

# 14. MITARBEITER

**Unser Erfolg als Stahl- und Technologiekonzern beruht auf den besonderen Kompetenzen und der hohen Motivation unserer Mitarbeiter. Die voestalpine legt daher großen Wert auf eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Vielfalt und Individualität der Mitarbeiter und auf deren Qualifikation, was sich auch in den Leitsätzen der Nachhaltigkeitsstrategie widerspiegelt.**

## Unternehmenskultur

Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fordern und fördern. Die voestalpine-Kultur wird als Zeichen einer konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

## Diversity

Wir schätzen die Individualität aller unserer Mitarbeiter und ihrer Fähigkeiten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer eventuellen Beeinträchtigung und schaffen die Voraussetzungen für Chancengleichheit, gesundheitserhaltendes und lebensphasenorientiertes Arbeiten.

## Aus- und Weiterbildung

voestalpine-Mitarbeiter werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch erweitert. Darüber hinaus sehen wir die Ausbildung von jungen Menschen genauso wie lebenslanges Lernen als nachhaltig erfolgsbestimmenden Faktor für das Unternehmen.



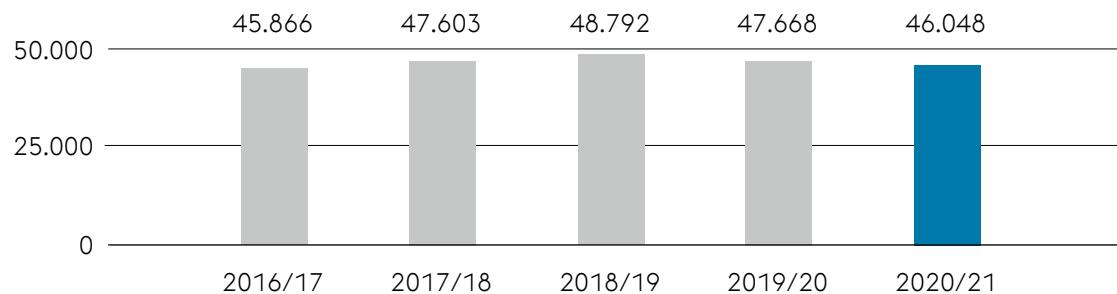
## 14.1 MITARBEITERSTRUKTUR

Zum Bilanzstichtag 31. März 2021 waren im voestalpine-Konzern weltweit 46.048 Mitarbeiter (Headcounts) beschäftigt. Mit 1.309 Lehr-

lingen und 3.116 Leasing-Mitarbeitern ergibt sich die Summe von 48.654 Beschäftigten auf Basis FTEs (Full Time Equivalents).

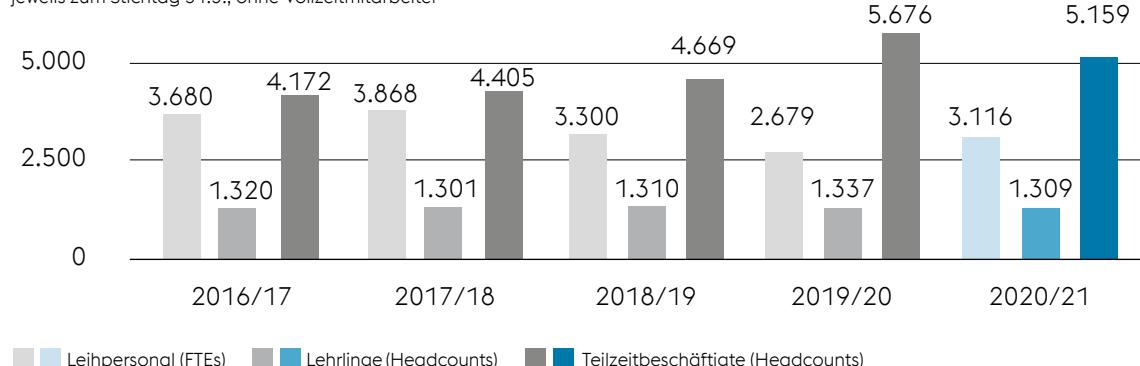
### ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

Personal (ohne Lehrlinge und Leasing-Mitarbeiter, Headcounts), zum Stichtag 31.3.



### STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

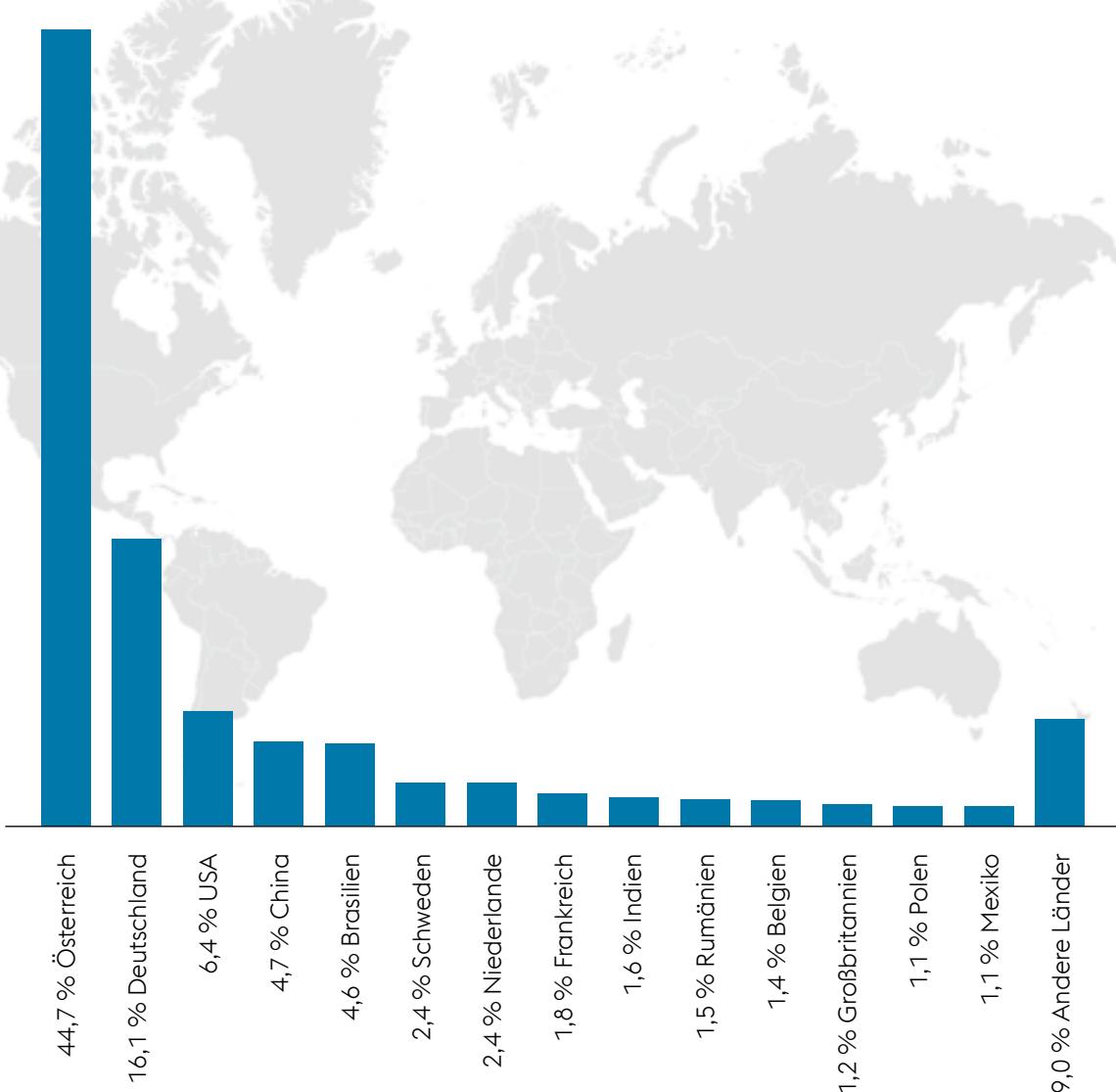
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



## 14.1.1 BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN

Die voestalpine ist in 50 Ländern auf 5 Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. 44,7 % der Mitarbeiter

(auf Basis FTEs) sind in Österreich beschäftigt, 55,3 % arbeiten an Standorten außerhalb Österreichs.

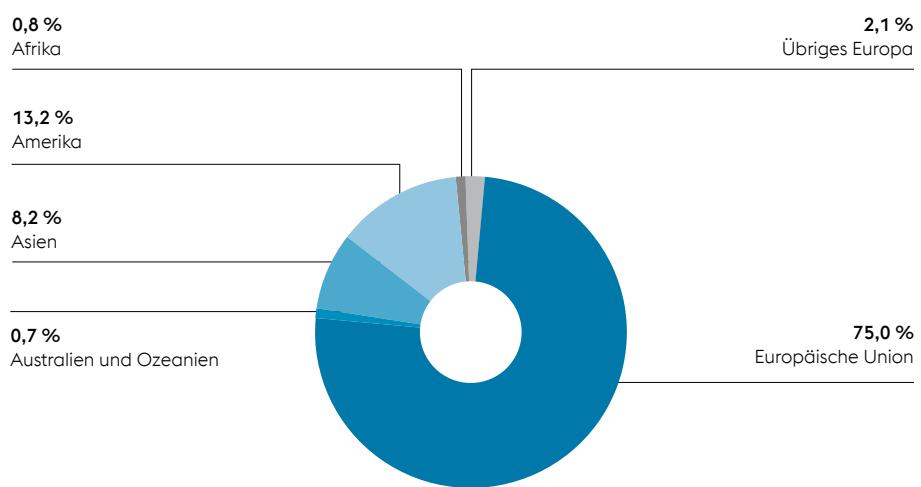


Die voestalpine gilt in den Ländern, in denen sie tätig ist, als attraktiver Arbeitgeber. Das erleichtert das lokale Recruiting, sodass über-

wiegend lokal ansässige Mitarbeiter beschäftigt werden.

## PERSONALSTAND NACH REGION

zum Stichtag 31.3.2021, auf Basis FTEs



Die wichtigsten Sprachen im voestalpine-Konzern sind Deutsch und Englisch. Daher werden die Hauptpublikationen der voestalpine in diesen beiden Sprachen veröffentlicht, aber

auch in eine Vielzahl anderer Sprachen übersetzt, etwa der Code of Conduct, das Corporate Responsibility Factsheet und auch das Mitarbeitermagazin.

## 14.1.2 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

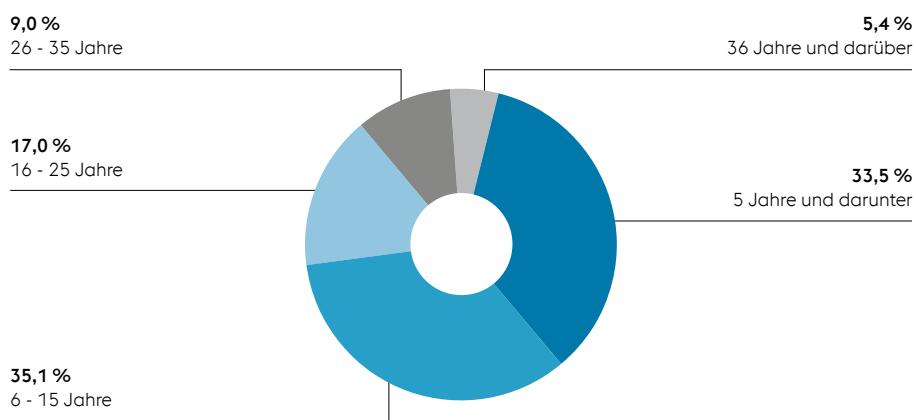
Im Geschäftsjahr 2020/21 war die Gruppe der Mitarbeiter mit einer Konzernzugehörigkeit von 6 bis 15 Jahren die größte, gefolgt von Mitarbei-

tern, die 5 Jahre und darunter bei voestalpine tätig sind.

### BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2021

Alle Beschäftigten außer Lehrlinge, Praktikanten, freie Dienstnehmer, Diplomanden/Dissertanten



Zahlreiche Maßnahmen sorgen dafür, dass das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter bestmöglich genutzt und die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber ständig erhöht wird. Dadurch wird auch die Fluktuationsrate gering gehalten. Sie lag im Geschäftsjahr 2020/21 für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch den Dienstnehmer gelöst wurden, bei

7,7 %. Bei der Erfassung der Ein- und Austritte werden alle Mitarbeiter (inkl. Geschäftsführer, Vorstände, vorübergehend Abwesende; exkl. Lehrlinge, Praktikanten, freie Dienstnehmer, Diplomanden/Dissertanten) berücksichtigt. Pro offener Stelle gab es 24 Bewerbungen, was die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber belegt.

## 14.2 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 49.000 Mitarbeiter (FTEs) tätig. Jeder einzelne von ihnen ist mit seinen individuellen Stärken und Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ durch den CEO der voestalpine im Februar 2018 unterstreicht die Haltung des Konzerns in Bezug auf Vielfalt und Gleichbehandlung. Die voestalpine bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, mit denen sie in Beziehung steht (Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner), unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Nationali-

tät, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen sorgen für ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Im Kapitel „Respekt und Integrität“ im Code of Conduct der voestalpine ist festgehalten, dass im Konzern keine Form der Diskriminierung toleriert wird.

### 14.2.1 MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. Mit Stand 31.03.2021 haben 611 Mitarbeiter der voestalpine in Österreich gemeldet, dass sie dem Begünstigtenstatus nach dem Behinderteneinstellungsgesetz unterliegen. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine eventuelle Beeinträch-

tigung der Mitarbeiter nicht erhoben. Für die voestalpine ist es selbstverständlich, an allen Standorten die jeweiligen gesetzlichen Verpflichtungen zur Einstellung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zu erfüllen. Darüber hinaus sorgen diverse Maßnahmen für ein wertschätzendes Miteinander im Konzern. Auch außerhalb der Unternehmensgrenzen werden Integrationsmaßnahmen unterstützt.

### myAbility Talent® PROGRAMM

*Seit 2020 beteiligt sich die voestalpine am myAbility Talent® Programm. Es vernetzt Studierende und Jungakademiker mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung mit Unternehmen, die eine Beeinträchtigung nicht als Hemmnis, sondern als Stärke sehen. Das Programm wird bereits in sieben Städten im deutschsprachigen Raum umgesetzt und fand 2020 erstmals auch in Linz statt.*

*Im Rahmen des Programms werden die myAbility Talents über den Zeitraum eines Semesters zu Bewerbungsfragen, Karriereplanung und Soft Skills-Aufbau von der Organisation myAbility begleitet. Bei anschließenden Networking Events können sie Verbin-*

*dungen mit Unternehmen knüpfen, die das Potenzial von Menschen mit Beeinträchtigung erkannt haben und offen sind für neue Wege im Recruiting. Die ersten Kontakte werden bei so genannten „Job Shadowings“ vertieft, wo ausgewählte Talents ein bis drei Tage Einblick in den Arbeitsalltag eines Mitarbeiters erhalten, den sie bei seiner Tätigkeit sowie bei Besprechungen, Veranstaltungen, etc. beobachten können. Aufgrund von Kurzarbeit, verstärktem Arbeiten im Home Office und den Corona-bedingten Einschränkungen konnten leider keine Job Shadowings in Präsenz abgehalten werden, es wurden jedoch digitale Alternativen gesucht und angeboten.*

## 14.2.2 FRAUEN IN DER voestalpine

Den Frauenanteil auf allen Ebenen, von Lehrlingen bis zu Führungskräften, zu heben, ist erklärt Ziel der voestalpine und in der Nachhaltigkeitsstrategie ausformuliert:

Wir stellen die Rahmenbedingungen für Chancengleichheit sicher und setzen uns für die Steigerung des Anteils an Mitarbeiterinnen im technischen Bereich bzw. bei technischen Lehrlingen bis 2025 ein. Wir tragen dazu bei, die Attraktivität von MINT-Fächern für Frauen zu steigern und trachten danach, den Frauenanteil bei Bewerbungen und Einstellungen zu erhöhen.

Durch auf die Gesellschaften und die regionalen Gegebenheiten angepasste Maßnahmen sorgt die voestalpine für Interesse bei weiblichen Bewerberinnen und für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen.

Zum Stichtag 31.3.2021 waren 14,8 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern Frauen. Der Frauenanteil betrug bei Arbeitern 5,8 % und bei Angestellten 29,3 %. 13,6 % der Führungskräfte (Mitarbeiter mit dauerhafter Personalverantwortung inklusive Meister, ausgenommen Vorstände) waren Frauen. In den meisten dieser Kategorien konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Der Frauenanteil ist bei den Lehrlingen, die eine nichttechnische Ausbildung (weibliche Lehrlinge „sonstige“) absolvieren, besonders hoch und stieg im Berichtszeitraum erstmals auf über 50 %.

### STRATEGISCHES HANDLUNGSFELD „FRAUEN IN DER / IN DIE voestalpine“

*Zahlreiche Aktivitäten zur Förderung von Frauen zeigen bereits Wirkung. So hat sich nicht nur der Anteil der Frauen im Konzern insgesamt erhöht, sondern auch bei den Managementpositionen. Auch eine schrittweise Änderung der Unternehmenskultur ist auf diese Maßnahmen zurückzuführen. Um die Maßnahmen zu sichern und noch zu verstärken, wurde die Frauenförderung in der HR-Strategie 2030 verankert. Um Bedarfe genau zu erheben, wurden Ende 2020 weltweit frauenspezifische Maßnahmen aus den Divisionen erhoben. Folgende Schwerpunkte ergaben sich aus den Rückmeldungen von über 100 internationalen Gesellschaften: spezifische Personalmarketing-Maßnahmen, fokussierte Talent- und Personalentwicklung, Vereinbarkeit Familie & Beruf und Anpassung bzw. Erstellung interner Richtlinien.*

*Bestehende Aktivitäten umfassen etwa unternehmenseigene Kindergärten bzw. -krippen, Kooperationen mit externen Kinderbetreuungseinrichtungen oder Zuschüsse für die Kinderbetreuung, flexible Arbeits- und Schichtmodelle, verstärkte technische Trainings für Frauen, Weiterqualifizierungen im Lehrlings- und Assistenzbereich, Mentorenprogramme, spezielle Gesundheitsprogramme sowie Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien. Zusätzlich wird die voestalpine noch einen Schwerpunkt auf folgende Themen legen:*

- » Reduktion gleichheitshemmender Faktoren der Unternehmenskultur
- » Förderung eines wertschätzenden Umgangs
- » Frauenspezifische Initiativen und Kampagnen im Rahmen des Personalmarketings
- » Spezielle Weiterbildungsangebote für weibliche Führungskräfte

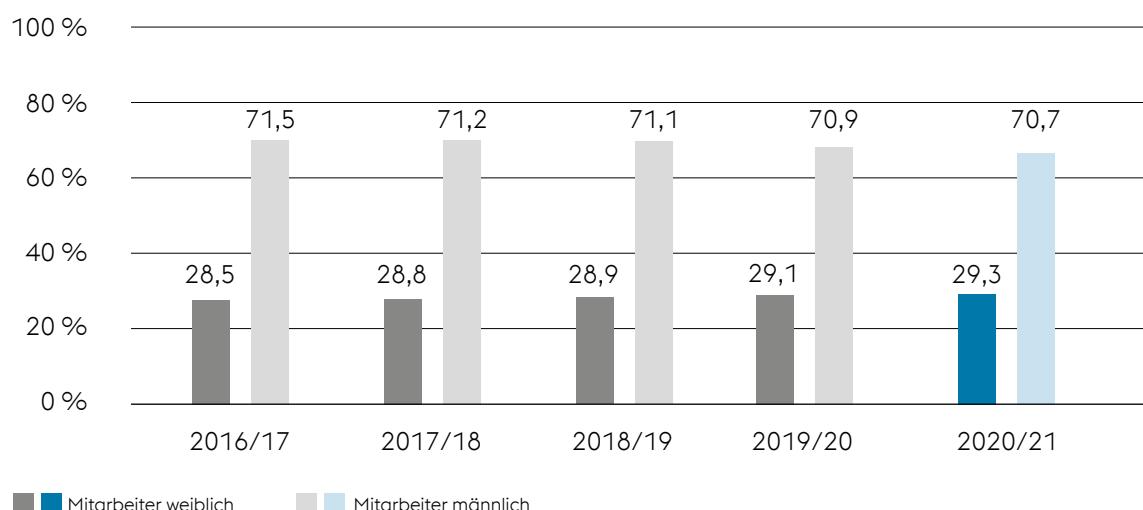
## ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Frauen gesamt	13,5 %	13,8 %	14,4 %	14,7 %	14,8 %
Weibliche Führungskräfte	11,5 %	12,3 %	12,5 %	12,5 %	13,6 %
Angestellte	28,5 %	28,8 %	28,9 %	29,1 %	29,3 %
Arbeiterinnen	4,5 %	4,9 %	5,7 %	5,8 %	5,8 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	12,4 %	13,5 %	13,4 %	15,6 %	14,0 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	50,8 %	47,4 %	52,7 %	47,8 %	50,3 %

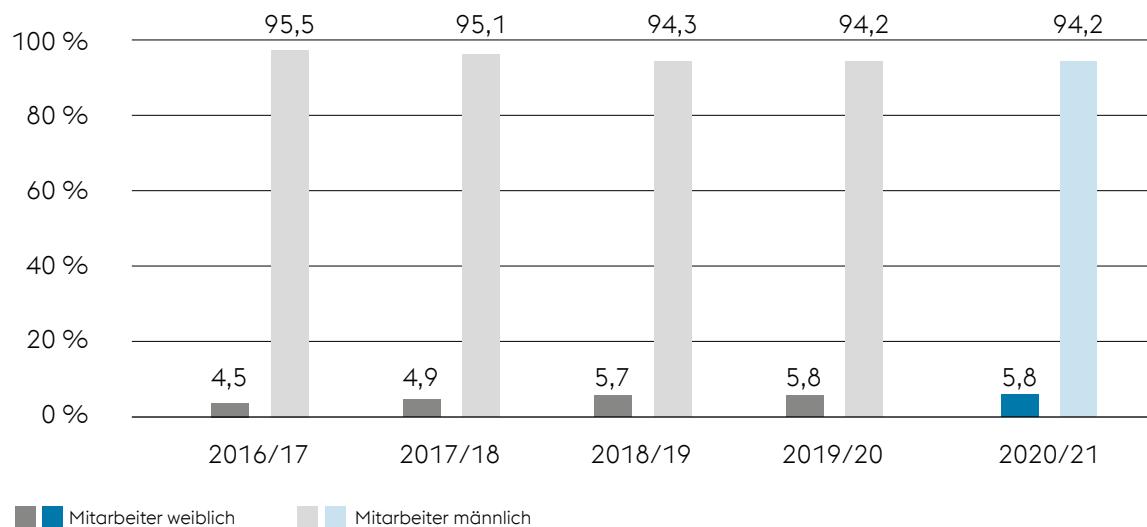
## STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



## STRUKTUR DER ARBEITER NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



### 14.2.3 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Zum Stichtag 31.3.2021 betrug das Durchschnittsalter aller Mitarbeiter im Konzern 41,6 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt das

Durchschnittsalter aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

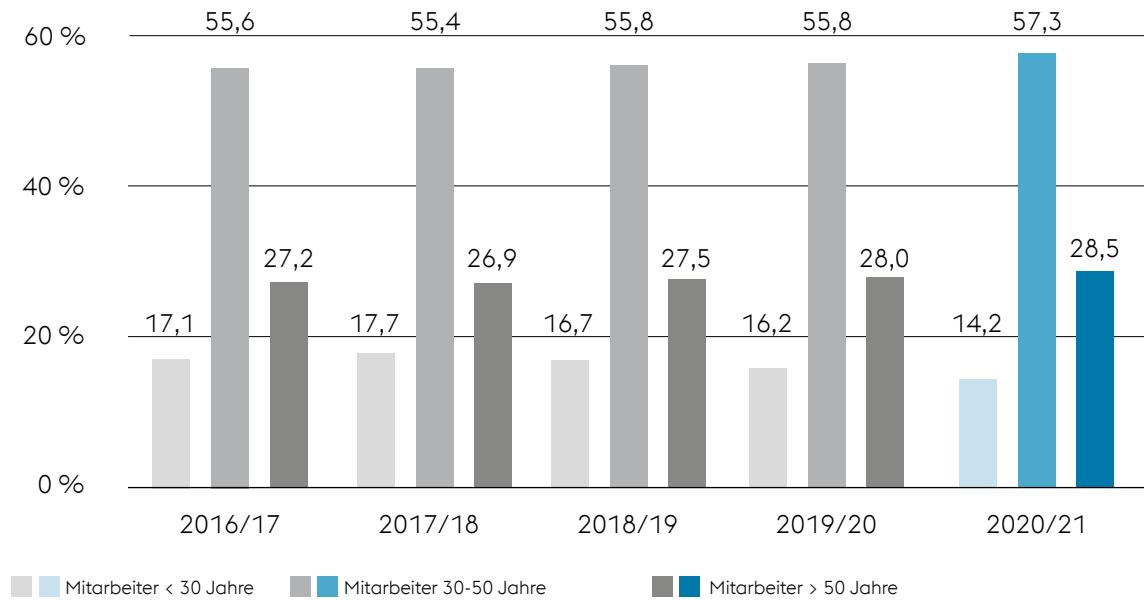
## DURCHSCHNITTSALTER DER BESCHÄFTIGTEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Arbeiter	40,5	40,4	40,4	40,8	40,9
Angestellte	42,2	42,4	42,3	42,6	42,8
Frauen	39,5	39,7	39,9	40,1	40,6
Männer	41,4	41,3	41,4	41,7	41,8

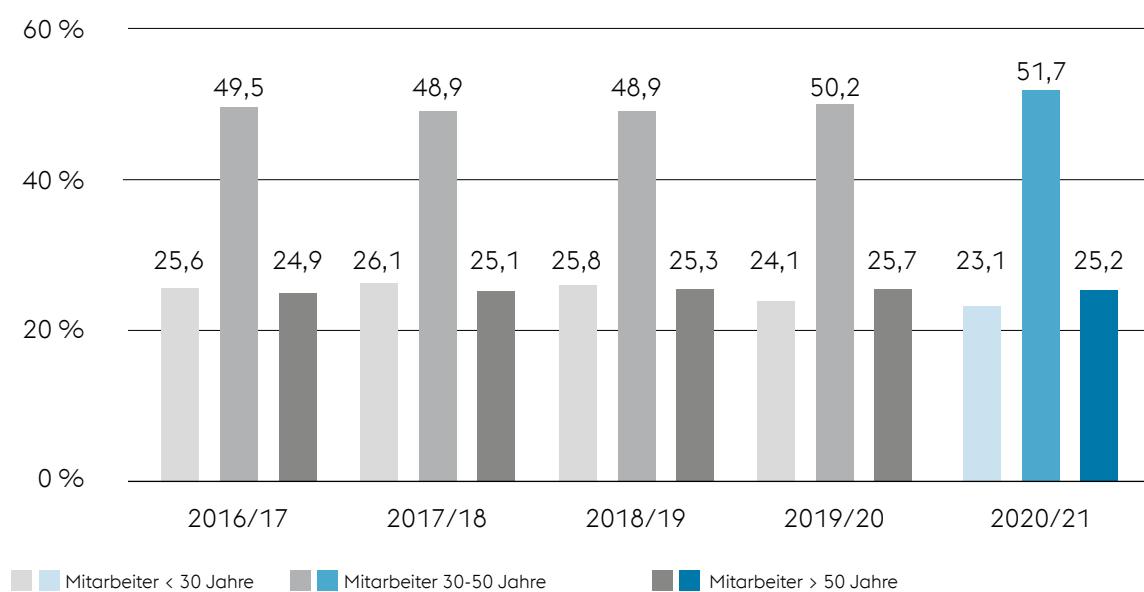
## STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



## STRUKTUR DER ARBEITER NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



# 14.3 ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

## 14.3.1 MITARBEITERBEFRAGUNG

Die voestalpine erhebt regelmäßig die Zufriedenheit der Mitarbeiter durch konzernweite Umfragen. Die letzte Mitarbeiterbefragung fand im Herbst 2019 statt. Die Ergebnisse wurden an die einzelnen Gesellschaften kommuniziert, um sie gemeinsam mit ihren Mitarbeitern zu bearbeiten. Die zwei wichtigsten vereinbarten Maßnahmen pro Gesellschaft wurden mit Ende September 2020 in einem konzernweiten Reportingtool gemeldet (gesamt 428 Maßnahmen von 215 Gesellschaften). 88 % sind kontinuierliche Maßnahmen, von denen sich die meisten auf die Handlungsfelder „Information & Kommunikation“, „Engagement“, „Zusammenarbeit zwischen Kollegen“ und „Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“ beziehen.

Ursprünglich war geplant, das Intervall für die Mitarbeiterbefragung von drei auf zwei Jahre zu reduzieren. Die wirtschaftliche Situation und die Unsicherheit über den Verlauf der Corona-Pandemie machten es jedoch notwendig, den Zeitpunkt für die nächste voestalpine-Mitarbeiterbefragung zu überdenken. Vor dem Hintergrund, dass dieses umfangreiche Projekt sowohl im konzernalen Projektteam als auch in den Gesellschaften einer fast einjährigen Vorlaufzeit bedarf und viele Ressourcen bindet, wurde entschieden, vorläufig beim dreijährigen Zyklus zu bleiben und die nächste Befragung im Herbst 2022 durchzuführen. In der Zwischenzeit können die Gesellschaften selbst Zwischenbefragungen („Pulse Surveys“) durchführen.

## 14.3.2 EMPLOYER BRANDING

Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber hat für die voestalpine einen hohen Stellenwert. Nur mit engagierten und fachlich kompetenten Mitarbeitern kann der Konzern Innovationen vorantreiben und sich am Markt erfolgreich behaupten. Die regelmäßige Mitarbeiterbefragung ist dabei das Barometer zur Mitarbeiterzufriedenheit und führt zur Entwicklung von internen Maßnahmen. Auch ex-

tern werden zahlreiche Aktivitäten im Personalmarketing gesetzt, um die Arbeitgebermarke voestalpine zu stärken, etwa Kooperationen mit (v. a. technischen) Universitäten, Teilnahme an Karrieremessen und Sponsoring. Eine starke Präsenz auf relevanten Online- und Social-Media-Kanälen sowie eine aktive Berichterstattung aus dem Unternehmen erhöhen die Sichtbarkeit der voestalpine bei den Zielgruppen.

## 14.3.3 MITARBEITERGESPRÄCH

Das Mitarbeitergespräch hat sich in vielen voestalpine-Unternehmen bereits als zentrales Instrument der Personalentwicklung etabliert. Ein strukturierter, jährlicher Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern abseits des Arbeitsalltags bildet die Grundlage für eine positive Zusammenarbeit. Die Hauptunterschiede zu anderen Gesprächen sind sorgfältige Vorberitung, Regelmäßigkeit und Dokumentation.

Unternehmensweit sind Mitarbeitergespräche verpflichtend mit Angestellten zu führen. Die Einführung geeigneter Instrumente für Arbeiter (z. B. in Form von Teambewertungsdialogen) wird empfohlen, ist jedoch nicht in den verbindlichen Standards enthalten. Standardisierte Fragebögen und Leitfäden werden zentral angeboten, gesellschafts- und länderspezifische Anpassungen sind dennoch möglich. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurden konzernweit 27.528 Mitarbeitergespräche durchgeführt.

## 14.3.4 SCHUTZ DER MITARBEITER WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu schützen, hat die voestalpine sofort nach Bekanntwerden der ersten Covid-19-Erkrankungen zu Beginn 2020 entsprechende Maßnahmen gesetzt und Handlungsempfehlungen für die Mitarbeiter sowie für Lieferanten und Partner ausgearbeitet. Alle Maßnahmen, die laufend überprüft und angepasst werden, folgen den aktuellen lokalen und nationalen Vorschriften. Die voestalpine steht im ständigen und engen Austausch mit den Behörden und Belegschaftsvertretern und bewertet mit ihnen die jeweilige Lage. Dafür wurden auf Divisions- und Konzernebene „Corona Task Forces“ eingeführt, wo sämtliche operativen Maßnahmen gemeinsam erarbeitet, zusammengefasst und in enger Abstimmung mit dem Vorstandsvorsitzenden der voestalpine AG verabschiedet werden. Die weltweite Belegschaft wird darüber im Rahmen breitflächiger Kommunikationsaktivitäten laufend und umfassend informiert.

Um die Mitarbeiter zu schützen, wurde im März 2020 rasch Teleworking für alle Mitarbeiter eingeführt, die ihre Arbeit von zuhause erledigen können. Diese rasche Umstellung war vor allem für die IT eine große Herausforderung. Weiterhin werden Präsenz-Besprechungen und Dienstreisen auf das notwendige Minimum beschränkt. Für jene Mitarbeiter, die systemkritische Anlagen am Laufen hielten, wurden umfassende Hygienemaßnahmen entwickelt und vom Unternehmen Schutzausrüstung und Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt. Um beim Schichtwechsel die Mindestabstände einzuhalten, wurde der Ablauf neu organisiert.

Dank des Einsatzes und der Flexibilität aller Mitarbeiter hat sich die voestalpine rasch an die neue schwierige Situation angepasst.

## RECRUITING IN ZEITEN DER CORONA-PANDEMIE

*Die Corona-Maßnahmen stellten auch im Recruiting eine Herausforderung dar. Durch die Umstellung auf Telefon- und Videointerviews konnte jedoch die gewohnte Qualität der Bewerbungs- und Erstgespräche aufrechterhalten werden. Das persönliche Ken-*

*nenlernen in der finalen Bewerbungsphase findet unter höchsten Sicherheitsvorkehrungen statt, wobei neben Masken auch Trennwände aus Plexiglas zum Schutz eingesetzt werden.*

## 14.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

Innovation und hohe Qualität sind ohne laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter nicht denkbar. Daher sind Qualifizierungsmaßnahmen für die voestalpine eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg des Unternehmens. Sie fördern zudem auf der persönlichen Ebene die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter und ihre Vernetzung über Abteilungen und Standorte hinweg.

Die Gesamtkosten für die Personalentwicklung lagen im Geschäftsjahr 2020/21 bei über 43 Mio. EUR. 66,5 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2020/21 betrug 507.855 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 16,6 Stunden.

### DIGITAL IN DAS NEUE WEITERBILDUNGSJAHR

*Das Bildungsprogramm für die österreichischen Mitarbeiter erscheint in Zukunft in digitaler Form. Gemeinsam mit den Personalentwicklern aller Divisionen ist es gelungen, ein neues Format der Seminar- und Kursangebote zu schaffen. Besonderer Wert wurde dabei auf eine bedarfsoorientierte Auswahl an Themen, Regionalität und die Wünsche der*

*Teilnehmer gelegt. Adaptierte Inhalte und neue Präsenzkurse, aber auch vermehrt Online-Schulungen oder ein Mix aus Präsenz- und Online-Inhalten bringen Abwechslung ins Bildungsprogramm. Das neue Bildungsprogramm umfasst Angebote für alle Zielgruppen im Unternehmen und setzt auf spannende Themen und flexible Methoden.*

#### 14.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

In der Ausbildung von aktiven und zukünftigen Führungskräften setzt die voestalpine auf das selbst entwickelte „value:program“. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie war es im Geschäftsjahr 2020/21 nicht möglich, neue Durchführungen des mehrstufigen Leadership-Programms zu starten. Eine wichtige Säule des value:program ist die Internationalität und das sich daraus ergebende überdivisionale persönliche Netzwerk, was durch Reise-Restriktionen nicht umsetzbar war.

Bereits angelaufene Programme wurden im Laufe des Geschäftsjahres aber abgeschlossen, indem einzelne Module digital durchgeführt wurden. Eine generelle Umstellung des Programms auf Online-Training wurde nicht angedacht, da das Besondere an diesem Programm neben der Methodenvielfalt im Skills-Training durch internationale Top-Experten die intensive Einbindung der voestalpine-Unternehmensleitung als Speaker, Projektbegleiter oder Sparring-Partner zum Erfahrungsaustausch ist. Diese Mischung aus externem und internem Know-how und das konzernweit gemeinsame Interesse an einer hohen Mitarbeiterqualifizierung machen das value:program im Präsenztraining äußerst erfolgreich und einzigartig.

Unabhängig davon werden in Zukunft aber vermehrt zusätzliche digitale Inhalte die einzelnen Module ergänzen und erweitern. Mit dieser Art des Blended Learning setzt die voestalpine einen nächsten Schritt in Richtung Digitalisierung in der Führungskräfteentwicklung, ohne auf die Qualität des persönlichen Kontakts im Training zu verzichten. Ein weiterer Bestandteil der Programme ist die gemeinsame Arbeit

der Teilnehmer an internen Projekten, wobei die Projektpaten besonders die Vorteile von internationalen Teams aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und Kulturräumen zu schätzen wissen. Ein weiterer Grund um bei der Neugestaltung der Inhalte verstärkt auf Diversität zu achten und dementsprechende Programmpunkte in jedes einzelne Modul zu integrieren.

## UNBEWUSSTE VORURTEILE („UNCONSCIOUS BIAS“)

*Ein wichtiges Diversity-Thema in der Führungskräfteausbildung ist „Unconscious Bias“ – unbewusste Vorurteile als wesentliche Barriere für mehr Diversität in Unternehmen. Alle Menschen sind geprägt von kognitiven Denkmustern, die sich auf ihr Urteilsvermögen auswirken und verursachen, dass sie unabsichtlich und unbewusst diskriminieren. Dies beginnt bei der Vorverurteilung aufgrund von Äußerlichkeiten wie Aussehen, Körpergröße, Alter oder Geschlecht und reicht bis zu Entscheidungen unter Gruppenzwang.*

*Sich dieser eigenen Vorurteile bewusst zu werden und angemessen damit umzugehen, ist eine wichtige Basis für die Teamdynamik und Führungskultur im Unternehmen. Die Teilnehmer lernen, wie unbewusste Vorannahmen entstehen und wie Unconscious Bias sich auf den Unternehmenserfolg auswirken kann. Kein Mensch ist frei von vorausseilenden Vorannahmen, die voestalpine will ihre Systeme aber so gestalten, dass diese bewusst gemacht werden, um objektivere und fairere Entscheidungen zu treffen.*

### 14.4.2 FACHAKADEMIEN

Neben den bewährten Programmen für Führungskräfte und Fachexperten bietet die voestalpine auch Schulungsprogramme für Arbeiter und Angestellte an. Dadurch kann nicht nur die fachliche Qualifikation erweitert und Fachwissen vermittelt werden, sondern die Mitarbeiter stärken auch ihre Soft Skills wie Team-

fähigkeit, Selbstreflexion und Agilität. Auch die Werteorientierung und Corporate Responsibility werden thematisiert. Diese Kompetenzen sieht der voestalpine-Konzern neben einer hohen Fachkompetenz als wichtige Faktoren für eine zukünftig erfolgreiche Weiterentwicklung.

### PURCHASING POWER ACADEMY

*Seit 2014 widmet sich die purchasing power academy der Vernetzung und Professionalisierung der Einkäufer. Themen sind etwa Einkaufsstrategie, Einkaufsprozesse, Kommunikation, aber immer stärker auch Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Das mehrstufige Ausbildungskonzept wird von engagierten eigenen Mitarbeitern und externen Trainern umgesetzt. Um den internationalen Einkäufern aus sämtlichen*

*voestalpine-Gesellschaften eine ressourcenschonende Teilnahme zu ermöglichen, gibt es neben einem intensiven Präsenzteil auch e-Learnings, Lern-Apps, Videokonferenzen, Lernvideos sowie ein Skriptum zum Selbststudium. Bis jetzt haben rund 280 Einkäufer diese Weiterbildungsmöglichkeit genutzt. Jede Ausbildungsstufe endet mit einem Abschlussgespräch.*

## 14.5 LEHRLINGE/AUSZUBILDENDE

Zum Stichtag 31.3.2021 wurden im voestalpine-Konzern 1.309 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (64,6 %) davon an Standorten in Österreich. 22,6 % waren in Deutschland im Rahmen des Dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schullung kann fast allen Lehrlingen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, ein Dienstverhältnis angeboten werden. Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern mehr als 90.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

Während der Corona-Pandemie mussten neue Wege gefunden werden, um potenzielle Lehrlinge für die 410 Ausbildungsplätze kennenzulernen. An die Stelle von Messen, Tagen der offenen Tür oder Bewerbungsgesprächen traten daher Online-Formate: etwa ein digitaler Tag der offenen Tür, digitale Unternehmenspräsentationen an Schulen oder die Teilnahme an digitalen Messen. Die HR-Abteilungen prüfen laufend die Möglichkeiten in ihrer Region um zu klären, ob ein persönliches Treffen mit Bewerbern möglich ist.

### DIGITALER KONZERNLEHRLINGSTAG

*Auch der jährlich stattfindende voestalpine-Konzernlehrlingstag musste aufgrund der Corona-Einschränkungen in völlig neuem Format stattfinden. Diese Veranstaltung vernetzt die Lehrlinge konzernweit und bietet ihnen einen Blick über den eigenen Arbeitsplatz hinaus. Am 6. Oktober 2020 trafen sich Lehrlinge zu einem Hybrid-Event: Der Vorstand sowie ausgewählte Vertreter des Standortes Linz sprachen live aus der Stahlwelt zu rund 400 Lehrlingen und ihren Ausbildern aus Österreich, Deutschland und der*

*Schweiz, die über einen interaktiven Livestream zugeschaltet waren. Auch Zeltweg, Schwäbisch Gmünd, Wetzlar, Wallisellen und das Ausbildungszentrum Linz & group-IT waren mit je einem Ausbilder und einem Lehrling interaktiv vertreten und gaben Einblicke in die Aktivitäten und Produkte der einzelnen Standorte. In einer Fragerunde beantworteten die Vorstände und der Konzernbetriebsrat schließlich Fragen der Lehrlinge. „Zusammenhalt und Mut sind wichtiger denn je“, lautete die Conclusio vieler Teilnehmer.*

## 14.6 STAHLSTIFTUNG

1987 wurde in Linz, Österreich, die „Stahlstiftung“ gegründet. Sie verfolgte das Ziel, krisenbedingt ausgeschiedenen Mitarbeitern der damaligen VOEST-ALPINE-Gruppe, aber auch Mitarbeitern von konzernfremden Unternehmen Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung zu eröffnen.

Bis zu einem Zeitraum von vier Jahren werden dazu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung finanziert. Im Geschäftsjahr 2020/21 haben rund 76,3 % der arbeitsuchenden Teilnehmer mithilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden. Dass dieser Wert im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019/20 um 10,6 Prozentpunkte gesunken ist, zählt zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie.

Zum Stichtag 31. März 2021 befanden sich 546 Personen in der Betreuung der Stahlstiftung, davon stammten 73,1 % aus Gesellschaften des voestalpine-Konzerns. Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer im Geschäftsjahr 2020/21 lag bei 888 Personen und damit 62,6 % über jener des Vorjahrs (546 Personen).

Zusätzlich zu den Teilnehmern in der Stahlstiftung als klassischer Arbeitsstiftung wurden im Berichtszeitraum 68 Personen bei ihren Aktivitäten im Zuge einer Bildungskarenz unterstützt.

## 14.7 MITARBEITERBETEILIGUNG

Seit dem Jahr 2001 verfügt die voestalpine über ein Modell der Mitarbeiterbeteiligung, das seither kontinuierlich ausgebaut wurde. Neben allen österreichischen Beschäftigten sind auch Mitarbeiter in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Belgien, der Tschechischen Republik, Italien, der Schweiz, Rumänien, Spanien und Schweden an „ihrem“ Unternehmen beteiligt. In der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung werden die Stimmrechte aus den Mitarbeiteraktien gebündelt, womit diese stabiler Kernaktionär der voestalpine AG ist. Zum 31. März 2021 waren insgesamt rund 24.100 Mitarbeiter an der voestalpine AG

beteiligt. Sie halten rund 25,2 Mio. Stück Aktien, die durch die generelle Stimmrechtsbündelung einen Anteil von 14,1 % am Grundkapital des Unternehmens darstellen (Vorjahr: 12,9 %). Darüber hinaus halten ehemalige Mitarbeiter der voestalpine rund 1,1 Mio. Stück „Privataktien“ über die Stiftung, was 0,6 % der stimmberechtigten Aktien entspricht. Diese Stimmrechte übt ebenfalls die Stiftung aus, solange die Mitarbeiter nicht von ihrem freien Verfügungsrecht Gebrauch machen. Insgesamt waren somit zum 31. März 2021 die Stimmrechte von 14,8 % des Grundkapitals der voestalpine AG in der Stiftung gebündelt.

# 15. health & safety



Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Mitarbeiter haben als zentrale Grundwerte für die voestalpine oberste Priorität. Wir arbeiten an einer kontinuierlichen Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind. Konzernweit gültige Sicherheitsstandards bilden das Fundament einer wirksamen health & safety-Unternehmenskultur.



## Die voestalpine health & safety-Werte

Der Schutz der Mitarbeiter und ihrer Gesundheit ist für die voestalpine ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie. Tag für Tag gilt es, in allen Bereichen und an allen Standorten die hohen Sicherheitsstandards umzusetzen und weiterzuentwickeln. Daher werden die Themen health & safety mit derselben Konsequenz und Leidenschaft behandelt wie die Sicherung der Qualität unserer Produkte und Prozesse. Denn nur mit gesunden Mitarbeitern in einem sicheren Umfeld ist nachhaltiger Erfolg möglich.

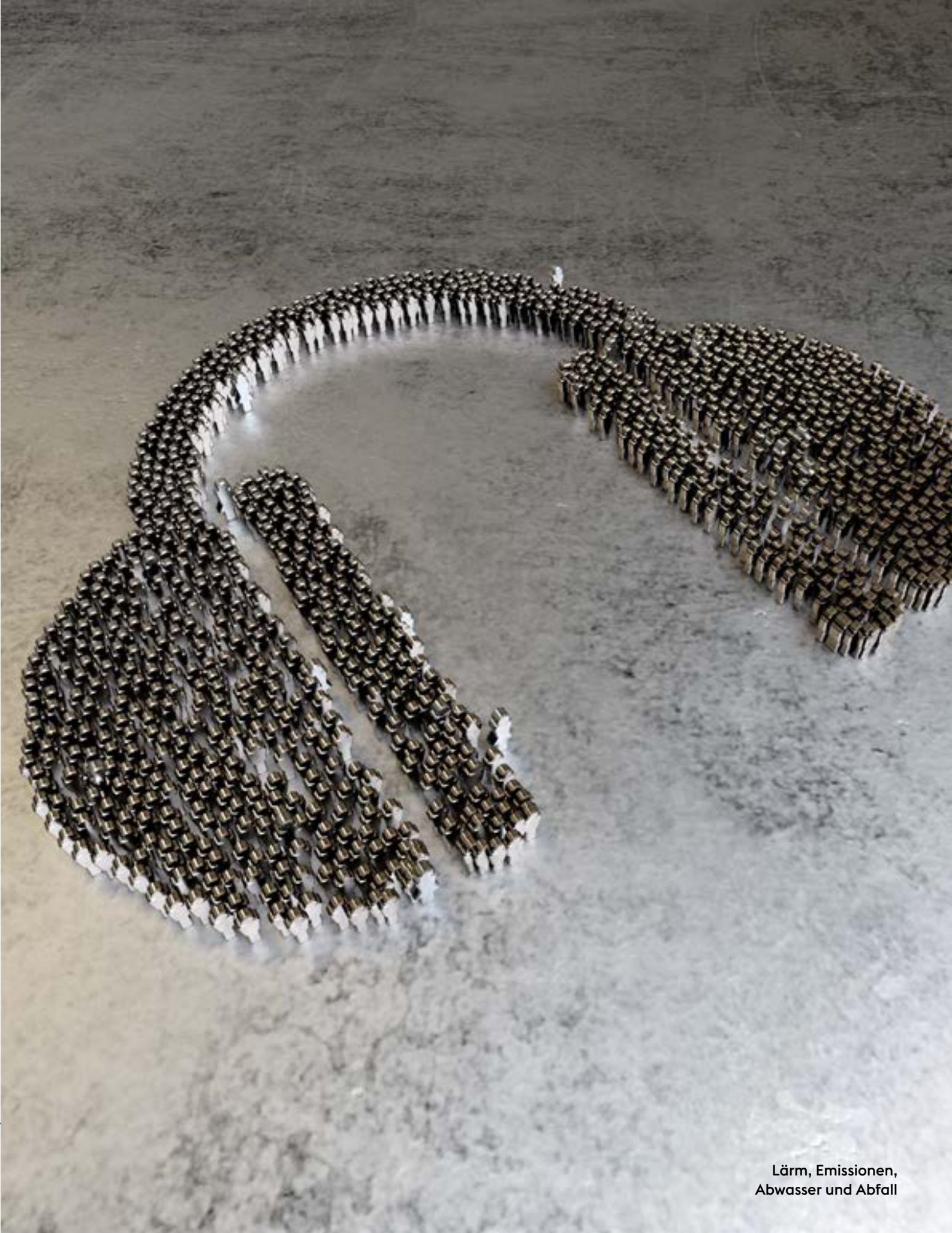
## Unsere health & safety-Werte:

- >> Sicherheit und Gesundheit haben oberste Priorität.
- >> Unsere Führungskräfte stehen für diese Grundwerte, achten auf ihre konsequente Einhaltung und übernehmen dabei Führungsverantwortung.
- >> Sicheres Arbeiten ist die Basis für eine Beschäftigung in der voestalpine.
- >> Unsere Mitarbeiter beeinflussen mit ihrem persönlichen Verhalten am Arbeitsplatz die Sicherheit und Gesundheit aller.
- >> Verantwortungsvolle Mitarbeiter achten auf sich und auf ihre Kollegen.
- >> Auch von unseren Auftragnehmern und Partnern erwarten wir, dass die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter Priorität hat.
- >> Gesunde und unversehrte Mitarbeiter sind das Fundament für ein gesundes und erfolgreiches Unternehmen.
- >> Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel und vermeidbar.

---

**UNSERE VISION:** Null Arbeitsunfälle.

---

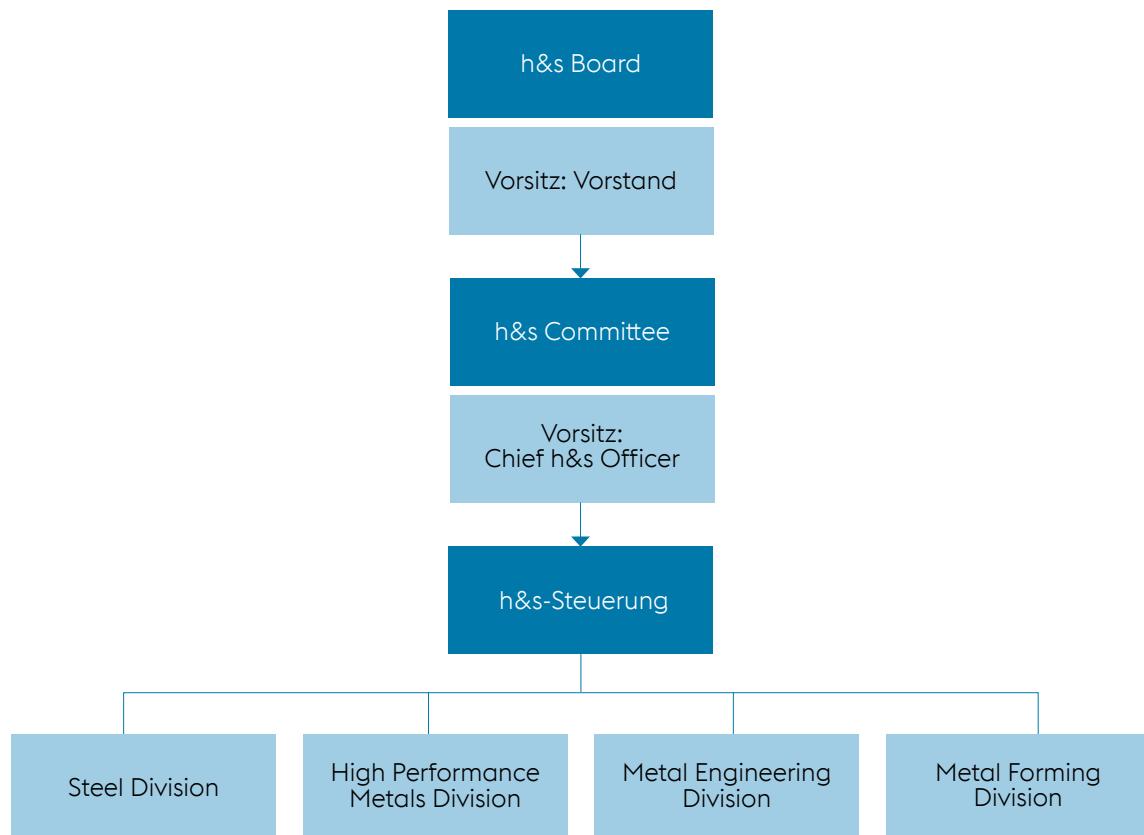


Lärm, Emissionen,  
Abwasser und Abfall

## 15.1 health & safety-ORGANISATION

Die körperliche und psychische Gesundheit (health) aller Mitarbeiter und die Sicherheit am Arbeitsplatz (safety) sind für die voestalpine zentrale Grundwerte. Das zeigt sich auch daran, dass die Abteilung Corporate health & safety direkt einem Vorstand der voestalpine AG untersteht. Sie wird vom Chief health & safety Officer geleitet und fördert die konzernweite Zusammenarbeit. Gemeinsam mit einem health & safety Committee, in dem Mitarbeiter aus allen vier Divisionen und ein Betriebsrat vertreten sind, arbeitet die Abteilung intensiv an der Reduktion der Unfallhäufigkeit. Seit Gründung der Abteilung vor fünf Jahren konnte die Unfallhäufigkeit konzernweit bereits um ca. 50 % gesenkt werden.

Die health & safety-Organisation in der voestalpine entwickelt eine health & safety-Kultur, die von den Mitarbeitern im gesamten Konzern gelebt wird. Dazu sind neben dem Chief health & safety Officer, dem Board (Vorstandmitglieder aus allen Divisionen) und dem Committee auch in jeder Division Verantwortliche eingesetzt. Alle Divisionen führen Sicherheitsprojekte zur Unfallvermeidung und Stärkung des Sicherheitsbewusstseins durch.



## Der voestalpine-Konzern hat folgende Sicherheitsstandards definiert:

- >> Jede Produktionsgesellschaft hat eine ihrer Größe und Tätigkeit entsprechende Sicherheitsorganisation zu implementieren.
- >> Sicherheitsaudits sind als Maßnahmen zum Realitätscheck der Sicherheitskultur von Führungskräften der Produktionsgesellschaften durchzuführen.
- >> Beinahe-Unfälle sind zu melden, mittels Ereignisanalysen zu dokumentieren und entsprechende Maßnahmen sind abzuleiten und umzusetzen.

Mithilfe eines Webtools wird jährlich die Wirksamkeit der konzernweiten Sicherheitsstandards überprüft und gegebenenfalls durch Maßnahmen verbessert.

Seit dem Geschäftsjahr 2018/19 muss der für den Bereich Arbeitssicherheit verantwortliche voestalpine-Vorstand jährliche Sicherheitsaudits durchführen. In den Produktionsgesellschaften ist der für Arbeitssicherheit verantwortliche Geschäftsführer zur Durchführung von quartalsweisen Sicherheitsaudits verpflichtet. Die beiden wesentlichen Sicherheitskennzahlen, die konzernweit einheitlich von den Gesellschaften erhoben werden, sind die Unfallhäufigkeitsquote („Lost Time Injury Frequency Rate“, LTIFR) und die Gesundheitsquote.

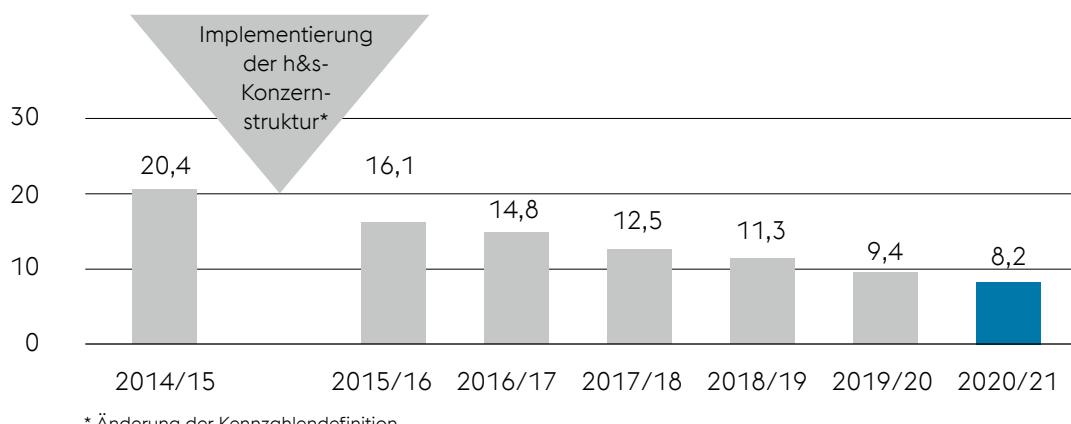
## 15.2 UNFALLHÄUFIGKEIT

Die LTIFR gibt die Unfallhäufigkeit als Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als 3 Ausfallstagen je 1 Million geleisteter Arbeitsstunden an. Die Definition von meldepflichtigen Arbeitsunfällen, Ausfallstagen und Arbeitsstunden wurde im Geschäftsjahr 2015/16 vom Konzern einheitlich festgelegt, da sich die Regelungen in den einzelnen Ländern stark unterscheiden.

Dank konsequenter h&s-Maßnahmen in den Divisionen wurde die Anzahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren kontinuierlich reduziert. Im Geschäftsjahr 2020/21 gab es im voestalpine-Konzern 626 meldepflichtige Arbeitsunfälle und einen tödlichen Unfall von voestalpine-Mitarbeitern.

### ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



Die Eingabe der Unfallmeldungen in ein zentrales Datenbanksystem dient zur Ereignisanalyse und zur Weitergabe an die Behörden. Auf Basis der Ereignisanalysen werden entsprechende Verbesserungsmaßnahmen beschlossen und kommuniziert.

Die Anzahl der Beinahe-Unfälle wird in Einklang mit den voestalpine-Sicherheitsstandards über ein konzernweites h&s-Webtool erfasst. Bei unzureichender Einhaltung der vorgeschriebenen Prozesse werden in diesem Webtool durch den betroffenen Standort Verbesserungsmaßnahmen hinterlegt und mit einem Termin zur Erledigung versehen.

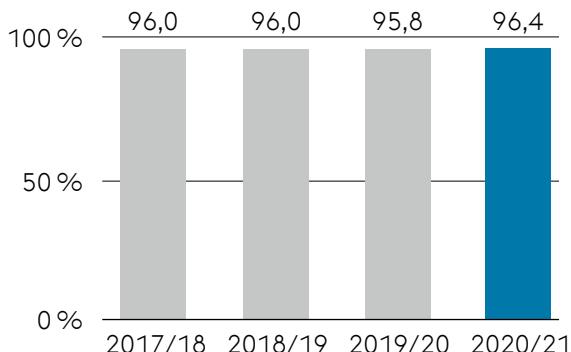
## 15.3 GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote gibt an, wie viel Prozent der Sollarbeitszeit alle Mitarbeiter tatsächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren.

Eine hohe Gesundheitsquote ist nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für das Unternehmen positiv. Sie ist Ausdruck einer funktionierenden Gesundheitspolitik und eines verantwortungsvollen und wertschätzenden Umgangs des Unternehmens mit seinen Mitarbeitern. Bei allen Bemühungen um eine hohe Quote ist aber auch darauf zu achten, dass Mitarbeiter nicht trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen.

### ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.3.



## 15.4 ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

An den größeren Standorten der voestalpine gibt es eigene arbeitsmedizinische Zentren – in Österreich etwa in Linz und Donawitz – die neben akuten ärztlichen Behandlungen auch Vorsorgeuntersuchungen, Physiotherapien, Impfaktionen und psychische Schulungen anbieten. Die Mitarbeiter der voestalpine können durch diese Versorgungsstruktur betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung in Anspruch nehmen, die über die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Versorgung hinausgehen. An kleineren Standorten werden betriebsmedizinische Dienste von ausgewählten externen Partnern übernommen.

Eine konzernweite Richtlinie für diese freiwilligen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gibt es nicht, sondern sie werden operativ von den einzelnen Gesellschaften geplant und durchgeführt. Eine Befragung von 168 Gesellschaften des voestalpine-Konzerns hat ergeben, dass die Schwerpunkte dabei auf den Bereichen Bewegung und Ergonomie, medizinische Untersuchungen, psychische Gesundheit, Schutzimpfungen und gesunde Ernährung liegen.

## 15.5 health & safety-MANAGEMENTSYSTEME

Die Produktionsgesellschaften der voestalpine verfügen zu 100 % über ein h&s-Managementsystem, 50 % sind nach ISO 45001 (früher OHSAS 18001) zertifiziert. Damit sind rund 30.500 Mitarbeiter (72 %) in der Produktion an einem Standort mit zertifiziertem Arbeitssicherheitssystem beschäftigt.

Die Sicherheitsfachkräfte bzw. Sicherheitsvertrauenspersonen sind zu 80 % voestalpine-Mitarbeiter, an kleineren Standorten wird diese Expertise von externen Spezialisten zugekauft. Die voestalpine setzt in allen Ländern, in denen sie tätig ist, sämtliche Gesetze zum Arbeitnehmerschutz um. Ergänzend dazu ist die h&s-

Konzernrichtlinie einzuhalten, die im April 2021 vom Vorstand der AG in Kraft gesetzt wurde.

### Sie regelt folgende Themen:

- >> Unsere health & safety-Werte
- >> Konzern-Sicherheitsstandards
- >> Realitätscheck
- >> Sicherheit bei neuen Mitarbeitern
- >> Verantwortung zur Umsetzung

**Bis zum Geschäftsjahr 2024/25  
sind alle relevanten Gesellschaften  
nach ISO 45001 zertifiziert.**

## 15.6 health & safety-SCHULUNGEN

In den Gesellschaften der voestalpine finden regelmäßig Sicherheitsbesprechungen mit allen Mitarbeitern statt. Einmal im Monat findet ein Gespräch zwischen Meister und Mitarbeitern statt. Die Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen an den Produktionsstandorten erläutern monatlich in den sogenannten „Sicherheitsviertelstunden“ die Arbeitssicherheitsmaßnahmen. Bei den Regelbesprechungen wird auch die Belegschaftsvertretung miteinbezogen, es werden sicherheitsrelevante Punkte diskutiert und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beschlossen. Die Häufigkeit der Besprechungen hängt von der Unternehmensgröße und der Teilnahme verschiedener hierarchischer Funktionen ab. Zusätzlich finden einmal pro Quartal Sicherheitsbegehungen durch die Geschäftsführung und ein Mal pro Jahr durch den Vorstand statt.

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde konzernweit eine h&s-Schulung ausgerollt, die in 14 Sprachen zur Verfügung steht und vor allem von al-

len neuen Mitarbeitern verpflichtend absolviert werden muss. In diesem Online-Training, das die Präsenz-Schulungen ergänzt, werden die h&s-Werte und die Sicherheitsstandards vermittelt. Die Trainings zeigen den Mitarbeitern anschaulich, wie die Sicherheitskultur in der voestalpine entwickelt und gelebt wird. Die Online-Schulung kann über ein Lern-Portal von jedem PC aus aufgerufen werden. Zudem werden Management-Schulungen sowie Schulungen im Rahmen der Meisterausbildung durchgeführt.

### GESUNDHEIT IM VISIER

Seit 2017 werden in der Steel Division Veranstaltungen unter dem Titel „Gesundheit im Visier“ durchgeführt. Durch die Corona-Pandemie konnten im Geschäftsjahr 2020/21 weniger Vorträge als in den Vorjahren angeboten werden. Insgesamt besuchten 403 Teilnehmer 23 Veranstaltungen zu den Themen Stressbewältigung, Achtsamkeit, Psychische Gesundheit und Muskelentspannung.

## 15.7 ARBEITSSICHERHEIT BEI KONTRAKTOREN/FREMDFIRMEN

Die voestalpine widmet sich auch der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter von Fremdfirmen. Dafür sorgen verbindliche Richtlinien, die von den Mitarbeitern der Kontraktoren bzw. Fremdfirmen einzuhalten sind.

Die Einhaltung der voestalpine-Sicherheitsstandards und die Teilnahme an Sicherheitsschulungen ist verpflichtend. In Österreich wird das Absolvieren der Sicherheitsschulung durch eine sichtbar zu tragende Kennzeichnung ersichtlich

gemacht. Die Schulungen („Safety Training Environment“, SATRE) sind in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen vorgeschrieben und ihre Durchführung wird auch bei der Lieferantenbeurteilung überprüft.

Leihpersonal wird wie die eigene Belegschaft behandelt und dementsprechend auch hinsichtlich Arbeitssicherheit geschult und unterwiesen.

### MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ DER MITARBEITER VOR COVID-19

---

*Das Management der voestalpine hat zu Beginn der Corona-Pandemie rasch gehandelt, um die Mitarbeiter vor Ansteckung zu schützen. Bereits im Februar 2020 wurde eine Task Force eingesetzt, die aus dem CEO, Funktionsverantwortlichen der AG, den HR Managern der Divisionen und Vertretern der betriebsmedizinischen Dienste besteht. Sie koordiniert zeitnah alle nötigen Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter in den verschiedenen Regionen.*

---

*Diese Task Force tagt seit Beginn der Pandemie wöchentlich.*

*Allen Konzerngesellschaften wurde ein Covid-19-Präventionskonzept zur Verfügung gestellt. Aktuelle Informationen zu den Covid-19-Maßnahmen werden konzernweit über E-Mail-Newsletter, Aushänge und Beiträge im Intranet mit Verlinkungen zu den relevanten nationalen Behördeninformationen kommuniziert.*

---



Verantwortung  
für Wasser