

SPOŁECZNA
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
BIZNESU
FAKTY I LICZBY

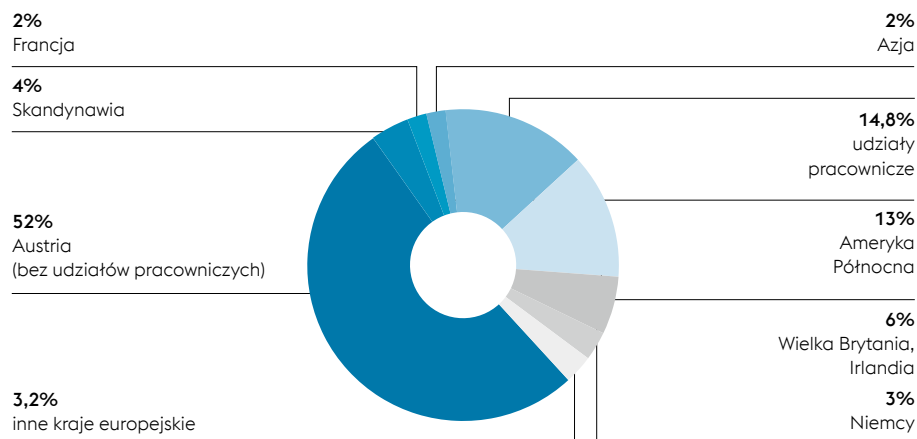
2020

ROZWÓJ WSKAŹNIKÓW

w mln euro	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
przychód z obrotu	11 068,7	11 294,5	12 897,8	13 560,7	12 717,2
EBITDA	1583,4	1540,7	1954,1	1564,6	1181,5
marża EBITDA	14,3%	13,6%	15,2%	11,5%	9,3%
EBIT	888,8	823,3	1180,0	779,4	-89,0
marża EBIT	8,0%	7,3%	9,1%	5,7%	-0,7%
pracownicy (w przeliczeniu na pełne etaty) na koniec roku gospodarczego	48 367	49 703	51 621	51 907	49 682
nakłady na prace badawcze	131,8	140,3	152,0	170,5	174,4
nakłady na urządzenia służące ochronie środowiska w Austrii	237,0	231,0	258,0	299,1	314,5
inwestycje w urządzenia służące ochronie środowiska (zakłady w Austrii)	55,0	46,0	41,0	66,0	35,0
produkcja stali surowej (w mln ton)	7,733	7,596	8,140	6,895	7,173

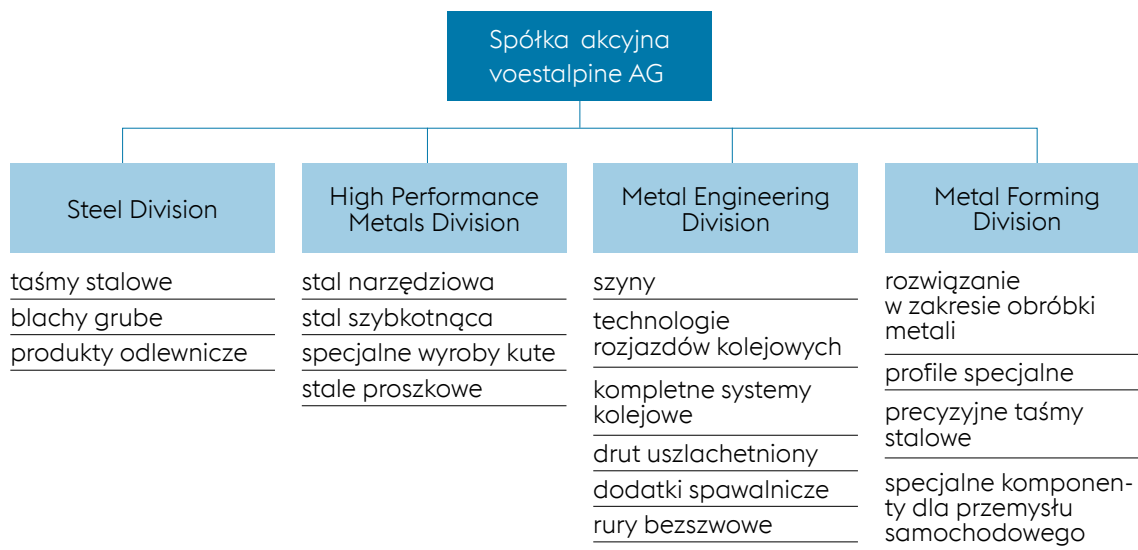
STRUKTURA WŁASNOŚCIOWA

in %; pod koniec roku gospodarczego 2019/20



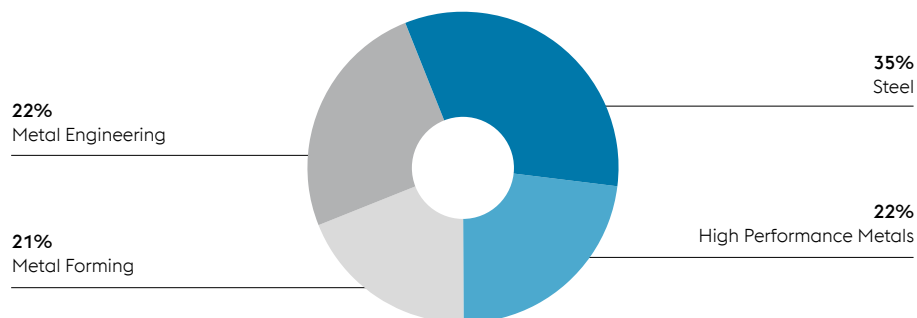
STRUKTURA PRZEDSIĘBIORSTWA

Za pośrednictwem swoich 500 spółek i lokalizacji koncern voestalpine z siedzibą w Linzu (Austria) jest obecny w ponad 50 państwach na pięciu kontynentach. Grupa składa się z czterech dywizji.



OBROTY WEDŁUG DYWIZJI

Udział procentowy obrotów dywizji w roku gospodarczym 2019/20



INTERESARIUSZE I ZARZĄDZANIE ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ BIZNESU

Zarząd, kierownictwo oraz poszczególni pracownicy voestalpine utrzymują regularne kontakty z grupami interesariuszy wymienionymi poniżej. Relacje te nawiązywane są na konferencjach, seminariach i spotkaniach ekspertów, analityków czy inwestorów oraz podczas targów. Ważnymi formami uporządkowanej komunikacji z interesariuszami wewnętrznymi są systematyczne badania opinii pracowników i coroczne

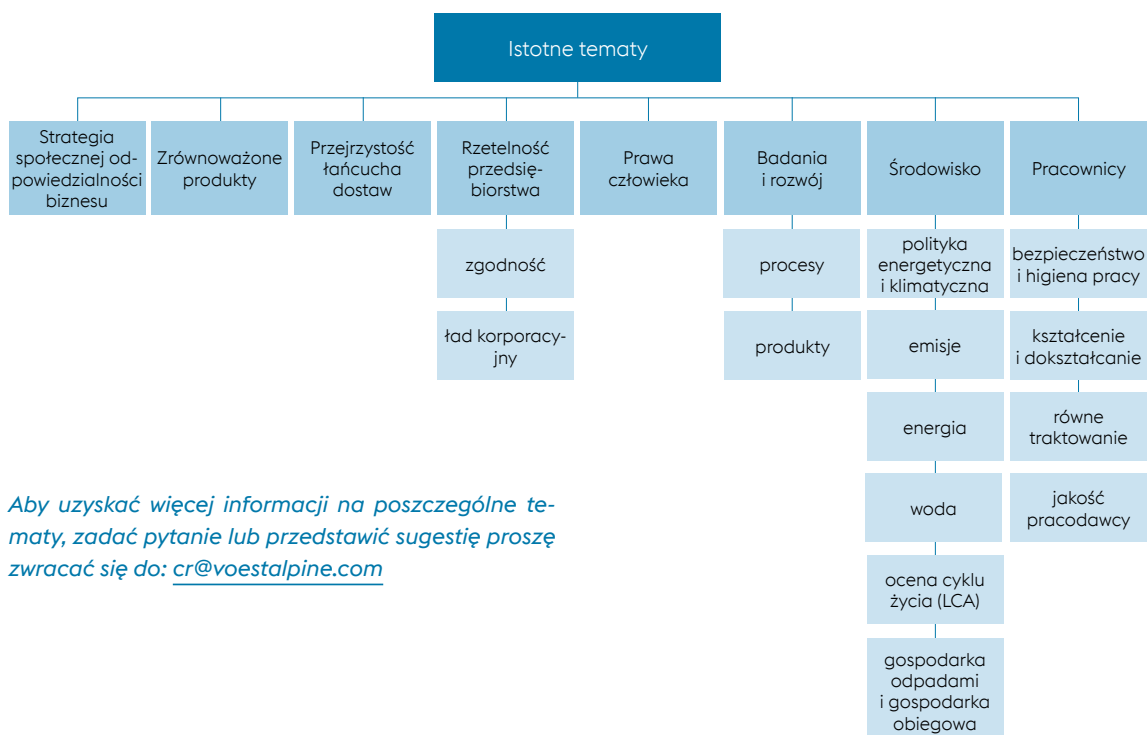
rozmowy z nimi. Ponadto koncern voestalpine udziela się w przeróżnych inicjatywach, platformach, stowarzyszeniach branżowych i zrzeszeniach grup interesów.

W okresie sprawozdawczym komunikacja z poszczególnymi interesariuszami odbywała się w różnych formatach i na różne tematy.



Na podstawie bieżącej komunikacji z wewnętrznymi i zewnętrznymi grupami interesariuszy koncern voestalpine określa tematykę istotną dla zarządzania społeczną odpowiedzialnością biznesu i sprawozdawczości w tym zakresie.

Za istotne dla wdrażania zrównoważonego rozwoju w koncernie voestalpine uznano poniższe tematy:



Aby uzyskać więcej informacji na poszczególne tematy, zadać pytanie lub przedstawić sugestię proszę zwracać się do: cr@voestalpine.com

RZETELNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

Rzetelne prowadzenie przedsiębiorstwa polega na zapewnieniu odpowiedzialnego kierownictwa i nadzoru, nastawionego na długofalowe tworzenie wartości w sposób zgodny z wymogami zrównoważonego rozwoju (ład korporacyjny), oraz na podporządkowaniu postępowania wszystkich pracowników przepisom ustawowym, wewnętrznym wytycznym oraz podstawowym wartościom moralnym i etycznym (zgodność).

Rzetelne prowadzenie przedsiębiorstwa

Dla zapewnienia odpowiedzialnego kierownictwa i nadzoru, nastawionego na długofalowe tworzenie wartości w sposób zgodny z wymogami zrównoważonego rozwoju, zarząd i rada nadzorcza koncernu już w 2003 roku zobowiązały się do przestrzegania austriackiego kodeksu ładu korporacyjnego.

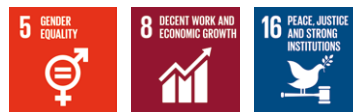
Zgodność

Zobowiązujemy się do przestrzegania wszelkich ustaw wszystkich państw, w których działa koncern voestalpine. W naszym rozumieniu zgod-

ność jest ponadto wyrazem kultury postępowania, opartej na zasadach etycznych i moralnych.

Prawa człowieka

Zobowiązujemy się do przestrzegania praw człowieka zgodnie z Kartą Narodów Zjednoczonych i Europejską Konwencją Praw Człowieka, wspieramy też inicjatywę UN Global Compact.



ZGODNOŚĆ

W każdym państwie, w którym działa, koncern voestalpine zobowiązuje swoje spółki i wszystkich pracowników do przestrzegania obowiązującego prawa. W rozumieniu koncernu zgodność nie ogranicza się jedynie do przestrzegania ustaw i innych przepisów. Zachowanie zgodności jest wyrazem kultury postępowania, opartej na zasadach etycznych i moralnych. Podstawowe zasady naszej kultury w odniesieniu do kontaktów z klientami, dostawcami, pracownikami

i innymi partnerami biznesowymi sprecyzowano w kodeksie postępowania (Code of Conduct).

Również od swoich dostawców koncern voestalpine wymaga pełnego przestrzegania wszelkich ustaw obowiązujących w danym kraju, a w szczególności poszanowania i przestrzegania praw człowieka jako wartości fundamentalnych.

ŁAD KORPORACYJNY

Już w 2003 roku uchwałą zarządu i rady nadzorczej koncernu voestalpine AG przyjęto austriacki kodeks ładu korporacyjnego, z biegiem lat wnosząc również wszystkie wprowadzane w tym kodeksie zmiany.

Tym samym spółka voestalpine AG zobowiązała się nie tylko do bezwzględnego przestrzegania wymogów ustawowych, lecz również do stosowania wymogów typu „przestrzegaj lub wyjaśnij” oraz praktyk zalecanych w tym kodeksie. Austriacki kodeks ładu korporacyjnego określa ramy zarządzania i nadzoru w spółkach akcyjnych. Jego podstawą są austriackie ustawy dotyczące obrotu akcjami, obrotu giełdowego i nadzoru nad rynkiem kapitałowym oraz zasady ładu korporacyjnego ujęte w wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Roz-

woju. Ostatnie zmiany do kodeksu wniesiono w styczniu 2020 roku. Kodeks ten obowiązuje w przedsiębiorstwach, które dobrowolnie zadeklarowały jego przestrzeganie. Celem kodeksu jest zapewnienie odpowiedzialności w zarządzaniu i kontroli spółek i koncernów oraz zrównoważonego, długofalowego tworzenia wartości. Swoim zobowiązaniem do przestrzegania kodeksu koncern voestalpine wyraził poparcie dla tych celów, dążąc zarazem do zapewnienia wszystkim interesariuszom wysokiej przejrzystości naszych działań.

Informacje o transakcjach z udziałem osób i spółek powiązanych oraz o toczących się postępowaniach publikowane są w sprawozdaniach półrocznych oraz w sprawozdaniu z działalności koncernu voestalpine AG.

PRAWA CZŁOWIEKA

Koncern voestalpine zobowiązuje się do przestrzegania praw człowieka zgodnie z Kartą Narodów Zjednoczonych i Europejską Konwencją Praw Człowieka. Ponadto od 2013 roku nasz koncern wspiera inicjatywę UN Global Compact i dziesięć proponowanych przez nią zasad, obejmujących postulaty dotyczące praw człowieka, normy pracy, ochronę środowiska i zwalczanie korupcji.

ROKOWANIA ZBIOROWE I WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ

Około 80% wszystkich zatrudnionych w koncernie voestalpine pozostaje w stosunku pracy regulowanym układem zbiorowym. Każdemu pracownikowi przysługuje wolność zrzeszania się i prawo do wstąpienia do związku zawodowego. We wszystkich spółkach koncernu voestalpine załoga może wybrać radę zakładową. W voestalpine działa rada koncernu oraz Europejska Rada Zakładowa – gremia te mają dobry kontakt z dyrekcją koncernu.

ZATRUDNIANIE DZIECI I PRACA PRZYMUSOWA

Koncern voestalpine zdecydowanie sprzeciwia się pracy dzieci i pracy przymusowej. W naszym przedsiębiorstwie nie odnotowano dotychczas żadnego przypadku tego rodzaju. Również w zakładach swoich dostawców i partnerów biznesowych koncern voestalpine nie toleruje jakichkolwiek form pracy dzieci, pracy przymusowej ani pracy obowiązkowej. W ramach zarządzania zrównoważonym łańcuchem dostaw (Sustainable Supply Chain Management) kontrolujemy dokładnie naszych dostawców w zakresie przestrzegania praw człowieka, a w szczególności zakazu zatrudniania dzieci oraz wykorzystywania z pracy przymusowej.

PRAWA LUDNOŚCI TUBYLCZEJ

Ponieważ koncern voestalpine działa wyłącznie w obszarach uprzemysłowionych, nasza działalność biznesowa nie ogranicza praw ludności tubylczej.

HANDEL LUDŹMI I WSPÓŁCZESNE FORMY NIEWOLNICTWA

Spółki koncernu voestalpine, podlegające brytyjskiej ustawie zwalczającej współczesne niewolnictwo (Modern Slavery Act), spełniają zalecenia ustawy, publikując stosowne oświadczenia. Zarówno w kodeksie postępowania dla pracowników jak i w kodeksie dla partnerów biznesowych voestalpine poruszono te problemy, jednoznacznie zabraniając handlu ludźmi i wszelkich form współczesnego niewolnictwa.

SZKOLENIA W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA DLA PRACOWNIKÓW OCHRONY

Personel ochrony zakładów voestalpine jest przeważnie u nas zatrudniony. Nasz kodeks postępowania obowiązuje jednak również pracowników firm zewnętrznych, a ich pracodawców – nasz kodeks postępowania dla partnerów biznesowych. W obu tych dokumentach wymaga się przestrzegania praw człowieka. Koncern voestalpine prowadzi szkolenia z zakresu praw człowieka dla własnych pracowników, natomiast szkolenia pracowników ochrony z firm zewnętrznych organizowane są przez poszczególnych pracodawców.

SZKOLENIA

Aby zapewnić przestrzeganie praw człowieka, w przyszłym roku gospodarczym opracujemy program szkoleń internetowych dla naszych pracowników, których działalność wiąże się z podwyższoną odpowiedzialnością w tym zakresie. Celem szkolenia jest podniesienie świadomości w zakresie praw człowieka oraz zapoznanie z ważnymi informacjami i instrukcjami postępowania.

BADANIA I ROZWÓJ

Zrównoważona strategia rozwoju voestalpine jest ukierunkowana na utrzymanie wiodącej pozycji w zakresie innowacyjności, jakości i technologii. Badania i rozwój są zatem kluczowym elementem modelu biznesowego voestalpine. Systematyczny rozwój nowych produktów i procesów produkcji jest nieodzowny dla przedsiębiorstwa opartego na technologii, jakim jest voestalpine, gdyż umożliwia wyróżnienie się na tle konkurencji i utrzymanie pozycji rynkowej. Innowacje są podstawowym warunkiem dalszego istnienia przedsiębiorstwa.



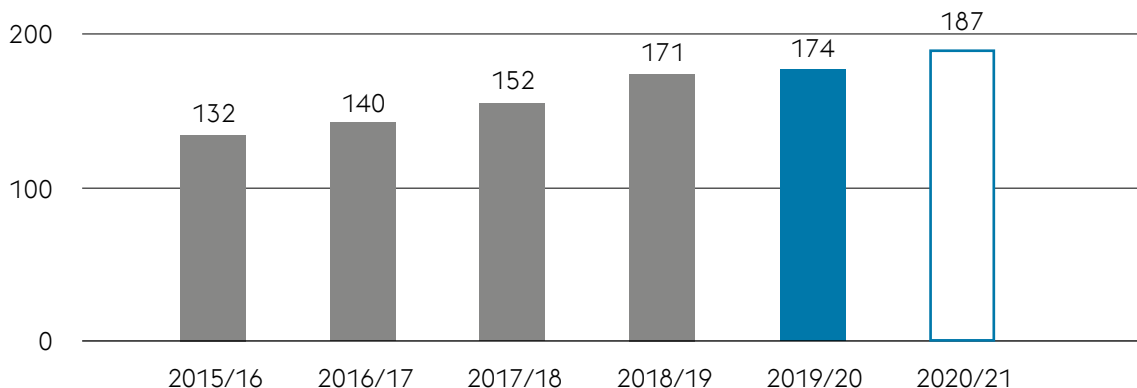
NAKŁADY NA PRACE BADAWCZE W KONCERNIE voestalpine

Systematyczny wzrost nakładów na badania, jaki nastąpił w ostatnich latach, odzwierciedla wielkie znaczenie prac badawczo-rozwojowych dla naszego koncernu. W roku gospodarczym

2019/20 przeznaczono na prace badawcze 174 mln euro, a na rok 2020/21 przewidziano w budżecie na ten cel aż 187 mln euro.

NAKŁADY NA PRACE BADAWCZO-ROZWOJOWE BRUTTO

(bez inwestycji w aktywa trwałe z zakresu badań i rozwoju) w kolejnych latach gospodarczych, w mln euro



BADANIA I ROZWÓJ ZRÓWNOWAŻONYCH PROCESÓW I ZASTOSOWAŃ

Głównymi czynnikami rozwoju koncernu voestalpine są: postępująca cyfryzacja wzdłuż całego łańcucha wartości, innowacyjne koncepcje dla branży transportowej oraz umożliwienie produkcji stali neutralnej pod względem emisji CO₂.

Ważne prace badawczo-rozwojowe skupiają się na mobilności i energii, czyli na obszarach, które generują najwyższe obroty naszego koncernu. W tych zaawansowanych technologicznie branżach obserwuje się obecnie zdecydowany zwrot ku zrównoważonym koncepcjom, umożliwiającym oszczędzanie zasobów.

Zrównoważony rozwój trudno jest sobie wyobrazić bez stali, ze względu na jej dwie wielkie zalety: w pełni nadaje się ona do recyklingu

i ponownego wykorzystania, a zarazem dzięki swoim cechom umożliwia budowę lekkich konstrukcji różnego przeznaczenia.

Z myślą o lekkich konstrukcjach dla przemysłu motoryzacyjnego koncern voestalpine opracowuje gatunki stali o wysokiej i najwyższej wytrzymałości, gatunki utwardzane w procesie tłoczenia oraz stale o wysokiej ciągliwości z podwyższoną podatnością na obróbkę plastyczną. Zastosowanie tych innowacyjnych materiałów w pojazdach zmniejsza zużycie paliwa i emisje powodowane przez silniki spalinowe. Innym korzystnym efektem jest podwyższenie ładowności samochodów ciężarowych, a zatem zmniejszenie ilości przejazdów, jak również wydłużenie zasięgu pojazdów zasilanych baterią.

BADANIA I ROZWÓJ PRODUKCJI STALI NIE OBCIĄŻAJĄCEJ KLIMATU

Dekarbonizacja produkcji stali stanowi wielkie wyzwanie dla naszej branży, wymagające innowacyjnego podejścia. Koncern voestalpine nawiązał współpracę z uniwersytetami i innymi przedsiębiorstwami, aby prowadzić wspólne badania i rozwój pionierskich rozwiązań.

Stosowaną obecnie pomostową technologię redukcji bezpośredniej, opartą na gazie ziemnym, mogłaby zastąpić redukcja wodorem, uzyskiwanym w zrównoważony sposób, czyli z wody, z użyciem energii odnawialnej. Aby wypróbować nową technologię i jej przydatność dla hutnictwa w naszych zakładach w Linzu (Austria) wybudowaliśmy największą na świecie linię elektrolizy wodoru, która podjęła produkcję w 2019 roku. Testujemy obecnie, czy technologia ta

nadaje się do wytwarzania na wielką skalę ekologicznego „zielonego” wodoru. Ponadto prowadzimy dotowany przez UE projekt badawczy nad możliwością zasilania sieci energetycznych w celu zrównoważenia wahań w tych sieciach, o wartości 18 mln euro. W ramach projektu SuSteel kontynuujemy badania nad kolejną technologią bezpośredniej produkcji stali z użyciem plazmy wodorowej.

W styczniu 2020 roku w zakładzie Donawitz (Austria) po raz pierwszy przeprowadzono redukcję z użyciem plazmy wodorowej. Obecnie trwają prace nad optymalizacją linii produkcyjnej dla umożliwienia ciągłej produkcji z uwzględnieniem wymogów różnych rodzajów rud żelaza.

ŚRODOWISKO

Odpowiedzialność za środowisko jest nieodłącznym elementem filozofii koncernu voestalpine. Nasza dbałość o środowisko przejawia się w konsekwentnym dążeniu do oszczędnego wykorzystywania zasobów, takich jak surowce i energia, na wszystkich etapach łańcucha produkcji oraz do minimalizacji oddziaływania na środowisko, wywieranego przez nasze procesy i produkty.

Aby osiągnąć te cele w zakładach produkcyjnych voestalpine stosujemy najlepsze dostępne technologie oraz systematycznie dążymy przy produkcji stali do podnoszenia wydajności, zmniejszenia emisji i oszczędzania energii.

Również intensywne badania nad nowymi, bardziej przyjaznymi dla środowiska procesami produkcji, a także stosowanie nowych surowców i rozwój nowych produktów przyczyniają się do poprawy naszego bilansu środowiskowego.

Nasze dążenia wspierane są przez przejrzyste i sprawne systemy zarządzania środowiskowego, które szeroko wdrażamy w całym koncernie.

We wszystkich zakładach voestalpine przestrzegamy następujących zasad:

- >> pełna odpowiedzialność za produkty
- >> optymalizacja metod produkcji
- >> wdrażanie systemów zarządzania środowiskowego
- >> włączanie pracowników i promowanie proekologicznego nastawienia
- >> otwarty i rzeczowy dialog

Ochrona środowiska jest istotnym elementem strategii voestalpine w zakresie odpowiedzialności biznesu. Strategia ta opiera się na następujących wytycznych:

Emisje do powietrza, gleby, wód – zmniejszenie emisji dzięki najlepszym dostępnym technologiom

Ze względu na szczególne cechy fizykochemiczne stosowanych obecnie metod produkcji emisji tych nie da się całkowicie uniknąć. Prowadzimy nasze zakłady produkcyjne, stosując najlepsze dostępne i ekonomicznie uzasadnione technologie, pracując zarazem nad rozwojem nowych procesów, pozwalających w najwyższym możliwym stopniu na zminimalizowanie oddziaływania na powietrze, glebę i wodę, co ma istotne znaczenie dla środowiska.

Gospodarka obiegowa i ocena cyklu życia (Life Cycle Assessment)

Wspieramy kompleksową i zintegrowaną ocenę nie tylko materiałów użytkowanych w produkcji

(Life Cycle Assessment), lecz również wszelkich łańcuchów przetwarzania i wartości w ramach gospodarki obiegowej.

Polityka energetyczna i klimatyczna

Dążenie do produkcji niskoemisyjnej – przyczyniamy się do długofalowej dekarbonizacji systemu gospodarczego i życia codziennego nie tylko przez prowadzenie – często we współpracy z partnerami zewnętrznymi – kompleksowych prac badawczo-rozwojowych nad nowymi technologiami. Prowadzimy ponadto otwarty, konstruktywny dialog z interesariuszami, takimi jak naukowcy i szkoły wyższe, decydenci polityczni oraz organizacje działające na rzecz ochrony środowiska.



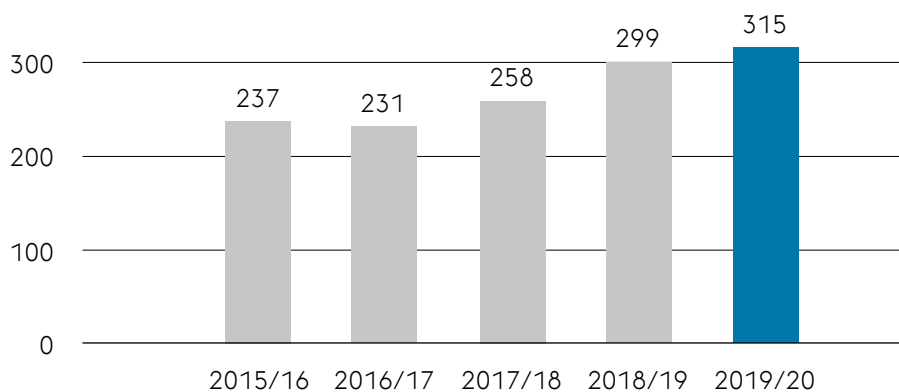
SYSTEMY ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKOWEGO

Wewnętrznym systemem zarządzania środowiskowego objętych jest na całym świecie 130 produkcyjnych spółek i lokalizacji voestalpine, mających istotny wpływ na ekologiczne wyniki koncernu. Do tej grupy należą wszystkie nasze przedsiębiorstwa wytwarzające i przetwarzające stal.

Istotne znaczenie mają przy tym kompleksowe systemy zarządzania. Dwie trzecie wszystkich zakładów stosujących systemy zarządzania środowiskowego dysponuje systemem zgodnym z ISO 14001 lub EMAS, a 8% – certyfikowanym systemem zarządzania energią zgodnym z ISO 50001.

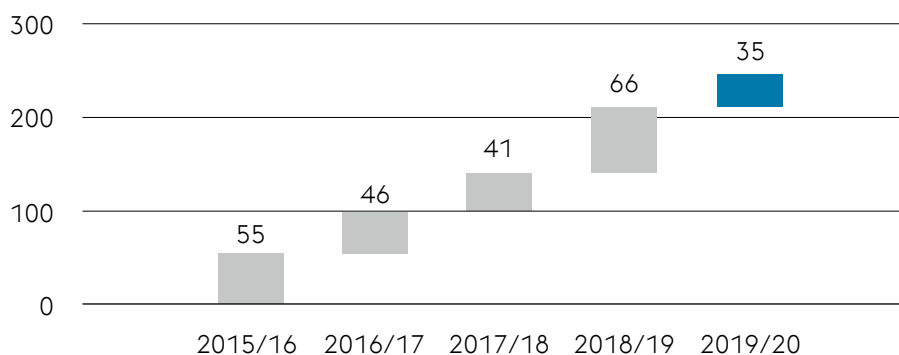
NAKŁADY NA RZECZ ŚRODOWISKA

w mln euro



INWESTYCJE NA RZECZ ŚRODOWISKA

(narastająco) w mln euro



EMISJE DO POWIETRZA

Tradycyjne metody produkcji stali, oparte na procesach zużywających znaczną ilość energii, wymagają obecnie stosowania paliw kopalnych. Emisji powstających zarówno z tych paliw jak i wskutek reakcji chemiczno-fizycznych nie da się całkowicie uniknąć.

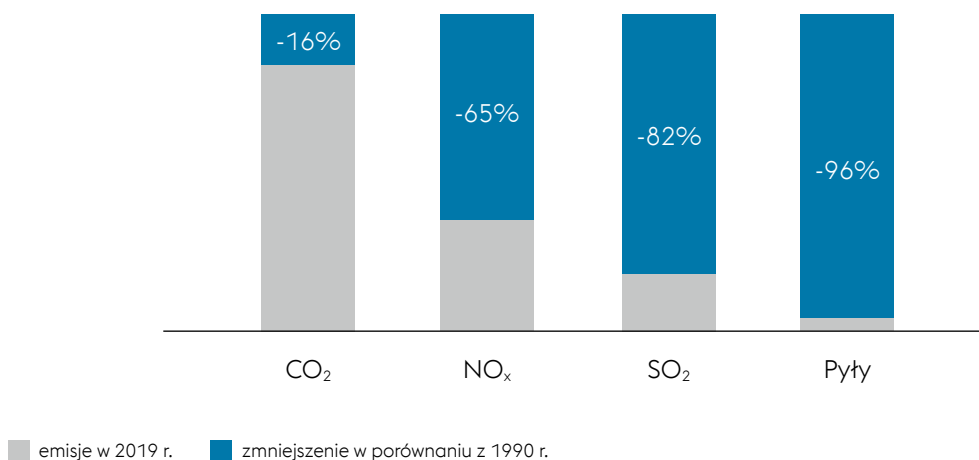
Koncern voestalpine od dawna stara się o zmniejszenie do minimum szkodliwych emisji do powietrza, powstających w procesach produkcyjnych. W tym celu systematycznie optymalizujemy nasze procesy technologiczne. Emisje, których nie da się uniknąć, redukowane są urządzeniami opartymi na technologii „końca rury”, odpowiadającymi najnowszemu poziomowi techniki.

Podczas produkcji stali powstają przede wszystkim szkodliwe dla powietrza gazy cieplarniane (w szczególności CO₂), jak również dwutlenek siarki (SO₂), tlenki azotu (NO_x) oraz pyły. W wypadku tych emisji koncern voestalpine gwarantuje przestrzeganie wartości granicznych przewidzianych ustawą. Kontrolę wartości i obliczanie obciążenia rocznego zapewniają systematyczne pomiary, okresowe badania i analizy przepływu substancji.

Dzięki kompleksowym działaniom na rzecz ochrony środowiska w ciągu ostatnich trzydziestu lat koncern voestalpine osiągnął zmniejszenie emisji do najniższego poziomu, jaki obecnie da się technicznie osiągnąć. W przeliczeniu na tonę stali surowej emisje CO₂ spadły o 16%, SO₂ – o 82%, NO_x – o 65% a emisje pyłów aż o 96%.

ZMNIEJSZENIE EMISJI

od 1990 r. na tonę stali surowej



EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

W roku 2019 bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych z ok. 130 zakładów voestalpine wyniosły ok. 13,6 mln ton. W przeważającej części doszło do nich w Austrii, przede wszystkim w naszych hutach w Linzu i Donawitz produkujących stal surową. Wzrost w porównaniu z emisjami ubiegłorocznymi (12,7 mln t) wynika przede wszystkim z faktu, że w 2018 roku podczas renowacji wielkiego pieca „A” w Linzu czasowo nieczynna była największa jednostka produkcyjna.

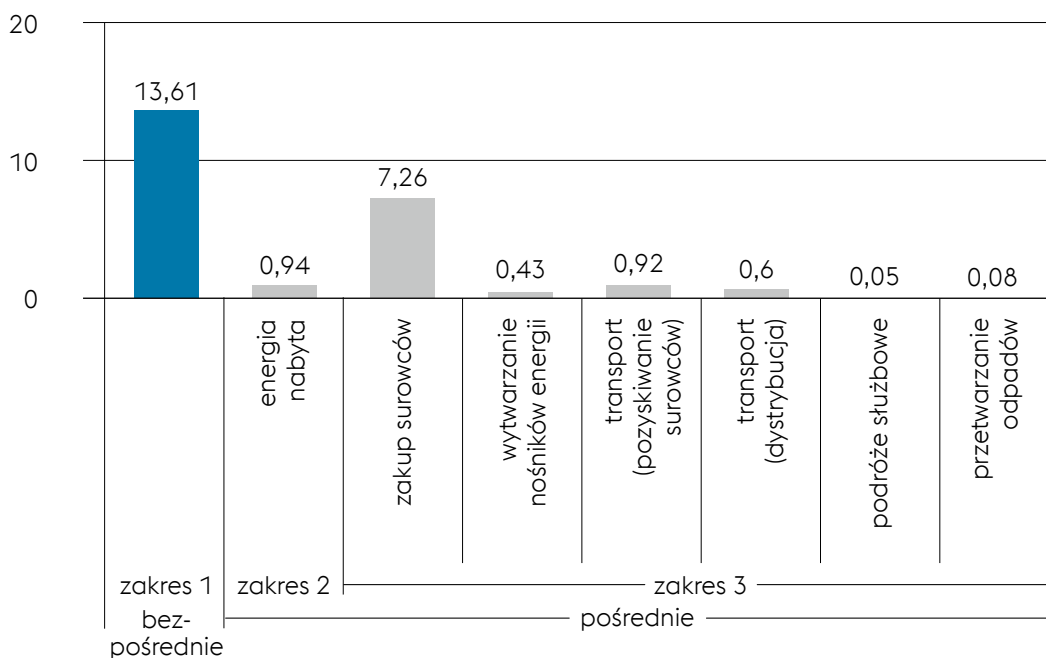
Koncern voestalpine przywiązuje wielką wagę do przejrzystości swoich działań. Z tego względu od 2017 roku uczestniczymy m.in. w pracach organizacji Carbon Disclosure Project (CDP), działającej na rzecz gospodarki niskoemisyjnej. W związku z tym zgodnie ze standardem

ISO 14064-3 kompleksowo obliczamy i dokładnie weryfikujemy emisje gazów cieplarnianych, powstające wzdłuż całego łańcucha wartości we wszystkich naszych zakładach produkcyjnych.

W 2019 roku za zaangażowanie w ochronę klimatu oraz za jakość i przejrzystość danych na ten temat koncern voestalpine uzyskał od CDP ocenę „A”, wchodząc do najwyższej z czterech kategorii firm, a mianowicie grupy „Leadership”. W klasyfikacji „Supplier Engagement”, w której ocenia się działania na rzecz ochrony klimatu wzdłuż całego łańcucha dostaw organizacja CDP przyznała koncernowi voestalpine najlepszą ocenę („A” – „Global Leadership”).

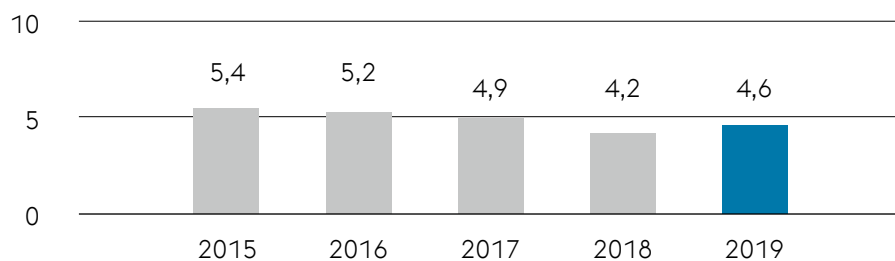
BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH W 2019 R.

w mln ton CO₂e



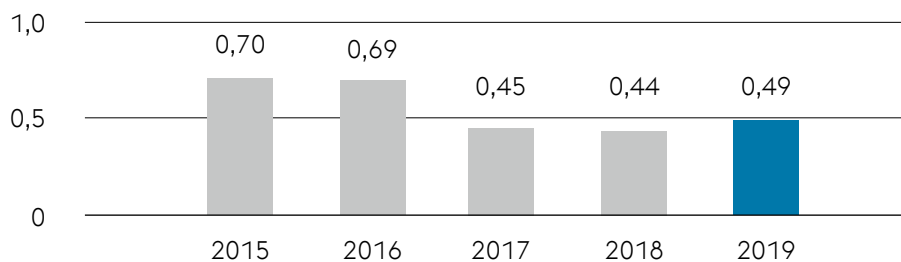
EMISJE DWUTLENKU SIARKI (SO₂)

kt



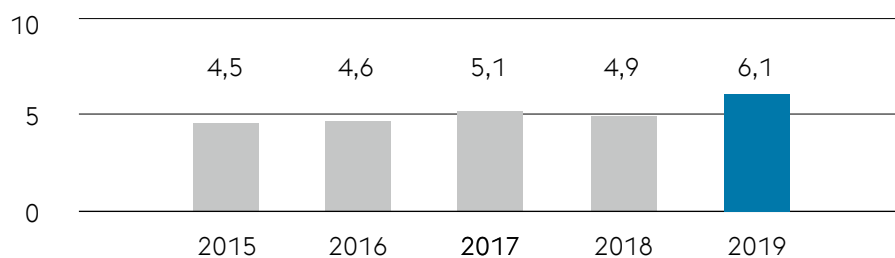
EMISJE DWUTLENKU SIARKI (SO₂) NA TONĘ PRODUKTU

kg/t produktu



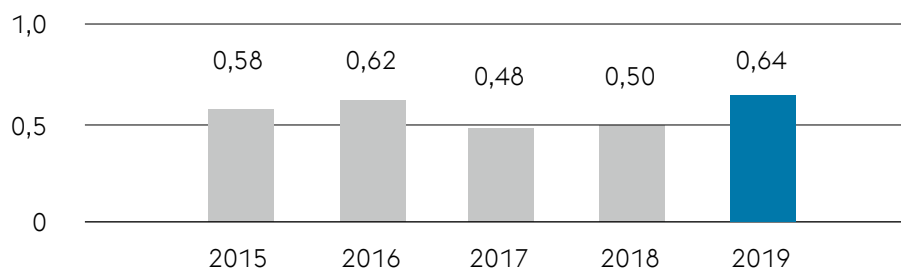
EMISJE TLENKÓW AZOTU (NO_x)

kt



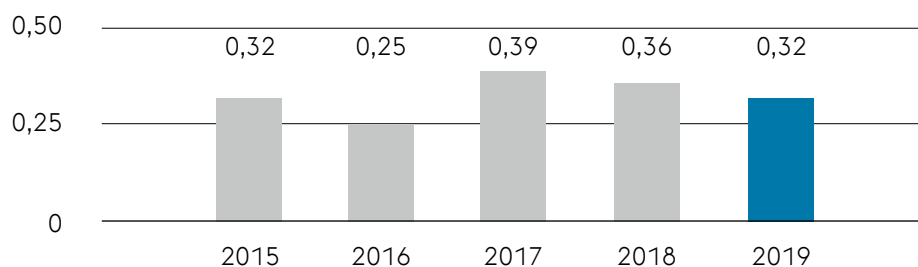
EMISJE TLENKÓW AZOTU (NO_x) NA TONĘ PRODUKTU

kg/t produktu



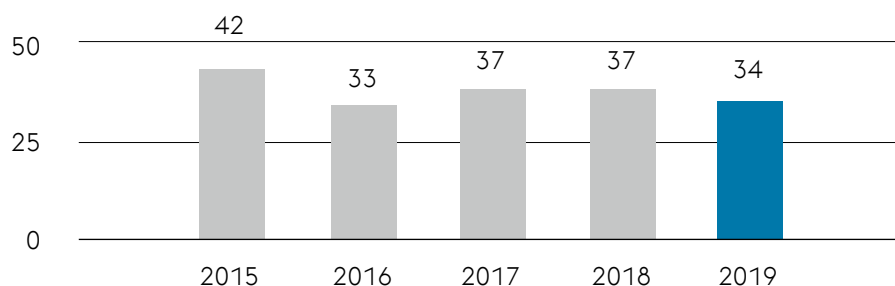
WYCHWYCONE EMISJE PYŁÓW

kt



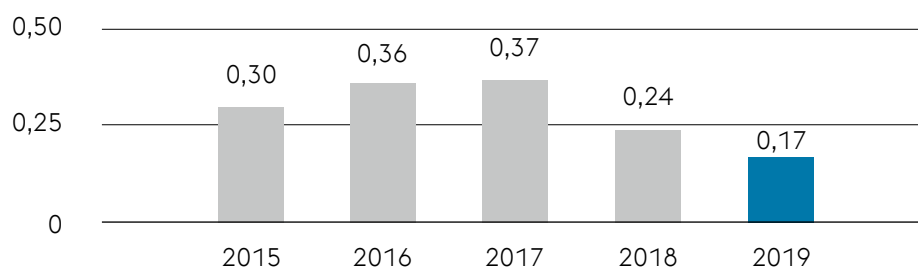
WYCHWYCONE EMISJE PYŁÓW NA TONĘ PRODUKTU

g/t produktu



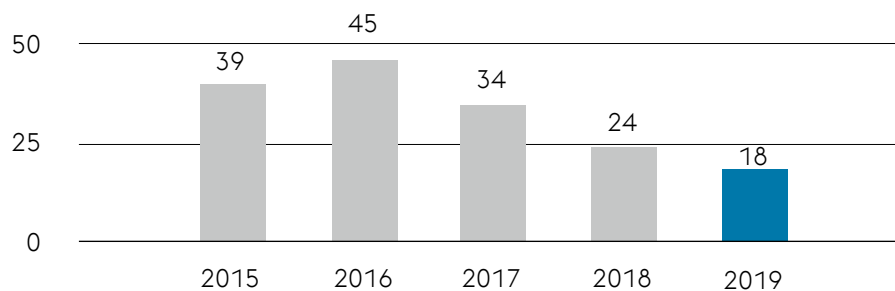
EMISJE LOTNYCH ZWIĄZKÓW ORGANICZNYCH (LZO)

kt

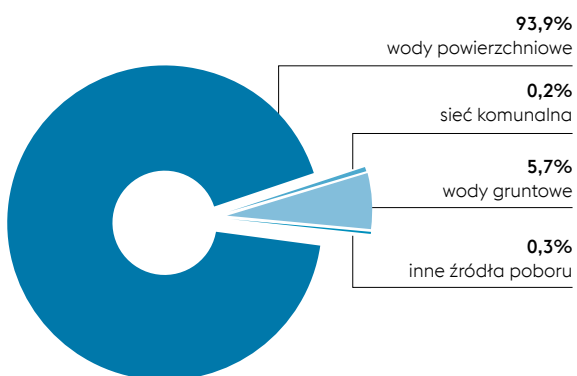


EMISJE LOTNYCH ZWIĄZKÓW ORGANICZNYCH (LZO) NA TONĘ PRODUKTU

g/t produktu

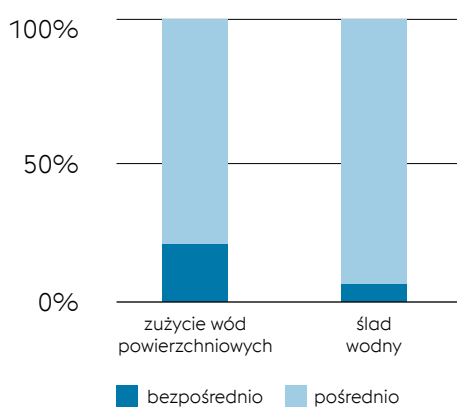


POBÓR WODY W 2019 R.



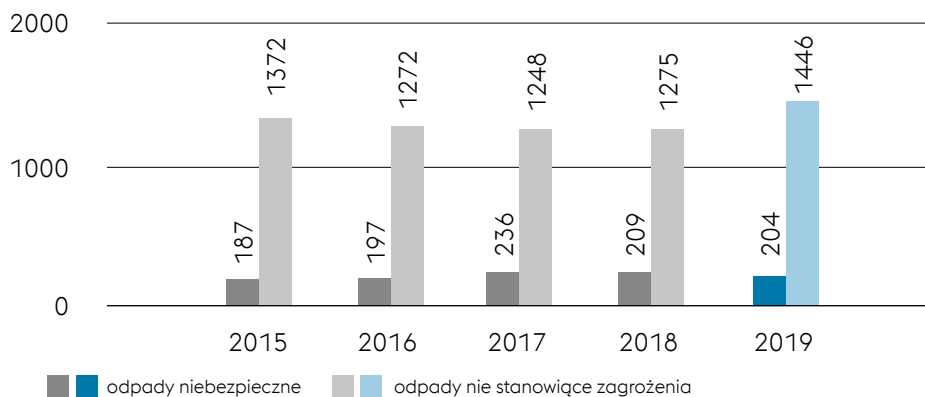
ZUŻYCIE WODY

w %



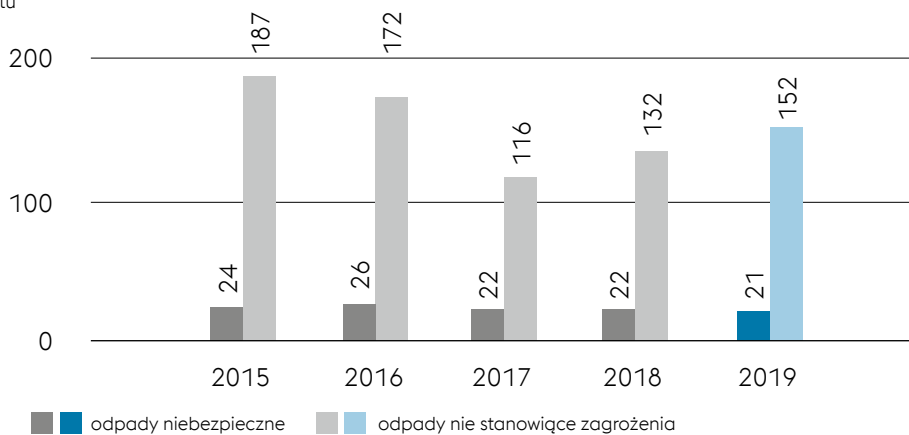
IŁOŚĆ ODPADÓW

kt



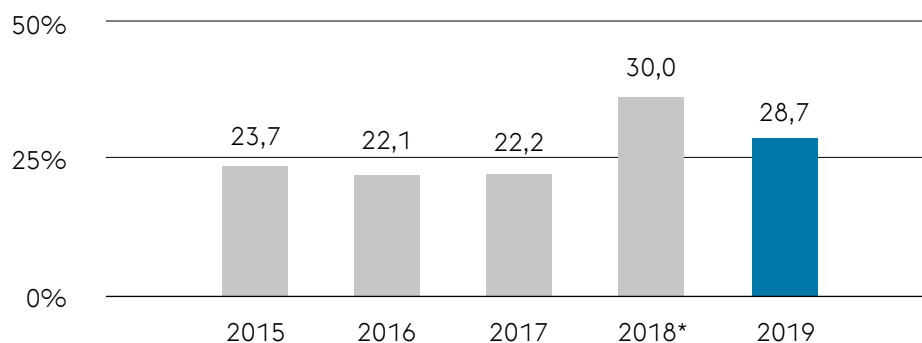
IŁOŚĆ ODPADÓW NA TONĘ PRODUKTU

kg/t produktu



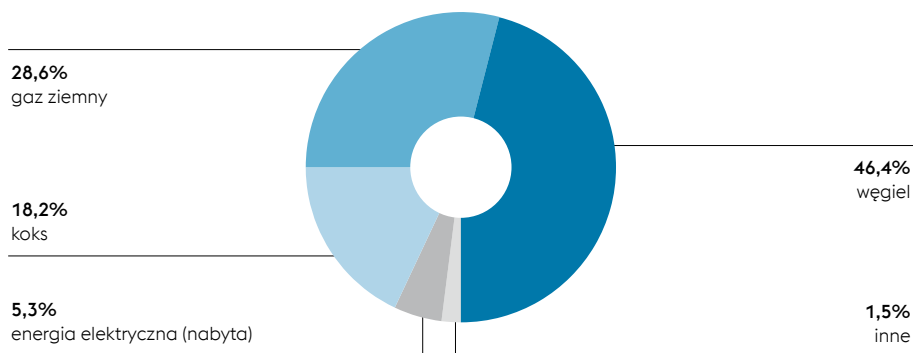
POZIOM RECYKLINGU

w %



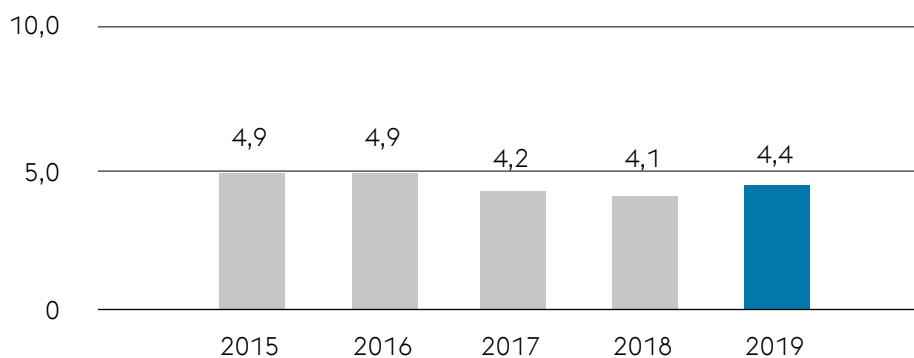
* Od 2018 roku mierzymy poziom recyklingu żelaza w odniesieniu do produkcji całkowitej, czyli do udziału żelaza, np. złomu, w produkcie z surowców wtórnych.

UDZIAŁ POSZCZEGÓLNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII W 2019 R.



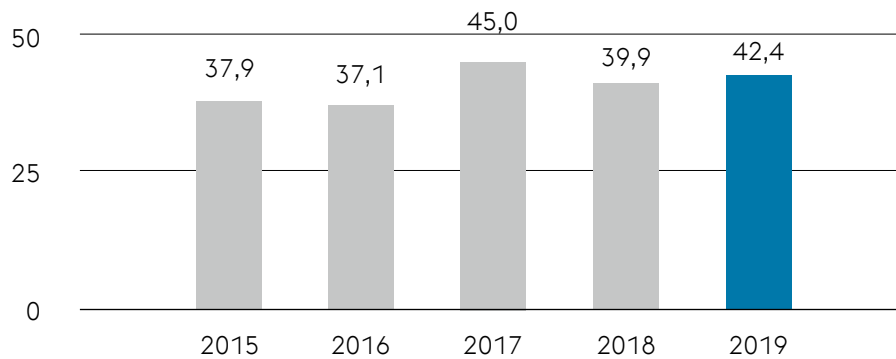
CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII NA TONĘ PRODUKTU

MWh/t produktu



CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII

TWh



PRACOWNICY

Sukces przedsiębiorstwa opartego na technologii zależy od poziomu kompetencji i motywacji jego pracowników. Koncern voestalpine przywiązuje zatem wielkie znaczenie do kultury opartej na wartościach, której cechą jest szacunek dla różnorodności, indywidualności i kwalifikacji pracowników. Podejście to znajduje odzwierciedlenie w wytycznych dla naszej strategii w zakresie odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

Kultura przedsiębiorstwa

Tworzymy kulturę przedsiębiorstwa opartą na wartościach. Wspieramy zaufanie, różnorodność, niezależność i przejmowanie odpowiedzialności oraz oczekujemy tego od naszych partnerów. Systematycznie pracujemy nad tak ukierunkowanym rozwojem naszej kultury, uważając ją za element tożsamości koncernu voestalpine.

Różnorodność

Cenimy indywidualność i umiejętności każdego z naszych pracowników, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, wyznania, orientacji seksualnej czy też ewentualnej niepełnosprawności. Stwarzamy warunki, zapewniające równe szanse oraz pracę bezpieczną dla zdrowia i dopasowaną do wieku.

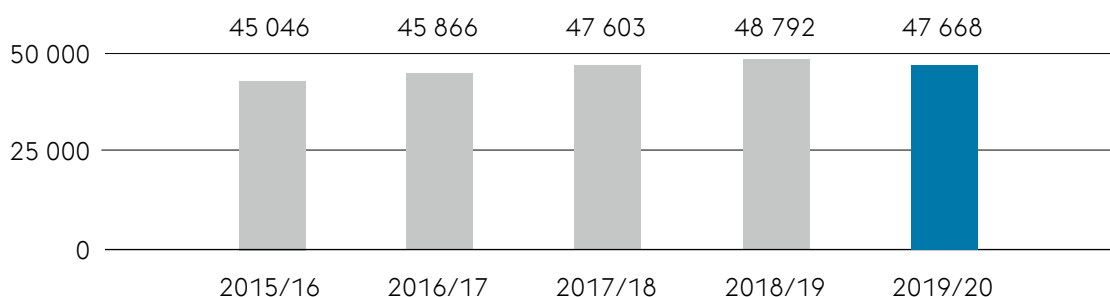
Kształcenie i doksztalcanie

Podejmujemy skuteczne działania, aby wspierać pracowników voestalpine w podnoszeniu kwalifikacji, rozszerzając ich możliwości rozwoju zawodowego. Ponadto uważamy, że kształcenie młodzieży i kształcenie ustawiczne są trwałymi czynnikami sukcesu naszego przedsiębiorstwa.



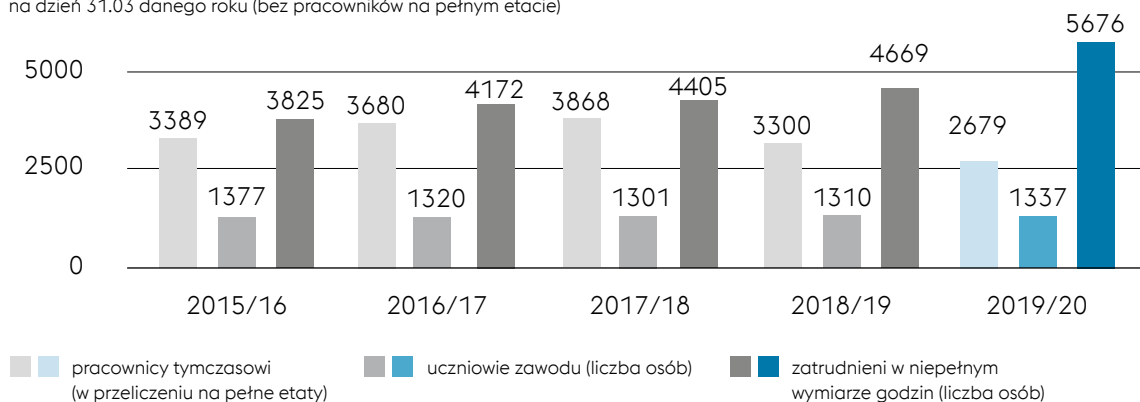
LICZEBNOŚĆ PRACOWNIKÓW

liczba osób / rok gospodarczy (bez uczniów zawodu i pracowników tymczasowych)



PODZIAŁ PRACOWNIKÓW ZE WZGLĘDU NA RODZAJ STOSUNKU PRACY

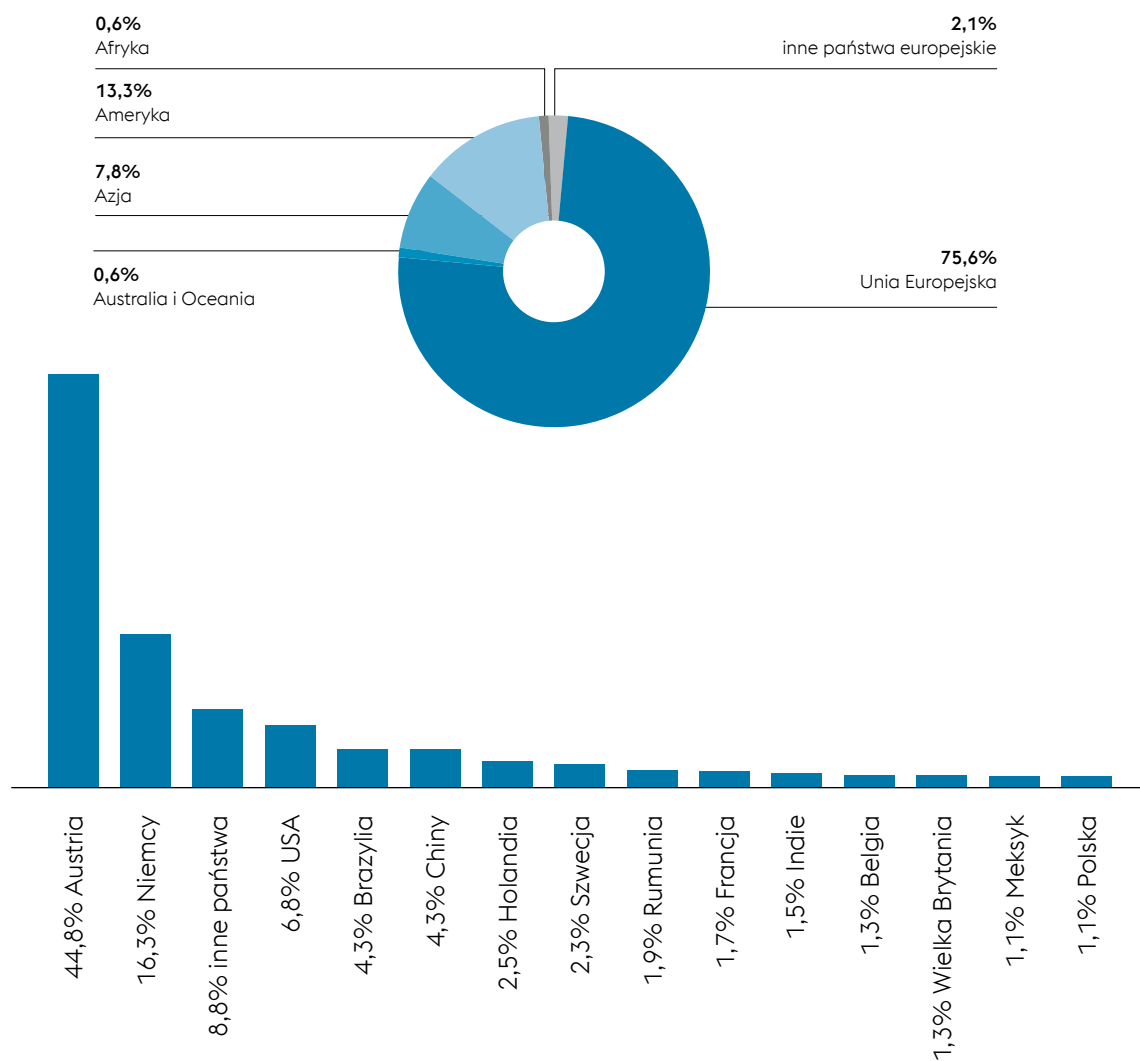
na dzień 31.03 danego roku (bez pracowników na pełnym etacie)



ZATRUDNIENIE WEDŁUG REGIONÓW I PAŃSTW

na dzień 31.03.2020 r., w przeliczeniu na pełne etaty

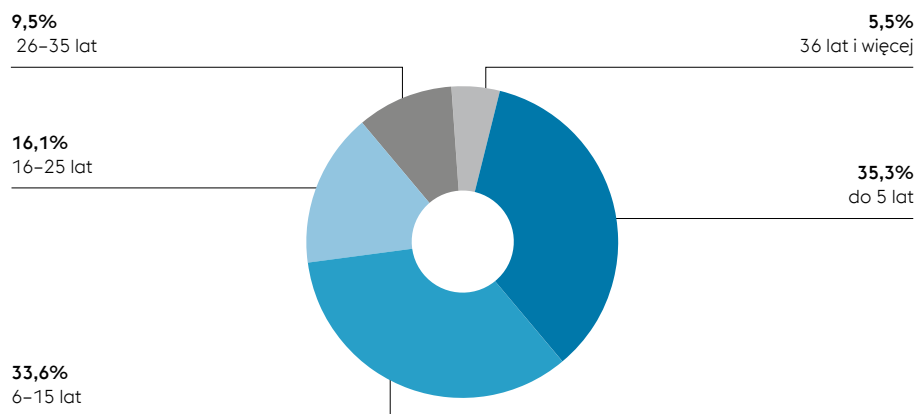
Pracowników z Wielkiej Brytanii nie uwzględnia się już pod pozycją „Unia Europejska”, lecz pod pozycją „inne państwa europejskie”.



STAŻ PRACY

na dzień 31.03.2020 r.

wszyscy zatrudnieni z wyjątkiem uczniów zawodu, praktykantów, osób pracujących na własny rachunek, dyplomantów i doktorantów



RÓWNE TRAKTOWANIE I RÓŻNORODNOŚĆ

W zakładach koncernu voestalpine na całym świecie pracuje ponad 52 000 osób (w przeliczeniu na pełne etaty). Każdy pracownik wraz ze swoimi zaletami i umiejętnościami jest cenny i godny szacunku. Wyrazem podejścia naszego koncernu do spraw różnorodności i równego traktowania jest podpisanie Karty Różnorodności przez dyrektora generalnego voestalpine. Koncern voestalpine okazuje szacunek wszystkim osobom, mającym styczność z naszym przedsiębiorstwem (pracownikom, klientom, partnerom biznesowym), niezależnie od ich

płci, koloru skóry, narodowości, przynależności etnicznej, wyznania, poglądów, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej czy tożsamości. Zarówno to nastawienie jak i podjęte środki stwarzają atmosferę akceptacji i wzajemnego zaufania. W rozdziale „Szacunek i prawość” naszego kodeksu postępowania podkreślono, że w koncernie nie tolerujemy dyskryminacji w jakiegokolwiek formie.

OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

W Austrii pracodawcy zatrudniający ponad 25 osób zobowiązani są do oferowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. W austriackich zakładach koncernu uprzywilejowanie w myśl ustawy o zatrudnianiu niepełnosprawnych przysługuje 752 pracownikom. Ze względu na ochronę danych osobowych poza Austrią nie gromadzimy danych o ewentualnej niepełnosprawności pracowników. Dla koncer-

nu voestalpine jest oczywiste, że wszystkie nasze zakłady wywiązują się z wszelkich ustawowych obowiązków zatrudniania i integracji osób niepełnosprawnych, podejmując jednocześnie liczne działania stwarzające atmosferę szacunku i godności. Wspieramy również działania na rzecz integracji prowadzone poza naszym przedsiębiorstwem.

ZATRUDNIENIE KOBIET W voestalpine

na dzień 31.03 danego roku

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
kobiety łącznie	13,1%	13,5%	13,8%	14,4%	14,7%
kobiety na stanowiskach kierowniczych	12,0%	11,5%	12,3%	12,5%	12,5%
pracownice umysłowe	28,4%	28,5%	28,8%	28,9%	29,1%
pracownice fizyczne	3,9%	4,5%	4,9%	5,7%	5,8%
uczennice zawodów technicznych	11,8%	12,4%	13,5%	13,4%	15,6%
uczennice zawodów nietechnicznych	55,2%	50,8%	47,4%	52,7%	47,8%

KSZTAŁCENIE I DOKSZAŁCENIE

Znakomite kwalifikacje załogi są niezbędnym warunkiem wysokiej innowacyjności i jakości pracy, a zatem stanowią o sukcesie koncernu voestalpine. Dzięki udostępnieniu możliwości kształcenia pracownicy voestalpine systematycznie podnoszą swoje kwalifikacje i rozszerzają możliwości rozwoju zawodowego. W roku gospo-

darczym 2019/20 łączne koszty rozwoju personelu wyniosły około 53 mln euro, a kształceniem i dokszałcaniem objęto 64,4% pracowników. W tymże roku w skali całego koncernu przeznaczono na szkolenia 781 539 godzin – na jednego uczestnika szkoleń przypadają przeciętnie 25,4 godzin zajęć.

UCZNIOWIE ZAWODU

Według danych na dzień 31.03.2020 r. w koncernie voestalpine naukę w około pięćdziesięciu zawodach pobiera 1337 uczennic i uczniów. Większość (62,8%) uczy się w naszych austriackich zakładach, a kolejne 22,1% uczniów kształci się w Niemczech, w tzw. systemie równoległym, łącząc uczęszczanie do szkoły zawodowej z praktyką. Dzięki dostosowaniu nauki zawodu do aktualnych potrzeb możemy zaofiarować miejsce pracy prawie wszystkim

uczniom, którzy z sukcesem zakończyli naukę. Koncern voestalpine uważa, że do jego zadań jako przedsiębiorstwa należy inwestowanie w kwalifikacje młodych pracowników. Obok nauki zawodu na najwyższym poziomie kształcenie to obejmuje również rozwijanie osobistych i społecznych umiejętności działania. Obecnie w kształcenie każdego ucznia koncern inwestuje ponad 70 000 euro.

Bezpieczeństwo i higiena pracy są fundamentalną wartością, mającą dla koncernu voestalpine priorytetowe znaczenie.

Pracujemy nad dalszym zmniejszeniem częstotliwości wypadków przy pracy i polepszeniem stanu zdrowia wszystkich pracowników koncernu voestalpine, niezależnie od ich stanowiska i miejsca pracy.

Fundamentem skutecznej kultury przedsiębiorstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są podstawowe standardy bezpieczeństwa obowiązujące w całym koncernie.

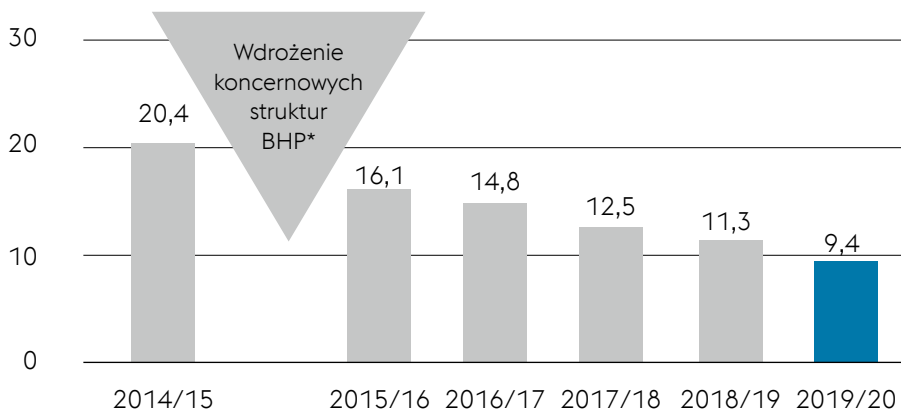


Aż 60% spółek koncernu voestalpine uzyskało już certyfikację zgodną ze standardem „System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy”. W ramach recertyfikacji według normy

OHSAS 18001 przeprowadzamy na bieżąco certyfikacje zgodne z nowym międzynarodowym standardem ISO 45001.

WSKAŹNIK LICZBY WYPADKÓW, POWODUJĄCYCH NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY

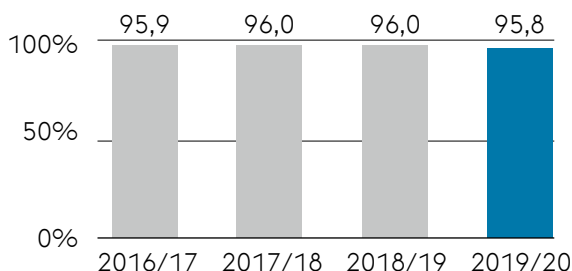
na dzień 31.03 danego roku



* zmiana definicji wskaźników

POZIOM ZDROWOTNOŚCI PRACOWNIKÓW

na dzień 31.03 danego roku



Poziom zdrowotności to procent wymaganego czasu pracy, w którym pracownicy faktycznie byli obecni, przypadający na zdefiniowaną jednostkę czasu.

KONTAKT I STOPKA REDAKCYJNA

Kontakt

voestalpine AG, Corporate Responsibility
tel. +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com

voestalpine AG, Investor Relations
tel. +43/50304/15-8735
ir@voestalpine.com

voestalpine AG, Corporate Communications
tel. +43/50304/15-2090
mediarelations@voestalpine.com

www.voestalpine.com

<https://www.voestalpine.com/group/en/group/corporate-responsibility/>

Stopka redakcyjna

Właściciel materiałów medialnych: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

Wydawca i redakcja: voestalpine AG, Corporate Responsibility, tel. +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Opracowanie graficzne i realizacja: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Druk: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Aby zapewnić przejrzystość tekstu zrezygnowano z użycia końcówek wyrazów, określających płeć.

voestalpine AG
voestalpine-Strasse 1
4020 Linz, Austria
tel. +43/50304/15-0
www.voestalpine.com

voestalpine
ONE STEP AHEAD.