

SPOŁECZNA
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
BIZNESU
FAKTY I LICZBY

2018

STRATEGIA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

Zrównoważony rozwój jest istotnym elementem codziennej działalności koncernu voestalpine. Znajduje to również swoje odzwierciedlenie w naszej strategii społecznej odpowiedzialności, którą zaktualizowaliśmy w ubiegłym roku. Jest ona jest nieodłącznym elementem strategii naszego koncernu i wywodzi się bezpośrednio z poszczególnych strategii funkcjonalnych.

Strategia Społecznej Odpowiedzialności a Cele Zrównoważonego Rozwoju

Aby przedstawić wkład koncernu voestalpine w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju,

uwzględniliśmy również te cele przy ustalaniu naszej strategii społecznej odpowiedzialności.

ZASOBY LUDZKIE

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

Doceniamy 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 zarówno kształcenie młodzieży jak i kształcenie ustawiczne są trwałymi czynnikami sukcesu naszego przedsiębiorstwa.



health & safety

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

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

Podstawowe standardy bezpieczeństwa obowiązujące w całym koncernie uważamy za fundament skutecznej kultury przedsiębiorstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.



ŚRODOWISKO

Emisje do powietrza, wody i gleby: minimalizacja z zastosowaniem najlepszych dostępnych technologii

Emisji w wyniku procesów produkcyjnych nie da się całkowicie uniknąć. Prowadzimy nasze zakłady produkcyjne, stosując najlepsze dostępne technologie, które da się ekonomicznie uzasadnić. Pracujemy również nad rozwojem nowych technologii, aby w najwyższym możliwym stopniu zminimalizować oddziaływanie na powietrze, glebę i wodę, mające istotne znaczenie dla środowiska.

Gospodarka obiegowa i ocena cyklu życia (Life Cycle Assessment): kompleksowa ocena materiałów użytkowanych w produkcji

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: nastawienie na produkcję niskoemisyjną

Przyczyniamy się do długofalowej dekarbonizacji gospodarki i życia codziennego nie tylko przez prowadzenie – często we współpracy z partnerami zewnętrznymi – kompleksowych prac badawczo-rozwojowych nad nowymi technologiami. Prowadzimy również otwarty, konstruktywny dialog z interesariuszami, takimi jak organizacje działające na rzecz ochrony środowiska, decydenci polityczni i naukowcy.



BADANIA I ROZWÓJ

Prowadzimy systematyczne badania nad innowacyjnymi produktami i procesami oraz opracowujemy nowe technologie, aby pozostać liderem w zakresie efektywnego wykorzystania zasobów i wysokich standardów ekologicznych.

Aktywnie zarządzamy naszą wiedzą i doświadczeniem w obrębie koncernu i poza nim, uważając te działania za klucz do naszego sukcesu. Troszczymy się o kształcenie i doszkadzanie naszego personelu badawczego, dzielimy się zdobytą wiedzą w obrębie koncernu i wykorzystujemy powstające dzięki temu efekty synergii.

Również w dziedzinie badań przywiązujemy wielkie znaczenie do trwałych i nacechowanych zaufaniem relacji z naszymi klientami i dostawcami. Ściśle współpracujemy też z uczelniami wyższymi i instytucjami naukowymi.



ZAOPATRZENIE – ZASADY OGÓLNE

Zarządzanie dostawcami

W doborze swoich dostawców koncern voestalpine zwraca uwagę na przestrzeganie zasad ekologicznych i socjalnych. Elementem naszego systemu zaopatrzenia jest zrównoważone zarządzanie dostawcami, ukierunkowane na długofalową współpracę.

Kształcenie i doszkadzanie

Kształcenie i doszkadzanie pracowników zaopatrzenia odbywa się w ramach spotkań informacyjnych, takie jak Purchasing Power Day oraz w przystosowanej do potrzeb koncernu trzystopniowej Purchasing Power Academy.

Procesy zaopatrzenia

Aby zapewnić zgodność z wszelkimi przepisami i normami, procesy zaopatrzenia są systematycznie doskonalone. Podstawą działań i decyzji biznesowych jest kodeks postępowania obowiązujący w voestalpine.



ZAOPATRZENIE W SUROWCE

Kompleksowe postrzeganie koncepcji obiegu zamkniętego

Koncepcja obiegu zamkniętego (closed loop), realizowana we współpracy z naszymi klientami, zapewnia nam najwyższą efektywność procesu odzysku surowców i materiałów służących do produkcji.

Dostawcy

Wspólnie z dostawcami dbamy o systematyczną optymalizację naszych łańcuchów dostaw. Stałym elementem tych działań są regularne wizytacje u dostawców surowców i półproduktów, w szczególności w kopalniach i złożach. Wspólnie wypracowujemy metody kształtowania łańcucha dostaw, zapewniające jego efektywność i zgodność z zasadami odpowiedzialności biznesu. Warunkiem akceptacji nowego dostawcy jest jego ocena pod kątem odpowiedzialności biznesu, jakości i wydajności. Łańcuch dostaw naszych surowców został dokładnie zbadany w ramach projektu SSCM (Sustainable Supply Chain Management), a jego najistotniejsze elementy oceniono pod kątem zgodności z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu. Koncern voestalpine gwarantuje, że w celu

trwałej minimalizacji ryzyka takiemu badaniu poddawane są wszystkie stosowane surowce.

Minerały z rejonów objętych konfliktami

Zobowiązujemy wszystkich dostawców materiałów, podlegających przepisom ustawy Dodd-Franka, do przestrzegania tej ustawy. Raport CFSI (Conflict-Free Sourcing Initiative) potwierdza, że surowce nabywane na zlecenie naszego koncernu, nie pochodzą z rejonów objętych konfliktami.

Zapewnienie zaopatrzenia

Głównym zadaniem zarządzania zaopatrzeniem jest zapewnienie długofalowego zaopatrzenia w surowce i energię na konkurencyjnych zasadach. Wysoka integracja wszystkich faz procesów, planowanie ich przebiegu i elastyczna koncepcja zaopatrzenia minimalizuje potencjalne ryzyko.



RZETELNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA – ZGODNOŚĆ Z PRAWEM

Rzetelność 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 (Compliance)

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



ROZWÓJ WSKAŹNIKÓW

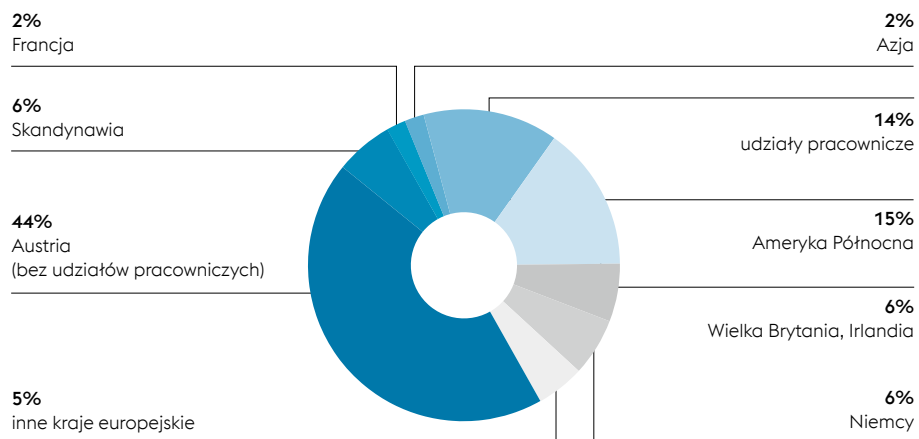
w mln euro	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Przychód z obrotu	11 077,2	11 189,5	11 068,7	11 294,5	12 897,8
EBITDA	1374,0	1530,1	1583,4	1540,7	1954,1
Marża EBITDA	12,4%	13,7%	14,3%	13,6%	15,2%
EBIT	788,4	886,2	888,8	823,3	1180,0
Marża EBIT	7,1%	7,9%	8,0%	7,3%	9,1%
Pracownicy (w przeliczeniu na pełne etaty)	47 485	47 418	48 367	49 703	51 621
Nakłady na prace badawcze	128,4	126,7	131,8	140,3	152,0
Nakłady na urządzenia służące ochronie środowiska w Austrii	218,0	222,0	237,0	231,0	258,0
Inwestycje w urządzenia służące ochronie środowiska (zakłady w Austrii)	23,0	43,0	55,0	46,0	40,0
Produkcja stali surowej (w mln t)	8,118	7,929	7,733	7,596	8,140

STRUKTURA WŁASNOŚCIOWA

Poniższy diagram pokazuje orientacyjną strukturę własnościową pod koniec roku gospodarczego 2017/18.

STRUKTURA WŁASNOŚCIOWA

w % pod koniec roku gospodarczego 2017/18



GŁÓWNI AKCJONARIUSZE

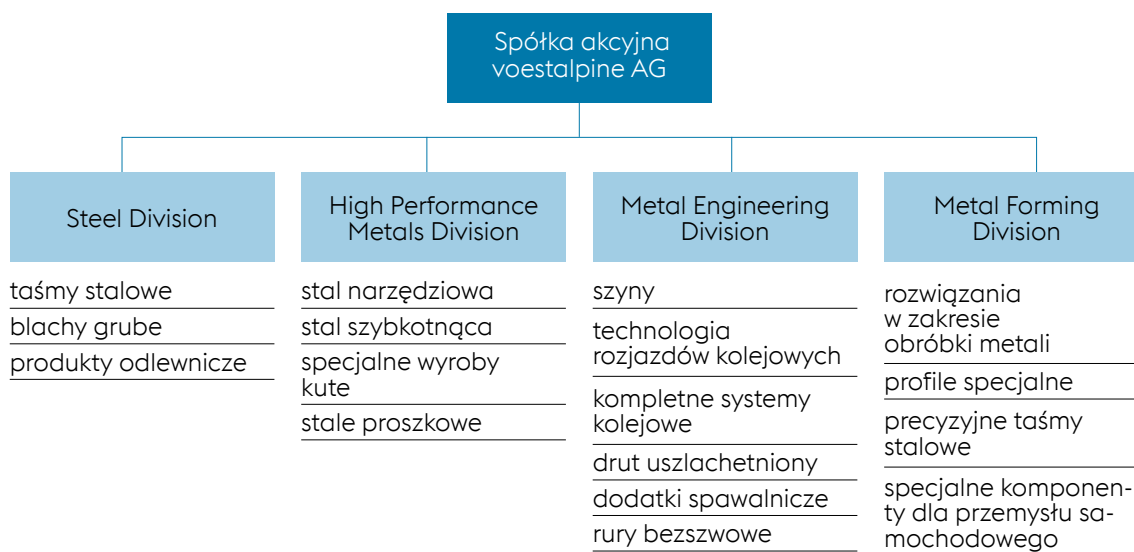
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Invest GmbH & Co OG	< 15%
voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung	14,0%
Oberbank AG	8,1%

STRUKTURA PRZEDSIĘBIORSTWA

Spółka akcyjna voestalpine AG jest koncernem oferującym technologie i wyroby przemysłowe, który dzieli się na cztery dywizje, obejmujące ponad 500 spółek koncernowych i lokalizacji w ponad 50 krajach na pięciu kontynentach naszego globu.

Koncern zatrudnia ponad 51 000 pracowników na całym świecie. Siedziba voestalpine AG mieści się w Linzu (Austria). Od 1995 roku spółka notowana jest na Wiedeńskiej Giełdzie Papierów Wartościowych.

Dzięki najwyższej jakości produktów i rozwiązań systemowych ze stali i innych metali nasz koncern należy do wiodących partnerów europejskiego przemysłu samochodowego i przemysłu AGD oraz światowego przemysłu lotniczego i naftowo-gazowego. Ponadto voestalpine AG jest liderem globalnego rynku w segmencie technologii rozjazdów kolejowych i szyn oraz w segmencie stali narzędziowej i profili specjalnych.



KOMUNIKACJA Z INTERESARIUSZAMI I JEJ GŁÓWNA TEMATYKA

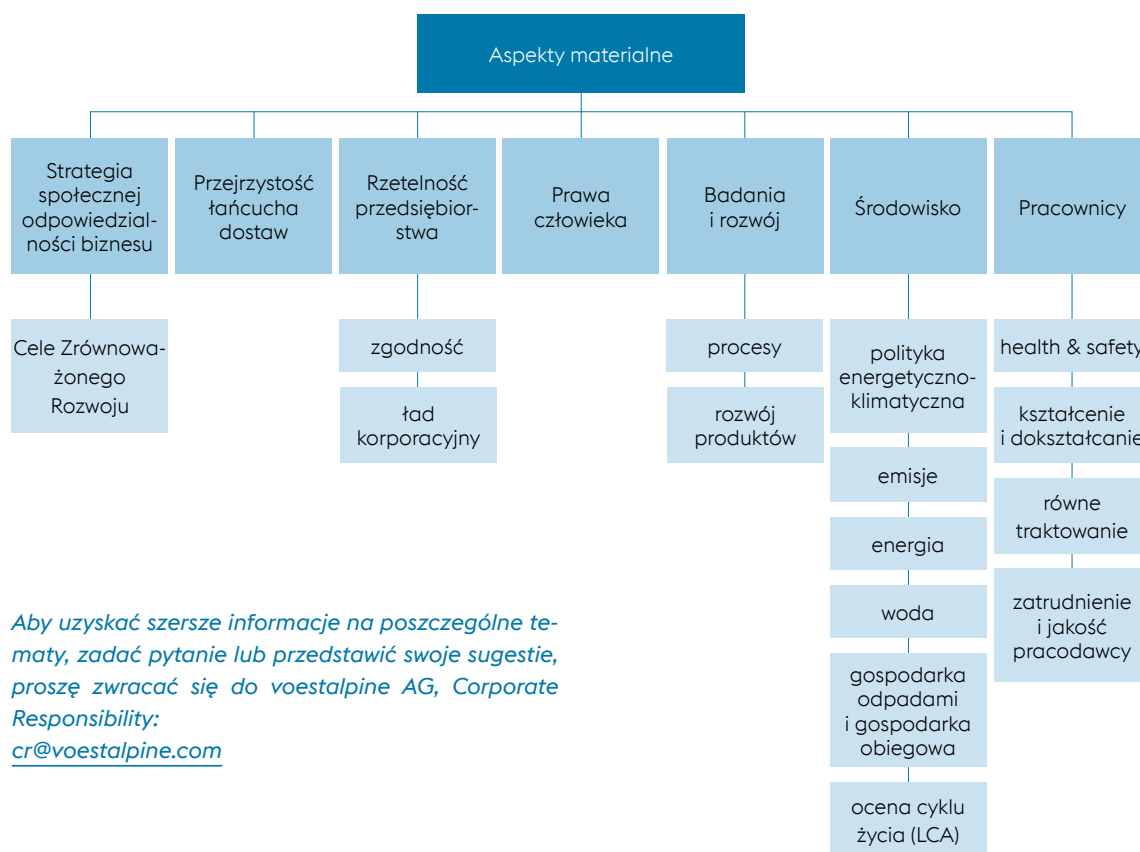
Zarząd, kierownictwo oraz poszczególni pracownicy voestalpine utrzymują regularne kontakty z naszymi interesariuszami. Relacje te nawiązywane są na konferencjach, spotkaniach ekspertów, analityków czy inwestorów oraz podczas dyskusji technicznych i targów. Ważnymi formami uporządkowanej komunikacji z interesariuszami wewnętrznymi są systematyczne ba-

dania 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 miały miejsce liczne kontakty z interesariuszami, o różnych formach i tematyce.



Stały dialog z naszymi interesariuszami jest najważniejszym instrumentem określającym tematykę komunikacji. Poniższe tematy uznajemy za

„materialne aspekty” zrównoważonego rozwoju koncernu voestalpine.



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).

ZGODNOŚĆ (COMPLIANCE)

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 wymogiem 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.

W swoim dążeniu do zapewnienia zgodności koncern voestalpine przywiązuje szczególną wagę do działań prewencyjnych. Należą do nich szkolenia, treningi, spotkania kadry menedżerskiej i komunikacja. Już w 2002 roku rozpoczęliśmy szkolenia w zakresie prawa antymonopolowego, obejmujące dyrektorów spółek oraz pracowników dystrybucji i innych działów.

Od wprowadzenia szkoleń e-learningowych na temat prawa antymonopolowego (w 2009 r.) i kodeksu postępowania (w 2012 r.) pracownicy koncernu voestalpine odbyli ponad 53 000 kursów internetowych (łącznie z kursami odświeżającymi i pogłębiającymi).

Ponadto w roku gospodarczym 2017/2018 udostępniliśmy kolejne szkolenie e-learningowe – kurs odświeżający dotyczący kodeksu postępowania ze szczególnym uwzględnieniem problemu korupcji. Kurs ten przeznaczony jest dla pracowników, którzy ukończyli szkolenie podstawowe w zakresie kodeksu postępowania i zachowania zgodności. Nowy moduł e-learningowy rozesłano do ok. 14 500 pracowników – do końca marca 2018 roku kurs ten ukończyło już około 12 000 osób.

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 Rozwoju. Ostatnie zmiany do kodeksu wniesiono w styczniu 2018 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. Swym 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 (dotyczących np. prawa antymonopolowego) publikowane są w sprawozdaniach kwartalnych 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.

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.

PRACA 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 tej sprawie kodeks postępowania dla partnerów biznesowych voestalpine stanowi:

Partner biznesowy zobowiązuje się do poszanowania i przestrzegania praw człowieka jako fundamentalnych wartości w myśl Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Karty Narodów Zjednoczonych. W szczególności dotyczy to zakazu pracy przymusowej i pracy dzieci, równego traktowania pracowników oraz prawa pracowników do reprezentacji swoich interesów i do rokowań zbiorowych.

HANDEL LUDŹMI I WSPÓŁCZESNE FORMY NIEWOLNICTWA

Spółki koncernu voestalpine, podlegające brytyjskiej ustawie o współczesnym niewolnictwie (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 Z ZAKRESU PRAW CZŁOWIEKA PRZEZNACZONE DLA PRACOWNIKÓW OCHRONY

Do ochrony zakładów voestalpine zatrudniamy przeważnie własnych pracowników. Nasz kodeks postępowania obowiązuje również pracowników firm zewnętrznych, a ich pracodawców – nasz kodeks postępowania dla partnerów biznesowych. Oba dokumenty oparte są na poszanowaniu 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.

PRAWA LUDNOŚCI TUBYLCZEJ

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

BADANIA I ROZWÓJ

Badania i rozwój przyczyniają się w zasadniczy sposób do sukcesu ekonomicznego i zrównoważonego rozwoju koncernu 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. Innowacyjność jest zatem kluczowym warunkiem dalszego istnienia przedsiębiorstwa.

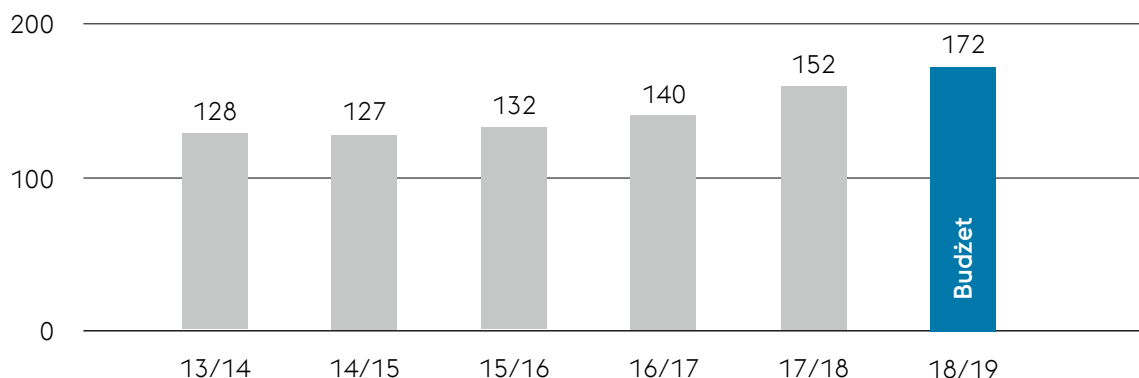
NAKŁADY NA PRACE BADAWCZE

W ostatnich latach wydatki na prace badawcze stale rosły. Kwota 172 mln euro przeznaczona na ten cel w roku gospodarczym 2018/19 od-

zwierciadla wielkie znaczenie prac badawczo-rozwojowych dla naszego koncernu.

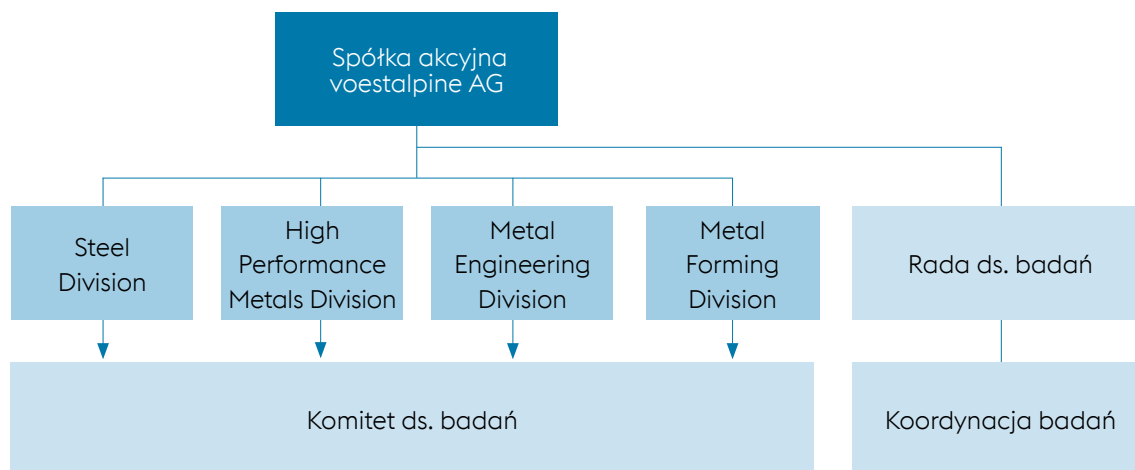
NAKŁADY BRUTTO NA BADANIA I ROZWÓJ

(bez inwestycji w aktywa trwałe z zakresu B+R) w kolejnych latach gospodarczych, w mln euro



ORGANIZACJA

Działalność badawczo-rozwojowa koncernu voestalpine jest zdecentralizowana – przebiega ona w ścisłym powiązaniu z pracą poszczególnych zakładów.



Innowacyjne produkty i procesy produkcji

Stal jest materiałem nieodzownym dla naszej zrównoważonej przyszłości. Zastosowanie stali np. w energetyce, czy też do budowy lekkich pojazdów w znacznym stopniu przyczynia się do oszczędności energii i zmniejszenia emisji CO₂. Bez stali nie byłoby generatorów wiatrowych, elektrowni wodnych, silników ani pojazdów elektrycznych. Nie byłoby także słupów energetycznych, kolei przyjaznej dla środowiska, metra czy tramwajów itd.

Również w przyszłości produkcja stali pozostanie procesem o wysokim zużyciu energii. Koncern voestalpine konsekwentnie pracuje jednak nad stopniową dekarbonizacją procesów produkcji stali. Wykorzystując technologie pomostowe, oparte przeważnie na gazie ziemnym, jak to ma miejsce w naszym nowym zakładzie redukcji

bezpośredniej w Teksasie, voestalpine dąży do zastąpienia węgla innymi nośnikami energii. Kolejnym krokiem w tym kierunku będzie opracowanie technologii redukcji bezpośredniej z zastąpieniem gazu ziemnego wodorem. W Linzu budujemy obecnie linię elektrolizy wodoru, aby wypróbować nową technologię i zbadać możliwości jej zastosowania w produkcji stali.

Niezależnie od poszukiwania nowych technologii zajmujemy się systematycznym doskonaleniem stosowanych już metod produkcji, mając na uwadze oszczędzanie zasobów i dostosowanie procesów do wymogów środowiska. Celem tych prac jest na przykład zmniejszenie zużycia wody i surowców podstawowych, czy też wykorzystanie produktów ubocznych, takich jak żużle czy pyły w sposób nieobciążający środowiska.

Do dalszego podnoszenia efektywności i jakości procesów produkcji przyczynia się również szybko postępująca cyfryzacja.

Nasze produkty przeznaczone są dla branż takich jak transport i energetyka, wymagających najlepszych technologii. W przemyśle motoryzacyjnym i lotnictwie niezwykle ważne są lekkie konstrukcje, gdyż umożliwiają one oszczędność paliwa i zmniejszenie emisji. Koncern voestalpine wychodzi naprzeciw temu zapotrzebowaniu, produkując gatunki stali o wysokiej wytrzymałości i wysokiej jakości elementy kute ze stopów metali lekkich.

Gatunki stali o wysokiej i najwyższej wytrzymałości, dochodzącej do 2000 Mpa, chronią też pasażerów, gdyż zapewniają wysoką odporność zderzeniową elementów pojazdu, decydujących o bezpieczeństwie.

Infrastruktura kolejowa winna zapewnić zarówno bezpieczeństwo pasażerów jak i wysoką użyteczność torów. W tym celu wytwarzamy materiały do wyrobu szyn, które podwajają okres eksploatacji toru oraz inteligentne systemy rozjazdów, wyposażone w urządzenia umożliwiające nie tylko zdalne sterowanie i kontrolę, lecz również inteligentną przewidującą diagnostykę. Dzięki takim konstrukcjom awarie rozjazdów mogą w przyszłości zmniejszyć się o około 50%, co znacznie zwiększy bezpieczeństwo i użyteczność torów.

Na potrzeby energetyki produkujemy materiały, które wytrzymują ekstremalne warunki otoczenia, np. materiały o wysokiej ciągliwości lub odporności na kwaśne gazy, oraz materiały wytrzymałe na wysokie temperatury, podwyższające sprawność turbin.

Dzięki rozwojowi wysoko wydajnych taśm elektrotechnicznych i liniowo klejonych pakietów taśm elektrotechnicznych compacore® nastąpiło znaczne zwiększenie wydajności silników elektrycznych, a zatem zmniejszenie zużycia energii. Wraz z Uniwersytetem w Linzu (Austria), z którym współpracowaliśmy przy tym projekcie, koncern voestalpine otrzymał za ten wynalazek austriacką nagrodę specjalną VERENA 2018.

ŚRODOWISKO

Aktywna ochrona środowiska jest nieodłącznym elementem filozofii koncernu voestalpine. Zasad ochrony środowiska przestrzegamy na wszystkich etapach łańcucha produkcji, dążąc do możliwie oszczędnego wykorzystywania zasobów (głównie surowców i energii) oraz do minimalizacji oddziaływania na środowisko, wywieranego przez nasze procesy i produkty.

Ochronie środowiska w koncernie voestalpine służą nie tylko najlepsze dostępne technologie, lecz również intensywne badania nad rozwojem przyjaznych dla środowiska procesów produkcji stali i innych wyrobów, działania na rzecz podwyższenia wydajności, zmniejszenia emisji i oszczędzania energii oraz przejrzyste i sprawne zarządzanie środowiskiem.

We wszystkich naszych zakładach przestrzegamy następujących zasad:

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

Dzięki swoim konsekwentnym działaniom koncern voestalpine stał się liderem wśród europejskich producentów stali, m.in. ze względu na niski poziom emisji i optymalne wykorzystanie zasobów. Samodzielnie lub we współpracy z partnerami zewnętrznymi opracowaliśmy liczne innowacyjne technologie, które następnie po raz pierwszy na świecie wdrożyliśmy w naszych zakładach.

Na dzień 31.12.2017 r. z całkowitej liczby 130 zakładów aż 73 (a zatem 56%) dysponowały systemem zarządzania środowiskowego zgodnym ze standardem ISO 14001, a 16 kolejnych zakładów uzyskało certyfikaty zgodne z wymogami systemu EMAS.

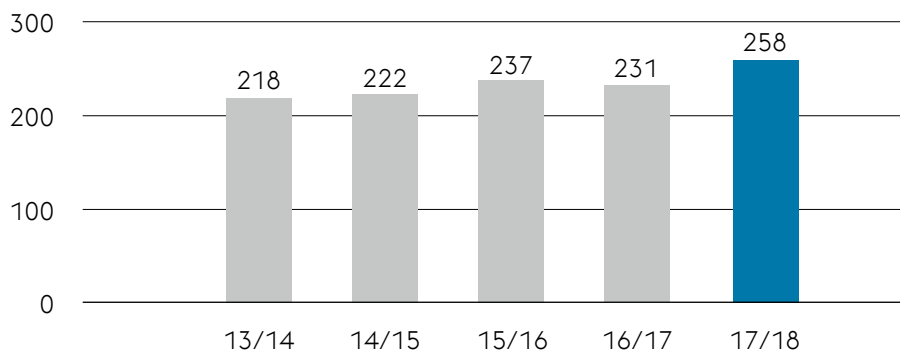
NAKŁADY NA URZĄDZENIA SŁUŻĄCE OCHRONIE ŚRODOWISKA

Koncern voestalpine od lat konsekwentnie wdraża wysokie standardy ochrony i technologii środowiska. Znajduje to odzwierciedlenie w wysokości nakładów i inwestycji na ten cel.

W roku gospodarczym 2017/2018 inwestycje na rzecz środowiska wyniosły 40 mln euro, a bieżące nakłady na urządzenia ochrony środowiska – 258 mln euro.

NAKŁADY voestalpine AG NA RZECZ ŚRODOWISKA

w mln euro



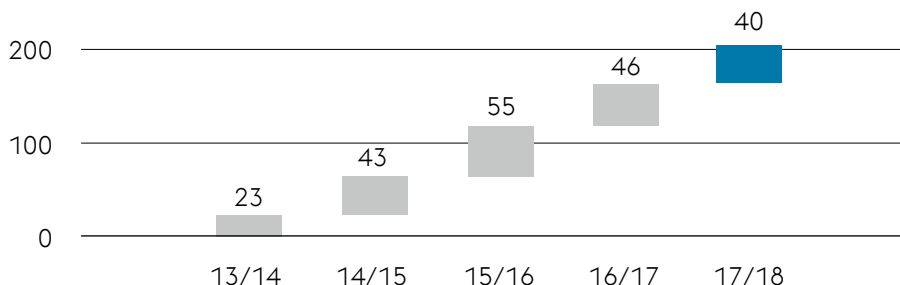
W roku gospodarczym 2017/18 najwięcej środków na rzecz środowiska, bo aż 50%, wydano na ochronę jakości powietrza i na certyfikaty CO₂ nabywane w ramach unijnego systemu handlu

uprawnieniami do emisji. Około 25% nakładów przeznaczono na recykling, odzysk i usuwanie odpadów, a 20% – na ochronę jakości wód.

INWESTYCJE NA RZECZ ŚRODOWISKA

INWESTYCJE voestalpine AG NA RZECZ ŚRODOWISKA

(narastająco), w mln euro



EMISJE DO POWIETRZA

EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

Emisji CO₂ nie da się uniknąć, gdyż ze względów technologicznych przy wielkopiecowej produkcji stali, względnie przy produkcji w konwertorze LD, w charakterze środka redukującego stosuje się węgiel.

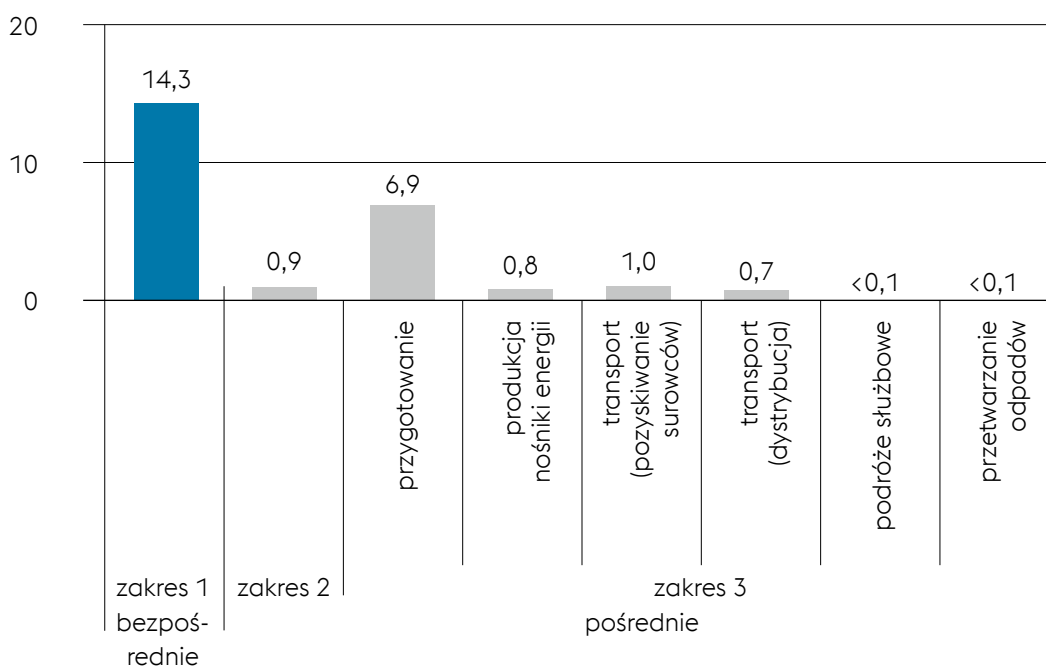
Jesienią 2016 roku w Corpus Christi (Texas, USA) nastąpił rozruch zakładu voestalpine, gdzie w procesie produkcji cennego żelaza brykietowanego na gorąco (HBI) stosuje się redukcję bezpośrednią. W technologii tej pelety rudy redukowane są przy użyciu gazu ziemnego. Na

jednostkę produkcji przypada tam mniej gazów cieplarnianych niż przy wielkopieczowym wytopie stali.

W roku kalendarzowym 2017, wskutek procesów produkcyjnych w około 130 zakładach koncernu voestalpine doszło do bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych rzędu 14,3 mln ton, przy czym większą część stanowiły emisje CO₂, których obecnie nie da się uniknąć.

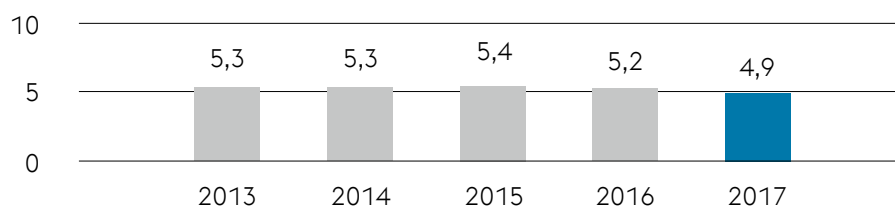
BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

w mln ton CO₂



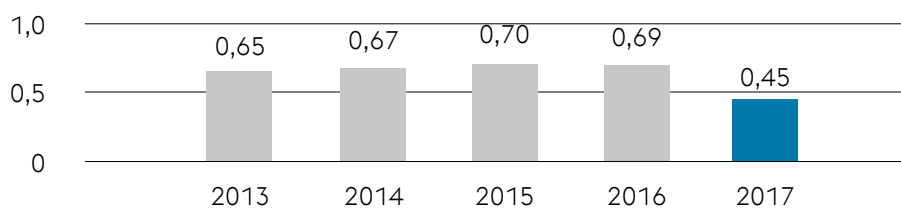
EMISJE DWUTLENKU SIARKI (SO₂)

kt



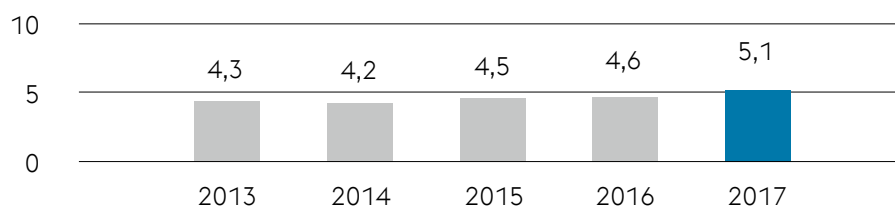
EMISJE DWUTLENKU SIARKI (SO₂) NA JEDNOSTKĘ PRODUKCJI

kg/t produktu



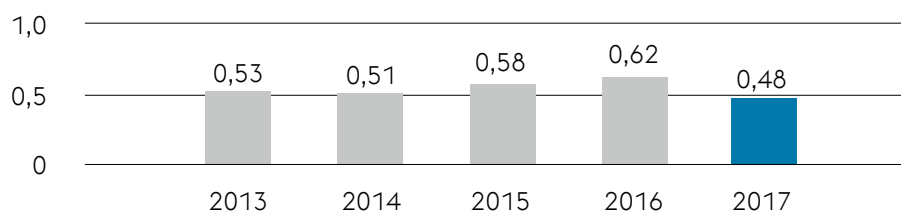
EMISJE TLENKÓW AZOTU (NO_x)

kt



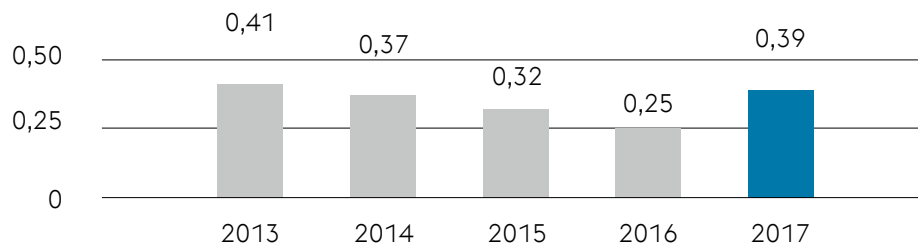
EMISJE TLENKÓW AZOTU (NO_x) NA JEDNOSTKĘ PRODUKCJI

kg NO_x/t produktu



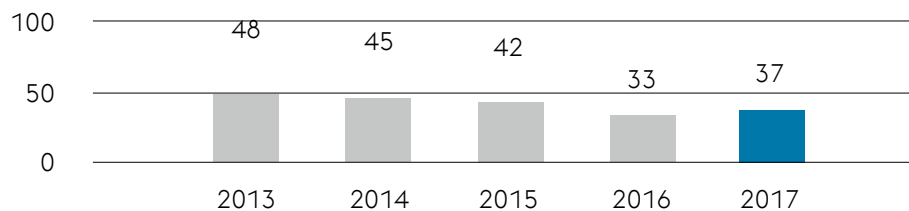
WYCHWYCONE EMISJE PYŁÓW

kt



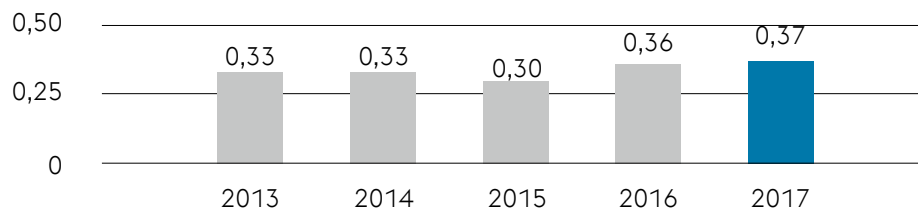
WYCHWYCONE EMISJE PYŁÓW NA JEDNOSTKĘ PRODUKCJI

g/t produktu



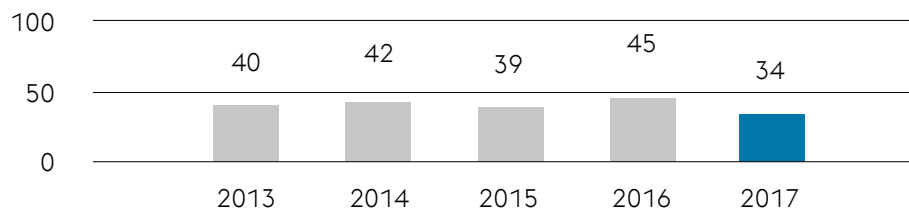
EMISJE LOTNYCH ZWIĄZKÓW ORGANICZNYCH (LZO)

kt

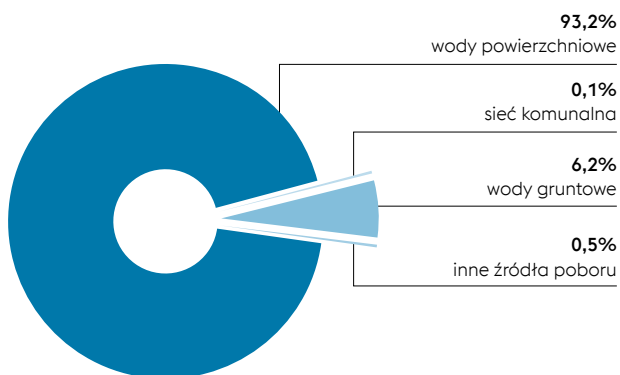


EMISJE LOTNYCH ZWIĄZKÓW ORGANICZNYCH (LZO) NA JEDNOSTKĘ PRODUKCJI

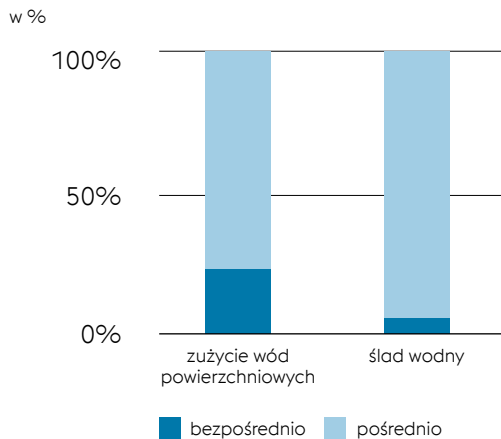
g/t produktu



POBÓR WODY W ROKU 2017

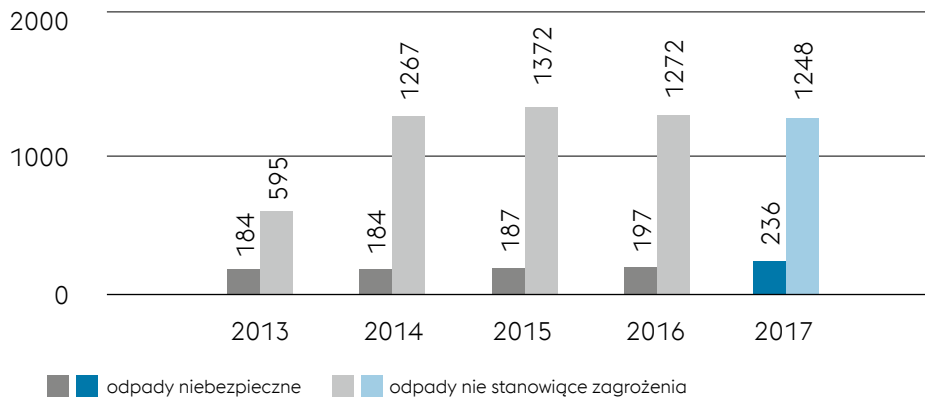


ZUŻYCIE WODY PRZEZ ZAKŁADY W LINZU (AUSTRIA)



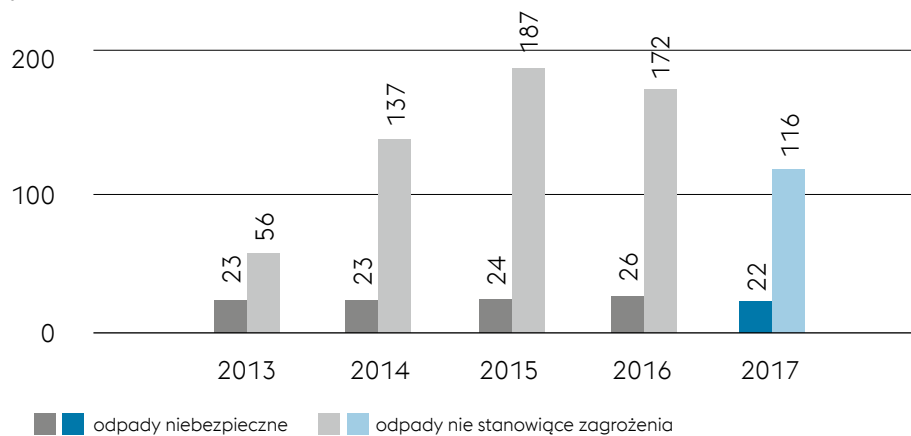
IŁOŚĆ ODPADÓW

kt



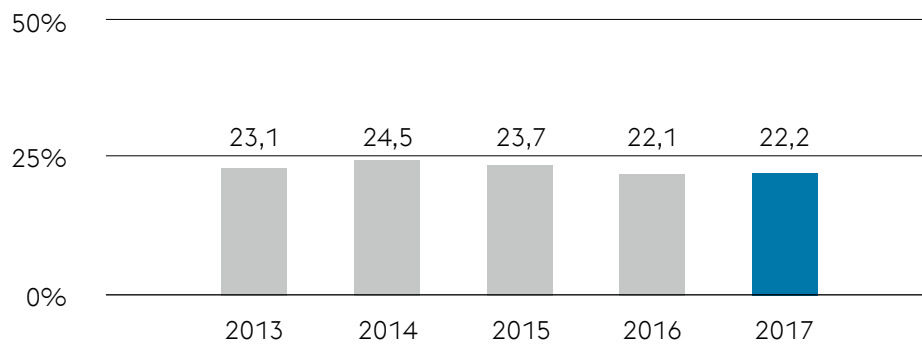
IŁOŚĆ ODPADÓW NA JEDNOSTKĘ PRODUKCJI

kg/t produktu

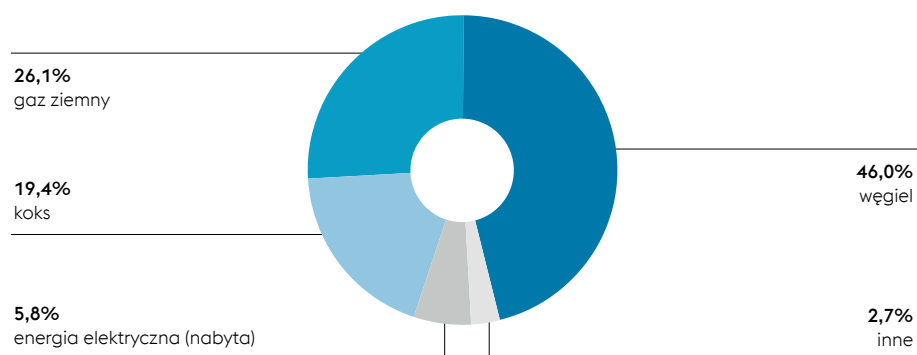


POZIOM RECYKLINGU

in %

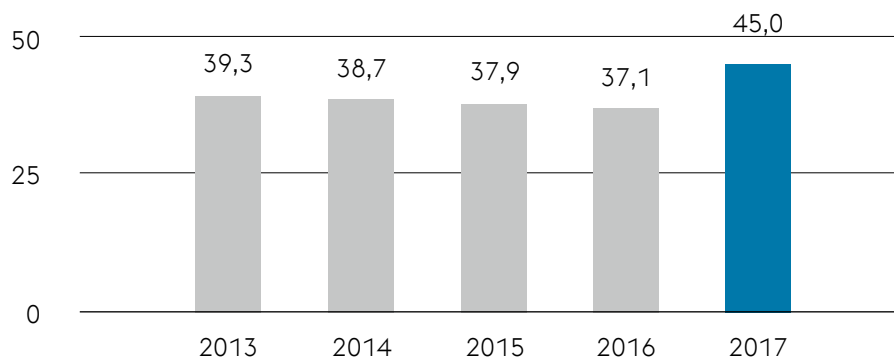


UDZIAŁ POSZCZEGÓLNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII W ROKU 2017



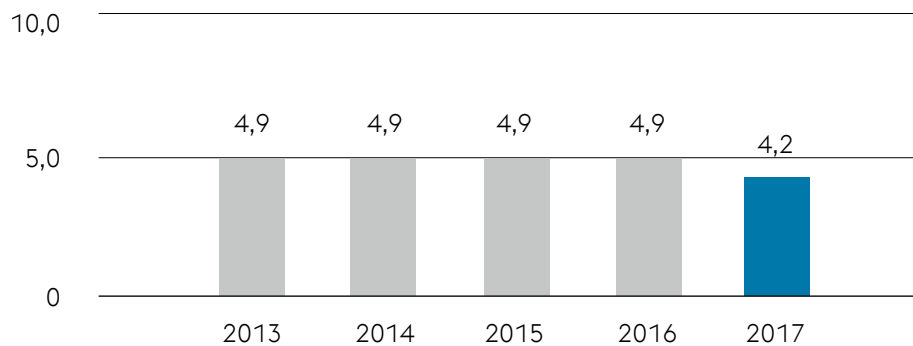
CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII

TWh



CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII NA JEDNOSTKĘ PRODUKCJI

MWh/t produktu



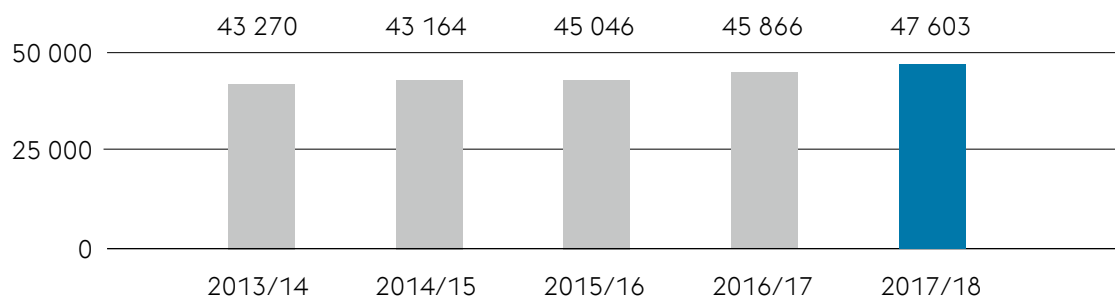
PRACOWNICY

Na dzień 31 marca 2018 roku koncern voestalpine zatrudniał na całym świecie 47 603 osoby, a ponadto 1301 uczniów zawodu i 3868

pracowników tymczasowych. W sumie w przeliczeniu na pełne etaty odpowiada to liczbie 51 621 zatrudnionych.

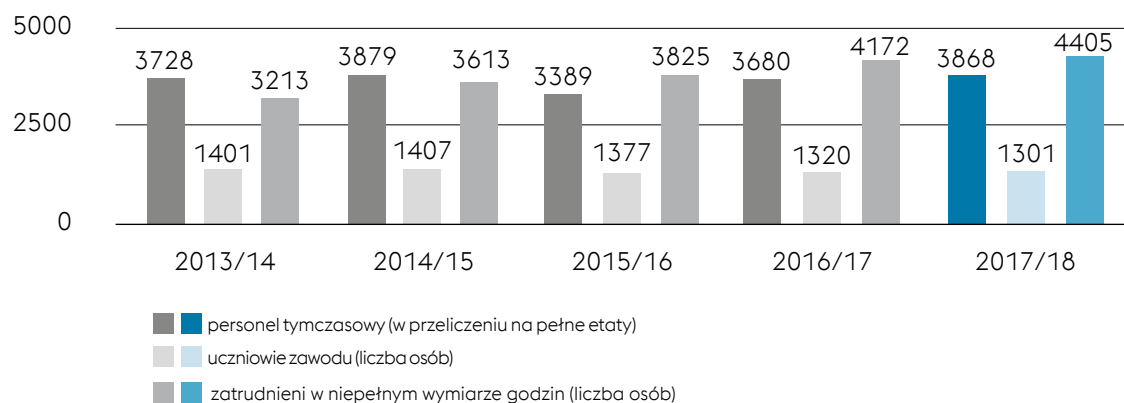
ROZWÓJ LICZBY PRACOWNIKÓW

personel (bez uczniów zawodu i pracowników tymczasowych, liczba osób) na rok gospodarczy



PODZIAŁ PRACOWNIKÓW ZE WZGLĘDU NA RODZAJ STOSUNKU PRACY

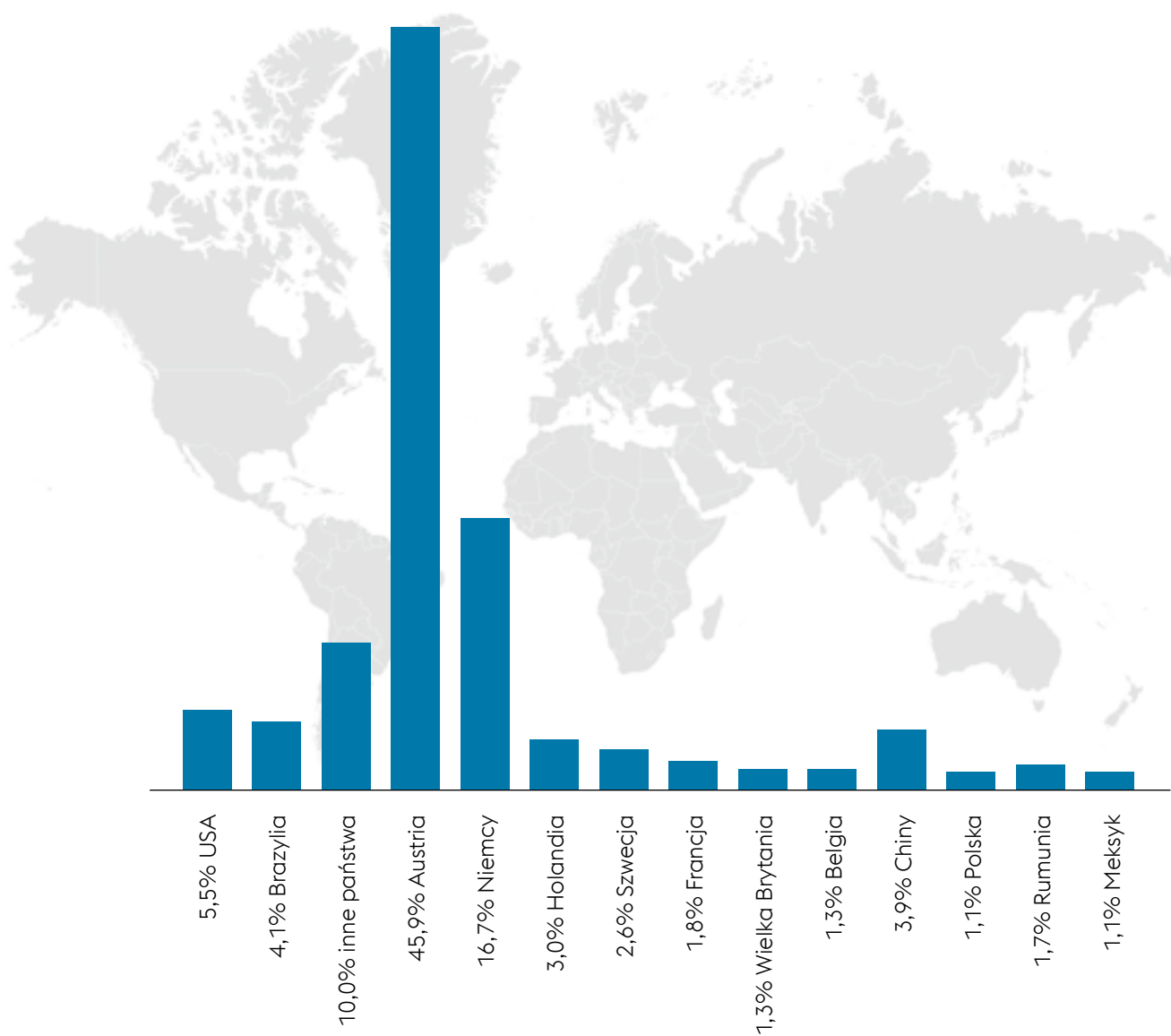
na dzień 31 marca danego roku (bez pracowników na pełnym etacie)



ZATRUDNIENIE WEDŁUG PAŃSTW I REGIONÓW

W skład koncernu voestalpine wchodzi 50 spółek i oddziałów w 50 krajach na pięciu kontynentach. Ponad połowa pracowników (54,1%)

zatrudniona jest poza Austrią, a 45,9% w przedsiębiorstwach na terenie Austrii.



STRUKTURA WIEKU PRACOWNIKÓW

W roku gospodarczym 2017/18 przeciętny wiek pracownika wynosił 41,1 roku, a zatem nie zaszczy

istotne zmiany w stosunku do roku ubiegłego.

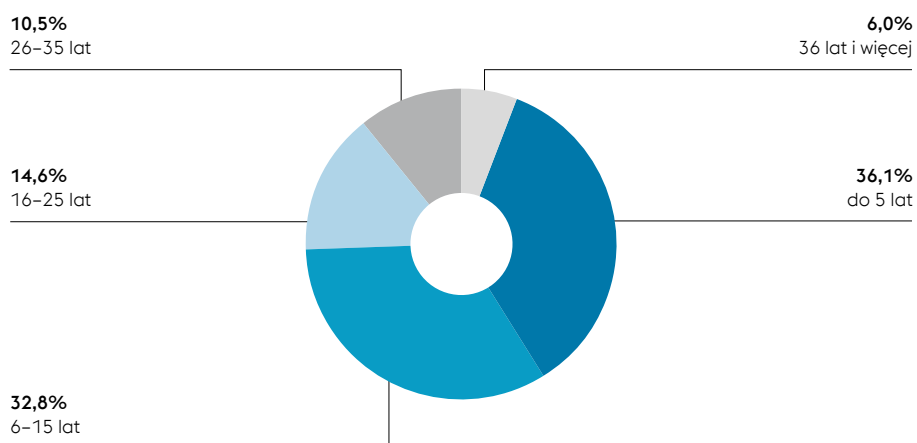
STAŻ PRACY I ROTACJA PRACOWNIKÓW

Podobnie jak w latach ubiegłych również w roku gospodarczym 2017/18 grupa pracowników, którzy pracują w koncernie voestalpine poniżej

pięciu lat, była najliczniejsza, co związane jest ze stale rosnącą liczbą zatrudnionych.

STAŻ PRACY

na dzień 31 marca 2018 roku



RÓWNE TRAKTOWANIE

W zakładach koncernu voestalpine na całym świecie pracuje ponad 51 000 osób (w przeliczeniu na pełne etaty). Każdy pracownik wraz ze swoimi zaletami i umiejętnościami jest cenny i godny szacunku.

Najlepszym wyrazem podejścia naszego koncernu do spraw różnorodności i równego traktowania jest podpisanie Karty Różnorodności przez dyrektora generalnego voestalpine, dr. Wolfganga Edera. 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 żadnej formy dyskryminacji.

ZATRUDNIENIE Kobiet W voestalpine

Na dzień 31 marca 2018 roku udział kobiet w ogólnej liczbie pracowników koncernu wynosił 13,8%. W grupie pracowników fizycznych udział kobiet wynosił 4,9%, a w grupie pracowników umysłowych – 28,8%. Na dzień 31 marca 2018 roku kobiety zajmowały 12,3% stanowisk kierowniczych (pracownice umysłowe odpowiedzialne za kierowanie personelem, w tym peł-

niące funkcję majstra, bez uwzględnienia zatrudnionych w zarządzie firmy). We wszystkich tych grupach nastąpił lekki wzrost liczby kobiet. Szczególnie duży udział kobiet odnotowano wśród uczniów zawodów nietechnicznych (w tabeli: uczennice zawodów nietechnicznych) – wynosi on obecnie 47,4%.

UDZIAŁ KOBIEt W OGÓLNEJ LICZBIE PRACOWNIKÓW

na dzień 31 marca danego roku

	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
kobiety łącznie	13,4%	13,3%	13,1%	13,5%	13,8%
kobiety na stanowiskach kierowniczych	10,6%	11,0%	12,0%	11,5%	12,3%
pracownice umysłowe	28,4%	28,4%	28,4%	28,5%	28,8%
pracownice fizyczne	4,3%	4,1%	3,9%	4,5%	4,9%
uczennice zawodów technicznych	8,6%	12,1%	11,8%	12,4%	13,5%
uczennice zawodów nietechnicznych	49,5%	55,9%	55,2%	50,8%	47,4%

KSZTAŁCENIE I DOKSZTAŁCANIE ZAWODOWE

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 gospodarczym 2017/18 łączne koszty rozwoju personelu wyniosły około 54 mln euro, a kształceniem i doksztalcaniem objęto 75,6% pracowników. W tymże roku w skali całego koncernu przeznaczono na szkolenia 791 589 godzin – na jednego uczestnika szkoleń przypadają przeciętnie 22 godziny zajęć.

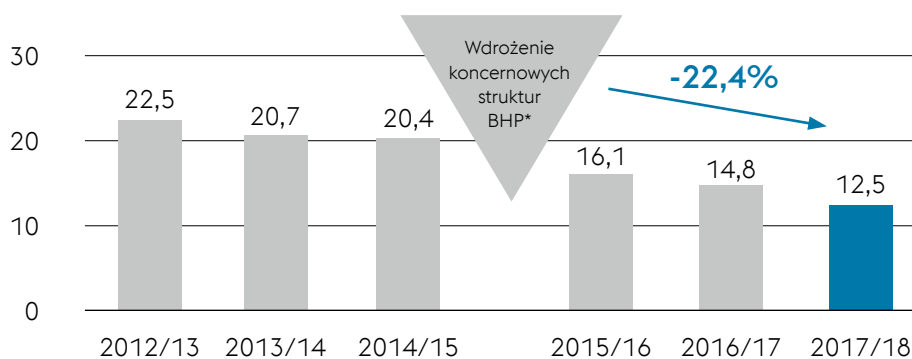
health & safety

Liczne spółki koncernowe uzyskały już certyfikaty w zakresie systemów zarządzania BHP. Wszystkie spółki dywizji Steel Division i Metal Engineering Division certyfikowano już zgodnie

z normą OHSAS 18001. Celem, do którego systematycznie dążymy, jest objęcie certyfikacją BHP wszystkich spółek naszego koncernu.

WSKAŹNIK LICZBY WYPADKÓW POWODUJĄCYCH NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY (LTIFR)

na dzień 31 marca



*zmiana definicji wskaźników

ZAKRES I OKRES SPRAWOZDAWCZY

Niniejsza broszura jest streszczeniem zaktualizowanego Raportu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu za rok gospodarczy 2017/18, przedłożonego przez koncern voestalpine. Raport sporządzono zgodnie ze standardami raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju, zalecanymi przez Global Reporting Initiative (GRI) w wersji podstawowej. Niniejsza broszura obejmuje najważniejsze fakty i liczby podane w raporcie.

Jeżeli nie zaznaczono inaczej, wszystkie przytoczone dane dotyczą całego koncernu. W danych liczbowych dotyczących środowiska uwzględniono te spółki koncernu voestalpine, które

obrabiają, przerabiają lub przetwarzają produkty i w których nasze udziały przewyższają 50%. Uproszczenie to umożliwia prezentację danych dla całego koncernu bez uszczerbku na jakości.

Rok gospodarczy voestalpine trwa od 1 kwietnia do 31 marca – okres sprawozdawczy przedstawiony w niniejszej broszurze obejmuje dane ekonomiczne i statystyczne ostatnich pięciu lat.

Zgodnie z przepisami dane dotyczące środowiska winny zawsze obejmować rok kalendarzowy, w taki też sposób zaprezentowano je w niniejszym raporcie.

KONTAKT I STOPKA REDAKCYJNA

Kontakt

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

voestalpine AG, Investor Relations
tel. +43/50304/15-3152
ir@voestalpine.com

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

www.voestalpine.com

Stopka redakcyjna

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

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



voestalpine AG

voestalpine-Strasse 1
4020 Linz, Austria
tel. +43/50304/15-0
faks +43/50304/55-wew.
www.voestalpine.com

voestalpine

ONE STEP AHEAD.