

SPOŁECZNA
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
BIZNESU
FAKTY I LICZBY

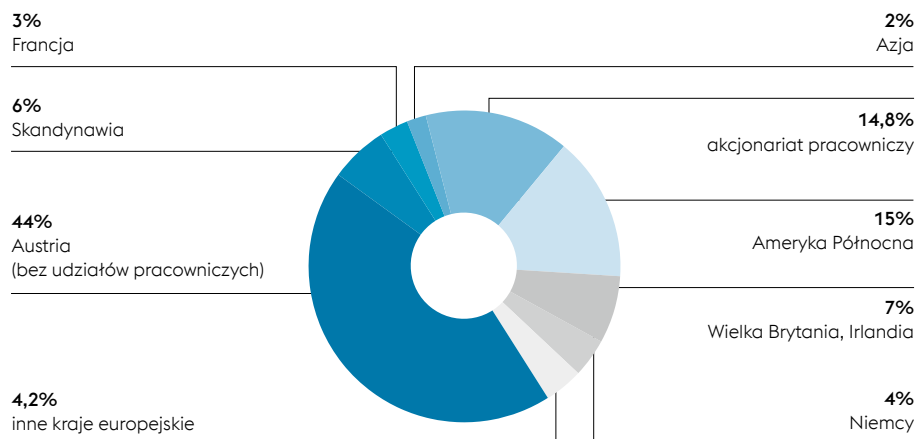
2019

ROZWÓJ WSKAŹNIKÓW

w mln euro	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Przychód z obrotu	11 189,5	11 068,7	11 294,5	12 897,8	13 560,7
EBITDA	1530,1	1583,4	1540,7	1954,1	564,6
Marża EBITDA	13,7%	14,3%	13,6%	15,2%	11,5%
EBIT	886,2	888,8	823,3	1180,0	779,4
Marża EBIT	7,9%	8,0%	7,3%	9,1%	5,7%
Pracownicy (w przeliczeniu na pełne etaty)	47 418	48 367	49 703	51 621	51 907
Nakłady na prace badawcze	126,7	131,8	140,3	152,0	170,5
Nakłady na urządzenia służące ochronie środowiska w Austrii	222,0	237,0	231,0	258,0	299,1
Inwestycje w urządzenia służące ochronie środowiska (zakłady w Austrii)	43,0	55,0	46,0	40,0	66,0
Produkcja stali surowej (w mln t)	7,929	7,733	7,596	8,140	6,895

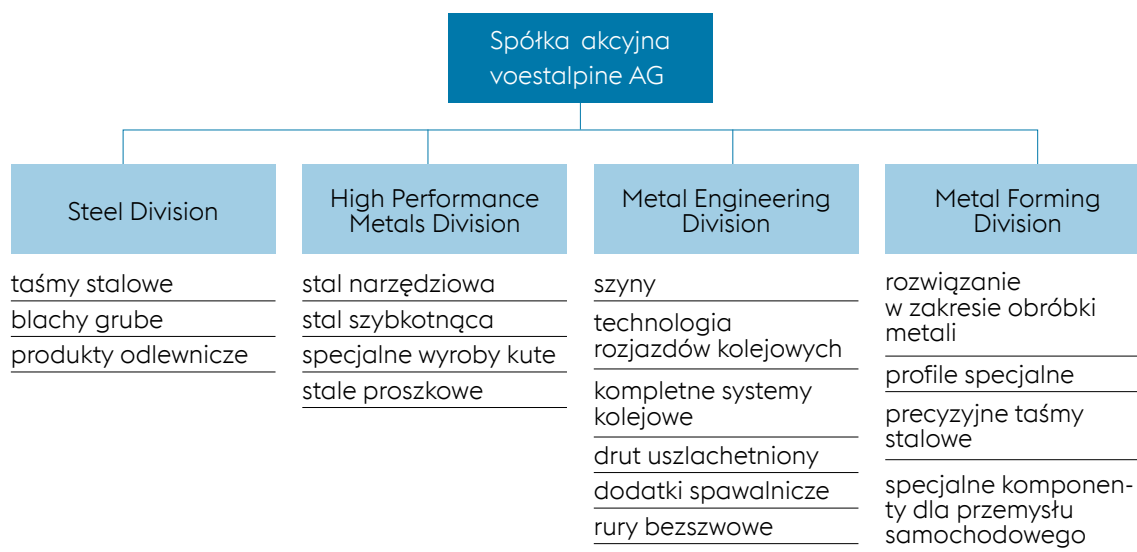
STRUKTURA WŁASNOŚCIOWA

w % pod koniec roku gospodarczego 2018/2019



STRUKTURA PRZEDSIĘBIORSTWA

Koncern voestalpine działa w ponad pięćdziesięciu państwach na pięciu kontynentach. Cztery dywizje naszego przedsiębiorstwa obejmują 500 spółek koncernowych. Siedzibą grupy jest miasto Linz (Austria).



KOMUNIKACJA Z AKCJONARIUSZAMI I ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

Zarząd, kierownictwo oraz poszczególni pracownicy voestalpine utrzymują regularne kontakty z niżej wymienionymi interesariuszami. 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

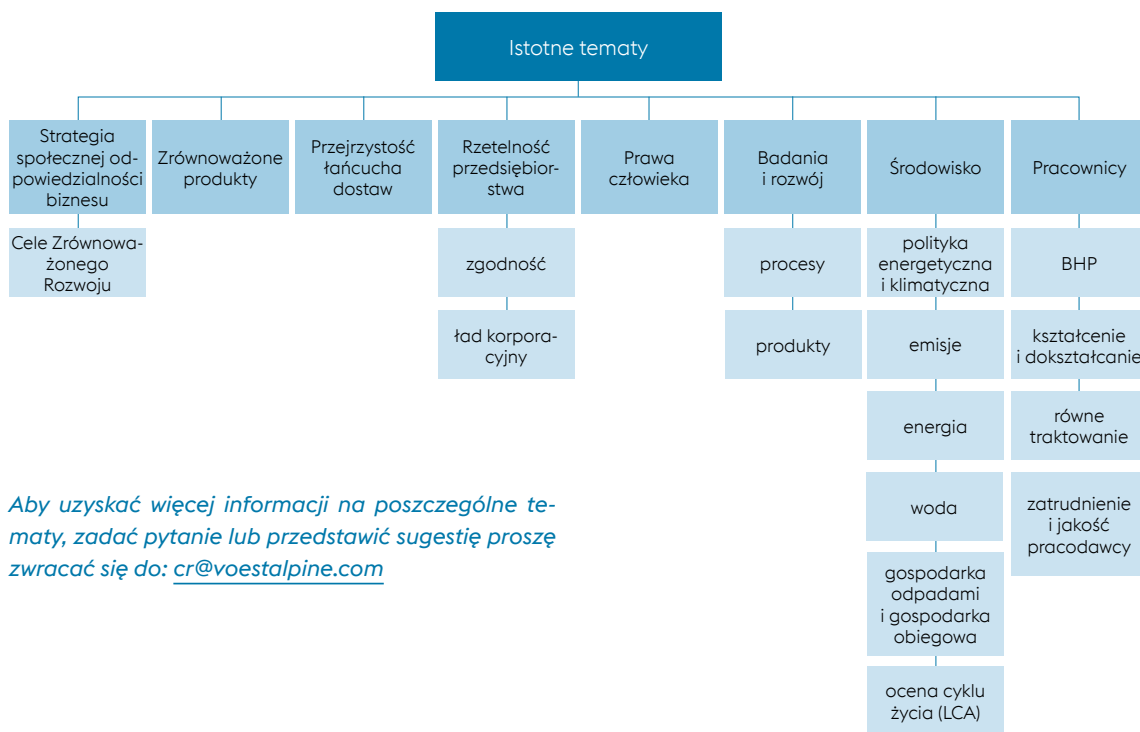
z nimi. Ponadto koncern voestalpine udziela się w przeróżnych inicjatywach, platformach, stowarzyszeniach branżowych i zrzeszeniach grup interesów.

W okresie sprawozdawczym miały miejsce liczne kontakty z interesariuszami, o różnych formach i tematyce.



Stały dialog z naszymi interesariuszami jest najważniejszym instrumentem określającym tematykę komunikacji.

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

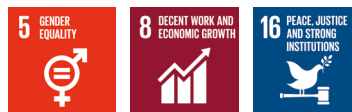
Dla zapewnienia odpowiedzialnego kierownictwa i nadzoru, nastawionego na długofalowe tworzenie wartości w sposób zgodny z wymogami zrównoważonego rozwoju, zarząd i rada nadzorcza koncernu już w 2003 roku zobowiązała się do przestrzegania austriackiego kodeksu ładu korporacyjnego.

Zgodność (Compliance)

Zobowiązujemy się do przestrzegania wszelkich przepisów we wszystkich państwach, 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.



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 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 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. 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 (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 obejmujących postulatory 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 tej sprawie kodeks postępowania dla partnerów biznesowych voestalpine stanowi jak następuje:

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, zakazu wszelkich form handlu ludźmi, 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 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 PRACOWNIKÓW OCHRONY DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA

W ochronie zakładów voestalpine zatrudniamy przeważnie pracowników własnych. Nasz kodeks postępowania obowiązuje 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 poszczególne pracodawców.

PRAWA LUDNOŚCI TUBYLCZEJ

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

BADANIA I ROZWÓJ

Prowadzimy systematyczne badania nad innowacyjnymi produktami i procesami oraz opracujemy 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. Kształcimy i doksztacamy nasz personel badawczy, 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. Ścisłe współpracujemy też z uczelniami wyższymi i instytutami naukowymi.

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. Badania i rozwój są zatem istotnym elementem zrównoważonej strategii przedsiębiorstwa voestalpine.



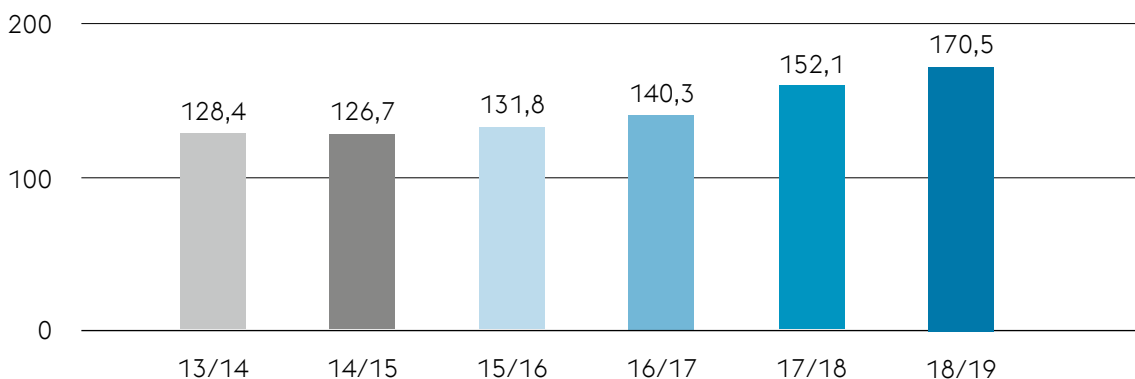
NAKŁADY NA PRACĘ BADAWCZĄ

Systematyczny wzrost nakładów na badania, jaki nastąpił w ostatnich latach, odzwierciedla wielkie znaczenie prac badawczo-rozwojowych

dla naszego koncernu, rosnące w ostatnich latach.

NAKŁADY BRUTTO NA BADANIA I ROZWÓJ

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



STAL ZRÓWNOWAŻONYM MATERIAŁEM

Stal jest jednym z najważniejszych materiałów obecnych w naszej codzienności – bez stali trudno sobie wyobrazić budownictwo, gospodarstwa domowe, przemysł czy transport. Wraz ze wzrostem poziomu życia w wielu krajach wschodzących zapotrzebowanie na stal nadal się zwiększa. Jednocześnie konieczność ochrony klimatu i środowiska spowodowała zmianę podejścia do problematyki surowców. Stal odznacza się wprawdzie korzystnym bilansem, gdyż w prawie nieograniczonym zakresie nadaje się do recyklingu, lecz jej produkcja i obróbka wymaga dużych nakładów energii i surowców. Zamierzona dekarbonizacja gospodarki stanowi z tego względu wielkie wyzwanie dla działów badawczo-rozwojowych, działających przy wielkich koncernach technologicznych, takich jak voestalpine.

Wykorzystanie stali może jednak być przyczynkiem do zrównoważonego rozwoju, przede wszystkim dzięki stosowaniu konstrukcji lekkich. Przykładowo w przemyśle motoryzacyjnym wykorzystuje się gatunki stali o najwyższej wytrzymałości i podwyższonej podatności na obróbkę plastyczną.

Dzięki temu zmniejsza się ciężar karoserii, a zatem również zużycie paliwa i emisje powodowane przez pojazdy. Taśmy elektrotechniczne minimalizujące straty energii oraz liniowo klejone pakiety tych taśm, wykorzystywane w wysoko wydajnych silnikach elektrycznych, odgrywają wielką rolę w rozwoju elektromobilności. Rozjazdy kolejowe o optymalizowanej trwałości, wyposażone w systemy diagnostyczne i sterujące, oraz szyny kolejowe z gatunków stali odpornych na zużycie zapewniają bezawaryjną eksploatację infrastruktury kolejowej i najwyższy poziom bezpieczeństwa pasażerów.

Stal do specjalnych zastosowań podwyższa też efektywność tradycyjnych elektrowni. Materiał ten jest również nieodzowny przy wytwarzaniu energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych, np. energii wiatrowej. Wykorzystanie wysoko wydajnej stali opatrzonej specjalnymi powłokami w produkcji narzędzi przedłuża okres ich bezawaryjnego użytkowania i obniża koszty konserwacji.

INNOWACYJNOŚĆ A ZRÓWNOWAŻONE PROCESY PRODUKCYJNE

Również w przyszłości produkcja stali pozostanie procesem o wysokim zużyciu energii. Koncern voestalpine konsekwentnie pracuje jednak nad stopniową dekarbonizacją procesów produkcji stali. Wykorzystując technologie pomocowe, 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 zastępującej gaz ziemny wodorem.

W Linzu budujemy obecnie linię elektrolizy wodoru, aby wypróbować nową technologię i prze-

studiować możliwości jej zastosowania w produkcji stali. W ramach projektu podstawowego SuSteel badamy możliwości bezpośredniej produkcji stali z użyciem plazmy wodorowej. Pilotażowa linia produkcyjna powstaje obecnie w naszym zakładzie w Donawitz (Austria).

Cyfryzacja w wielkim stopniu przyczynia się do dalszego rozwoju i optymalizacji stosowanych procesów produkcyjnych pod względem redukcji zużycia zasobów i energii. Dzięki stosowaniu systemów mechatronicznych, sztucznej inteligencji i regulacji opartych na modelach znacznie wzrasta też sprawność procesów.

ŚRODOWISKO

Odpowiedzialność za środowisko jest nieodłącznym elementem filozofii koncernu voestalpine. Zasad ochrony środowiska przestrzegamy na wszystkich etapach łańcucha produkcji, dążąc w szczególności do możliwie oszczędnego wykorzystywania zasobów (głównie surowców i energii) 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.

Wszelkie nasze działania w tym zakresie sterowane są przy użyciu przejrzystych i sprawnych systemów zarządzania środowiskowego, szeroko wdrażanych w całym koncernie voestalpine.

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

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.

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 technologie, które da się ekonomicznie uzasadnić, pracując zarazem 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)

Wspieramy kompleksową i zintegrowaną ocenę nie tylko materiałów użytkowanych w produkcji (Life Cycle Assessment – LCA), lecz również wszelkich łańcuchów przetwarzania i wartości w ramach gospodarki obiegowej.

Polityka energetyczna i klimatyczna

Nastawienie na produkcję niskoemisyjną: 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 również otwarty, konstruktywny dialog z interesariuszami, takimi jak naukowcy i szkoły wyższe, decydenci polityczni oraz organizacje działające na rzecz ochrony środowiska.



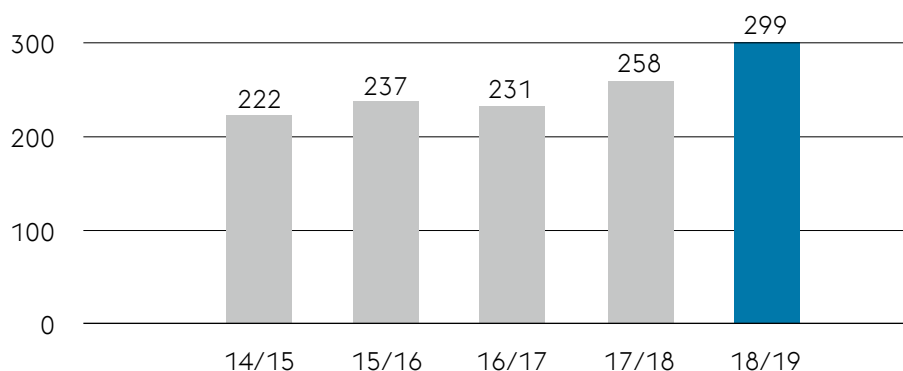
SYSTEMY ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKOWEGO

Z całkowitej liczby 130 spółek koncernowych objętych wewnętrznym zarządzaniem danych środowiskowych ok. 60% dysponowało systemem zarządzania środowiskowego zgodnym ze standardem ISO 14001, przy czym spółki

te wytwarzają 100% stali surowej. Około 15% zakładów uzyskało dodatkowo ocenę zgodną z wymogami systemu EMAS, a mniej niż 20% zakładów – certyfikat zarządzania energią zgodny z ISO 50001.

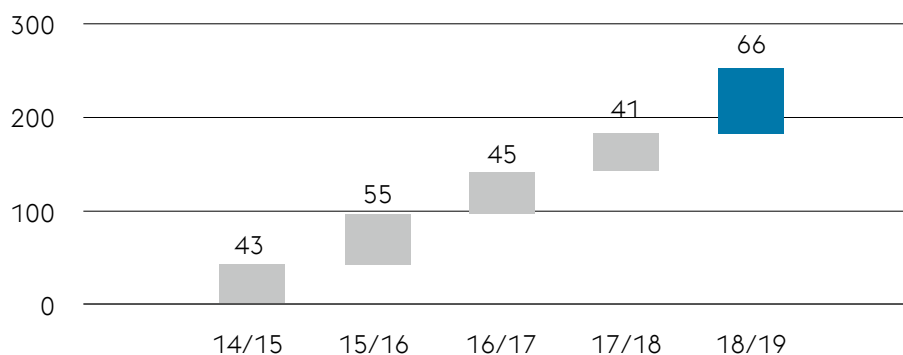
NAKŁADY voestalpine AG NA RZECZ ŚRODOWISKA

w mln euro



INWESTYCJE voestalpine AG NA RZECZ ŚRODOWISKA

(narastająco) w mln euro



EMISJE DO POWIETRZA

EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

W roku kalendarzowym 2018 bezpośrednio emisje gazów cieplarnianych z ok. 130 zakładów voestalpine wyniosły ok. 12,7 mln t, przy czym 85% tej wartości przypada na huty w Linz i Donawitz – nasze dwa austriackie zakłady produkujące stal surową.

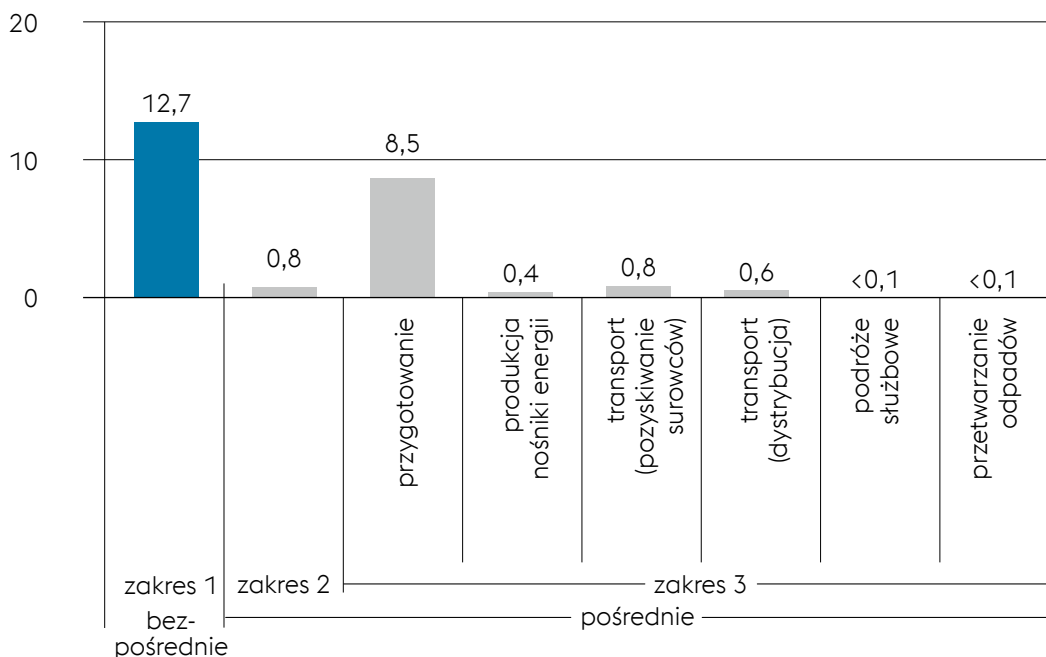
Koncern voestalpine przywiązuje wielką wagę do przejrzystości swoich działań. Z tego względu od 2017 roku uczestniczymy między innymi w pracach organizacji Carbon Disclosure Project (CDP), działającej na rzecz gospodarki ni-

skoemisyjnej. 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 2018 roku za przejrzystość swoich raportów oraz za zaangażowanie w ochronę klimatu i strategię klimatyczne koncern voestalpine uzyskał wysoką ocenę CDP, a mianowicie ocenę B.

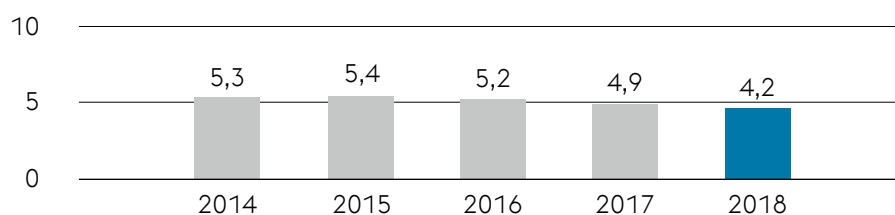
BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

w mln ton CO₂e



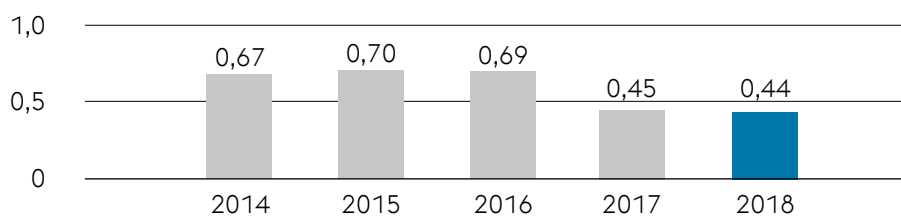
EMISJE DWUTLENKU SIARKI (SO₂)

kt



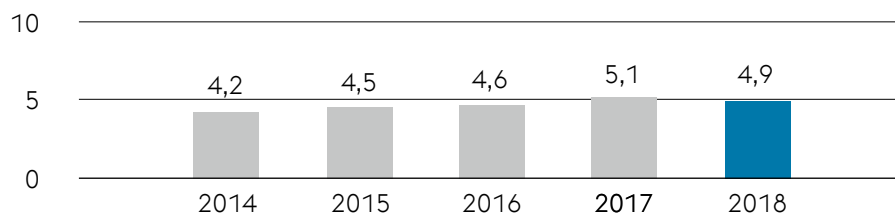
EMISJE DWUTLENKU SIARKI (SO₂) NA TONĘ PRODUKTU

kg/t produktu



EMISJE TLENKÓW AZOTU (NO_x)

kt



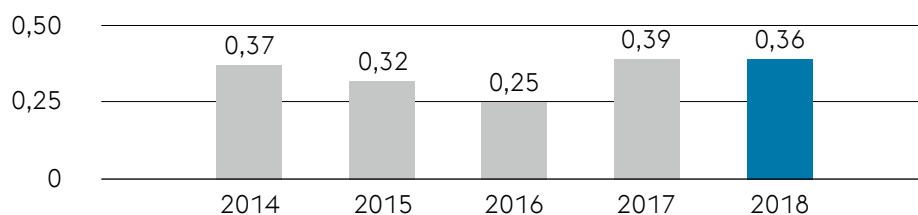
EMISJE TLENKÓW AZOTU (NO_x) NA TONĘ PRODUKTU

kg/t produktu



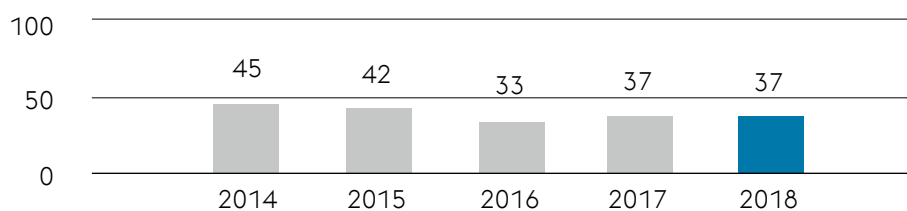
WYCHWYCONE EMISJE PYŁÓW

kt



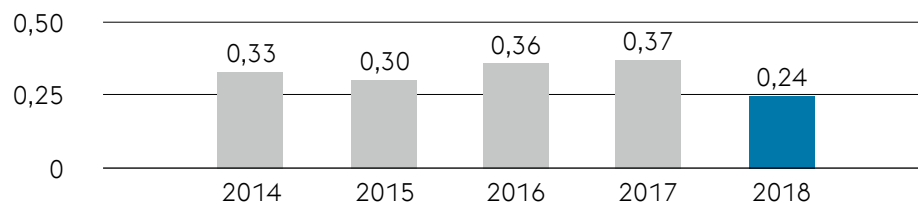
WYCHWYCONE EMISJE PYŁÓW NA TONĘ PRODUKTU

g/t produktu



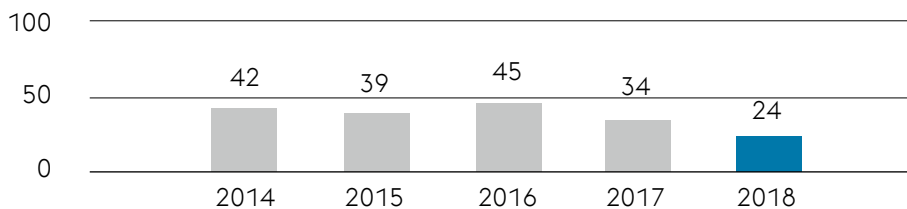
EMISJE LOTNYCH ZWIĄZKÓW ORGANICZNYCH (LZO)

kt

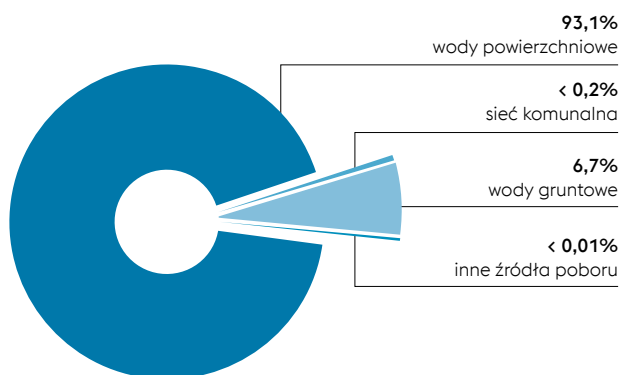


EMISJE LOTNYCH ZWIĄZKÓW ORGANICZNYCH (LZO) NA TONĘ PRODUKTU

g/t produktu

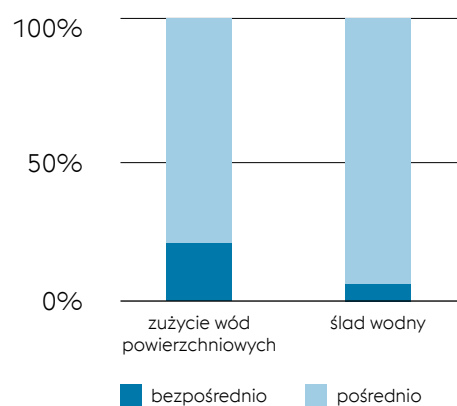


POBÓR WODY W 2018 R.



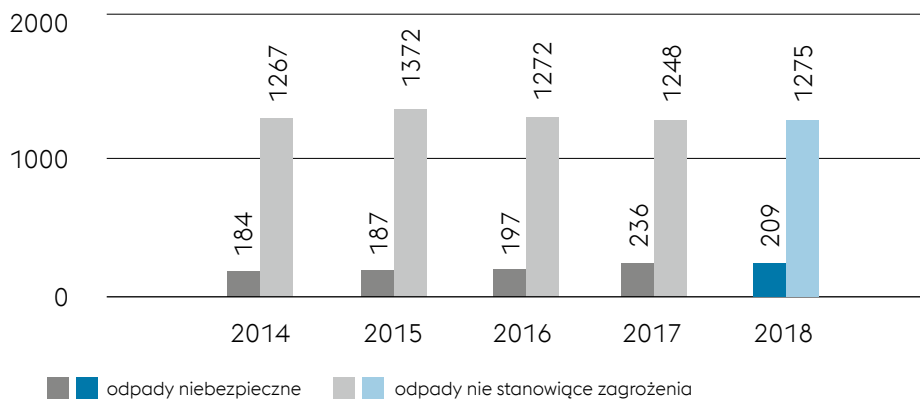
ZUŻYCIE WODY W voestalpine AG

w %



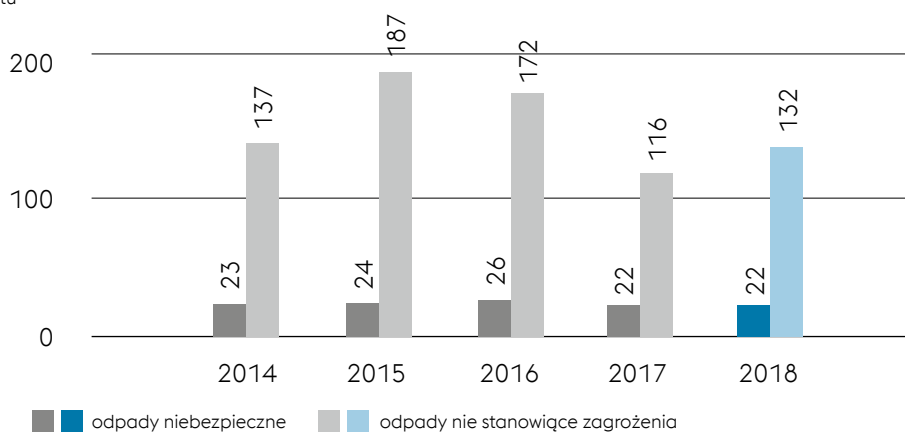
IŁOŚĆ ODPADÓW

kt



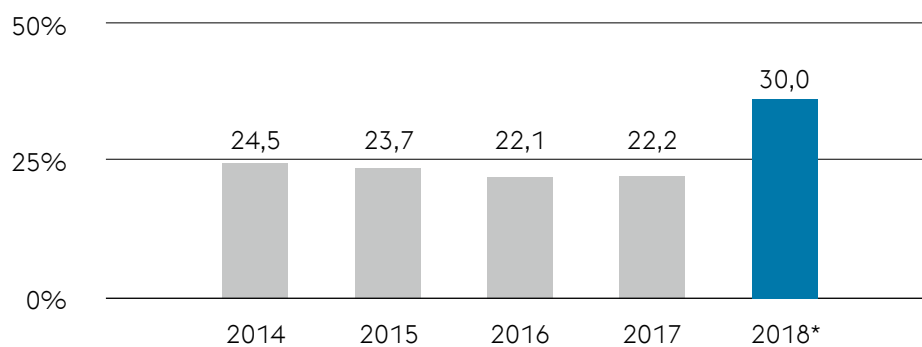
IŁOŚĆ ODPADÓW NA TONĘ PRODUKTU

kg/t produktu



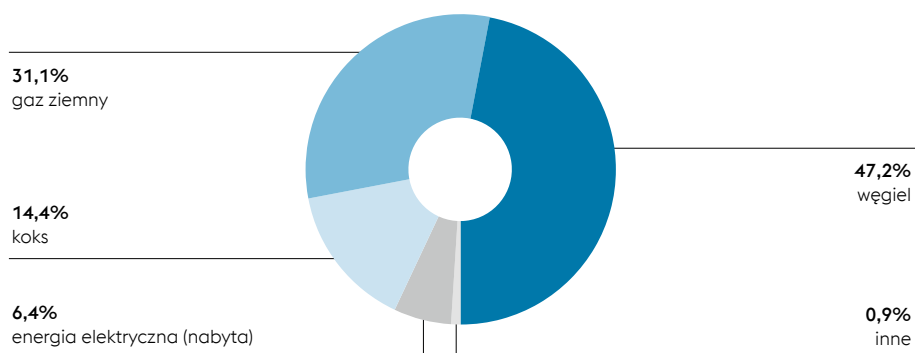
POZIOM RECYKLINGU

w %



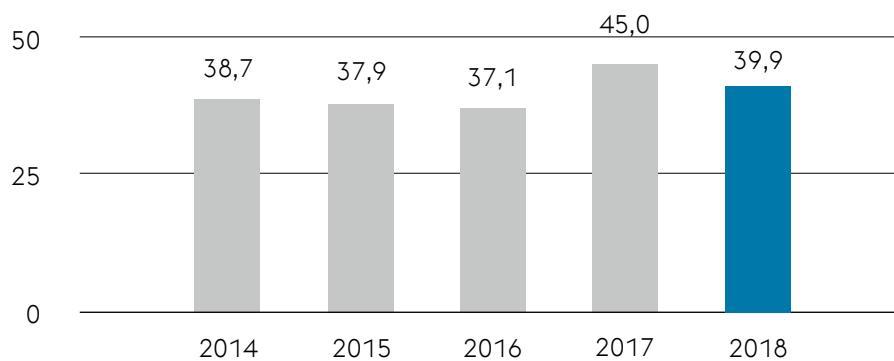
* Od 2018 r.: poziom recyklingu żelaza mierzony w odniesieniu do produkcji całkowitej, czyli do udziału żelaza, np. złomu, w produkcie z surowców wtórnych

UDZIAŁ POSZCZEGÓLNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII W 2018 R.



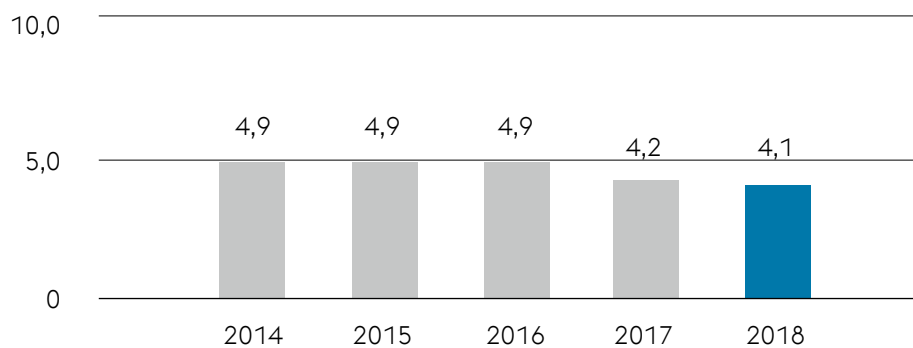
CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII

TWh



CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII NA TONĘ PRODUKTU

MWh/t produktu



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 podstawowych zasadach 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.

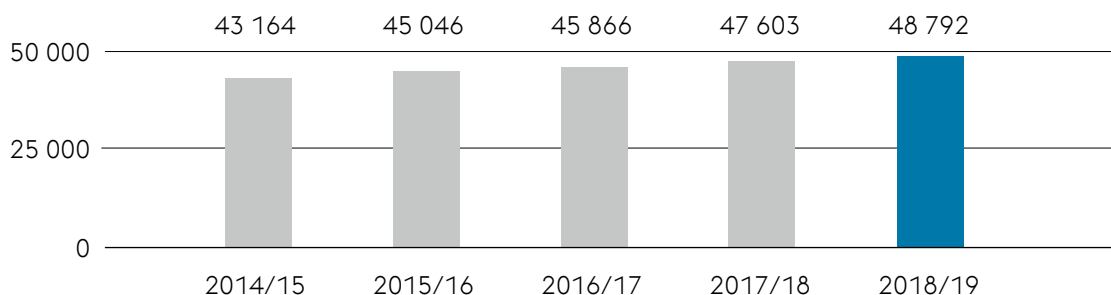
Kształcenie i doksztalcanie

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



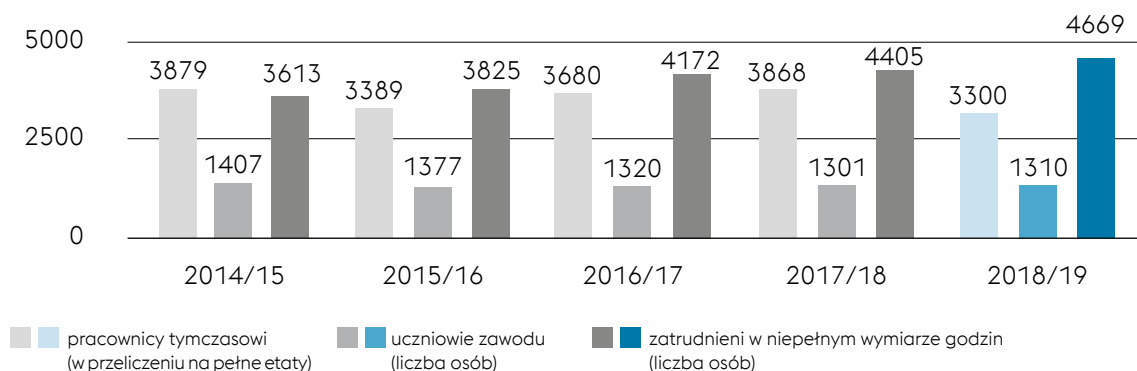
ROZWÓJ LICZBY PRACOWNIKÓW

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



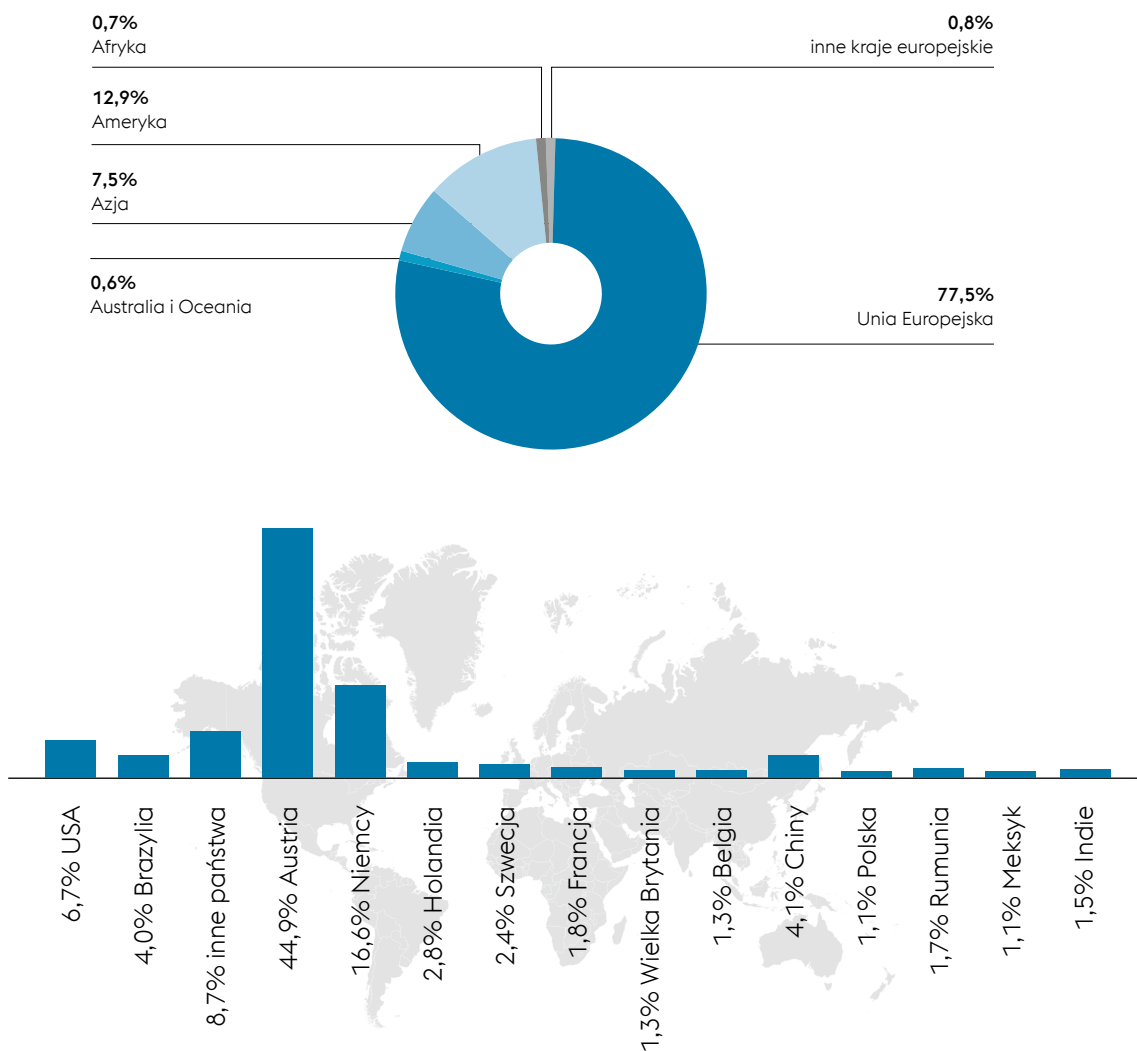
PODZIAŁ PRACOWNIKÓW ZE WZGLĘDU NA RODZAJ STOSUNKU PRACY

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



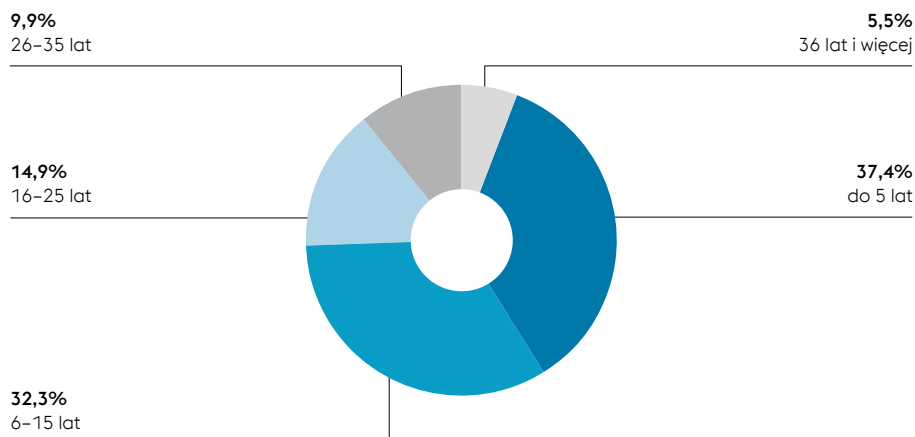
ZATRUDNIENIE WEDŁUG PAŃSTW I REGIONÓW

na dzień 31 marca danego roku (w przeliczeniu na pełne etaty)



STAŻ PRACY

na dzień 31 marca 2019 r.



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 CEO 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 żadnej formy dyskryminacji.

OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

W Austrii pracodawcy zatrudniający ponad 25 osób zobowiązani są do oferowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Ze względu na ochronę danych osobowych poza Austrią nie gromadzimy danych o ewentualnej niepełno-

sprawności pracowników. Koncern voestalpine wywiązuje się ze wszelkich obowiązków ustawowych w tym zakresie.

ZATRUDNIENIE Kobiet W voestalpine

W dniu 31.3.2019 udział kobiet w ogólnej liczbie pracowników koncernu wynosił 14,4%. W grupie pracowników fizycznych udział kobiet wynosił 5,7%, pracowników umysłowych – 28,9%, a udział kobiet na stanowiskach kierowniczych (pracownic umysłowych odpowiedzialnych za kierowanie personelem, w tym pełniących funk-

cję majstra, bez uwzględnienia zatrudnionych w zarządzie firmy) – 12,5%. W grupach tych nastąpił przeważnie lekki wzrost liczby kobiet. Szczególnie duży udział kobiet, bo aż 52,7%, odnotowano wśród uczniów zawodów nietechnicznych (w tabeli: uczennice zawodów nietechnicznych).

UDZIAŁ KOBIECI W OGÓLNEJ LICZBIE PRACOWNIKÓW

każdorazowo w dniu 31 marca

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
kobiety łącznie	13,3%	13,1%	13,5%	13,8%	14,4%
kobiety na stanowiskach kierowniczych	11,0%	12,0%	11,5%	12,3%	12,5%
pracownice umysłowe	28,4%	28,4%	28,5%	28,8%	28,9%
pracownice fizyczne	4,1%	3,9%	4,5%	4,9%	5,7%
uczennice zawodów technicznych	12,1%	11,8%	12,4%	13,5%	13,4%
uczennice zawodów nietechnicznych	55,9%	55,2%	50,8%	47,4%	52,7%

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 2018/19 łączne koszty rozwoju

personelu wyniosły około 54 mln euro, a kształceniem i doksztalcaniem objęto 84,8% pracowników. W tymże roku w skali całego koncernu przeznaczono na szkolenia 913 078 godzin – na jednego uczestnika szkoleń przypadają przeciętnie 22,1 godziny zajęć.

BHP

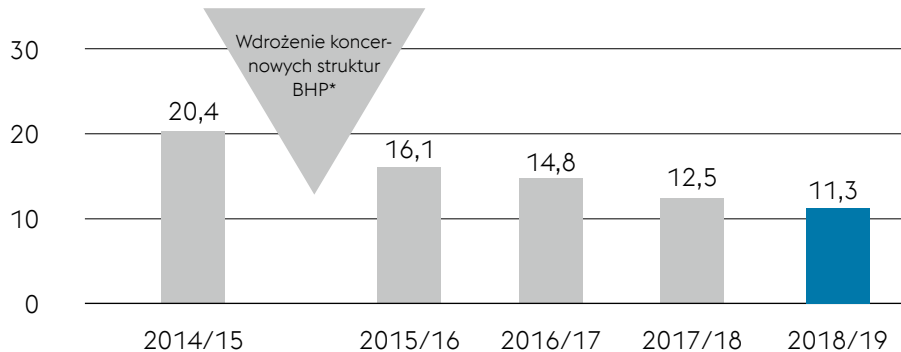


Bezpieczeństwo i higiena pracy są fundamentalną wartością, mającą priorytetowe znaczenie dla koncernu voestalpine. Pracujemy nad dalszym zmniejszeniem częstotliwości wypadków przy pracy i podniesieniem poziomu zdrowia wszystkich pracowników koncernu voestalpine, niezależnie od ich stanowiska i miejsca pracy. Podstawowe standardy bezpieczeństwa obowiązujące w całym koncernie uważamy za fundament skutecznej kultury przedsiębiorstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.



WSKAŹNIK LICZBY WYPADKÓW, POWODUJĄCYCH NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY

na dzień 31 marca



*zmiana definicji wskaźników

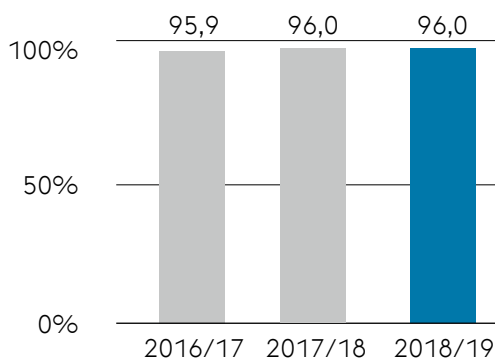
POZIOM ZDROWOTNOŚCI PRACOWNIKÓW

Poziom zdrowotności to procent wymaganego czasu pracy, w którym pracownicy faktycznie

byli obecni, przypadający na zdefiniowaną jednostkę czasu.

POZIOM ZDROWOTNOŚCI PRACOWNIKÓW

na dzień 31 marca



ISO 45001

Liczne spółki koncernowe voestalpine uzyskały już certyfikacje zgodne ze standardem „System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy”.

Certyfikacja zgodna z nowym międzynarodowym standardem ISO 45001 nastąpi w ramach recertyfikacji zgodnej z normą OHSAS 18001.

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

<http://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



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.