

SPOŁECZNA
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
BIZNESU
FAKTY I LICZBY

2021/22

LICZBY, DANE, FAKTY

voestalpine jest działającym globalnie koncernem stalowym i technologicznym dysponującym połączonymi kompetencjami w zakresie tworzyw i obróbki. Przedsiębiorstwo, mające swoją siedzibę w Linz, dzieli się na cztery dywizje, które dzięki swoim portfolio produktów należą do wiodących dostawców w Europie i na świecie.

Jako międzynarodowy koncern, voestalpine bardzo poważnie traktuje swoją odpowiedzialność za środowisko i klimat oraz stara się być pionierem w dziedzinie ekologii. Dlatego voestalpine angażuje się w realizację globalnych celów klimatycznych i intensywnie pracuje nad technologiami służącymi redukcji własnych emisji CO₂, a w perspektywie długoterminowej – dekarbonizacji produkcji.

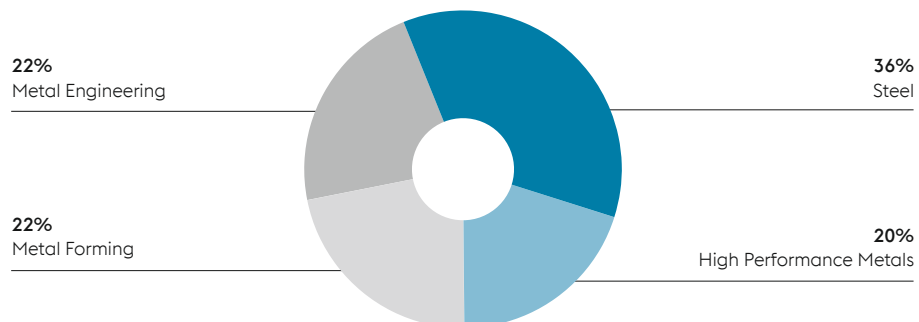
ROZWÓJ WSKAŹNIKÓW

mln euro	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21*	2021/22
przychód z obrotu	12 897,8	13 560,7	12 717,2	10 901,9	14 923,2
EBITDA	1 954,1	1 564,6	1 181,5	1 148,1	2 291,3
marża EBITDA	15,2%	11,5%	9,3%	10,5%	15,4%
EBIT	1 180,0	779,4	-89,0	338,2	1 454,3
marża EBIT	9,1%	5,7%	-0,7%	3,1%	9,7%
pracownicy (w przeliczeniu na pełne etaty) na koniec roku gospodarczego	51 621	51 907	49 682	48 654	50 225
nakłady na prace badawcze	152,0	170,5	174,4	153,0	173,8
nakłady na urządzenia służące ochronie środowiska w Austrii	258,0	299,1	314,5	300,1	437,0
inwestycje w urządzenia służące ochronie środowiska w zakładach produkcyjnych w Austrii	41,0	66,0	35,0	15,3	27,0
produkcja stali surowej (w mln ton)	8,140	6,895	7,173	6,882	7,838

* Dopasowany wstecznie rok gospodarczy 2020/21

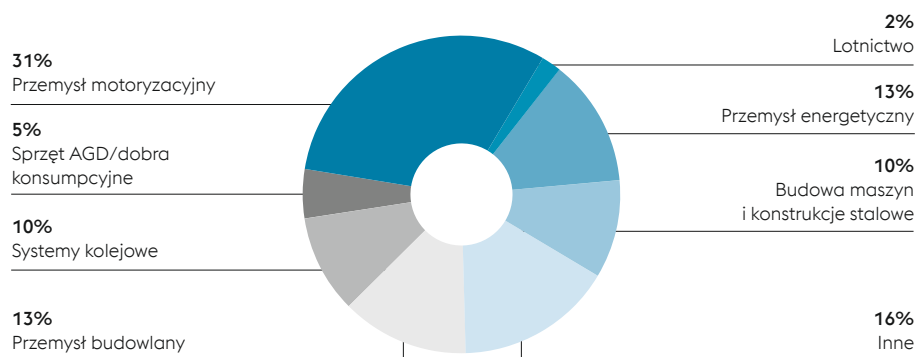
OBROTY WEDŁUG DYWIZJI

Udział procentowy w łącznych obrotach dywizji w roku gospodarczym 2021/22



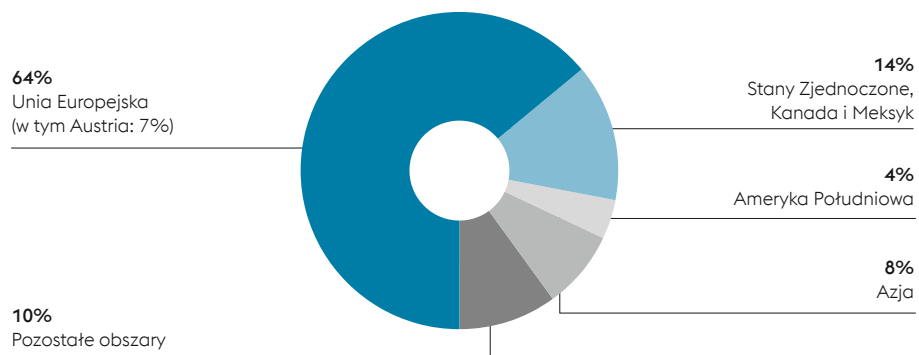
OBROTY WEDŁUG BRANŻ

Udział procentowy w obrocie koncernu w roku gospodarczym 2021/22



OBROTY WEDŁUG REGIONÓW

Udział procentowy w obrocie koncernu w roku gospodarczym 2021/22

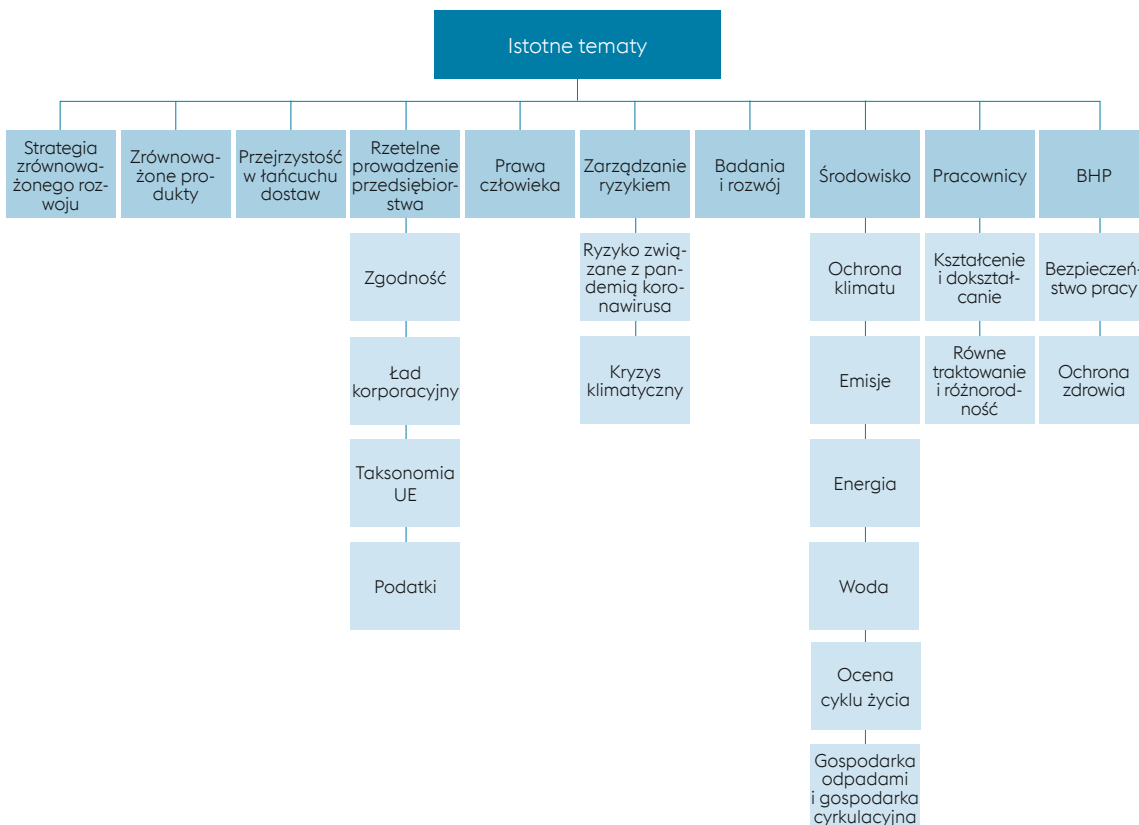
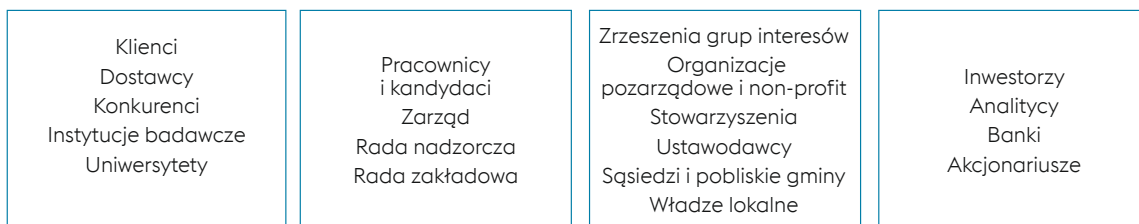


INTERESARIUSZE I ZARZĄDZANIE SPOŁECZNĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ BIZNESU

Interesariusze to osoby, które ze względów prywatnych lub zawodowych interesują się organizacją, ponieważ działania tej organizacji mają na nie wpływ lub te osoby mogą mieć wpływ na rozwój organizacji.

Ważne zadanie zarządu polega na utrzymywaniu kontaktu z interesariuszami, zajmowaniu się ich sprawami oraz dbaniu o jak najlepsze wy-

równanie interesów. Stanowiło to w przeszłości i nadal stanowi podstawę pomyślnego i trwałego rozwoju voestalpine.



RZETELNE PROWADZENIE PRZEDSIĘBIORSTWA

Rzetelne prowadzenie przedsiębiorstwa polega z jednej strony na zapewnieniu odpowiedzialnego kierownictwa i nadzoru, nastawionego na długofalowe tworzenie wartości w sposób zgodny z wymogami zrównoważonego rozwoju (ład korporacyjny), a z drugiej strony 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 zobowiązali się do przestrzegania austriackiego kodeksu ładu korporacyjnego.

Zgodność

Zobowiązujemy się do przestrzegania wszelkich mających zastosowanie 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 oraz Europejską konwencją praw człowieka i podstawowych wolności, wspieramy też UN Global Compact.



ZGODNOŚĆ

Koncern voestalpine zobowiązuje swoje spółki i wszystkich pracowników do przestrzegania prawa mającego zastosowanie w każdym państwie, w którym prowadzi swoją działalność. 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.

TAKSONOMIA UE

Od 1 stycznia 2022 r. europejskie przedsiębiorstwa, które są notowane na giełdzie, są zobowiązane do klasyfikowania swojej działalności gospodarczej zgodnie z rozporządzeniem w sprawie taksonomii oraz do publikowania wyników w skonsolidowanym, pozafinansowym oświadczeniu lub w skonsolidowanym, pozafinansowym raporcie (zgodnie z wymogami § 267a austriackiego kodeksu spółek). Dokument taki powinien zawierać klasyfikację rodzajów działalności gospodarczej zgodnie z ich zrównoważonym rozwojem pod kątem ekologii. W ramach klasyfikacji w zakresie spełniania kryteriów taksonomii, obejmującej aktualny okres sprawozdawczy, należy uwzględnić wyłączenie cele ekologiczne „ochrona klimatu” oraz „dostosowanie do zmian klimatycznych”.

W aktualnym okresie sprawozdawczym należy podać następujące kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) dla rodzajów działalności gospodarczej:

- >> Udział obrotów związanych z rodzajami działalności gospodarczej, które są ujęte w unijnym rozporządzeniu w sprawie taksonomii.
- >> Udział wydatków inwestycyjnych (CapEx) związanych z rodzajami działalności gospodarczej, które są ujęte w unijnym rozporządzeniu w sprawie taksonomii.
- >> Udział wydatków operacyjnych (OpEx) związanych z rodzajami działalności gospodarczej, które są ujęte w unijnym rozporządzeniu w sprawie taksonomii.

		mln euro	Kod	Obroty całkowite	Udział w obrotach
Obroty spełniające kryteria taksonomii	A. Rodzaje działalności gospodarczej spełniające kryteria taksonomii				
		Produkcja żelaza i stali	3.9.	7 312,4	49,0%
		Przewóz towarów w transporcie kolejowym	6.2.	21,2	0,1%
		Infrastruktura transportu szynowego	6.14.	1 523,6	10,2%
		Obroty w ramach rodzajów działalności gospodarczej spełniających kryteria taksonomii		8 857,2	59,4%
		B. Obroty w ramach rodzajów działalności niespełniających kryteriów taksonomii		6 066,1	40,6%
	Suma obrotów		14 923,3	100,0%	
		mln euro	Kod	Całkowite wydatki inwestycyjne	Udział wydatków inwestycyjnych
Wydatki inwestycyjne spełniające kryteria taksonomii (CapEx)	A. Rodzaje działalności gospodarczej spełniające kryteria taksonomii				
		Produkcja żelaza i stali	3.9.	373,5	52,7%
		Przewóz towarów w transporcie kolejowym	6.2.	0,2	0,0%
		Infrastruktura transportu szynowego	6.14.	51,5	7,3%
		Wydatki inwestycyjne w ramach rodzajów działalności gospodarczej spełniających kryteria taksonomii		425,2	60,0%
		B. Wydatki inwestycyjne w ramach rodzajów działalności gospodarczej niespełniających kryteriów taksonomii		283,1	40,0%
	Suma wydatków inwestycyjnych		708,3	100,0%	
		mln euro	Kod	Całkowite wydatki operacyjne	Udział wydatków operacyjnych
Wydatki operacyjne spełniające kryteria taksonomii (OpEx)	A. Rodzaje działalności gospodarczej spełniające kryteria taksonomii				
		Produkcja żelaza i stali	3.9.	571,2	69,0%
		Przewóz towarów w transporcie kolejowym	6.2.	2,1	0,3%
		Infrastruktura transportu szynowego	6.14.	44,0	5,3%
		Wydatki operacyjne w ramach rodzajów działalności gospodarczej spełniających kryteria taksonomii		617,3	74,5%
		B. Wydatki operacyjne w ramach rodzajów działalności gospodarczej niespełniających kryteriów taksonomii		210,8	25,5%
	Suma wydatków operacyjnych		828,1	100,0%	

PRAWA CZŁOWIEKA

W swoim bezwarunkowym zobowiązaniu do przestrzegania praw człowieka voestalpine opiera się na Powszechnej deklaracji praw człowieka oraz Europejskiej konwencji praw człowieka. Ponadto od 2013 roku nasz koncern wspiera inicjatywę UN Global Compact i dziesięć proponowanych przez nią zasad, obejmujących postulaty dotyczące praw człowieka, norm pracy, ochrony środowiska i zwalczania korupcji.

SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA

Wszyscy pracownicy koncernu voestalpine mają obowiązek ukończenia szkolenia online dotyczącego praw człowieka. Szkolenie obejmuje trzy moduły:

- >> Moduł 1: Podstawy praw człowieka
- >> Moduł 2: Prawa człowieka w codziennej pracy
- >> Moduł 3: Prawa człowieka w łańcuchu dostaw

SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW OCHRONY W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA

Personel ochrony zakładów voestalpine jest przeważnie u nas zatrudniony, dlatego obowiązuje go kodeks postępowania (Code of Conduct). Pracownicy firm zewnętrznych podlegają kodeksowi postępowania dla partnerów biznesowych voestalpine. Oba dokumenty zobowiązują do 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.

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 stanowczo odrzuca pracę dzieci, pracę przymusową i obowiązkową. W naszym przedsiębiorstwie nie doszło dotychczas do żadnego przypadku tego rodzaju. Również w zakładach swoich dostawców i partnerów biznesowych koncern voestalpine nie toleruje żadnych 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 korzystania z pracy przymusowej i obowiązkowej.

HANDEL LUDŹMI I WSPÓŁCZESNE FORMY NIEWOLNICTWA

Spółki koncernu voestalpine, podlegające brytyjskiej ustawie zwalczającej współczesne niewolnictwo (UK 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.

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Aktywne zarządzanie ryzykiem, jakie voestalpine stosuje od lat, gwarantuje długoterminowe istnienie przedsiębiorstwa oraz wzrost wartości, a tym samym stanowi istotny czynnik sukcesu dla całego koncernu. Poprzez spójny proces zarządzania ryzykiem, który wszystkie jednostki operacyjne i strategiczne koncernu przeprowadzają kilka razy do roku, oraz wewnętrzne systemy kontroli, stanowiące również integralną część struktury i procesów organizacyjnych, istotne ryzyka udaje się już na wczesnym etapie w sposób systematyczny rozpoznać, przeanalizować i ocenić.

Procesy są stale monitorowane. W razie potrzeby natychmiast podejmowane są działania minimalizujące ryzyko.

Obserwowane ryzyka to między innymi:

- >> Dostępność surowców i energii
- >> Logistyka i łańcuchy dostaw
- >> Ryzyko związane ze zmianami klimatycznymi
- >> Awarie urządzeń produkcyjnych
- >> Awarie systemów IT
- >> Ryzyko związane ze zgodnością
- >> Ryzyko związane z ochroną danych
- >> Ryzyko w obszarze finansowym

Fizyczne rodzaje ryzyka związane ze zmianami klimatycznymi

W odniesieniu do ryzyka wynikającego z zagrożeń naturalnych – takich jak powódzie lub niski stan wody, obciążenie śniegiem, susza, burze i silne wiatry lub wahania temperatury – koncern voestalpine podjął obszerne środki ostrożności. Zaliczają się do nich regularne ćwiczenia oraz inspekcje i badania Risk Surveys przeprowadzane wraz z ubezpieczycielem. W niektórych lokalizacjach, przede wszystkim tych położonych przy rzekach lub zbiornikach wodnych, występuje ryzyko związane ze zmieniającym się poziomem wód. Koncern voestalpine regularnie monitoruje te oraz inne ryzyka fizyczne oraz sprawdza, czy istniejące plany awaryjne i rozwiązania konstrukcyjne, jak np. czujniki pożarowe, instalacje tryskaczowe i ochrona przeciwpowodziowa, nadal zapewniają adekwatny poziom ochrony.

Regularna wymiana spostrzeżeń z wewnętrznymi i zewnętrznymi towarzystwami ubezpieczeniowymi, w uzupełnieniu do środków podejmowanych wewnątrz koncernu, przyczynia się do minimalizowania skutków tego typu rodzajów ryzyka dla przedsiębiorstwa.

W zakresie zaopatrzenia w surowce (np. dostawy statkami do zakładów w Linz) w zależności od sytuacji uwzględnia się możliwe uwarunkowane klimatycznie wahania poziomu wód oraz wynikającą z nich utrudnioną żeglugę rzeczną (np. po Dunaju) poprzez dopasowanie liczby wykorzystywanych statków oraz ilości transportowanych ładunków.

Inne istotne ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem

Na wszystkich poziomach brane są pod uwagę ryzyka wraz z ich skutkami, związane z kwestiami pracowniczymi, przestrzeganiem praw człowieka i zwalczaniem korupcji. Szczegółowe informacje na ten temat zawarto w odpowiednich sekcjach niniejszego raportu CR.

BADANIA I ROZWÓJ

Strategia przedsiębiorstwa voestalpine jest ukierunkowana na osiągnięcie pozycji lidera w dziedzinie innowacji, technologii i jakości. Dlatego badania i rozwój stanowią istotny element modelu biznesowego. Nieustanne opracowywanie nowych produktów i procesów produkcji jest dla voestalpine nieodzowne w dążeniu do uzyskania przewagi konkurencyjnej oraz utrzymania pozycji lidera w zakresie technologii.

W ten sposób innowacje zorientowane na potrzeby klientów zapewniają trwałą sukces przedsiębiorstwa. Celem voestalpine jest ponadto zagwarantowanie, aby absolutnie wszystkie projekty w ramach rozwoju produktu i procesów miały pozytywny wpływ na zrównoważony rozwój. W tym celu wprowadzane są kryteria zrównoważonego rozwoju, do których można przypisać wszystkie projekty w ramach badań i rozwoju.



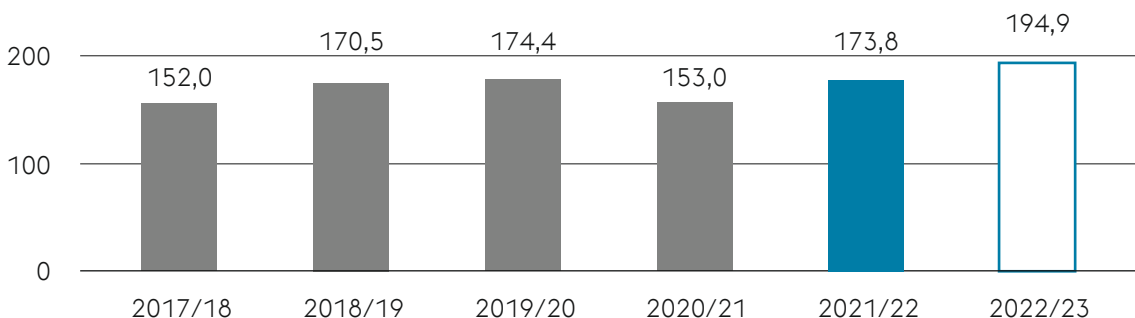
NAKŁADY NA PRACE BADAWCZE W KONCERNIE voestalpine

Po wywołanym pandemią koronawirusa spadku w latach 2020/21 koncern voestalpine ponownie przeznaczył w roku obrotowym 2021/22 znacznie większą kwotę na badania i rozwój. Była to nawet rekordowa wartość, która wynosiła

173,8 mln euro. Budżet na badania i rozwój na rok obrotowy 2022/23 obejmuje kwotę 195 mln euro. Oznacza to kontynuację trendu wzrostowego z poprzednich lat, odzwierciedlającego wysokie znaczenie badań i rozwoju dla koncernu.

NAKŁADY NA PRACE BADAWCZO-ROZWOJOWE BRUTTO

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



ŚRODOWISKO

Odpowiedzialność za środowisko jest nieodłącznym elementem filozofii koncernu voestalpine. Oszczędne gospodarowanie zasobami, takimi jak surowce i energia, w całym łańcuchu produkcji jest równie istotne jak minimalizacja wpływu procesów i produktów na środowisko.

Aby osiągnąć te cele, w zakładach produkcyjnych voestalpine stosujemy najlepsze dostępne technologie, a w ramach istniejących procesów produkcji stali systematycznie dążymy 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. Wszystkie te działania są wspierane przez przejrzyste i efektywne systemy zarządzania środowiskowego, które zostały wdrożone już w niemal 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

Emisje do powietrza, gleby i wody: minimalizacja dzięki użyciu najlepszych dostępnych technologii

Ze względu na szczególne cechy fizykochemiczne stosowanych obecnie metod produkcji emisji tych nie da się całkowicie uniknąć. Kierujemy naszymi zakładami produkcyjnymi, stosując najlepsze dostępne i ekonomicznie uzasadnione technologie, a zarazem pracując nad

rozwojem nowych procesów, pozwalających w najwyższym możliwym stopniu na zminimalizowanie wpływu na środowisko naturalne w zakresie powietrza, gleby i wody.

Gospodarka cyrkulacyjna i ocena cyklu życia

Wspieramy kompleksową i zintegrowaną ocenę nie tylko materiałów użytkowanych w produkcji (ocena cyklu życia, ang. Life Cycle Assessment), lecz również wszelkich łańcuchów przetwarzania i wartości w ramach gospodarki cyrkulacyjnej.

Polityka energetyczna i klimatyczna: dążenie do produkcji niskoemisyjnej

Przyczyniamy się do długofalowej dekarbonizacji systemu gospodarczego i życia codziennego przede wszystkim przez prowadzenie – często we współpracy z partnerami zewnętrznymi – kompleksowych prac badawczo-rozwojowych nad nowymi technologiami. Prowadzimy ponadto otwarty, konstruktywny dialog z interesariuszami, takimi jak decydenci polityczni, grupy interesów, społeczeństwa obywatelskie oraz organizacje naukowe i zajmujące się ochroną środowiska.



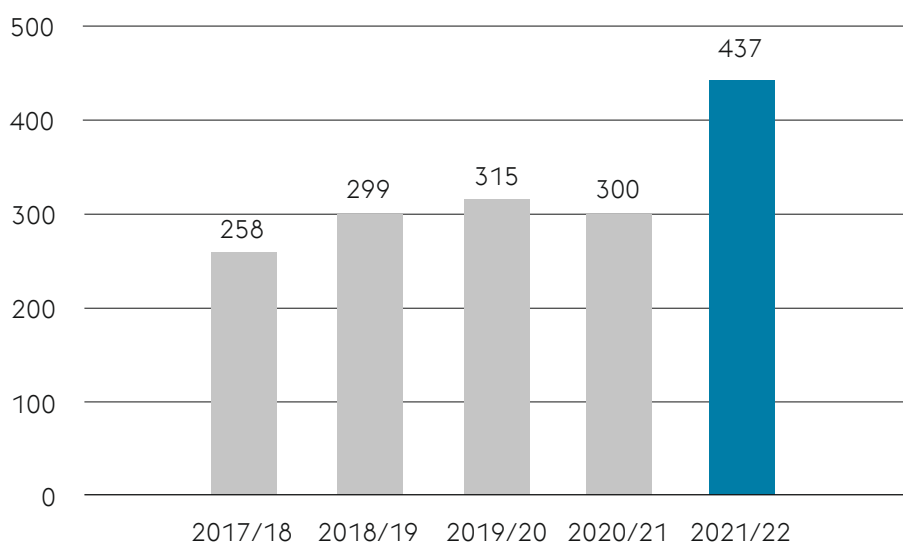
SYSTEMY ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKOWEGO

Wewnętrzny system zarządzania danymi środowiskowymi voestalpine obejmuje około 120 spółek i zakładów produkcyjnych na całym świecie, mających istotny wpływ na bilans ekologiczny koncernu. System ten uwzględnia wszystkie procesy produkcji i obróbki stali, a tym samym wszystkie energochłonne i wysokoemisyjne obszary działalności.

Koncern voestalpine na całym świecie powszechnie wprowadził systemy zarządzania. 75% zakładów produkcyjnych dysponuje systemem zarządzania środowiskowego zgodnym z ISO 14001 lub EMAS. 30% spółek jest objętych certyfikowanym systemem zarządzania energią zgodnym z ISO 50001.

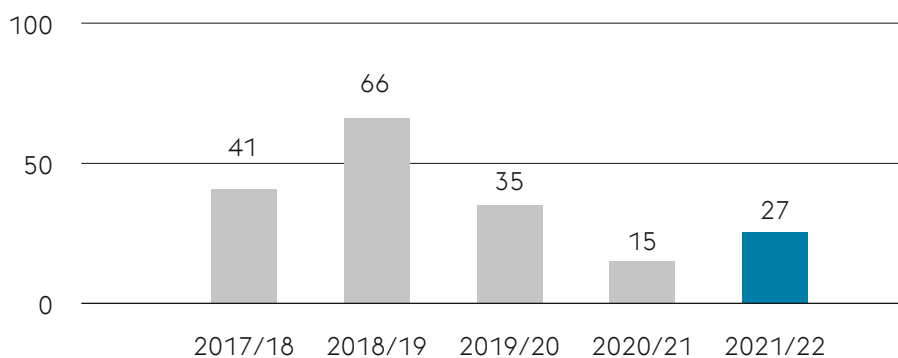
NAKŁADY NA RZECZ ŚRODOWISKA

w mln euro



INWESTYCJE NA RZECZ ŚRODOWISKA

w mln euro



EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

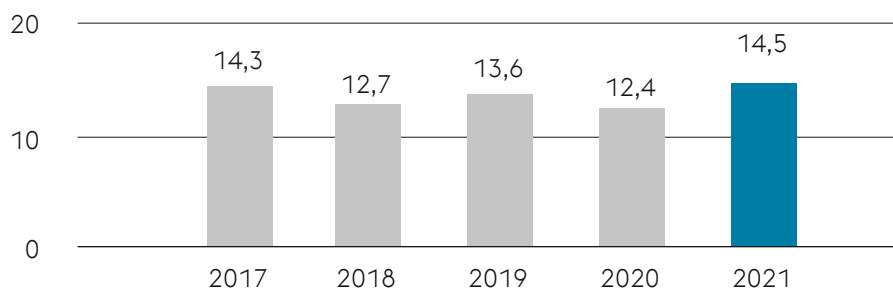
Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1) pochodzące z około 120 zakładów produkcyjnych koncernu voestalpine wzrosły w 2021 roku, po spadku w poprzednim roku wywołanym pandemią koronawirusa, o 16,2% do poziomu 14,5 mln ton ekwiwalentu CO₂. Większość z nich została wytworzona w Austrii w zakładach Linz (9,6 mln ton) i Donawitz (3,1 mln ton), gdzie w piecach hutniczych produkowana

jest stal surowa. Poza dwutlenkiem węgla wartości emisji obejmują także gazy cieplarniane metan i tlenek diazotu.

Oprócz emisji bezpośrednich (zakres 1) zbadano również pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2 + zakres 3) i kompleksowo przeanalizowano je zgodnie z metodyką EF 3.0 Climate Change.

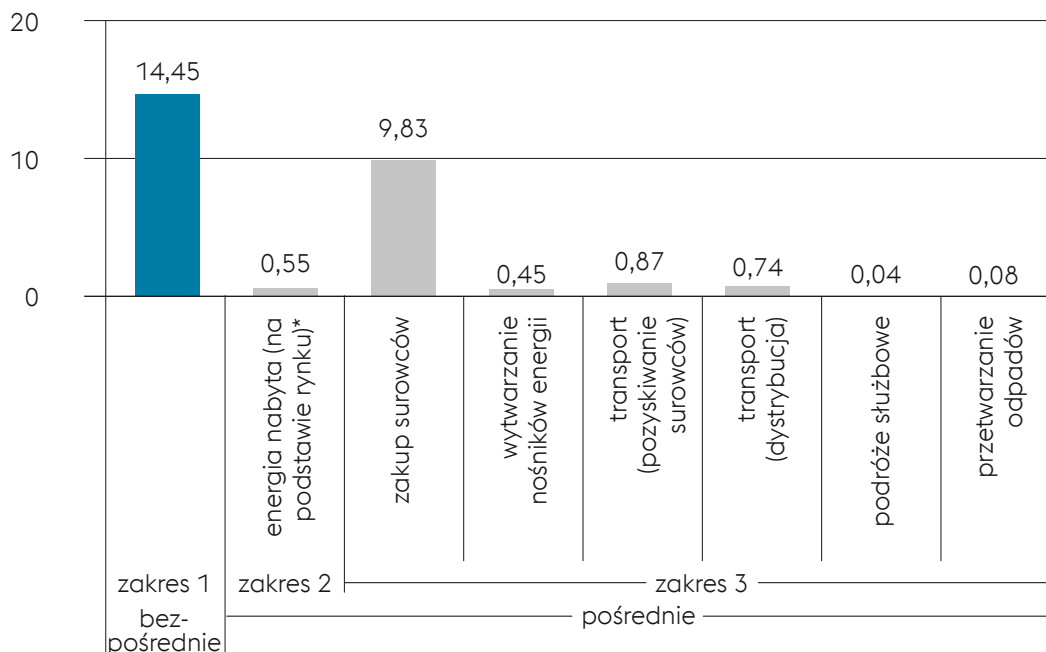
ZAKRES 1 – EMISJE

w mln ton CO₂e



BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH W ROKU 2021

w mln ton CO₂e

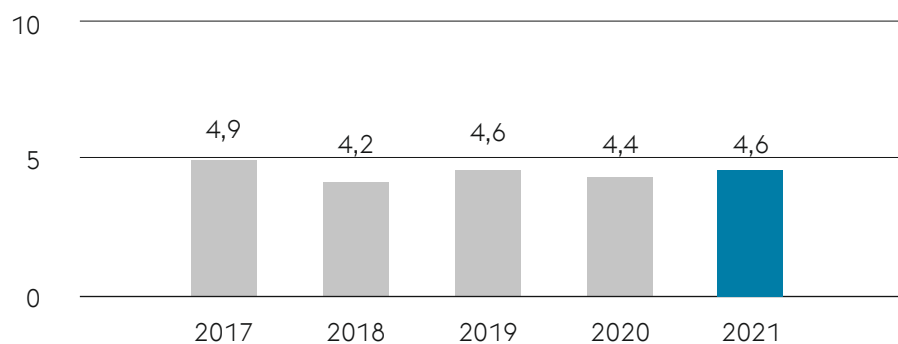


* Zakres 2 na podstawie rynku: 0,55 mln ton CO₂e

Zakres 2 na podstawie oddziałów: 0,73 mln ton CO₂e

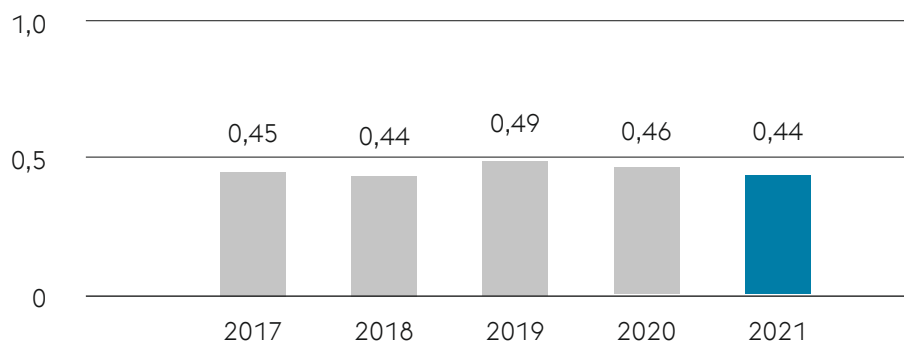
EMISJE DWUTLENKU SIARKI (SO₂)

kt



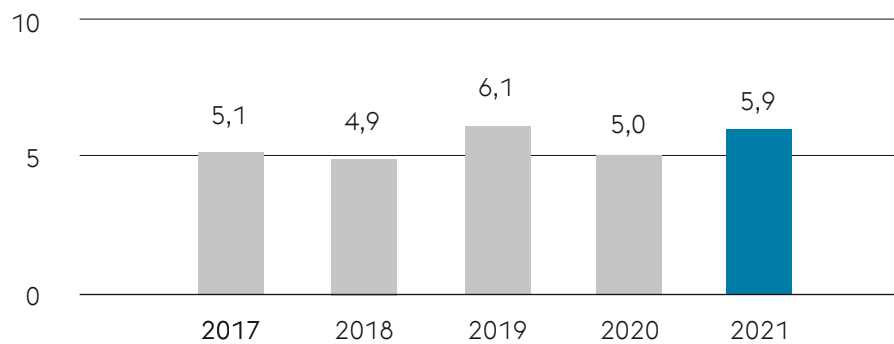
EMISJE DWUTLENKU SIARKI (SO₂) NA TONĘ PRODUKTU

kg/t produktu



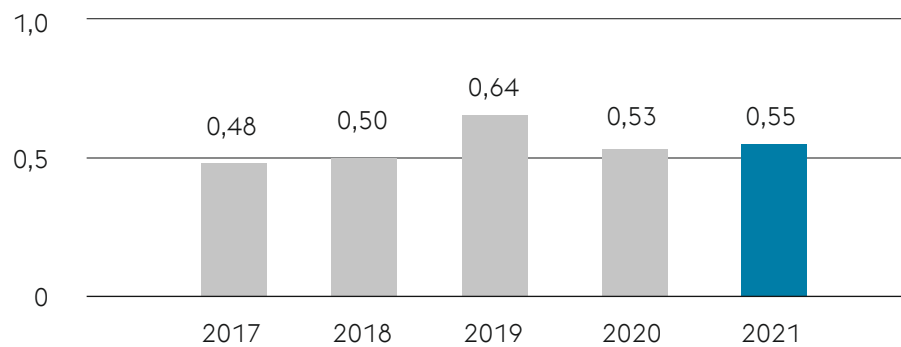
EMISJE TLENKÓW AZOTU (NO_x)

kt



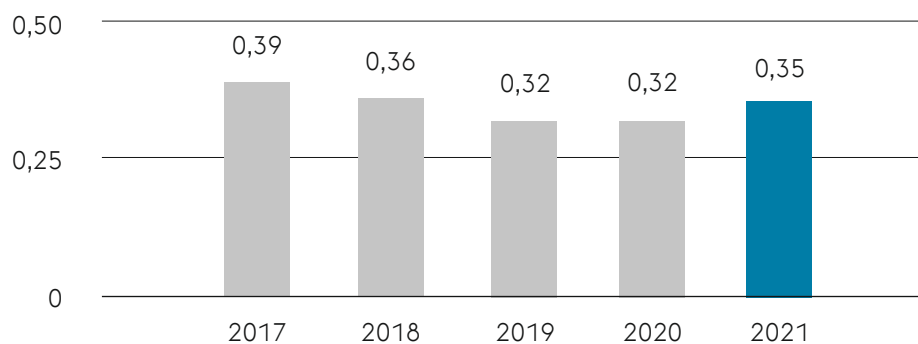
EMISJE TLENKÓW AZOTU (NO_x) NA TONĘ PRODUKTU

kg/t produktu



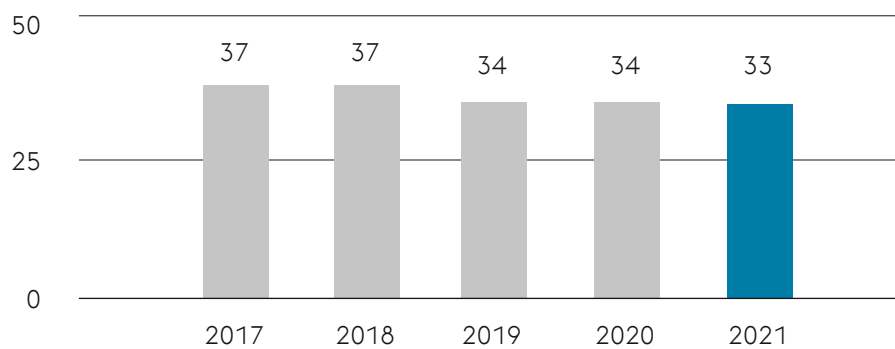
WYCHWYCONE EMISJE PYŁÓW

kt



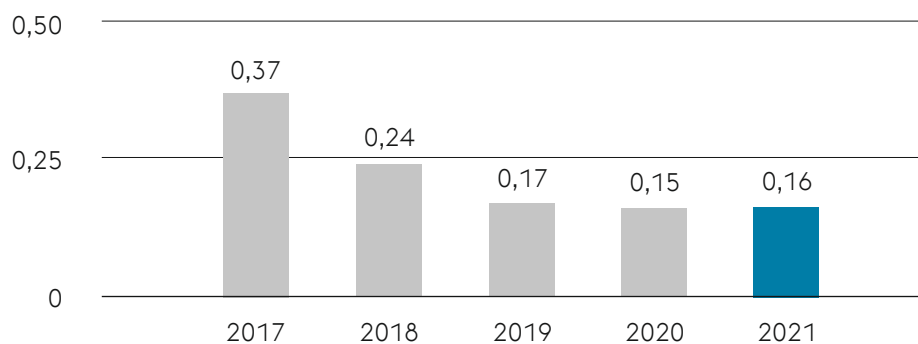
WYCHWYCONE EMISJE PYŁÓW NA TONĘ PRODUKTU

g/t produktu



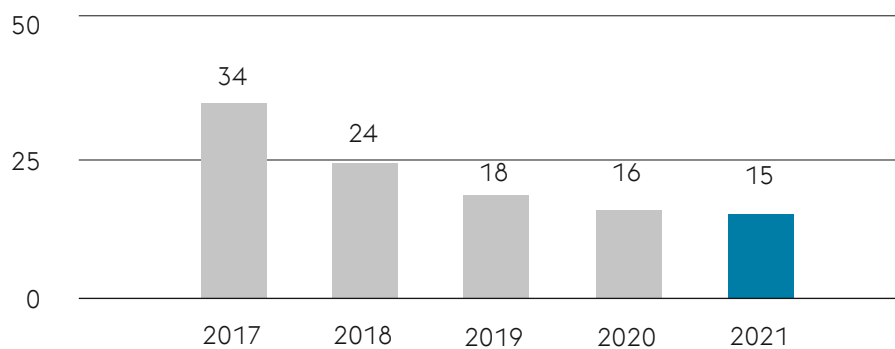
EMISJE LOTNYCH ZWIĄZKÓW ORGANICZNYCH (LZO)

kt

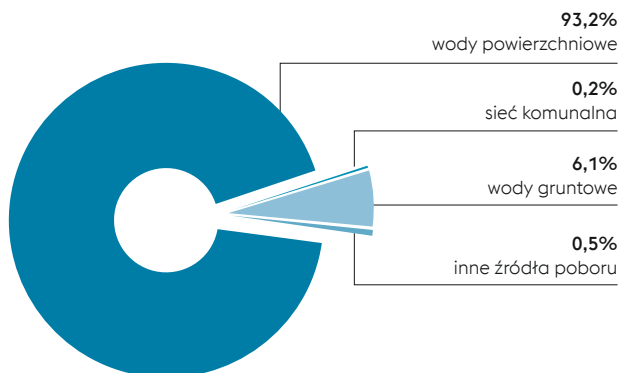


EMISJE LOTNYCH ZWIĄZKÓW ORGANICZNYCH (LZO) NA TONĘ PRODUKTU

g/t produktu

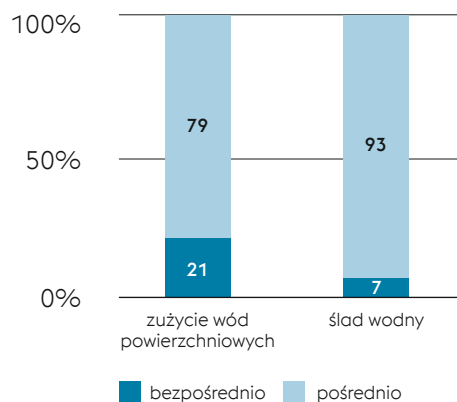


POBÓR WODY W ROKU 2021



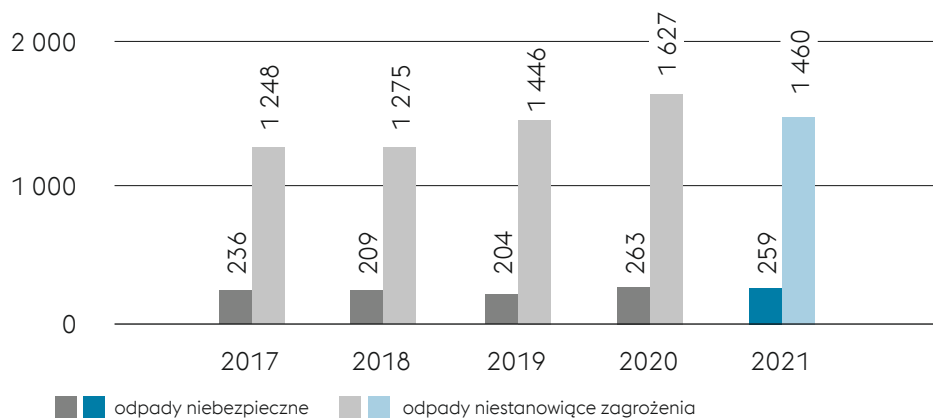
ŚLAD WODNY W ROKU 2021

w %



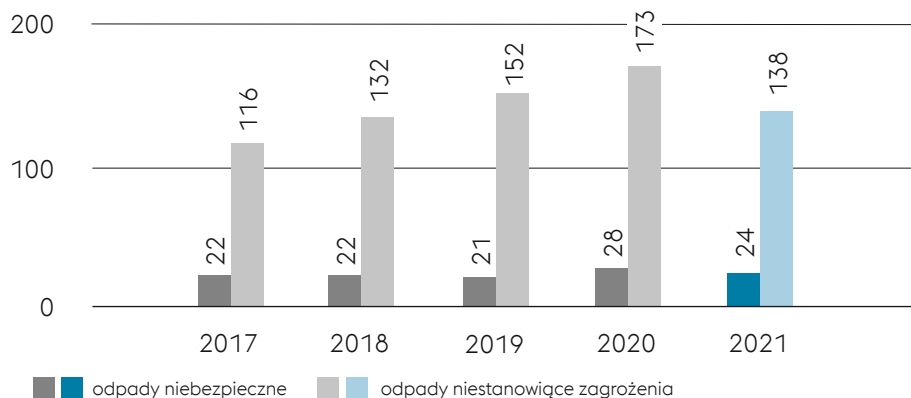
IŁOŚĆ ODPADÓW

kt



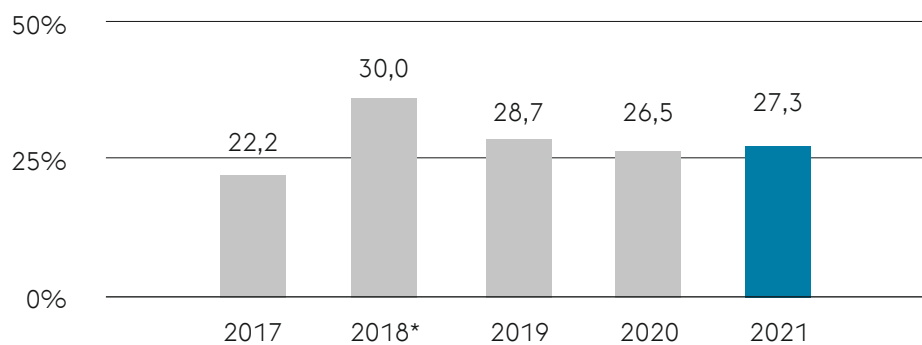
IŁOŚĆ ODPADÓW NA TONĘ PRODUKTU

kg/t produktu



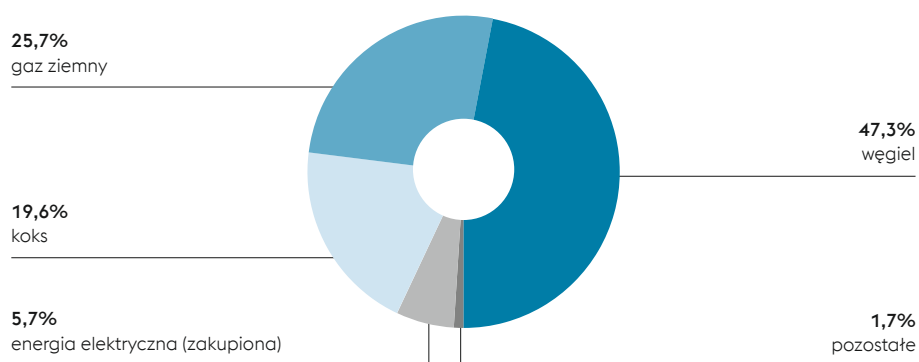
POZIOM RECYKLINGU

w %



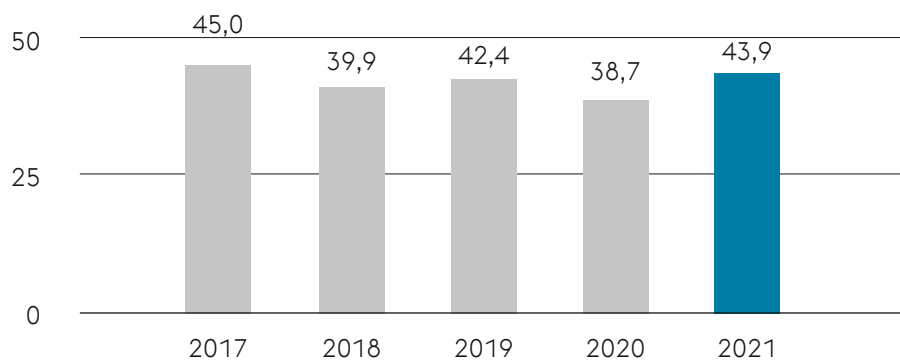
* Od 2018: Wskaźnik recyklingu dla żelaza, mierzony w odniesieniu do produkcji całkowitej

UDZIAŁ POSZCZEGÓLNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII W ROKU 2021



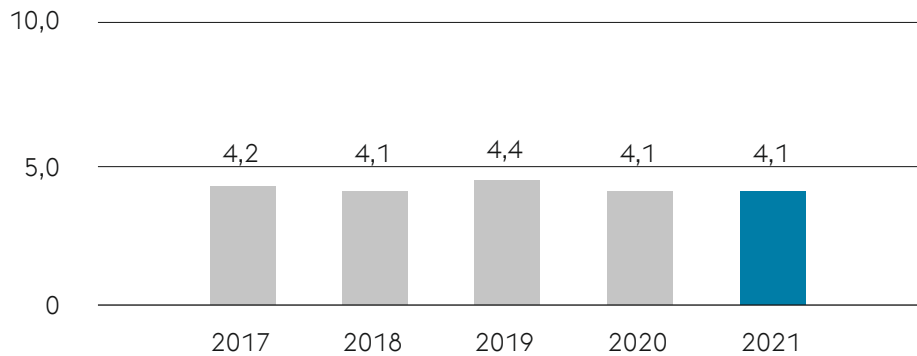
CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII

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 wytycznych dla naszej strategii w zakresie zrównoważonego rozwoju.

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.

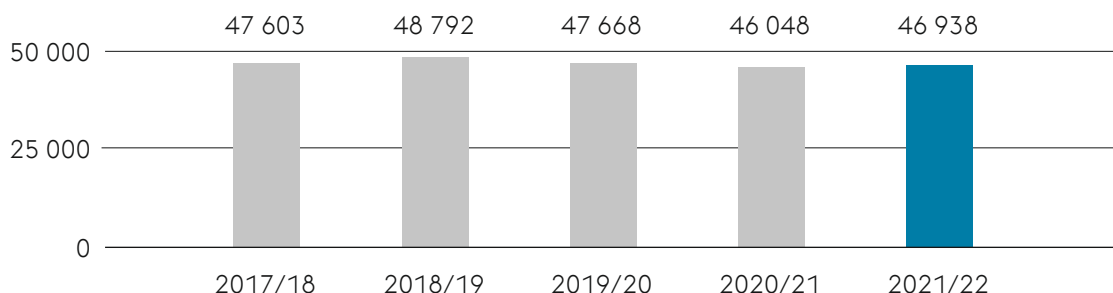
Kształcenie i doksztalcanie

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.



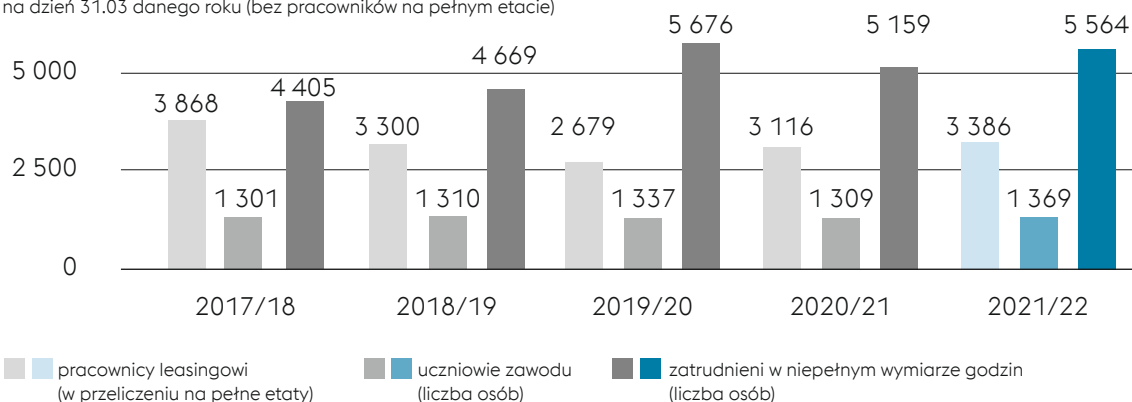
LICZEBNOŚĆ PRACOWNIKÓW

Personel zatrudniony na dzień 31.03 (bez uczniów zawodu i pracowników w leasingu, liczba osób).



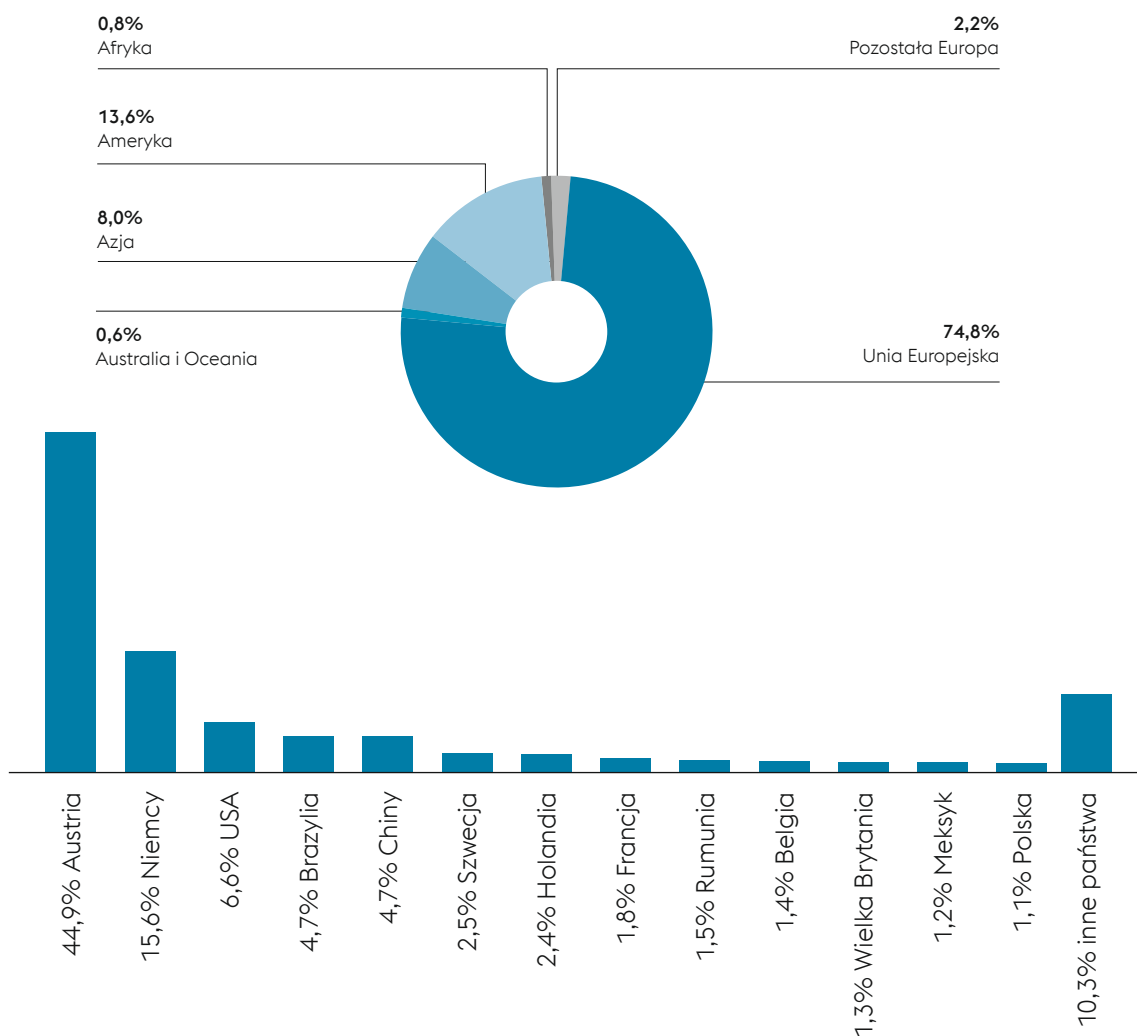
PODZIAŁ PRACOWNIKÓW ZE WZGLĘDU NA RODZAJ STOSUNKU PRACY

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



ZATRUDNIENIE WEDŁUG REGIONÓW I PAŃSTW

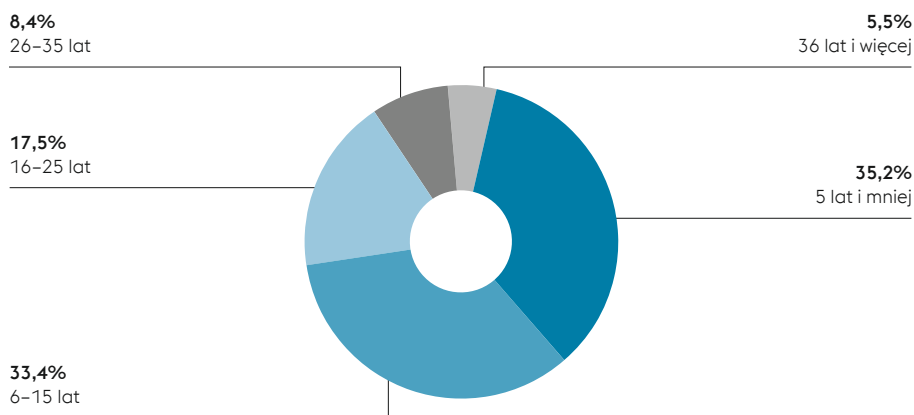
na dzień 31.03.2022 r., w przeliczeniu na pełne etaty



STAŻ PRACY

na dzień 31.03.2022 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 niemal 50 000 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 przez dyrektora generalnego voestalpine Karty Różnorodności, które miało miejsce w lutym 2018 r. 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 (Code of Conduct) podkreślono, że w koncernie nie będzie tolerowana żadna forma dyskryminacji.

OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

W Austrii pracodawcy zatrudniający ponad 25 osób zobowiązani są do oferowania miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością. Na dzień 31.03.2022 r. w austriackich zakładach koncernu uprzywilejowanie w myśl ustawy o zatrudnianiu niepełnosprawnych przysługiwało 580 pracownikom. Ze względu na ochronę danych osobowych poza Austrią nie gromadzimy informacji o ewentualnej niepełnosprawności

pracowników. Dla koncernu voestalpine jest oczywiste, że wszystkie nasze zakłady muszą wywiązywać się z wszelkich ustawowych obowiązków zatrudniania i integracji osób z niepełnosprawnością. Jednocześnie podejmowane są liczne działania stwarzające atmosferę szacunku i godności. Wspieramy również działania na rzecz integracji prowadzone poza naszym przedsiębiorstwem.

UDZIAŁ PRACOWNIKÓW PŁCI ŻEŃSKIEJ

na dzień 31.03 danego roku

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
kobiety łącznie	13,8%	14,4%	14,7%	14,8%	15,4%
kobiety na stanowiskach kierowniczych	12,3%	12,5%	12,5%	13,6%	12,9%
pracownice administracyjne	28,8%	28,9%	29,1%	29,3%	29,6%
pracownice fizyczne	4,9%	5,7%	5,8%	5,8%	6,4%
uczennice zawodów (technicznych)	13,5%	13,4%	15,6%	14,0%	16,5%
uczennice zawodów (pozostałych)	47,4%	52,7%	47,8%	50,3%	48,1%

KSZTAŁCENIE I DOKSZAŁCANIE

Innowacyjności i wysokiej jakości nie da się zapewnić bez ciągłego szkolenia i rozwoju pracowników. Dlatego podnoszenie kwalifikacji to dla voestalpine ważny warunek sukcesu przedsiębiorstwa. Jest ono także ważnym czynnikiem rozwoju osobistego pracowników oraz pomaga im w nawiązywaniu relacji z kolegami z innych oddziałów i lokalizacji.

Łączne koszty rozwoju personelu w roku obrotowym 2021/22 wyniosły ponad 52 mln euro, a kształceniem i dokszałcaniem objęto 76,9% pracowników. W tymże roku w skali całego koncernu przeznaczono na szkolenia 630 587 godzin – na jednego uczestnika szkoleń przypadało przeciętnie 17,5 godzin zajęć.

UCZNIOWIE ZAWODU/PRAKTYKANCY

Według danych na dzień 31.03.2022 r. w koncernie voestalpine naukę w około pięćdziesięciu zawodach pobiera 1369 uczennic i uczniów, większość z nich (62,9%) uczy się w austriackich zakładach. Kolejne 19,8% uczniów kształci się w Niemczech, w tzw. systemie równoległym, tj. uczęszczanie do szkoły zawodowej z praktyką. Dzięki dostosowaniu nauki zawodu do aktualnych potrzeb możemy zaoferować 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 90 000 euro.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY



Bezpieczeństwo na stanowisku pracy oraz zdrowie pracowników, jako główne wartości, są dla voestalpine najwyższym priorytetem. Pracujemy nad ciągłym 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.

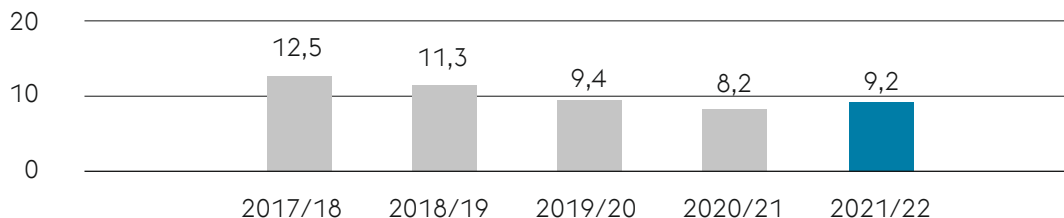


100% spółek produkcyjnych voestalpine dysponuje systemem zarządzania BHP, 50% z nich posiada certyfikat ISO 45001 (dawniej OHSAS 18001). Tym samym około 30 500 pracowników

(72%) produkcji jest zatrudnionych w zakładach posiadających certyfikowany system zarządzania bezpieczeństwem pracy.

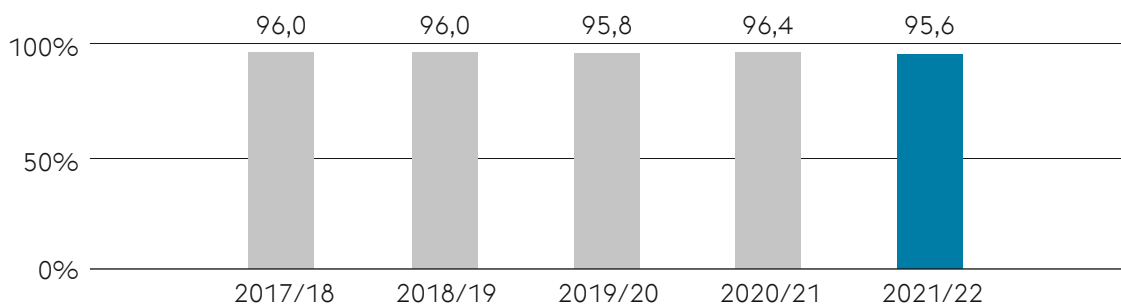
WSKAŹNIK LICZBY WYPADKÓW, POWODUJĄCYCH NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY

na dzień 31.03 danego roku



POZIOM ZDROWOTNOŚCI PRACOWNIKÓW

na dzień 31.03 danego roku



Poziom zdrowotności stanowi informację, w ilu procentach wymaganego czasu pracy w zde-

finiowanej jednostce czasu wszyscy pracownicy faktycznie byli obecni.

KONTAKT I STOPKA REDAKCYJNA

Kontakt

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

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

voestalpine AG, Corporate Communications
+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, +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



Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA

W celu zapewnienia lepszej czytelności zrezygnowano ze stosowania form męskich i żeńskich.

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

voestalpine
ONE STEP AHEAD.