

企业责任 报告

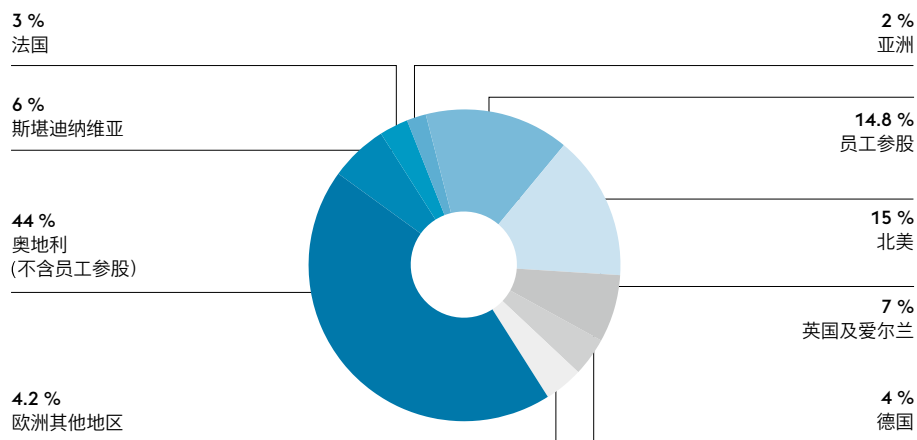
2019

核心数字 演变

百万欧元	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
营收	11189.5	11068.7	11294.5	12897.8	13560.7
税息折旧及摊销前利润 (EBITDA)	1530.1	1583.4	1540.7	1954.1	1564.6
EBITDA利润率	13.7%	14.3%	13.6%	15.2%	11.5%
息税前利润 (EBIT)	886.2	888.8	823.3	1180.0	779.4
EBIT利润率	7.9%	8.0%	7.3%	9.1%	5.7%
员工 (全职当量)	47418	48367	49703	51621	51907
研发支出	126.7	131.8	140.3	152.0	170.5
奥地利环保固定资产的运营费用	222.0	237.0	231.0	258.0	299.1
环境投资 (奥地利境内生产基地)	43.0	55.0	46.0	40.0	66.0
粗钢产量 (百万吨)	7929	7733	7596	8140	6895

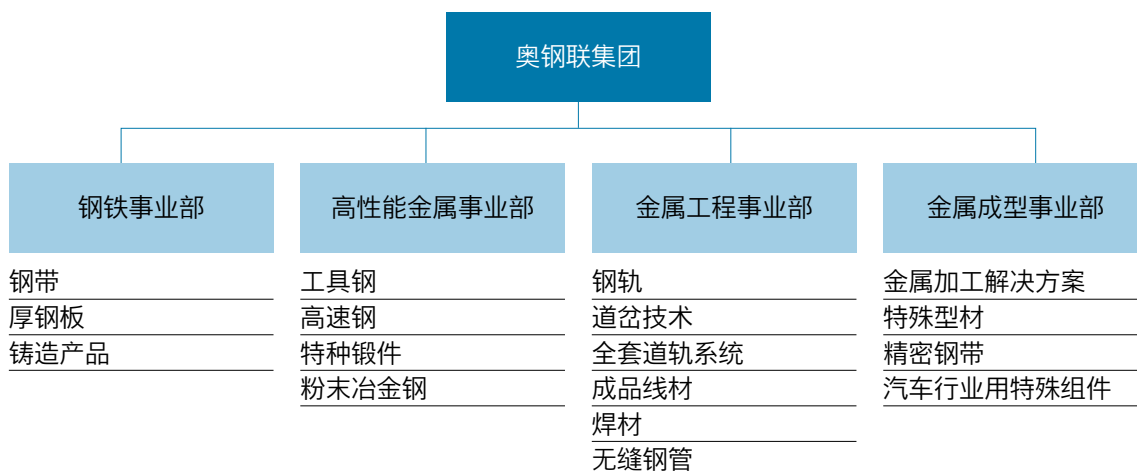
所有权结构

至2018/19财年底, 百分比



企业 结构

奥钢联集团旗下的四大事业部在全球五大洲的50余个国家拥有逾500家分公司，集团总部位于奥地利林茨（Linz）。



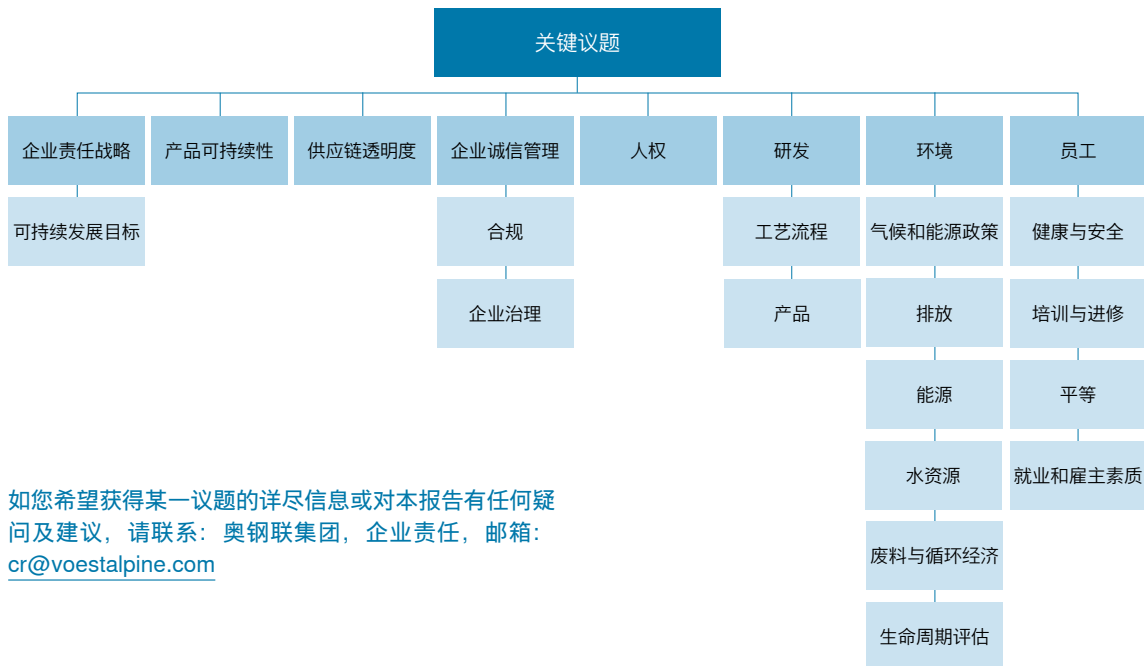
利益相关者及 企业社会责任管理

奥钢联董事会、领导层及员工与下列利益相关群体均保持定期交流。形式包括各种专家讨论和小组讨论、会议和交易会、分析师和投资者会议等。集团内部利益相关者交流则包括定期进行的员工问卷调查和每年一度的员工谈话。此外，奥钢联也是各利益群体、行业协会和倡议组织及平台的委员会成员。在报告期间内，与各利益相关者的交流形式多样，广泛讨论各种议题。



与各方利益相关者定期对话交流是收集总结重大议题的平台。

被视为对奥钢联集团保持可持续发展具有重要意义的议题包括:



如您希望获得某一议题的详尽信息或对本报告有任何疑问及建议，请联系：奥钢联集团，企业责任，邮箱：cr@voestalpine.com

企业 诚信管理

企业诚信管理是指秉持奥钢联长期可持续的企业经营和控管（公司治理），并确保全体员工的行为符合法律法规、企业内部规章制度以及道德与伦理准则（合规）。

企业诚信管理

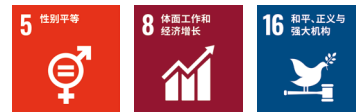
为实现长期可持续的企业经营和控管，奥钢联董事会及监事会早在2003年便宣布遵守奥地利企业治理行为准则。

合规

奥钢联声明遵守所在国家的全部法律。奥钢联将合规视为基于道德伦理准则之上的重要企业文化。

人权

奥钢联承诺遵守《联合国宪章》和《欧洲人权公约》，坚定维护人权，并支持《联合国全球契约》。



合规

奥钢联要求旗下分公司及全体员工遵守所在国家的全部法律。对于奥钢联而言，合规不仅是遵守法律及外部法规。如今其已成为基于道德伦理准则之上的企业文化。该企业文化的基本原则体现在奥钢联与客户、供货商、员工及其他商业伙伴的合规行为准则中。

同样，奥钢联也要求其供货商无条件遵守所在国法律，特别是人权及其他重要价值准则。

企业治理

早在2003年，奥钢联集团董事会及监事会便已决议声明接受奥地利《企业治理准则》并无例外落实其之后的修订内容。

奥钢联集团不仅主动遵守强制性“L规则”（法律要求），还包括本准则的所有“C规则”（合规或解释）和“R规则”（推荐）。《企业治理准则》为奥地利股份公司提供了进行企业监督与管理的规范框架。该准则以奥地利股票、证券交易所和资本市场法的规定以及《经合组织公司治理准则》的原则为基础，最近一次修订时间为2018年1月。

该准则通过公司的自愿承诺生效，旨在高度负责地管理和控制企业，实现可持续发展并保持企业长期价值。奥钢联集团自愿承诺遵守上述准则，从而支持这些目标，并致力于为公司所有利益相关者提供高度透明度。

奥钢联集团的季度和年度报告将通报与关联方的交易和未决诉讼（例如反垄断案件）。

人权

奥钢联声明遵守《联合国宪章》和《欧洲人权公约》，坚定维护人权。此外，自2013年起，奥钢联集团声明支持包括工作标准、环保和反腐败条款的《联合国全球契约》及其十条原则。

集体谈判及结社自由权

奥钢联80%的员工均拥有集体谈判取得的工作合同。

每位员工均有参与及加入工会的权利与自由。奥钢联所有分公司中，均有劳工设立的企业工会。此外，集团设有欧洲企业工会及集团工会，与集团管理层保持良好的对话机制。

童工及强迫劳动

奥钢联严格禁止雇佣童工，强迫和强制劳动。目前为止，全集团从未发生以上情况。奥钢联也绝不允许其供应商及商业伙伴雇佣童工、强迫或强制劳动。

为此，奥钢联商业伙伴行为准则有明确规定：

商业伙伴有义务严格遵守《欧洲人权公约》和《联合国人权宪章》规定。特别是有关雇佣童工、强迫或强制劳动、为员工提供平等待遇及利益代表及集体谈判权。

贩卖人口及现代奴隶制

受《大英帝国现代奴隶法案》管辖的奥钢联集团各分公司，均须按指定格式发表相关遵守声明。在《行为准则》和针对商业伙伴的《商业行为准则》中，奥钢联明确反对并禁止贩卖人口及现代奴隶制。

为安保人员提供人权培训

奥钢联工厂安全的安保人员大部分为内部员工，外部公司员工同样须遵守《行为准则》，其雇主须遵守及《商业行为准则》，这两项规章中均对遵守人权做出明确规定。

对奥钢联内部安保人员的人权培训课程由奥钢联集团进行，而外部安保人员则由其相应雇主负责。

原住民权益

因奥钢联生产基地仅位于开放式工业区，奥钢联确保自身的商业行为不会限制妨碍当地原住民的权益。

研发

奥钢联集团持续研发新产品和新流程是作为一家技术导向型企业能够长期保持能源利用率和环境保护标准的必要条件。

无论集团内外，奥钢联均大力推动主动技术管理并将其视为成功的关键。对于自家研究员的培训及进修，奥钢联亲力亲为，确保在集团内部分享技术知识，并充分利用专业技术交流所产生的协同效应。

在研发领域，我们也重视培养维护与客户和供应商的长期和信任关系，并与大学和科研机构密切合作。

作为技术主导型企业，奥钢联坚持创新，不断开发新产品和生产工艺，以保持长期市场竞争优势及领先地位。因此，研发（R & D）是奥钢联可持续发展企业战略的重要组成部分。



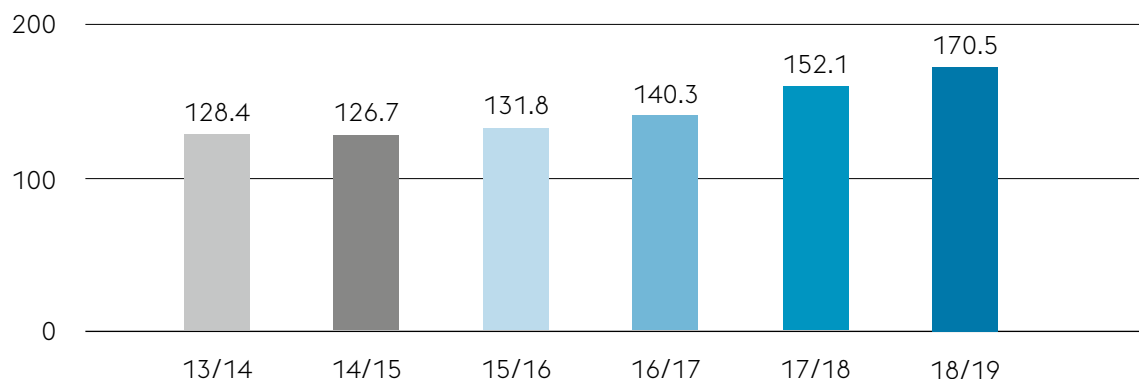
研发经费

近年来，不断增加的研发投入彰显了奥钢联对研发的高度重视。

2018/19财年，奥钢联集团的研发投入高达1.705亿欧元（提高12.1%）。

税前总研发支出

每财年，单位：百万欧元（不包含对研发固定资产的投资）



钢材——可持续化材料

钢材是日常生活中最重要的材料之一，从家居到建筑，从工业到交通，难以想象生活中从此缺少钢材的存在。随着许多新兴市场人民生活水平的提升，钢铁消费量也随之剧增。同时，气候和环境保护需要重新审视原材料的选择：一方面，钢材具有环保特性，因为它几乎可以无限期地回收利用。而另一方面，钢材的生产和加工又是高度资源和能源密集型的产业。在经济追求脱碳的大环境中，奥钢联等技术企业的研发所面临的挑战便可想而知。

在应用方面，尤其是钢材轻质结构，可以为实现可持续化发展做出巨大贡献。例如，将塑形性好的超高强度钢用于汽车轻质结构。因为，减轻车

身重量可以降低油耗，减少汽车排放。低损耗电工钢和在线胶合电工钢套组可安装在高效电动机中，加速推动汽车电动化进程。生命周期改善后的道岔，配备诊断和辅助系统，以及由耐磨钢等级制成的钢轨，可确保铁路基础设施的高可用性和乘客的最大安全性。

特种钢可提高传统发电厂的效率。钢铁在可再生能源发电方面也发挥着重要作用，例如在风力涡轮机中。采用特殊涂层的高性能钢材可确保较长的使用寿命和较少的模具维护。

创新性可持续化生产工艺

未来，钢材生产仍将是能源密集型产业。然而，奥钢联集团仍坚定不移地逐步推进钢材生产的脱碳化进程。通过采用基于天然气的过渡技术（例如：美国德克萨斯州直接还原设备），奥钢联希望找到可取代煤炭的代用燃料。下一步研发则将聚焦氢气代替天然气的可能性。

奥地利林茨生产基地引进的氢气电解设备，可进一步挖掘钢铁生产的潜力。基础项目SuSteel则旨在研究将氢等离子体用于直接还原法的技术方案，为此特别在多纳维茨设立试点设备。

此外，数字化还极大提升了现有工艺的资源 and 环保水平，通过使用机电一体化、模型控制和人工智能系统又大幅提高了工艺流程效率。

环境

环保深植于奥钢联的企业经营理念，贯穿于生产链的各个领域，在尽量节约资源（特别是原料及能源）的同时，努力降低工艺流程和产品对环境的负担。

为实现环保目标，奥钢联使用最新的可用生产设备，在现有钢铁生产中不断提升效能措施、降低排放和能源消耗。与此同时，更倾力研发新型环保生产工艺，进一步开发材料及产品，持续推动环保进程。

奥钢联在全集团范围内广泛推广高效透明的环境管理体系，全面监管掌握所有相关活动。

奥钢联所有生产基地严格遵循以下基本原则：

- >> 肩负产品的整体责任
- >> 优化生产工艺
- >> 建立环境管理体系
- >> 整合员工与个体环保行为
- >> 开放客观的对话机制

持续的努力使奥钢联在排放强度和资源效率方面成为欧洲钢铁行业的领先者。

空气，土壤，水：最佳技术力争最小化污染

基于现有生产工艺的化学物理特性，尚无法完全避免与工艺相关的排放。但我们经济合理地使用现有的最佳技术运营生产设备，此外奥钢联还研发全新措施，尽可能减少对空气，土壤和水的环境影响。

循环经济与生命周期评估（LCA）

我们全力支持对材料（生命周期评估）以及循环经济中的所有工艺和价值链进行全面且综合的考虑和评估。

能源与气候政策

追求低碳生产：我们不仅通过广泛研究和开发新技术，往往还需借由跨部门合作项目，才能应对经济体系追求的脱碳目标。此外，我们持续与利益相关者进行开放和建设性的对话，包括政策制定者、学术界、高校和环保组织等。

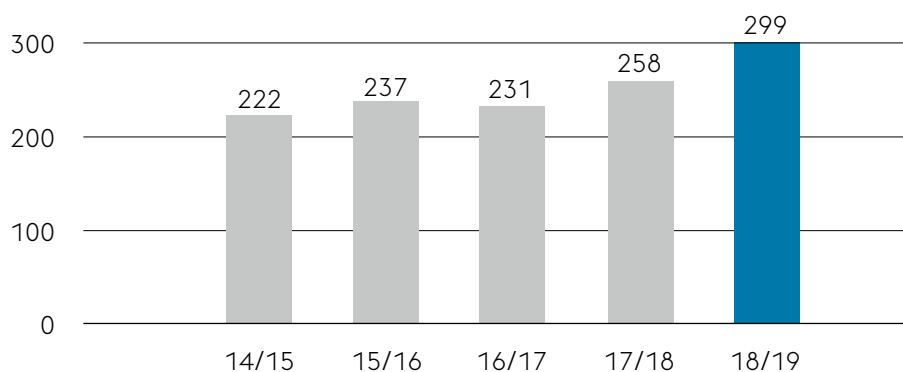


环境管理体系

在奥钢联内部环境管理体系覆盖的全球130家公司中，约60%拥有ISO 14001环境管理体系认证，而粗钢生产基地则全部拥有该认证。此外，约15%的生产基地还额外具有EMAS验证且超过20%的生产基地拥有ISO 50001能源管理资质认证。

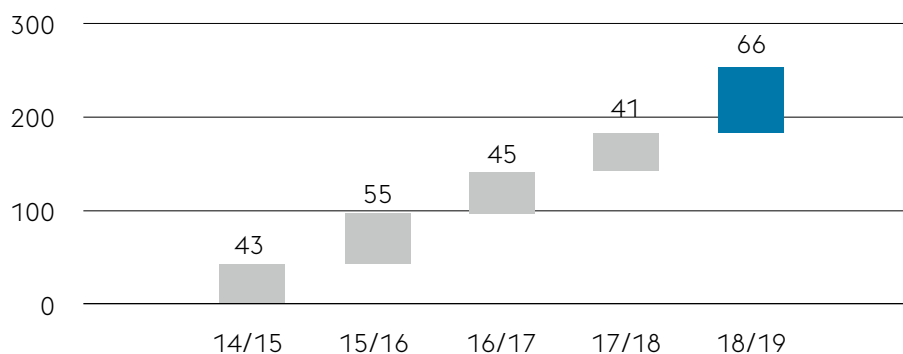
奥钢联集团环保成本支出

单位：百万欧元



奥钢联集团环境相关投资

(累计) 单位：百万欧元



空气污染物排放

温室气体排放

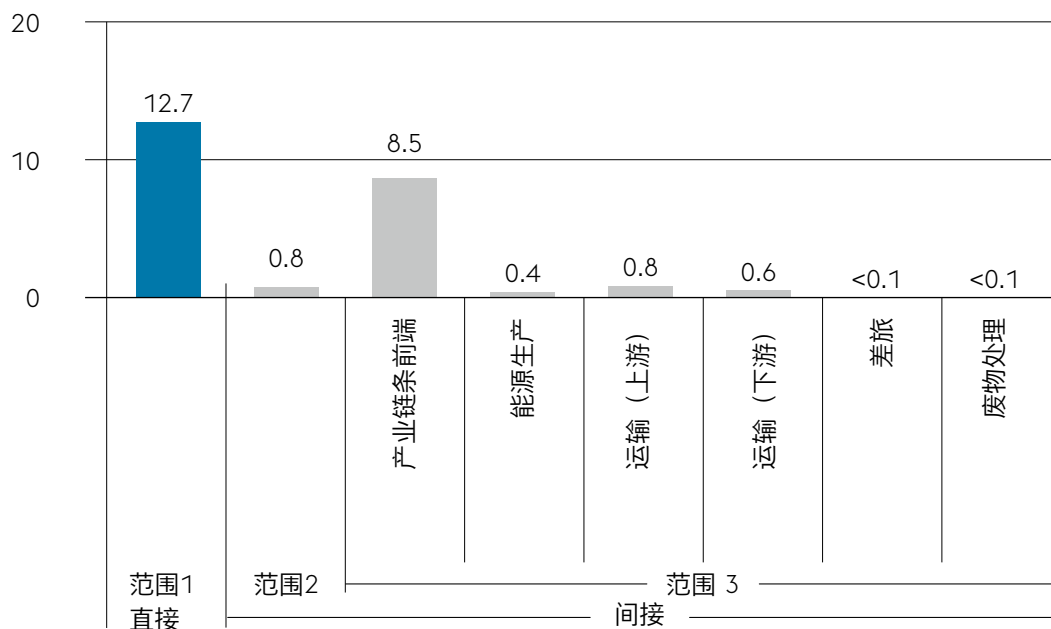
2018年，奥钢联130家生产基地所产生的温室气体排放量约为1270万吨，其中85%来自奥地利林茨及多纳维茨两家生产基地。

凭借提高透明度的报告水平及在气候保护和气候战略领域的行动，奥钢联在2018年荣获CDP授予的高评级“B”。

奥钢联高度重视环保透明度并自2017年起，主动参与碳信息披露项目（CDP），全部生产基地的价值链均严格参照 ISO 14064-3 核算并获第三方独立认证机构验收。

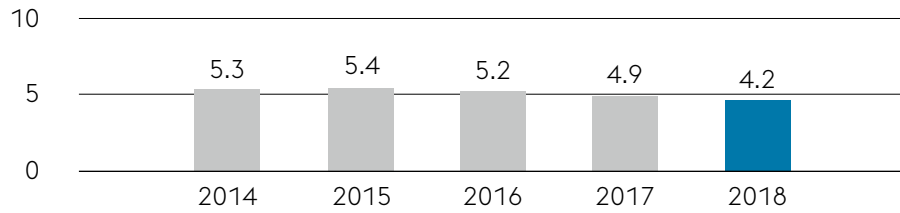
直接及间接温室气体排放

单位：百万吨 CO₂排放



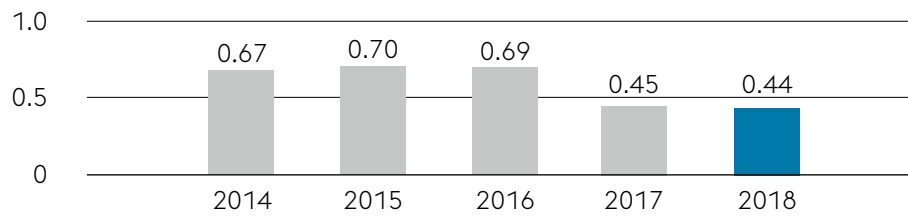
SO₂ (二氧化硫) 排放

千吨



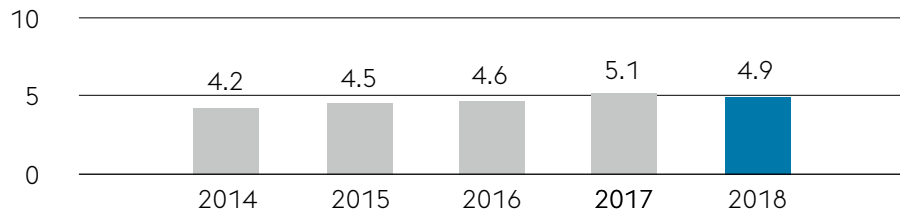
SO₂ (二氧化硫) 单位排放量

千克/吨产品



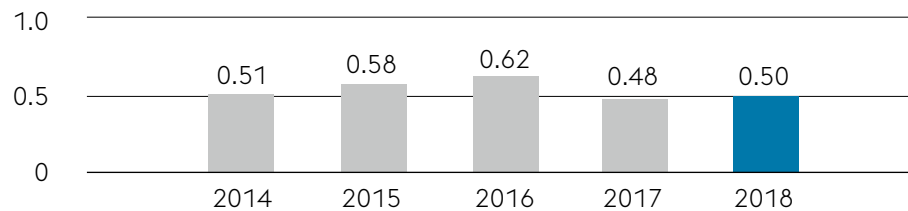
NO_x (氮氧化物) 排放量

千吨



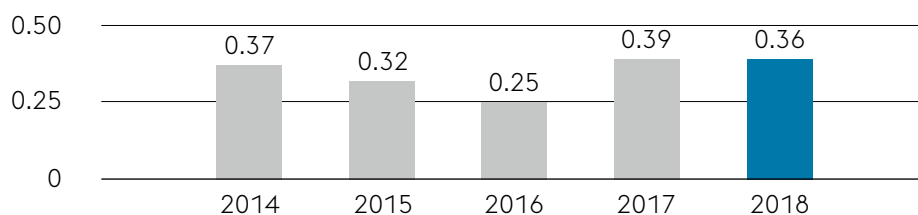
NO_x (氮氧化物) 单位排放量

千克/吨产品



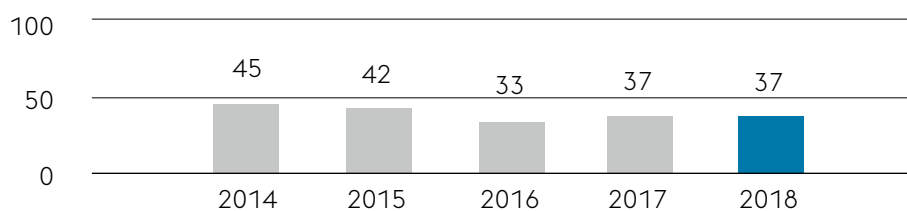
捕获的粉尘排放

千吨



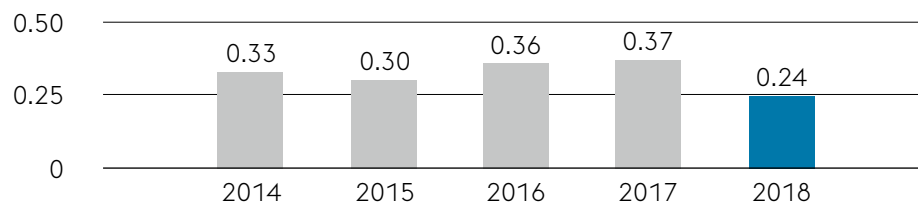
捕获的粉尘单位排放量

克/吨产品



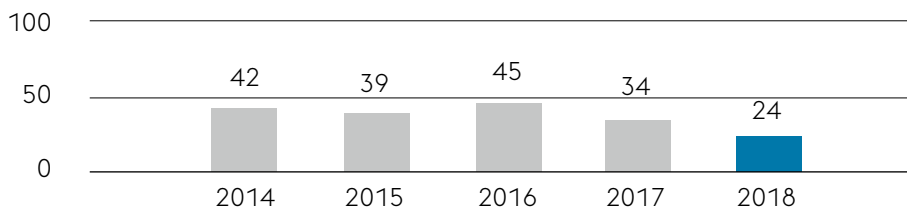
挥发性有机化合物的排放

千吨

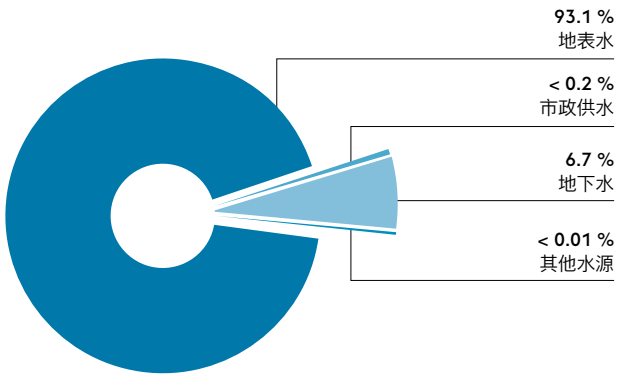


挥发性有机化合物的单位排放量

克/吨产品

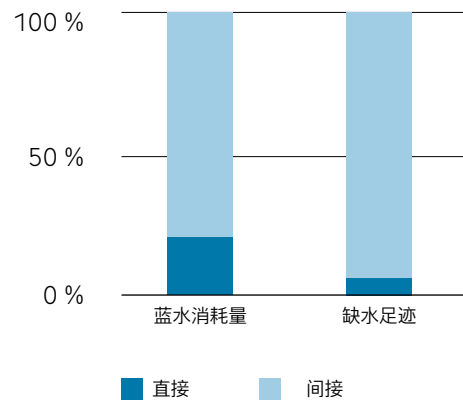


2018 年用水情况



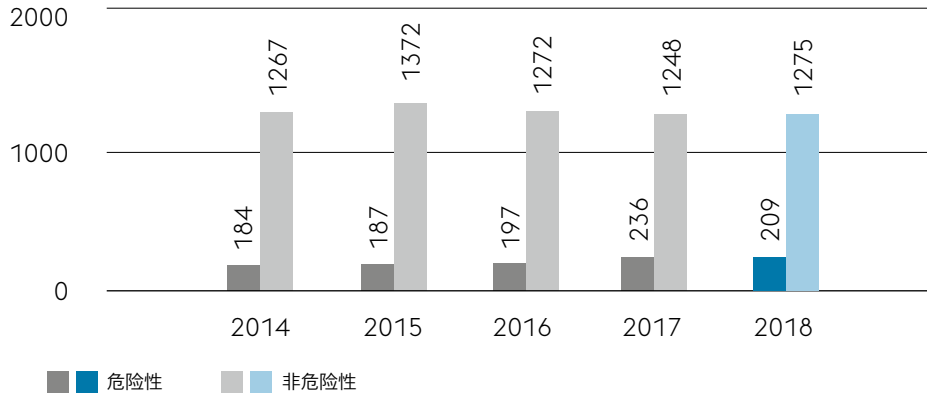
奥钢联集团水足迹

单位: %



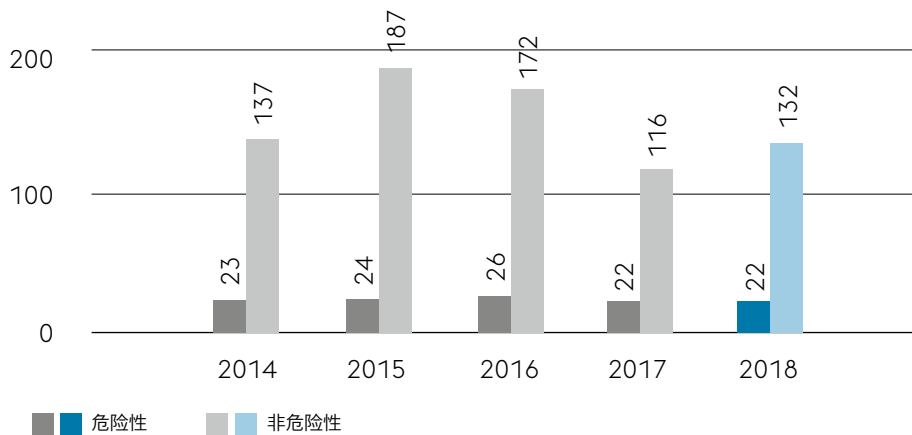
废物量

千吨



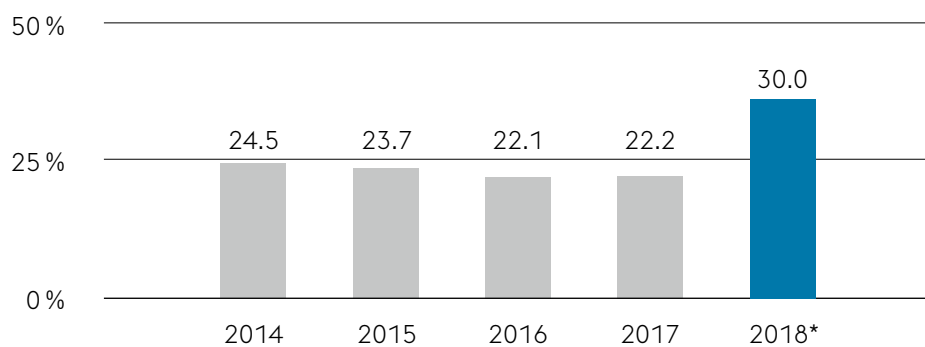
单位废物量

千克/吨产品



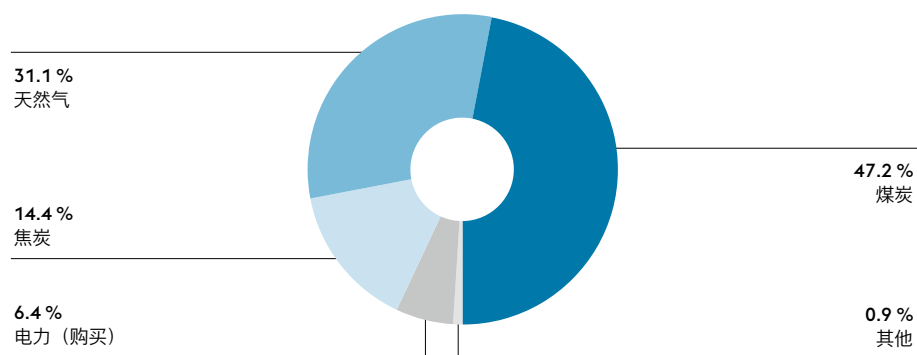
循环利用率

单位：%



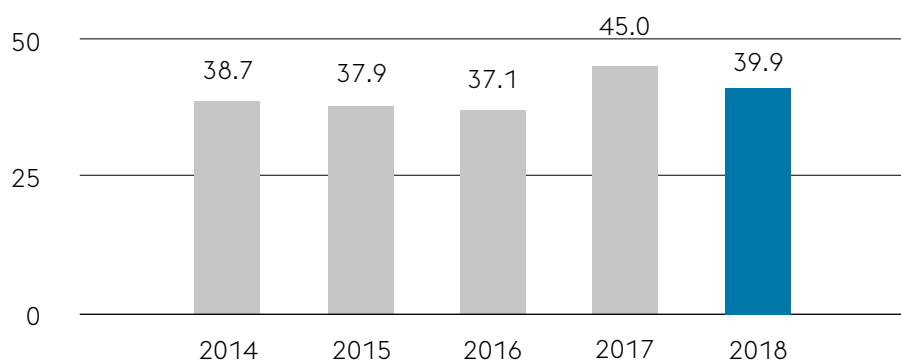
* 自2018年起：按产品产量计算的铁回收率（等于二次原料产品中的铁含量，如废铁）

2018 年能源使用比例



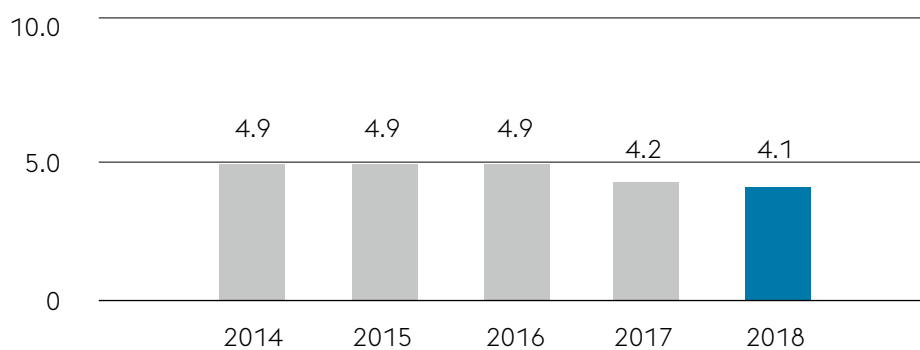
总耗能量

太瓦时



单位总能耗量

兆瓦时/吨 产品



员工

作为一家技术导向型企业集团，奥钢联深知其成功取决于员工的专业素质和工作热情。因此，奥钢联高度重视一种互相尊重的企业文化，尊重员工多样性和个性化需求及其专业素质，而这也正体现在企业社会责任的主导战略思想中。

企业文化

我们致力于打造互相尊重的企业文化，要求并促进信任、多样性、独立决策和责任承担。以此为基础，持续凝聚奥钢联文化认同感。

多样性

奥钢联尊重所有员工的个性和能力，无论性别、年龄、出身、宗教、性取向或任何身体残疾，均提供平等、维持健康、面向生活不同阶段以及与生活平衡度高的工作机会。

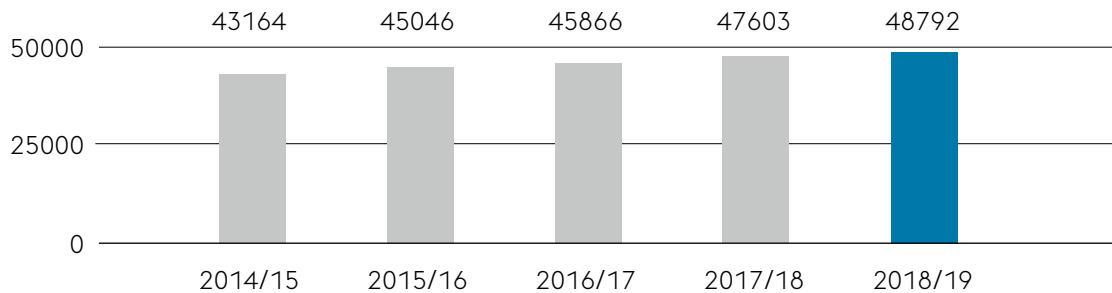
培训及进修

奥钢联为员工提供有针对性的培训机会，有利于拓展员工的职业发展空间。此外，我们将年轻员工的教育和终身学习视为公司取得长期成功的重要因素。



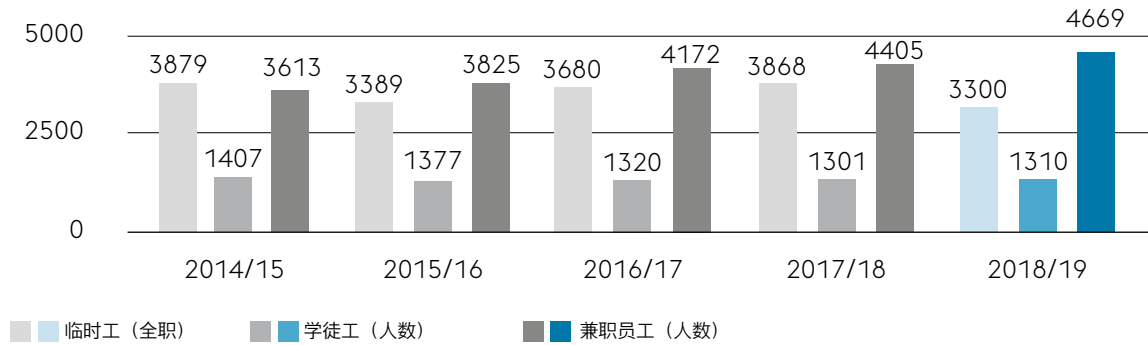
员工数量演变

每个财政年度的员工数（不包括学徒和临时工，人数）



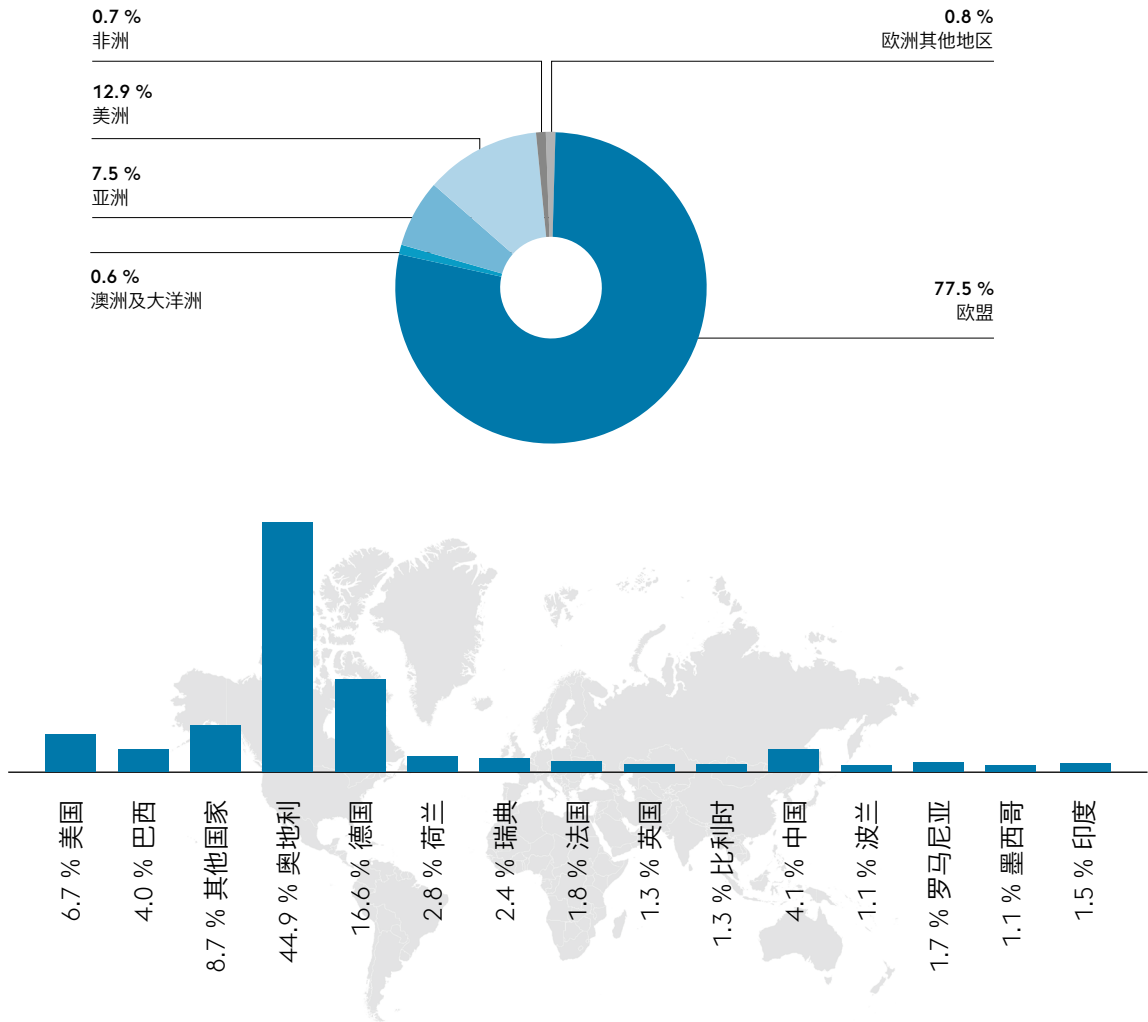
按雇佣关系的员工结构划分

截至3月31日，不包括全职员工



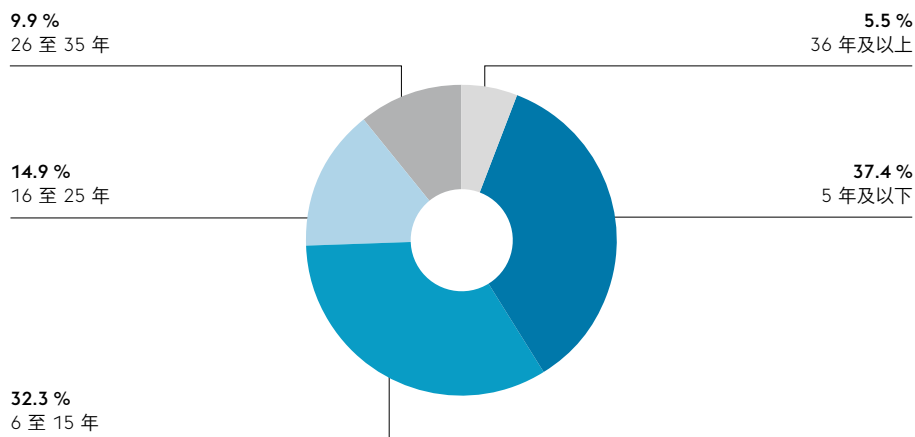
员工分布 (按国家和地区)

截至2019年3月31日，全职当量



员工任职时长

截至2019年3月31日



平等及多样性

奥钢联集团全球员工数约为52000多名（全职当量）。每位员工都拥有自身的价值，值得珍惜和尊重。2018年2月，奥钢联首席执行官签署《多元化宪章》，宣誓奥钢联对多元化和平等待遇的态度。奥钢联尊重与其相关的每个人（员工、客户、商业伙伴），无论其性别、肤色、国籍、民

族、宗教或信仰、身体障碍、年龄、性取向和性认同。该态度声明及其相关措施创造了奥钢联包容和相互尊重的企业氛围。正如行为准则“尊重和诚信”章节中提及的规定，集团内部不容许任何形式的歧视。

残障员工

在奥地利，公司规模为25名员工及以上的雇主有义务为残障人士提供工作。出于隐私保护的原因，不对奥地利以外的残障员工进行数据统计。但奥钢联集团各分公司均履行相应所在地对此方面所规定的全部法律义务。

女性在奥钢联

截至2019年3月31日，奥钢联集团女性员工比例为14.4%。女性工人比例为5.7%，职员比例为28.9%。至2019年3月31日，奥钢联集团领导层（有长期人事管理责任的职员，包括技师，不含董事会成员）的女性比例为12.5%。以上各占比

近年均略有上升。特别是非技术类专业学徒技工中（女性学徒，其他），女性比例提升尤为明显，高达52.7%。

女性员工比例

分别截至3月31日

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
女性员工总数	13.3%	13.1%	13.5%	13.8%	14.4%
女性管理人员	11.0%	12.0%	11.5%	12.3%	12.5%
职员	28.4%	28.4%	28.5%	28.8%	28.9%
工人	4.1%	3.9%	4.5%	4.9%	5.7%
女性学徒（技术）	12.1%	11.8%	12.4%	13.5%	13.4%
女性学徒（其他）	55.9%	55.2%	50.8%	47.4%	52.7%

培训与进修

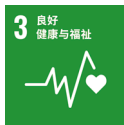
员工素质是奥钢联创新与品质的保证，也是企业成功的必备条件。奥钢联为员工提供多种培训，扩展其职业发展空间。

2018/19财年，奥钢联员工培训总支出高达5400万欧元。集团84.8%的员工曾接受培训及进修课程。2018/19财年培训量为913078小时，平均每位接受培训的员工享有22.1小时。

健康与安全

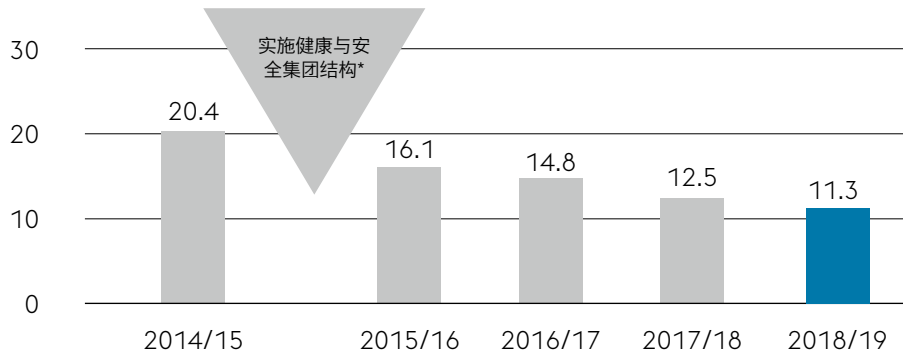


保证员工的安全和健康是奥钢联排在首要位置的核心价值。我们致力于进一步降低事故发生率，提高奥钢联集团全体员工的健康水平，无论他们在何处，从事何种工作。奥钢联集团安全标准被视为倡导健康与安全的企业文化基础。



事故发生率走势图

截至3月31日



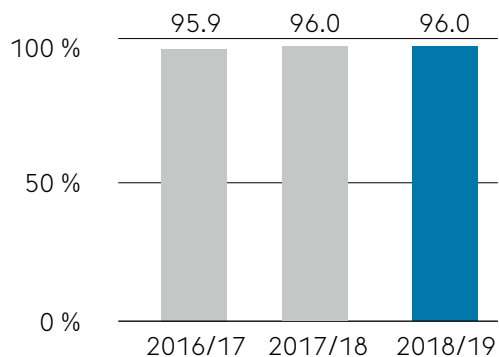
* 更改关键值定义

员工健康水平

员工健康水平表示员工在预定义时间段内，实际劳动时间与计划工作时间的百分比。

健康水平走势图

截至3月31日



ISO 45001

众多奥钢联集团的分公司已获工作和健康管理体系认证。

根据最新国际标准ISO 45001 的 OHSAS 18001 体系进行重新认证。

联系方式及 版权声明

联系方式

voestalpine AG, Corporate Responsibility (企业责任)
电话: +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com

voestalpine AG, Investor Relations (投资者关系)
电话: +43/50304/15-8735
ir@voestalpine.com

voestalpine AG, Corporate Communications (企业传播通讯)
电话: +43/50304/15-2090
mediarelations@voestalpine.com

www.voestalpine.com

www.voestalpine.com/group/de/konzern/corporate-responsibility/

版权声明:

版权所有者和媒体所有者: voestalpine AG, voestalpine-Straße 1, 4020 Linz, Austria

出版者及编辑: voestalpine AG, Corporate Responsibility, 电话: +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

排版及执行: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at



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

voestalpine
ONE STEP AHEAD.