

КОРПОРАТИВНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:
ИНФОРМАЦИОННАЯ
ПУБЛИКАЦИЯ

2021/22

ЦИФРЫ, ДАННЫЕ, ФАКТЫ

Концерн voestalpine работает на мировой арене в сфере высоких технологий и выработки стали и обладает обширным комплексным ноу-хау по изготовлению материалов и их обработке. Предприятие со штаб-квартирой в г. Линце (Австрия) состоит из четырех подразделений, производственное портфолио которых позволяет им входить в круг европейских или мировых лидеров. Являясь международным концерном, voestalpine с большой ответственностью подходит к защите окружающей среды и климата и стремится занять ведущую роль в этой сфере. Кроме того, voestalpine признает себя сторонником глобальных целей в области защиты климата и интенсивно работает над технологиями по снижению выбросов CO₂ и – в долгосрочной перспективе – по декарбонизации производства на своих предприятиях.

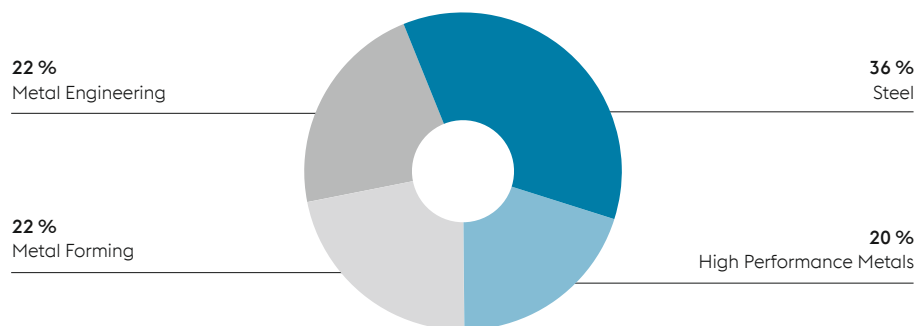
ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ

в млн евро	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21*	2021/22
Выручка с оборота	12.897,8	13.560,7	12.717,2	10.901,9	14.923,2
ЕБИТДА	1.954,1	1.564,6	1.181,5	1.148,1	2.291,3
Маржа ЕБИТДА	15,2 %	11,5 %	9,3 %	10,5 %	15,4 %
ЕБИТ	1.180,0	779,4	-89,0	338,2	1.454,3
Маржа ЕБИТ	9,1 %	5,7 %	-0,7 %	3,1 %	9,7 %
Сотрудники (эквивалент полной ставки) на конец финансового года	51.621	51.907	49.682	48.654	50.225
Расходы на НИОКР	152,0	170,5	174,4	153,0	173,8
Производственные расходы на экологические установки в Австрии	258,0	299,1	314,5	300,1	437,0
Инвестиции в защиту окружающей среды на производственных площадках в Австрии	41,0	66,0	35,0	15,3	27,0
Производство сырой стали (в млн тонн)	8,140	6,895	7,173	6,882	7,838

* Данные по 2020/21 финансовому году откорректированы задним числом.

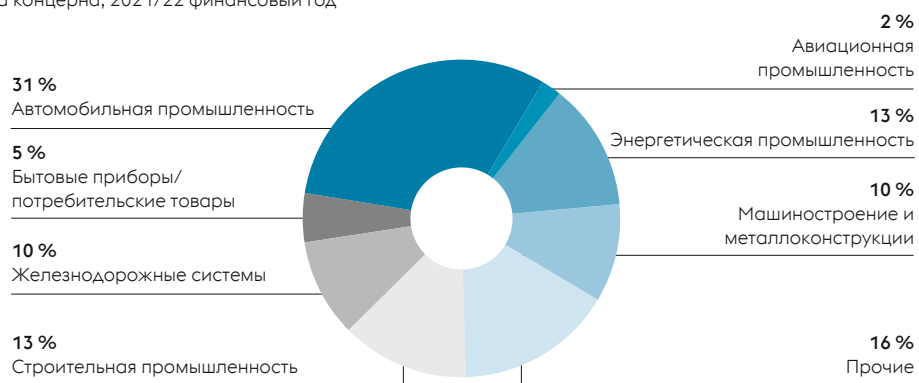
ОБОРОТ ПО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ

в % суммарных оборотов по подразделениям, 2021/22 финансовый год



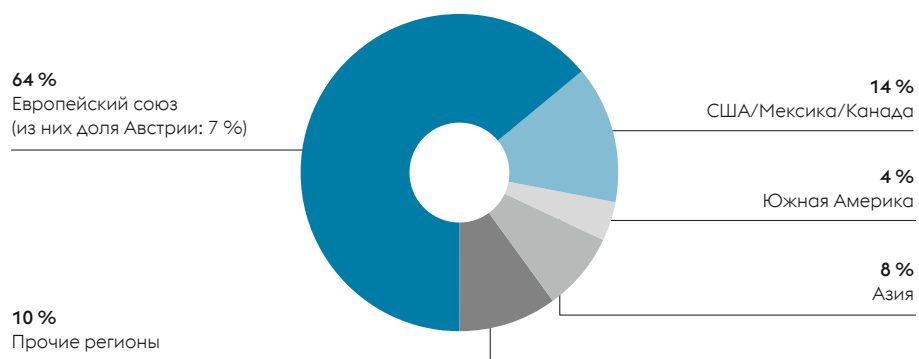
ОБОРОТ ПО ОТРАСЛЯМ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

в % оборота концерна, 2021/22 финансовый год



ОБОРОТ ПО РЕГИОНАМ

в % оборота концерна, 2021/22 финансовый год

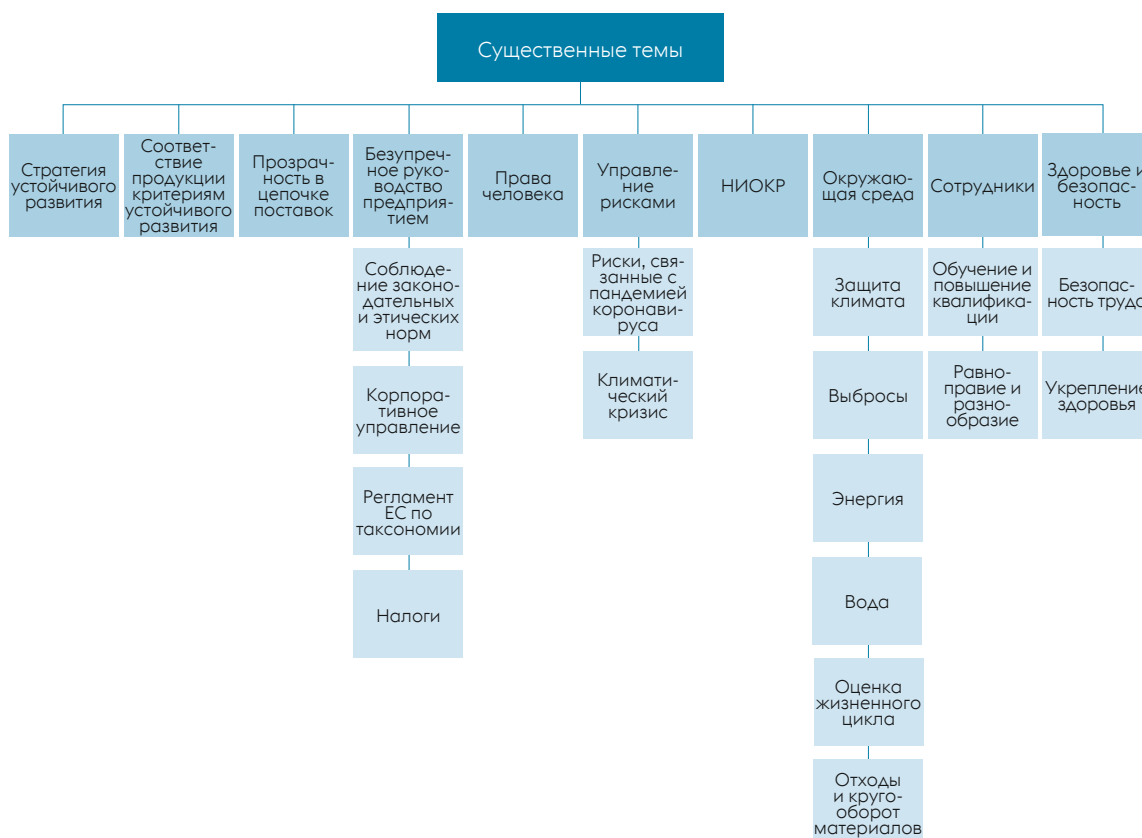
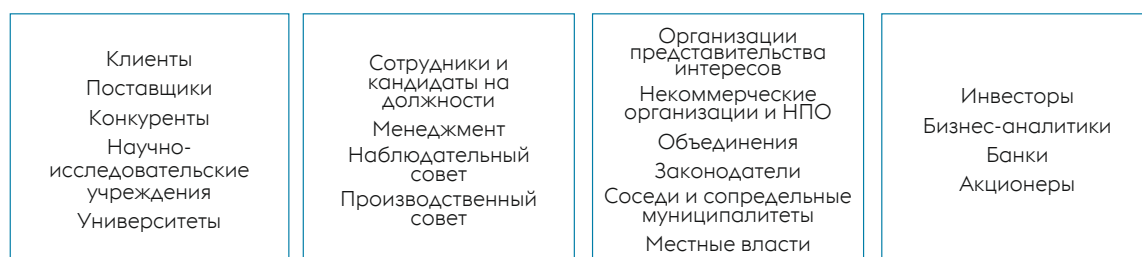


ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ ЛИЦА И КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Заинтересованными лицами являются те, кто по личным или профессиональным мотивам проявляют интерес к какой-либо организации, так как действия данной организации могут повлиять на них или так как эти лица сами в силах оказывать воздействие на развитие организации.

Важными задачами руководства voestalpine являются поддержание контакта с заинтересованными лицами, инициативное поведение по важным для них вопросам и обеспечение

максимального баланса интересов различных групп заинтересованных лиц. Это было и остается основой успешного и устойчивого развития voestalpine.



БЕЗУПРЕЧНОЕ РУКОВОДСТВО ПРЕДПРИЯТИЕМ

С одной стороны, под безупречным руководством предприятием следует понимать ответственное управление и контроль за деятельностью концерна (корпоративное управление), ориентированные на устойчивое и долгосрочное создание ценностей. С другой стороны, безупречное руководство предприятием – это поведение всех сотрудников концерна в соответствии с законодательными положениями, внутренними правилами, а также с моральными и этическими принципами (англ. *compliance*, т. е. соблюдение законодательных требований и этических норм).

Безупречное руководство предприятием

Уже в 2003 году, принимая во внимание важность ответственного управления и контроля за деятельностью концерна, ориентированных на устойчивое и долгосрочное создание ценностей, правление и наблюдательный совет приняли решение признать Австрийский кодекс корпоративного управления (нем. Österreichischer Corporate Governance Kodex).

Compliance

Соблюдение всех применимых законодательных норм во всех странах, в которых voestalpine осуществляет свою деятельность, является частью философии нашего концерна.

Помимо этого, понятие «*compliance*» является для нас выражением корпоративной культуры, основанной на этических и моральных принципах.

Права человека

Мы обязуемся соблюдать права человека в соответствии с Уставом ООН и Европейской Конвенцией о защите прав человека и основных свобод. Кроме того, мы участвуем в программе ООН «Глобальный договор» (англ. UN Global Compact).



COMPLIANCE

voestalpine обязует компании концерна и всех своих сотрудников к строгому соблюдению всех применимых законодательных норм в любой стране, в которой они осуществляют свою деятельность. Однако, понятие «*compliance*» означает для voestalpine нечто большее, чем только соблюдение законодательных норм и предписаний извне: оно также является выражением корпоративной культуры, основанной на этических и моральных принципах. Эти основополагающие принципы регламентируют взаимоотношения voestalpine с клиентами, поставщиками, сотрудниками и прочими парт-

нерами по бизнесу и в прямой форме закреплены в «Кодексе поведения» voestalpine (англ. Code of Conduct).

В равной мере voestalpine требует и от своих поставщиков абсолютного соблюдения всех применимых законов в соответствующей стране и в особенности уважения и соблюдения прав человека как основополагающих ценностей.

РЕГЛАМЕНТ ЕС ПО ТАКСОНОМИИ

В ЕС с 1-го января 2022 года предприятия, котирующиеся на бирже, обязаны классифицировать свою хозяйственную деятельность в соответствии с Регламентом ЕС по таксономии и публиковать результаты в виде консолидированной нефинансовой декларации или консолидированного нефинансового отчета (согласно требованиям § 267a Коммерческого кодекса). При этом проводится классификация видов хозяйственной деятельности в зависимости от уровня их экологической устойчивости. Чтобы определить, включен ли вид деятельности, о которой нужно отчитаться за текущий период, в какую-либо из категорий таксономии, следует применять исключительно экологические цели «Защита климата» и «Адаптация к изменению климата».

В отчетности за текущий период должны быть указаны следующие ключевые показатели по видам хозяйственной деятельности:

- >> Доля выручки, связанной с видами хозяйственной деятельности, включенными в Регламент ЕС по таксономии
- >> Доля капитальных затрат (CapEx), связанных с видами хозяйственной деятельности, включенными в Регламент ЕС по таксономии
- >> Доля операционных расходов (OpEx), связанных с видами хозяйственной деятельности, включенными в Регламент ЕС по таксономии

Выручка, включенная в таксономию

в млн евро	Код	Выручка (в абсолютном выражении)	Доля от выручки
А. Виды хозяйственной деятельности, включенные в таксономию			
Выработка железа и стали	3.9.	7.312,4	49,0 %
Железнодорожные перевозки грузов	6.2.	21,2	0,1 %
Железнодорожная инфраструктура	6.14.	1.523,6	10,2 %
Выручка от видов хозяйственной деятельности, включенных в таксономию		8.857,2	59,4 %
Б. Выручка от видов хозяйственной деятельности, не включенных в таксономию		6.066,1	40,6 %
Суммарная выручка		14.923,3	100,0 %

Капитальные затраты (CapEx), включенные в таксономию

в млн евро	Код	Капитальные затраты (в абсолютном выражении)	Доля от капитальных затрат
А. Виды хозяйственной деятельности, включенные в таксономию			
Выработка железа и стали	3.9.	373,5	52,7 %
Железнодорожные перевозки грузов	6.2.	0,2	0,0 %
Железнодорожная инфраструктура	6.14.	51,5	7,3 %
Капитальные затраты на виды хозяйственной деятельности, включенные в таксономию		425,2	60,0 %
Б. Капитальные затраты на виды хозяйственной деятельности, не включенные в таксономию		283,1	40,0 %
Суммарные капитальные затраты		708,3	100,0 %

Операционные расходы (OpEx), включенные в таксономию

в млн евро	Код	Операционные расходы (в абсолютном выражении)	Доля от операционных расходов
А. Виды хозяйственной деятельности, включенные в таксономию			
Выработка железа и стали	3.9.	571,2	69,0 %
Железнодорожные перевозки грузов	6.2.	2,1	0,3 %
Железнодорожная инфраструктура	6.14.	44,0	5,3 %
Операционные расходы на виды хозяйственной деятельности, включенные в таксономию		617,3	74,5 %
Б. Операционные расходы на виды хозяйственной деятельности, не включенные в таксономию		210,8	25,5 %
Суммарные операционные расходы		828,1	100,0 %

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

В неукоснительном соблюдении прав человека voestalpine опирается на Всеобщую декларацию прав человека и Европейскую конвенцию по правам человека. С 2013 года voestalpine участвует в программе ООН «Глобальный договор» (англ. UN Global Compact), которая декларирует десять принципов, призванных способствовать соблюдению прав человека, поддержанию стандартов работы, защите окружающей среды и противодействию коррупции.

ТРЕНИНГИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Все сотрудники концерна voestalpine обязаны пройти онлайн-тренинг по теме «Права человека». Тренинг состоит из трех модулей:

- >> Модуль 1: Основы прав человека
- >> Модуль 2: Права человека в трудовых буднях
- >> Модуль 3: Права человека в цепочке поставок

ТРЕНИНГИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ СЛУЖБ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОХРАНЫ

Производственная охрана по большей части состоит из сотрудников voestalpine, на действия которых распространяется «Кодекс поведения» концерна. Сотрудники предприятий, не принадлежащих к концерну, подчиняются «Кодексу поведения для деловых партнеров voestalpine». Оба документа обязывают к соблюдению прав человека.

Тренинги для собственных сотрудников voestalpine проводит самостоятельно, в то время как сотрудники производственной охраны из штата других предприятий проходят соответствующее обучение в своих компаниях.

ПРАВО НА ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ

Около 80 % сотрудников концерна voestalpine состоят в трудовых правоотношениях, регламентированных коллективным трудовым договором. Каждый сотрудник имеет принципиальное право и свободу вступать в профсоюзы. Во

всех компаниях voestalpine у коллектива предприятия имеется возможность выбирать представителей в производственный совет. В концерне voestalpine есть производственный совет на европейском уровне и на уровне концерна, ведущие конструктивный диалог с руководством предприятия.

ДЕТСКИЙ И ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД

voestalpine категорически отвергает использование детского, обязательного и принудительного труда. Во всем концерне не имело места ни одного случая их использования. Также и в отношениях со своими деловыми партнерами и поставщиками voestalpine не допускает детского, обязательного и принудительного труда ни в какой форме. В процессе мониторинга цепочки поставок (англ. Sustainable Supply Chain Management) проводится целенаправленная проверка поставщиков по вопросам соблюдения прав человека, и в особенности в отношении соблюдения запрета на использование детского, обязательного и принудительного труда.

ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ И СОВРЕМЕННОЕ РАБСТВО

Компании voestalpine, на действия которых распространяется закон Великобритании «О современном рабстве», соблюдают содержащиеся в нем положения, публикуя соответствующие отчеты. «Кодекс поведения» и «Кодекс поведения для деловых партнеров» упоминают торговлю людьми и рабство, строго и в прямой форме запрещая их использование.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Активное управление рисками, осуществляемое voestalpine уже в течение многих лет, обеспечивает долгосрочное существование предприятия и увеличение его стоимости и, следовательно, является значительным фактором успеха для всего концерна. Благодаря стандартизированному процессу управления рисками, через процедуру которого несколько раз в год проходят все оперативные и стратегические единицы концерна, а также благодаря системам внутреннего контроля, являющимся неотъемлемой частью организационных структур и производственных процессов, происходят систематическое и раннее выявление, анализ и оценка существенных рисков. Контроль за процессами осуществляется с помощью постоянного мониторинга. При необходимости незамедлительно принимаются меры по минимизации рисков.

Риски, за которыми ведется наблюдение, включают следующие (помимо прочих):

- >> Наличие сырья и энергоснабжение
- >> Логистика и цепочки поставок
- >> Риски, связанные с изменением климата
- >> Выход из строя производственной техники
- >> Выход из строя систем ИТ
- >> Риски из сферы compliance
- >> Риски, связанные с соблюдением законодательных предписаний в области защиты данных
- >> Риски из сферы финансов

Физические риски, связанные с изменением климата

Концерном voestalpine предусмотрен широкий спектр предупредительных мер для рисков, возникающих в результате природных явлений, таких как наводнение, снижение уровня вод, снеговая нагрузка, засуха, бури и сильные ветры, а также колебания температуры. К этим мерам относятся регулярные учения и осмотры, а также оценки рисков в сотрудничестве со страховыми компаниями. Некоторые производственные площадки, в частности, расположенные вблизи рек или иных водоемов, подвержены рискам, связанным с изменениями уровня вод. voestalpine ведет регулярное наблюдение за этими и прочими физическими рисками и проверяет, обеспечивают ли разработанные планы мер для чрезвычайных ситу-

аций и имеющееся оборудование (например, датчики пожарной сигнализации, спринклерные системы и защита от наводнений) адекватную защиту от данных рисков.

В дополнение к принятым мерам имеет место регулярный обмен мнениями с экспертами из страховых компаний внутри концерна и за его пределами, что помогает свести до минимума негативное воздействие таких рисков на предприятие.

В области снабжения сырьем (например, поставки по речному маршруту на производственную площадку в г. Линце) возможные колебания уровня воды и прорывающие из них проблемы с судоходностью рек (например, Дуная), связанные с климатическими условиями, учитываются ситуативно посредством количества задействованных судов и объемов поставок.

Прочие существенные риски, связанные с темами устойчивого развития

Риски, связанные с вопросами наемной рабочей силы, соблюдения прав человека и борьбы с коррупцией, включая их влияние на деятельность компании, учитываются на всех уровнях. Подробная информация по этим темам содержится в соответствующих разделах настоящего отчета о корпоративной ответственности.

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ И ОПЫТНО-КОНСТРУКТОРСКИЕ РАБОТЫ

Корпоративная стратегия voestalpine ориентирована на создание и удержание лидирующей позиции предприятия в сфере инноваций, технологии и качества. Таким образом, научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) являются важной составляющей бизнес-модели предприятия. Непрерывная разработка новой продукции и новаторство в производственных процессах являются для voestalpine необходимыми инструментами, позволяющими ей выделяться на фоне конкурентов и удерживать позицию лидера в технологической сфере. Инновации, ориентированные на потребности клиентов, являются гарантом долгосрочного успеха компании. Кроме того, voestalpine поставила себе целью обеспечить, чтобы каждый (без исключения!) проект НИОКР, посвященный разработке продукции и процессов, вносил положительный вклад в устойчивое развитие. Для этого были внедрены критерии устойчивого развития, по которым может осуществляться классификация всех проектов НИОКР.



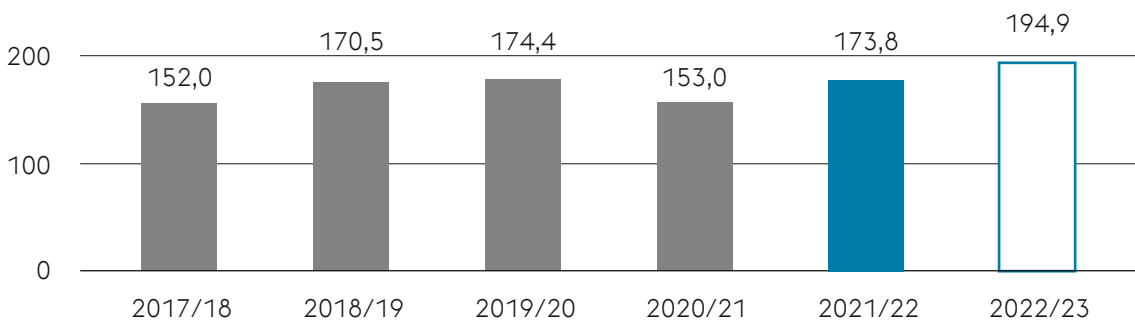
КОНЦЕРН voestalpine – РАСХОДЫ НА НИОКР

После снижения, зафиксированного в 2020/21 году в связи с коронавирусным кризисом, расходы voestalpine на НИОКР снова существенно выросли в 2021/22 финансовом году и даже достигли рекордного уровня 173,8 млн евро.

Бюджет НИОКР на 2022/23 финансовый год был одобрен в размере 195 млн евро. Эта динамика вписывается в тенденцию роста последних лет и отражает высокую ценность НИОКР в концерне.

БРУТТО-РАСХОДЫ НА НИОКР

(без учета инвестиций в вещественные активы НИОКР), статистика по финансовым годам, в млн евро



ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Ориентация деятельности на защиту окружающей среды является важной составляющей философии концерна voestalpine. Предприятие преследует цель бережного обращения с ресурсами, такими как сырье и энергия, на всех этапах производства, равно как и цель минимизации воздействия производственных процессов и продукции на окружающую среду.

Для достижения этих целей концерн voestalpine использует на производстве наилучшие из имеющихся технологий и работает над постоянным повышением эффективности, а также над снижением выбросов и потребления энергии в рамках существующих процессов выработки стали. Свой вклад в улучшение экологического баланса вносят также интенсивные меры по разработке новых, более экологичных процессов производства стали и – не в последнюю очередь – опытно-конструкторские работы по усовершенствованию материалов и продукции. Необходимая поддержка всех этих усилий осуществляется через эффективные и прозрачные системы экологического менеджмента, внедренные уже почти на всех предприятиях концерна voestalpine.

На всех своих производственных площадках voestalpine строго придерживается следующих принципов:

- >> Полная ответственность за продукцию
- >> Оптимизация производственных процессов
- >> Внедрение систем экологического менеджмента
- >> Интеграция сотрудников и экологически осознанное поведение каждой отдельной личности
- >> Открытый и конструктивный диалог

Выбросы в атмосферу, почву и водоемы: снижение до минимума на основе наилучших имеющихся технологий

Полное предотвращение выбросов вредных веществ, обусловленных химическими и физическими особенностями современных технологических процессов, невозможно. Эксплуатация наших установок ведется по самым лучшим современным технологиям, имеющимся на сегодняшний день и приемлемым с экономиче-

ской точки зрения. Помимо этого, мы разрабатываем дополнительные технологические решения для максимально возможного снижения вредного воздействия на атмосферу, почву и водные ресурсы.

Кругооборот материалов и оценка жизненного цикла продукции

Мы поощряем и поддерживаем комплексное рассмотрение и оценку материалов (англ. Life Cycle Assessment, т. е. оценка жизненного цикла), равно как и всех производственно-технологических процессов и цепочки создания стоимости в рамках экономики, построенной на принципе кругооборота материалов.

Энергетическая и климатическая политика, направленная на снижение уровня выбросов углерода

Мы поддерживаем долгосрочную цель декарбонизации хозяйственной деятельности в первую очередь путем масштабной научно-исследовательской работы над новыми технологиями, зачастую проводимой в рамках проектов и сотрудничества с другими предприятиями и учреждениями, также и за пределами нашей отрасли. Помимо этого, мы ведем открытый и конструктивный диалог со всеми заинтересованными группами, например, с органами власти, ответственными за принятие решений, организациями представительства интересов, общественностью, а также с научными деятелями и организациями по защите окружающей среды.



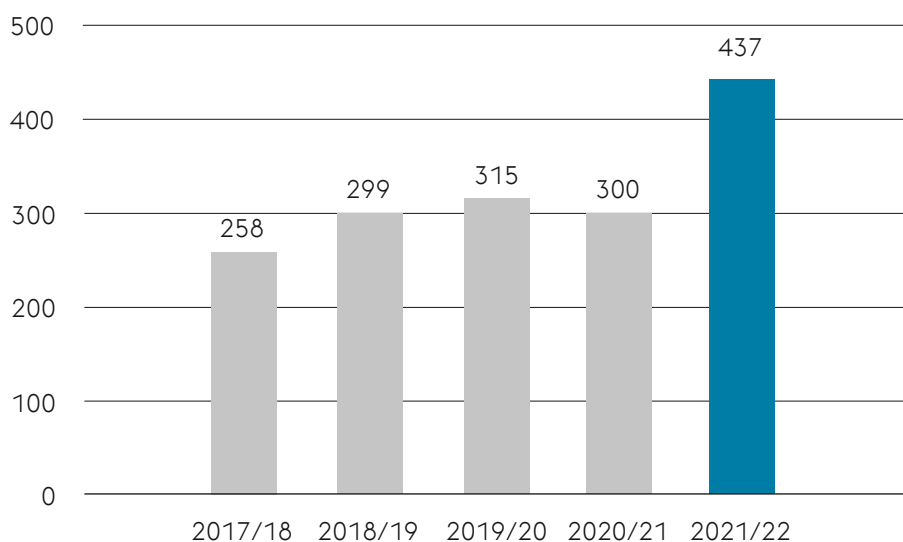
СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Внутренняя база данных экологического менеджмента voestalpine включает приблизительно 120 производственных предприятий/площадок по всему миру, которые значительно влияют на экологический баланс текущей деятельности концерна. В их число входят все подразделения, занимающиеся выработкой и обработкой стали, то есть все энергоемкие и производящие значительные выбросы структурные единицы.

Концерн voestalpine внедрил системы ответственного менеджмента на широкой основе по всему миру. 75 % производственных площадок располагают системой экологического менеджмента в соответствии со стандартом ISO 14001 или EMAS. 30 % предприятий подпадают под действие сертифицированного энергетического менеджмента в соответствии со стандартом ISO 50001.

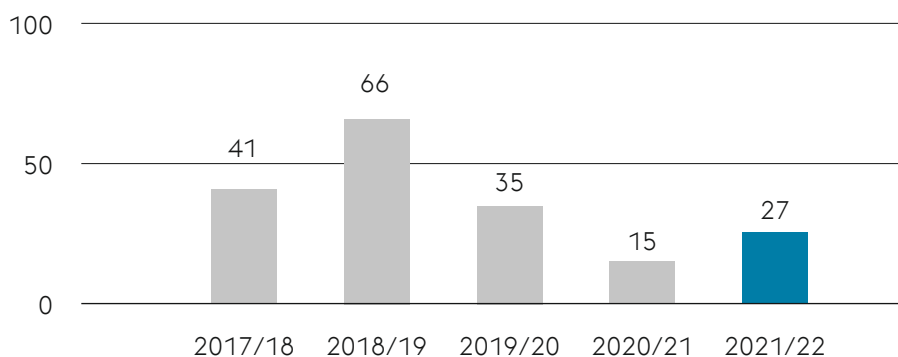
РАСХОДЫ НА ЗАЩИТУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

в млн евро



ИНВЕСТИЦИИ В ЗАЩИТУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

в млн евро



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

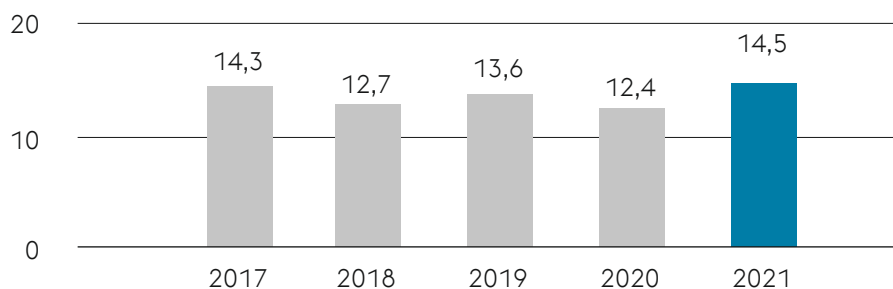
Уровень прямых выбросов парниковых газов (круг задач 1), возникающих на приблизительно 120 производственных площадках концерна voestalpine, достиг в 2021 году объема 14,5 млн тонн эквивалента CO₂, то есть повысился на 16,2 % по сравнению с предыдущим годом, по итогам которого наблюдалось снижение выбросов на фоне коронавирусного кризиса. Большая часть выбросов приходится на австрийские площадки Линц (9,6 млн тонн) и Донавиц (3,1 млн тонн), вырабатывающие сырую сталь в доменных печах.

Наряду с двуокисью углерода, в статистике по выбросам также учитываются парниковые газы метан и закись азота (веселящий газ).

В дополнение к данным по прямым выбросам (круг задач 1) были собраны и в полной мере проанализированы данные по косвенным выбросам парниковых газов (круг задач 2 + круг задач 3). Оценка проводилась на основе методики расчета углеродного следа EF 3.0 Climate Change.

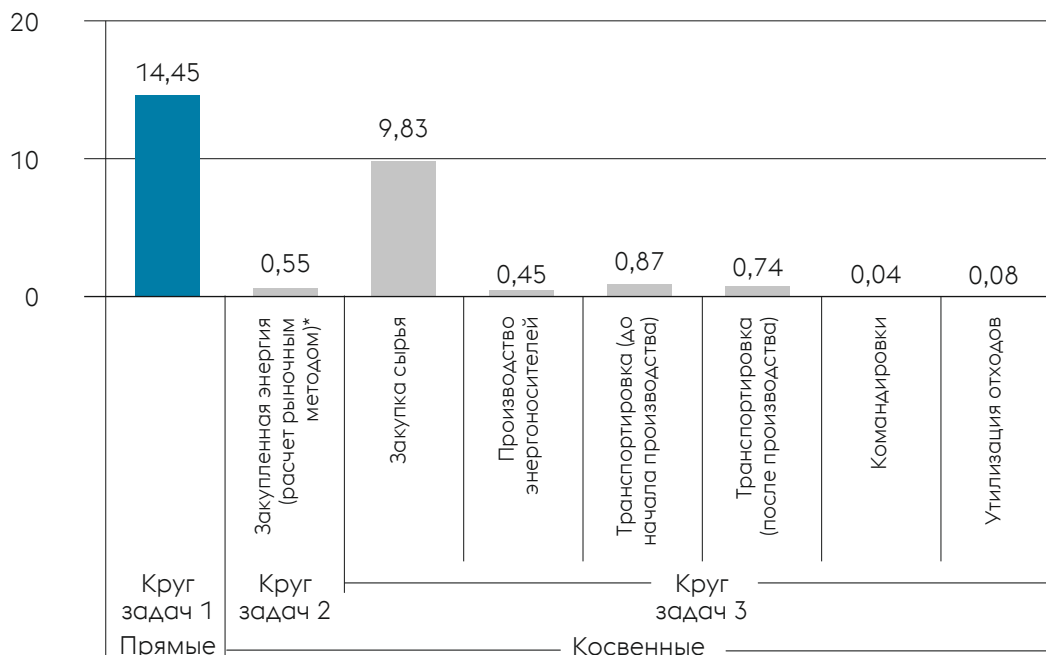
КРУГ ЗАДАЧ 1 – ВЫБРОСЫ

в млн т эквивалента CO₂



ПРЯМЫЕ И КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ В 2021 ГОДУ

в млн т эквивалента CO₂

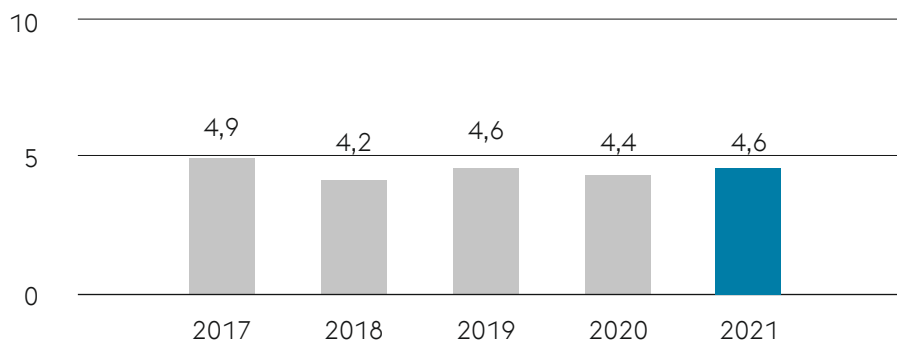


* Круг задач 2, расчет рыночным методом: 0,55 млн т эквивалента CO₂

Круг задач 2, расчет методом, основанным на географическом расположении: 0,73 млн т эквивалента CO₂

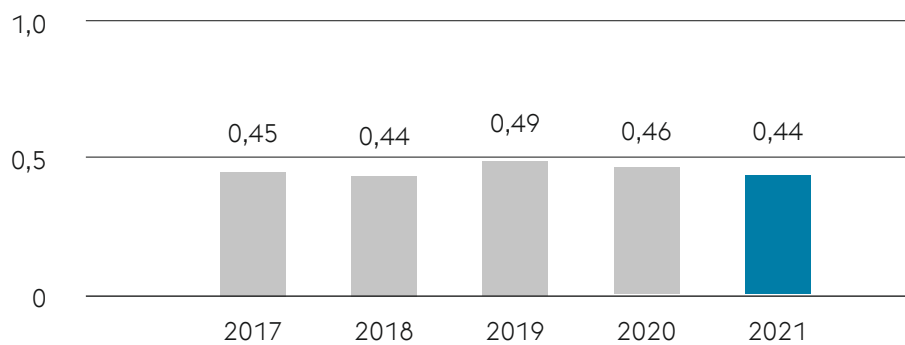
ВЫБРОСЫ SO₂

в тыс. т



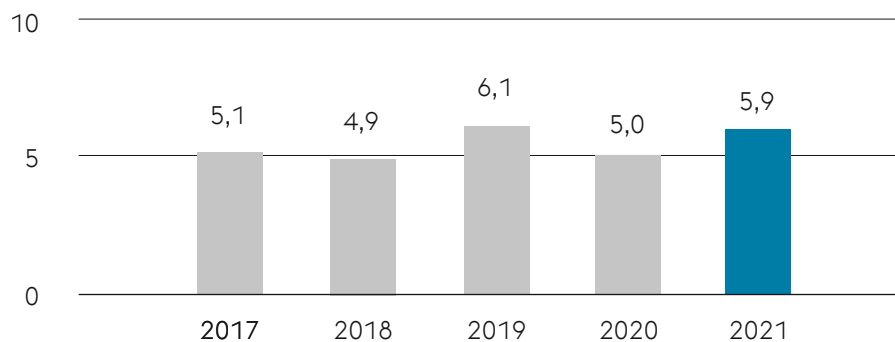
УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ SO₂

в кг на т продукции



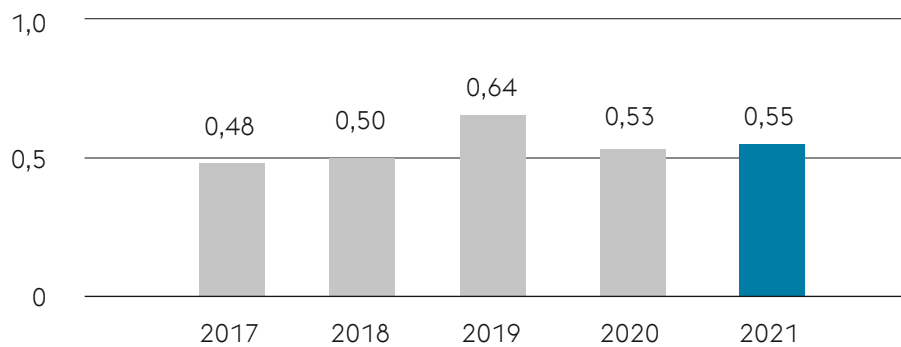
ВЫБРОСЫ NO_x

в тыс. т



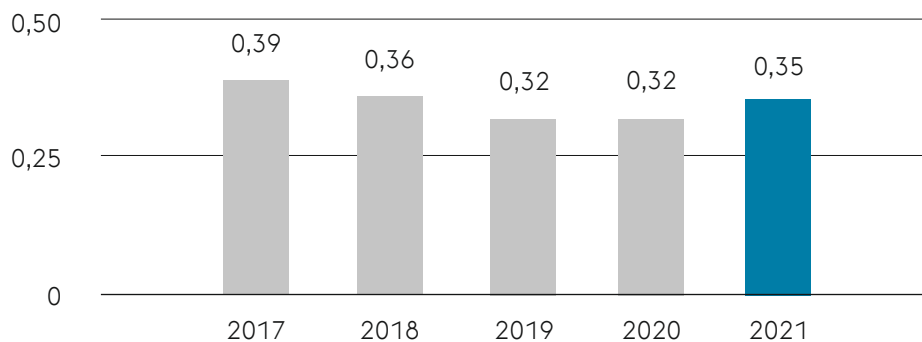
УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ NO_x

в кг на т продукции



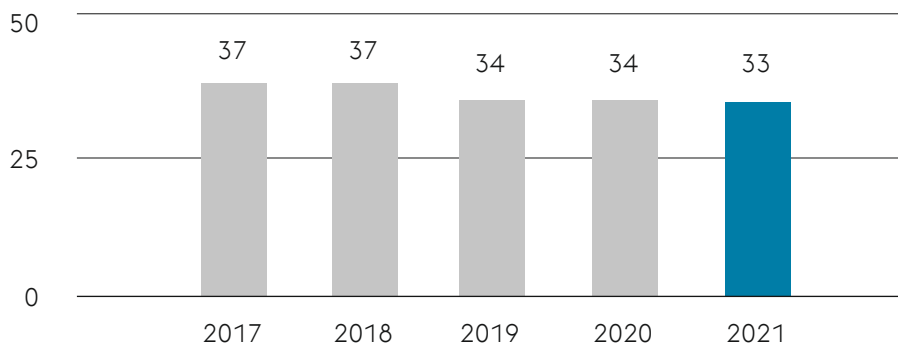
ОРГАНИЗОВАННЫЕ ВЫБРОСЫ ПЫЛИ

в тыс. т



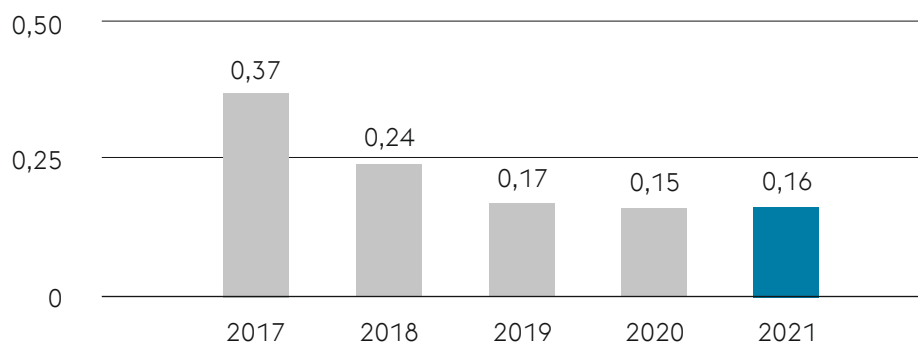
УДЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗОВАННЫЕ ВЫБРОСЫ ПЫЛИ

в г на т продукции



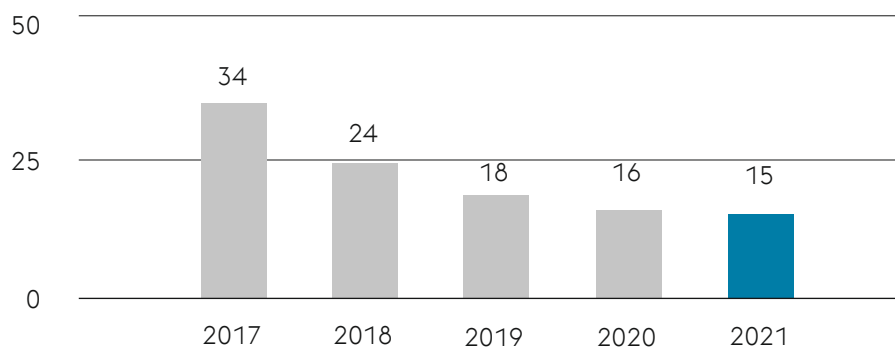
ВЫБРОСЫ ЛЕТУЧИХ ОРГАНИЧЕСКИХ СОЕДИНЕНИЙ

в тыс. т

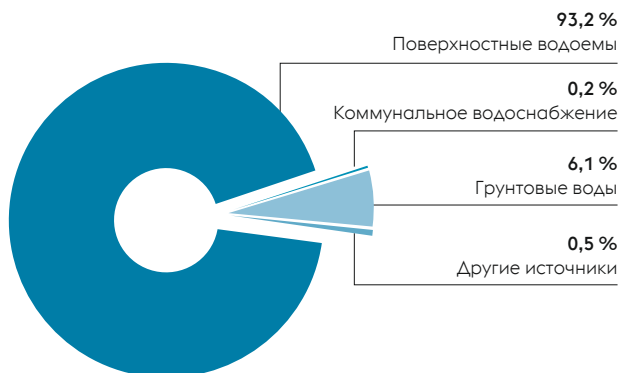


УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ ЛЕТУЧИХ ОРГАНИЧЕСКИХ СОЕДИНЕНИЙ

в г на т продукции

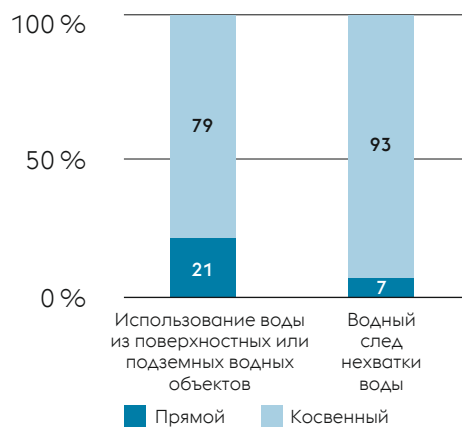


ЗАБОР ВОДЫ В 2021 ГОДУ



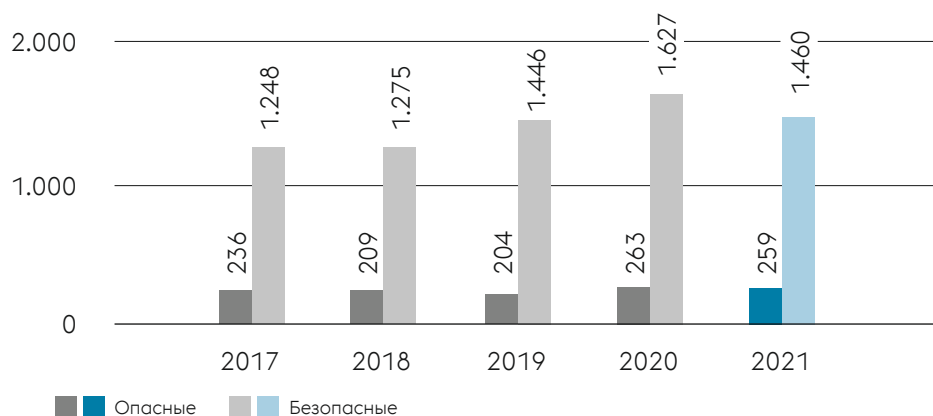
ВОДНЫЙ СЛЕД 2021 ГОДА

в %



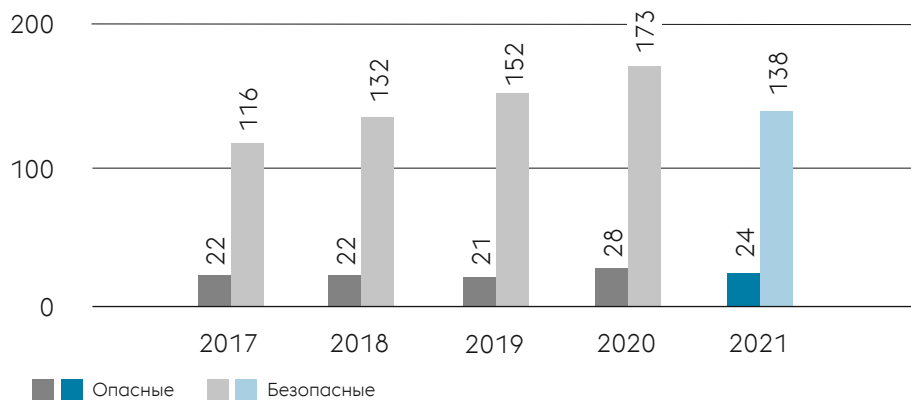
КОЛИЧЕСТВО ОТХОДОВ

в тыс. т



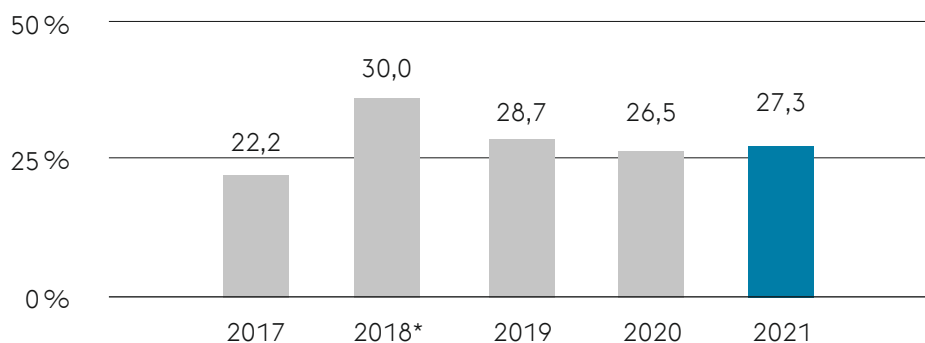
УДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ОТХОДОВ

в кг на т продукции



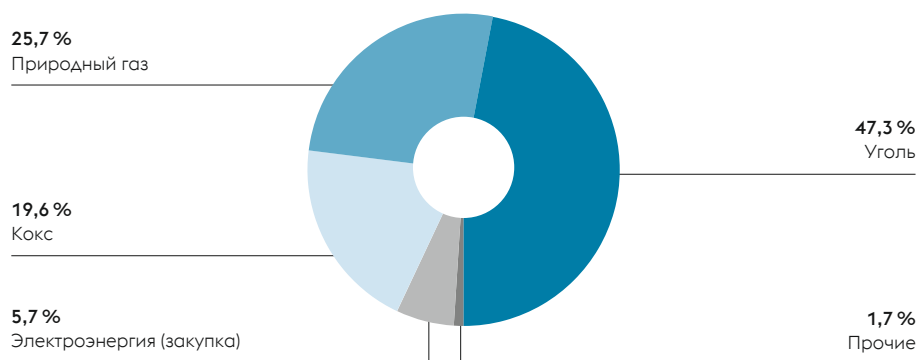
ДОЛЯ ВТОРИЧНОЙ ПЕРЕРАБОТКИ

в %



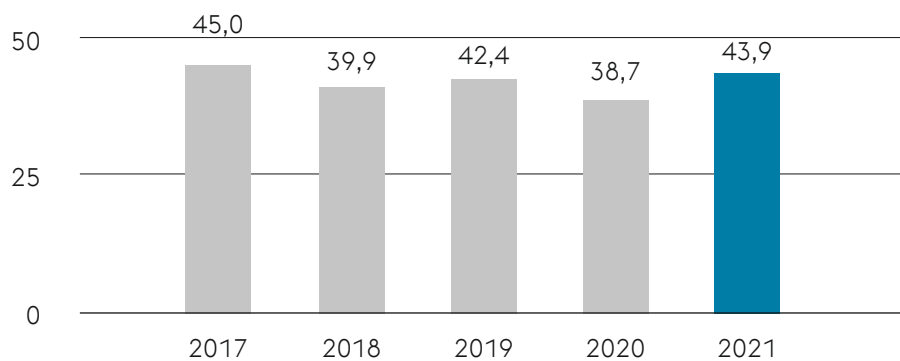
* С 2018 года: расчет доли вторичной переработки железа относительно объема произведенной продукции

КЛАССИФИКАЦИЯ ЭНЕРГОНОСИТЕЛЕЙ В 2021 ГОДУ



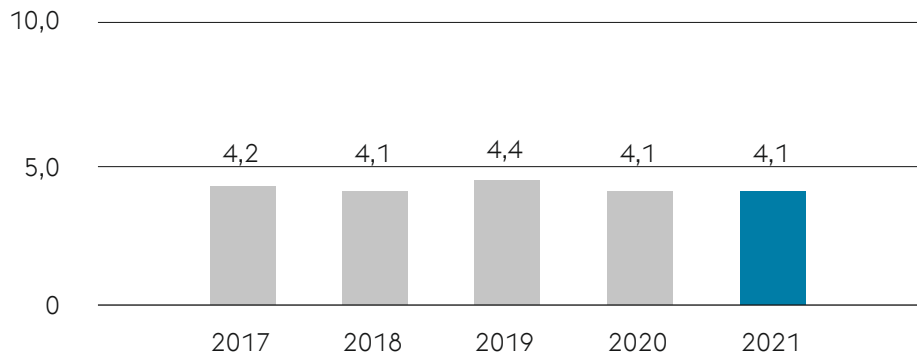
ОБЩИЙ РАСХОД ЭНЕРГИИ

в ТВт·ч



УДЕЛЬНЫЙ ОБЩИЙ РАСХОД ЭНЕРГИИ

МВт·ч на т продукции



СОТРУДНИКИ

Успех нашего высокотехнологичного металлургического концерна напрямую зависит от знаний, навыков и высокого уровня мотивации наших сотрудников. По этой причине voestalpine уделяет особое внимание корпоративной культуре, основанной на взаимном уважении, разнообразии и индивидуальности сотрудников, а также их квалификации. Тезисы стратегии устойчивого развития также отражают эти принципы.

Корпоративная культура

Мы создаем корпоративную культуру, которая, с одной стороны, поощряет уважительное отношение, доверие, разнообразие, самоопределение и принятие сотрудниками ответственности, и с другой стороны, требует соблюдения этих принципов при работе на предприятии. Корпоративная культура voestalpine постоянно развивается и совершенствуется, что служит символом идентичности для сотрудников всего концерна.

Разнообразие

Мы ценим индивидуальность, способности и навыки всех наших сотрудников независимо от их пола, возраста, происхождения, религиозной принадлежности, сексуальной ориентации и возможного наличия у них каких-либо ограничений. Мы создаем все условия для обеспечения равенства шансов наших сотрудников,

а также для обеспечения рабочих процессов, сохраняющих их здоровье и ориентированных на потребности различных периодов их жизни.

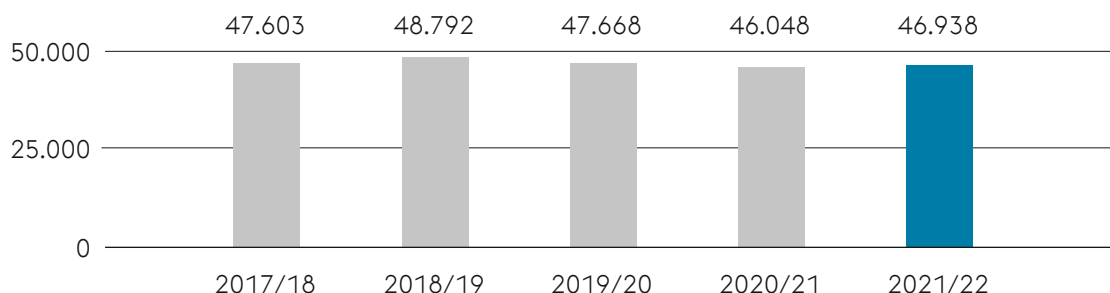
Обучение и повышение квалификации

Сотрудникам voestalpine предоставляются целенаправленные меры для повышения квалификации, что расширяет возможности их профессионального развития. Помимо этого, мы считаем, что обучение молодежи и возможность учиться в течение всей профессиональной жизни – это ключевые факторы, определяющие долгосрочный успех предприятия.



ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ КОЛИЧЕСТВА СОТРУДНИКОВ

персонал (без учета учеников и заемных сотрудников, количество человек), на 31.03 каждого года



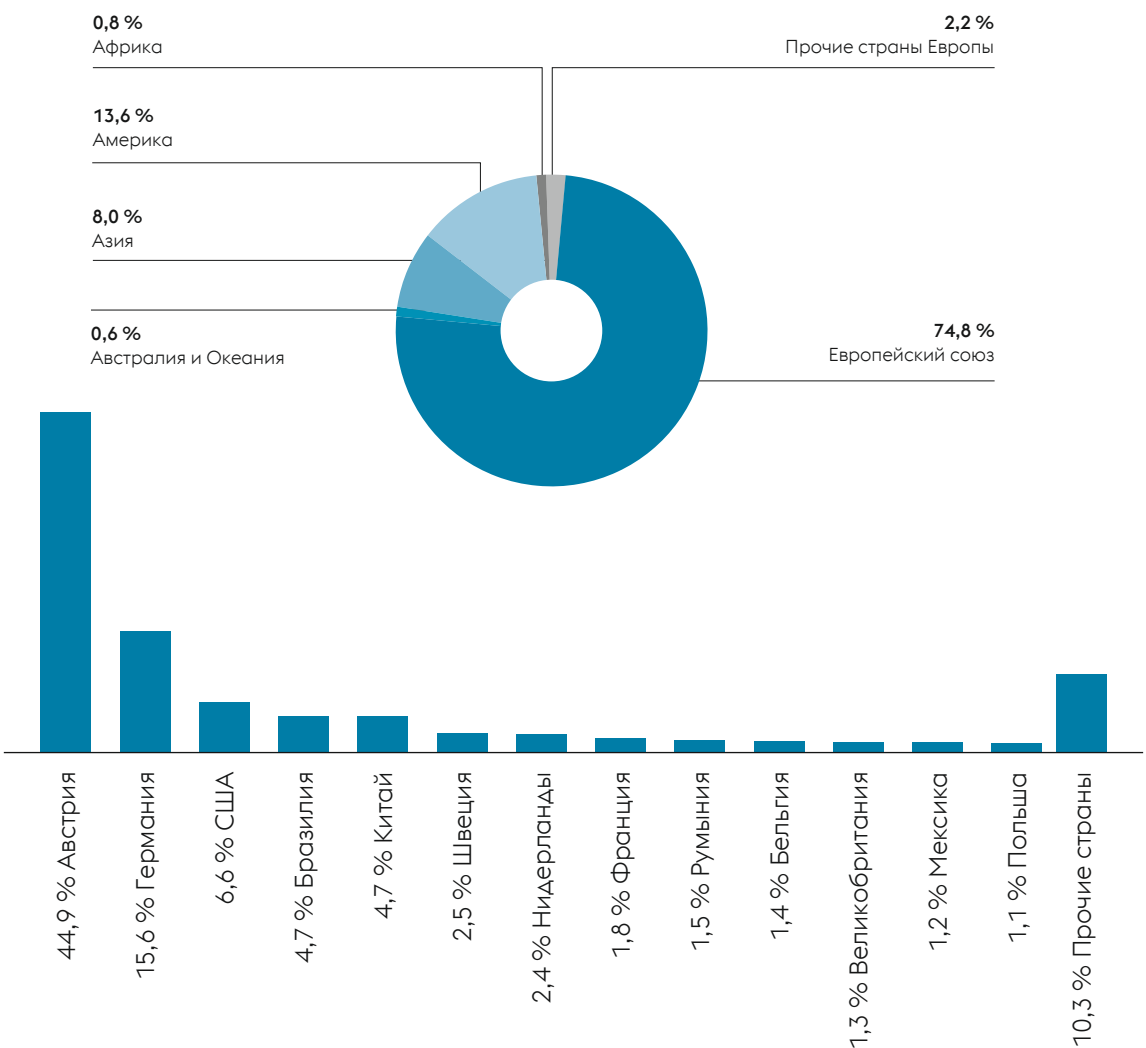
КЛАССИФИКАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПО ВИДУ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

на 31.03 каждого года, без учета сотрудников, работающих на полную ставку



КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ ПО РЕГИОНАМ

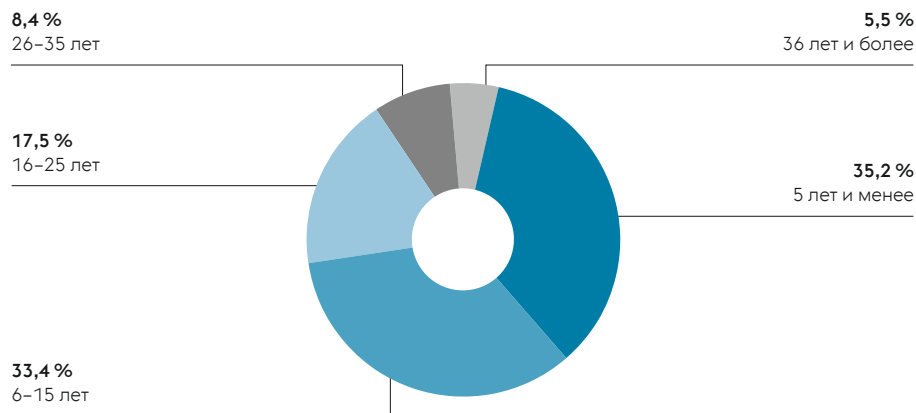
на 31.03.2022, в эквивалентах полной ставки



ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ СОТРУДНИКОВ К ПРЕДПРИЯТИЮ

на 31.03.2022

Все сотрудники, за исключением учеников, практикантов, внештатных сотрудников, дипломников/диссертантов



РАВНОПРАВИЕ И РАЗНООБРАЗИЕ

На предприятиях концерна voestalpine по всему миру работает чуть менее 50.000 сотрудников (в эквивалентах полной ставки). Каждый отдельный сотрудник является уникальной личностью, ценной и достойной уважения за присущие ей умения и навыки. Подписанная в феврале 2018 года генеральным директором концерна «Хартия разнообразия» подчеркивает важную роль разнообразия и равноправия в корпоративной культуре концерна. voestalpine относится с уважением ко всем людям, с которыми она вступает в контакт в процессе работы

(сотрудники, клиенты, партнеры по бизнесу), независимо от их пола, расовой принадлежности, гражданства, национальности, вероисповедания или мировоззрения, ограничений, возраста, сексуальной ориентации и идентичности. Приверженность этому принципу и соответствующие меры создают атмосферу взаимного доверия и взаимного принятия. В разделе «Уважение и моральная целостность» «Кодекса поведения» voestalpine указано, что концерн не терпит никакой формы дискриминации.

ЛИЦА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

В Австрии работодатели обязаны предоставлять рабочие места людям с ограниченными возможностями, например, инвалидам, если штат предприятия насчитывает 25 или более сотрудников. На 31.03.2022 на австрийских предприятиях voestalpine 580 человек подали заявку о том, что они обладают особым льготным статусом в соответствии с законом о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Из соображений защиты данных за пределами Австрии не ведется статистики

занятости лиц с ограниченными возможностями. Однако, на всех своих производственных площадках voestalpine соблюдает все требования соответствующего местного законодательства в отношении принятия на работу и интеграции лиц с ограниченными возможностями. Помимо этого, различные меры обеспечивают уважительные взаимоотношения внутри концерна. voestalpine также осуществляет поддержку мер по интеграции за пределами концерна.

ЖЕНЩИНЫ В voestalpine

на 31.03 каждого года

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Женщины – общее количество	13,8 %	14,4 %	14,7 %	14,8 %	15,4 %
Женщины-руководители	12,3 %	12,5 %	12,5 %	13,6 %	12,9 %
Служащие	28,8 %	28,9 %	29,1 %	29,3 %	29,6 %
Рабочие	4,9 %	5,7 %	5,8 %	5,8 %	6,4 %
Ученики женского пола (технические специальности)	13,5 %	13,4 %	15,6 %	14,0 %	16,5 %
Ученики женского пола (прочие специальности)	47,4 %	52,7 %	47,8 %	50,3 %	48,1 %

ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Невозможно достичь новаторства и высоко-го качества без постоянного обучения и повышения квалификации сотрудников. Поэтому меры, направленные на обучение и повышение квалификации сотрудников, являются важной предпосылкой успеха voestalpine. Кроме того, такие меры положительно влияют на возможности личного развития сотрудников и способствуют установлению контактов между отделами и производственными площадками концерна.

Общая сумма затрат на развитие персонала в 2021/22 финансовом году превысила 52 млн евро. 76,9 % всех сотрудников концерна приняли участие в мерах по обучению и повышению квалификации, а суммарное количество часов, проведенных сотрудниками на обучении и повышении квалификации в 2021/22 финансовом году, равняется 630.587 часам, т. е. в среднем по 17,5 часов на каждого сотрудника-участника.

УЧЕНИКИ

На 31.03.2022 в концерне voestalpine проходили обучение 1.369 учеников по приблизительно 50 специальностям, получаемым на производстве. Большая часть учеников (62,9 %) занята на производственных площадках в Австрии; 19,8 % проходили обучение в Германии в рамках дуальной системы образования. Благодаря тому, что обучение ориентировано на имеющиеся потребности в персонале, почти всем ученикам, успешно окончившим обу-

чение, предлагают работу на предприятии. voestalpine считает инвестиции в обучение молодежи одной из своих важнейших задач. При этом мы полагаем, что наряду с получением первоклассных профессиональных навыков развитие личных и социальных качеств также является важной составляющей обучения. На сегодняшний день концерн в среднем вкладывает более 90.000 евро в обучение одного ученика.

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ



Являясь центральными ценностями, безопасность на рабочем месте и здоровье сотрудников имеют для voestalpine высочайший приоритет. Мы работаем над постоянным снижением частоты несчастных случаев на производстве и над улучшением коэффициента состояния здоровья всех сотрудников концерна, независимо от того, где и на какой должности они заняты. Стандарты в области безопасности, в одинаковой мере действующие на всех предприятиях концерна, образуют фундамент эффективной культуры безопасности и охраны здоровья.

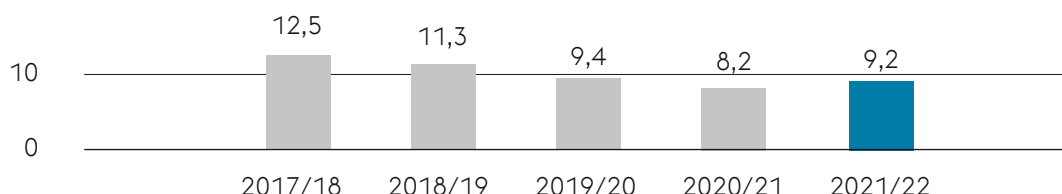


Все 100 % производственных предприятий voestalpine располагают системой обеспечения безопасности и управления здравоохранением, а 50 % сертифицированы в соответствии со стандартом ISO 45001 (ранее OHSAS 18001).

Таким образом, около 30.500 сотрудников (72 %), работающих на производстве, заняты на площадках с сертифицированными системами обеспечения безопасности труда.

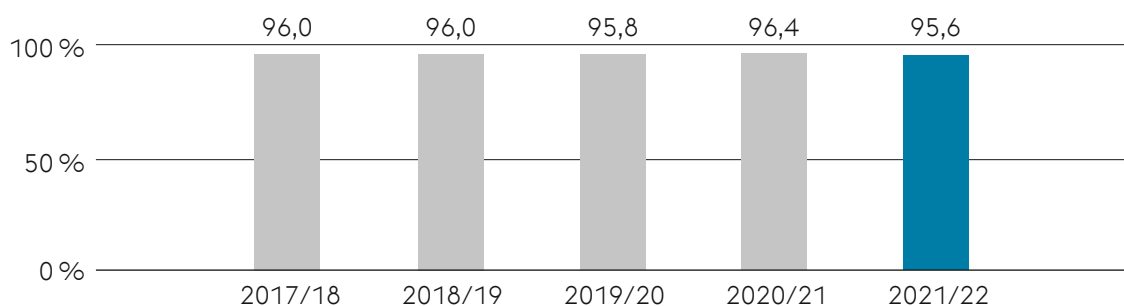
КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМ С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR)

на 31.03 каждого года



ДИНАМИКА КОЭФФИЦИЕНТА СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ

на 31.03 каждого года



Коэффициент состояния здоровья указывает процентную долю от нормативного рабочего времени, которое было действительно прове-

дено всеми сотрудниками на предприятии в рамках определенного периода времени.

КОНТАКТ И ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ

Контакт

voestalpine AG, Corporate Responsibility
(отдел корпоративной ответственности)
+43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com

voestalpine AG, Investor Relations
(отдел по работе с инвесторами)
+43/50304/15-8735
ir@voestalpine.com

voestalpine AG, Corporate Communications
(отдел корпоративной коммуникации)
+43/50304/15-2090
mediarelations@voestalpine.com

www.voestalpine.com

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

Выходные данные

Собственник и владелец издания: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

Издатель и редакция: voestalpine AG, Corporate Responsibility, +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Концепция и реализация художественного оформления: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Печать: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA

В данном тексте понятия, обозначающие лиц мужского пола, относятся к представителям обоих полов с целью облегчения восприятия текста.

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

voestalpine
ONE STEP AHEAD.