

КОРПОРАТИВНАЯ  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:  
ИНФОРМАЦИОННАЯ  
ПУБЛИКАЦИЯ

---

2021



# ЦИФРЫ, ДАННЫЕ, ФАКТЫ

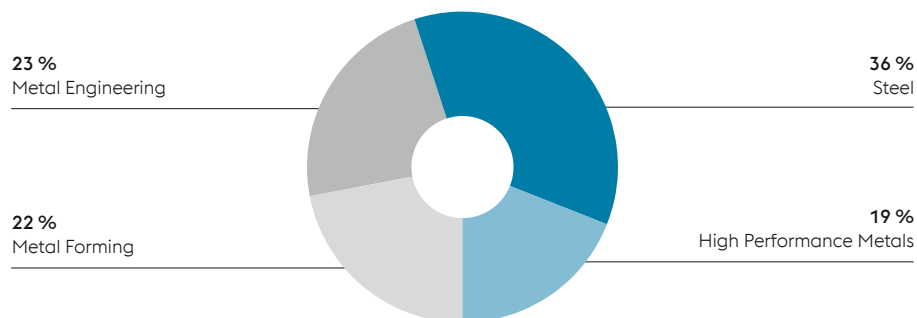
Концерн voestalpine работает на мировой арене в сфере высоких технологий и выработки стали и обладает обширным комплексным ноу-хау по изготовлению материалов и их обработке. Предприятие со штаб-квартирой в г. Линце (Австрия) состоит из четырех подразделений, производственное портфолио которых позволяет 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 CO<sub>2</sub> и – в долгосрочной перспективе – по декарбонизации производства на своих предприятиях.

## ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ

млн евро	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Выручка с оборота	11.294,5	12.897,8	13.560,7	12.717,2	11.266,6
EBITDA	1.540,7	1.954,1	1.564,6	1.181,5	1.134,5
Маржа EBITDA	13,6 %	15,2 %	11,5 %	9,3 %	10,1 %
EBIT	823,3	1.180,0	779,4	-89,0	115,2
Маржа EBIT	7,3 %	9,1 %	5,7 %	-0,7 %	1,0 %
Сотрудники (эквивалент полной ставки) на конец финансового года	49.703	51.621	51.907	49.682	48.654
Расходы на НИОКР	140,3	152,0	170,5	174,4	153,0
Производственные расходы на экологические установки в Австрии	231,0	258,0	299,1	314,5	300,1
Инвестиции в защиту окружающей среды (производственные площадки в Австрии)	46,0	41,0	66,0	35,0	15,3
Производство сырой стали (в млн тонн)	7,596	8,140	6,895	7,173	6,882

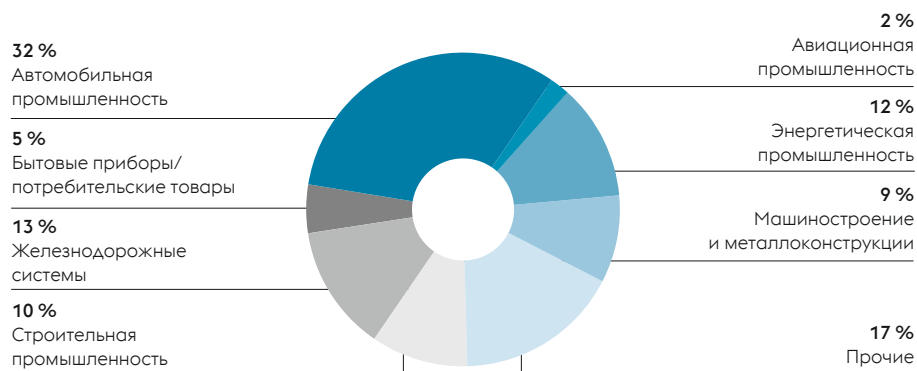
## ОБОРОТ ПО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ

в % суммарных оборотов по подразделениям, 2020/21 финансовый год



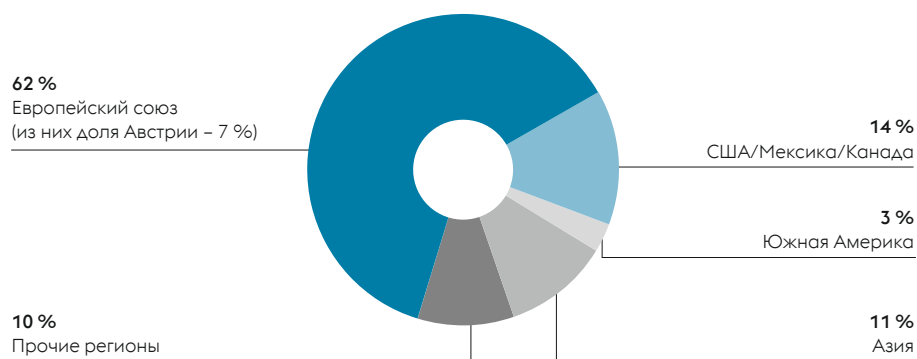
## ОБОРОТ ПО ОТРАСЛЯМ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

в % оборота концерна, 2020/21 финансовый год



## ОБОРОТ ПО РЕГИОНАМ

в % оборота концерна, 2020/21 финансовый год

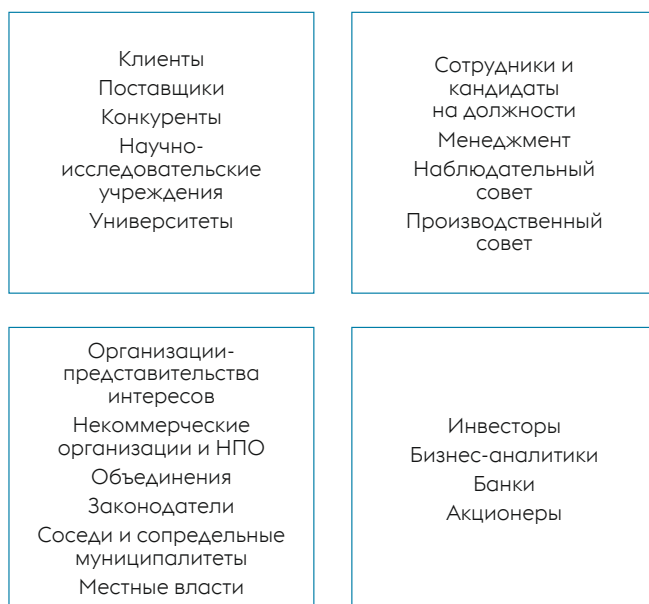


# ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ ЛИЦА И КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

voestalpine ведет регулярный обмен информацией с перечисленными ниже заинтересованными лицами через свое правление, руководящий состав и сотрудников посредством участия в симпозиумах и экспертных группах, присутствия на конференциях и выставках, на встречах с бизнес-аналитиками и инвесторами. Важным форматом для структурированного обмена информацией с заинтересованными лицами на предприятии также являются регулярно проводимые опросы сотрудников

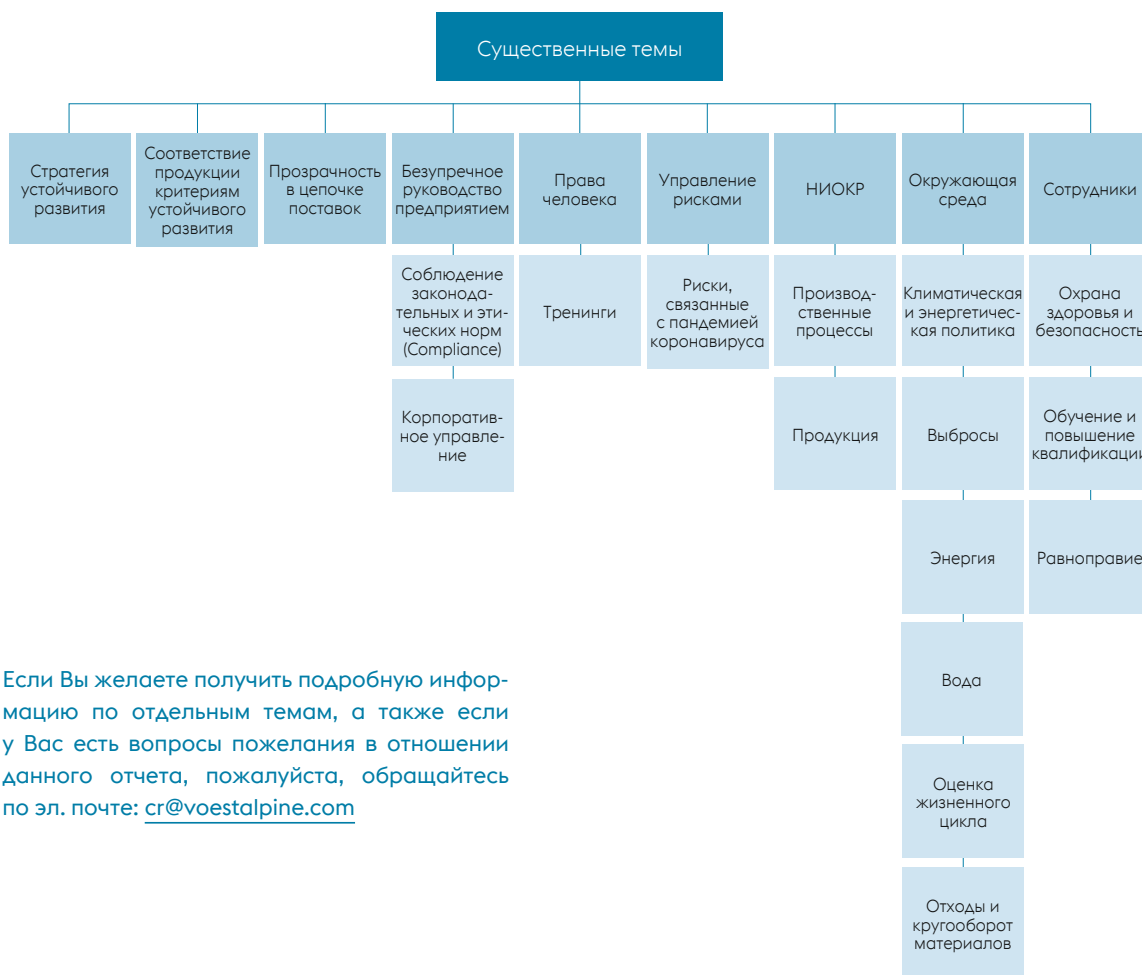
и ежегодные беседы с сотрудниками. Помимо этого, voestalpine является членом ответственных органов ряда платформ, а также различных объединений и инициатив, представляющих интересы предприятий промышленности и отраслевые интересы.

В течение отчетного периода коммуникация с отдельными группами заинтересованных лиц осуществлялась в самых разнообразных форматах и на различные темы.



Постоянный контакт с группами заинтересованных лиц внутри компании и за ее пределами служит источником для сбора тем, существенных с точки зрения управления кор-

поративной ответственностью и отчетности о ней. Ниже представлены темы, которые были причислены к кругу существенных в отношении устойчивого развития voestalpine:



Если Вы желаете получить подробную информацию по отдельным темам, а также если у Вас есть вопросы пожелания в отношении данного отчета, пожалуйста, обращайтесь по эл. почте: [cr@voestalpine.com](mailto:cr@voestalpine.com)

# БЕЗУПРЕЧНОЕ РУКОВОДСТВО ПРЕДПРИЯТИЕМ

Под безупречным руководством предприятием следует понимать ответственное управление и контроль за деятельностью концерна (корпоративное управление), ориентированные на устойчивое и долгосрочное создание ценностей, равно как и поведение всех сотрудников концерна в соответствии с законодательными положениями, внутренними правилами, а также с моральными и этическими принципами (далее: 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 законодательных требований и этических норм

Соблюдение законодательных норм во всех странах, в которых voestalpine осуществляет

свою деятельность, является частью философии 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. Помимо этого, мы участвуем в программе ООН «Глобальный договор» (англ. UN Global Compact).



## COMPLIANCE

voestalpine обязует компании концерна и всех своих сотрудников к строгому соблюдению всех 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 регламентиру-

ют взаимоотношения voestalpine с клиентами, поставщиками, сотрудниками и прочими партнерами 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 действующих законов в соответствующей стране, и в особенности уважения и соблюдения прав человека как основополагающих ценностей.

# КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Уже в 2003 году наблюдательным советом и правлением voestalpine AG было принято решение признать Австрийский кодекс корпоративного управления. Все поправки и изменения к правилам Кодекса, принятые с тех пор, были внедрены.

Самообязательство voestalpine AG наряду с выполнением общеобязательных «L-правил» (законодательные требования) также включает выполнение всех «С-правил» («соблюдай или разъясни») и «R-правил» (рекомендаций) Кодекса. Австрийский кодекс корпоративного управления предлагает австрийским акционерным обществам свод норм по управлению предприятием и контролю за его деятельностью. Основой Кодекса являются предписания австрийского законодательства в отношении акций, биржевой деятельности и рынка капитала, а также основные элементы Принципов корпоративного управления ОЭСР.

Последний пересмотр Кодекса имел место в январе 2021 года. Кодекс находит применение посредством самообязательства компании. Цель Кодекса – корпоративное управление компаниями и концернами и контроль за ними, ориентированные на ответственное отношение, устойчивое развитие и долгосрочное создание ценностей. Посредством самообязательства voestalpine признает эти цели и стремится к достижению высокого уровня прозрачности в отношениях со всеми группами заинтересованных лиц.

Информация о сделках с аффилированными компаниями и лицами публикуется в полугодовых и годовых отчетах о деятельности компании voestalpine AG.



# ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

В своем стремлении к неуклонному соблюдению 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, введению стандартов работы, защите окружающей среды и противодействию коррупции. Настоящий отчет также является годовым отчетом о достигнутом прогрессе (англ. Communication on Progress) по программе ООН «Глобальный договор».

## 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.

## ТРЕНИНГИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ СЛУЖБ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОХРАНЫ

Производственная охрана по большей части состоит из сотрудников voestalpine. На их действия, равно как и на действия сотрудников других предприятий, распространяется «Кодекс поведения». Предприятия, не принадлежащие к концерну, подпадают под действие «Кодекса поведения для деловых партнеров». Оба документа обязывают к соблюдению прав человека. Тренинги для собственных сотрудников проводит voestalpine самостоятельно, в то время как сотрудники производственной охраны из штата других предприятий проходят соответствующее обучение в своих компаниях.

## ТРЕНИНГИ

В сотрудничестве с признанными экспертами ведется разработка программы онлайн-тренингов, посвященная соблюдению прав человека. Тренинги направлены на повышение осведомленности в вопросах соблюдения прав человека у сотрудников с особым уровнем ответственности в этой сфере, а также на предоставление им важной информации и руководств к действию

Содержание модулей программы тренингов:

- >> Обзор деятельности voestalpine в сфере корпоративной ответственности
- >> Общее введение и разъяснение понятия «права человека»
- >> Права человека в контексте трудовых будней
- >> Условия труда и недопущение дискриминации
- >> Права человека в цепочке поставок

# 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 применяются меры по минимизации рисков.

## **Риски, за которыми ведется наблюдение, включают следующие:**

- >> Наличие сырья и энергоснабжение
- >> Риски, связанные с изменениями 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 площадки, в частности, располагающиеся вблизи моря (штат Техас) или рек (г. Линц), подвержены рискам, связанным с изменениями уровня вод. voestalpine ведет регулярное наблюдение за этими и прочими физическими рисками и проверяет, обеспечивают ли разработанные

планы мер на чрезвычайные ситуации 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 группы и за ее пределами, что помогает свести до минимума негативное воздействие таких рисков на предприятие. В области снабжения сырьем (например, поставки по речному маршруту на площадку в г. Линце) возможные колебания уровня воды и проистекающие из них проблемы с судходоспособностью 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 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. Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) играют центральную роль в 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. Таким образом, инновации в области НИОКР являются гарантом долгосрочного успеха компании. Как концерн, ориентированный на устойчивое развитие, voestalpine поставила себе целью обеспечить, чтобы 100 % всех проектов НИОКР, посвященных разработке продукции и процессов, вносили положительный вклад в достижение устойчивого развития.



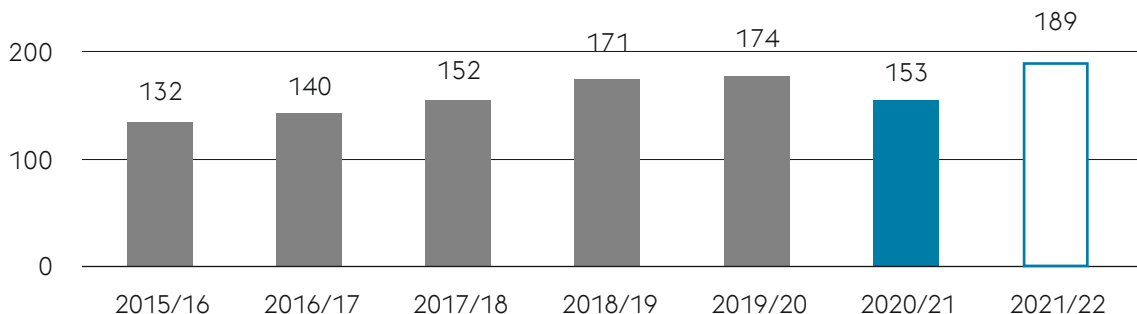
## КОНЦЕРН voestalpine – РАСХОДЫ НА НИОКР

В то время как расходы на НИОКР постоянно увеличивались в течение последних лет, в рамках отчетного периода произошло снижение до 153 млн евро. Причиной тому были временная неполная занятость и прочие меры, направленные на сокращение затрат в период

пандемии коронавируса. Бюджет НИОКР на 2021/22 финансовый год составляет 189 млн евро, что снова превышает уровень расходов на НИОКР за последние годы и отражает особенно важную роль НИОКР в концерне.

### БРУТТО-РАСХОДЫ НА НИОКР

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



# ЭКОЛОГИЯ

**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, 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 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 диалог и аргументация по существу

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

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 экономичес-

кой 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: установка на снижение использования и выброса углеродов**

Мы поддерживаем долгосрочную цель декарбонизации хозяйственной деятельности и жизни общества в первую очередь путем масштабной научно-исследовательской работы над новыми технологиями, зачастую проводимой в сотрудничестве с другими предприятиями и институтами, 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.



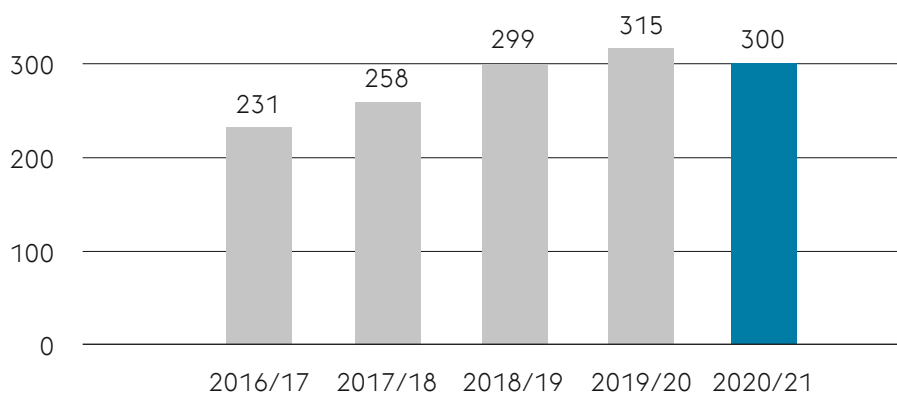
# СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Внутренняя база данных экологического менеджмента voestalpine включает приблизительно 130 производственных предприятий/площадок по всему миру, которые значительно влияют на экологический баланс текущей деятельности концерна. В их число входят все предприятия, занимающиеся выработкой и обработкой стали, то есть все энергоемкие и производящие значительные выбросы структурные единицы.

Концерн voestalpine внедрил системы менеджмента на широкой основе по всему миру. 70 % производственных площадок располагают системой экологического менеджмента в соответствии со стандартом ISO 14001 или EMAS, в то время как 8 % предприятий сертифицированы по другим стандартам. 27 % предприятий попадают под действие сертифицированного энергетического менеджмента в соответствии со стандартом ISO 50001.

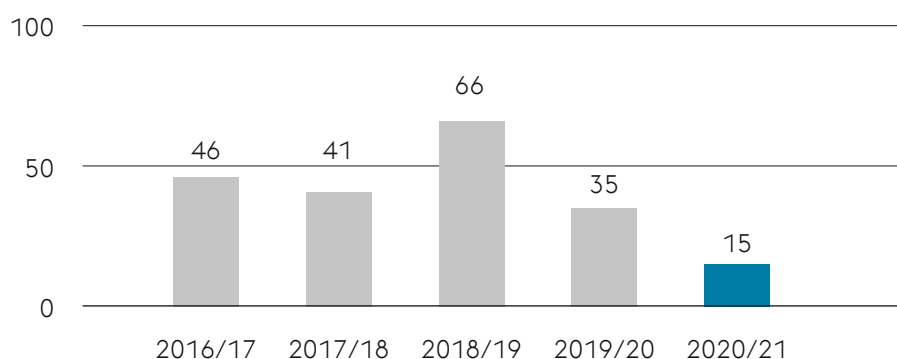
## РАСХОДЫ НА ЗАЩИТУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

в млн евро



## ИНВЕСТИЦИИ В ЗАЩИТУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

в млн евро



# ВЫБРОСЫ ВРЕДНЫХ ГАЗОВ

Выработка чугуна и стали традиционным способом приводит к выбросам вредных газов, таких как углекислый газ (CO<sub>2</sub>), сернистый газ (SO<sub>2</sub>) и оксиды азота (NO<sub>x</sub>). Это обусловлено свойствами сырья и производственными процессами.

В отношении выше названных выбросов voestalpine гарантировано соблюдает установленные законом предельно допустимые нормы. Проверка параметров и расчет суммарных годовых выбросов осуществляются посредством постоянного мониторинга, периодических проверок, а также анализа потоков материалов. На протяжении многих лет последовательно принимаются меры для снижения количества вредных веществ, возникающих в процессе производства, до минимального уровня, возможного с технической точки зрения. Наряду с постоянной оптимизацией технологических процессов (англ. Process Integrated Measures) в конце производственного цикла осуществляется очистка на самом совре-

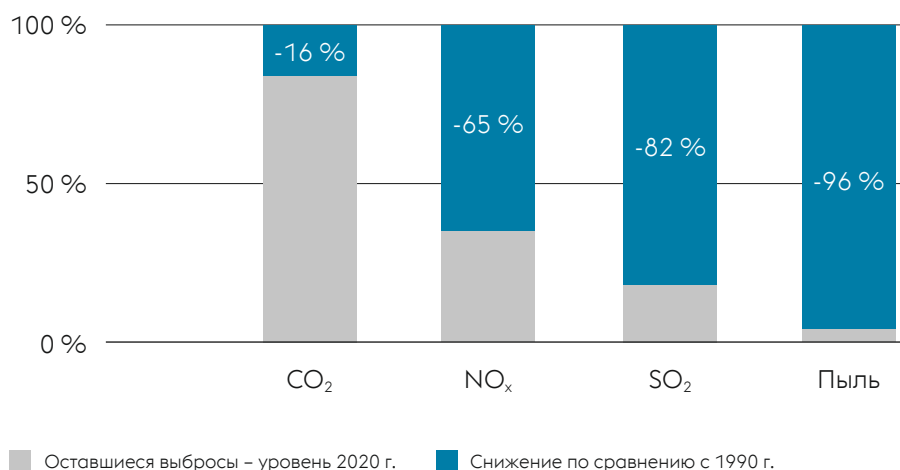
менном оборудовании с целью дальнейшего уменьшения количества оставшихся вредных выбросов (англ. End of Pipe Measures).

Благодаря внедрению целого ряда комплексных мер по защите окружающей среды концерн voestalpine значительно снизил уровень вредных выбросов за последние 30 лет. Так, например, удельные выбросы CO<sub>2</sub> сократились приблизительно на одну пятую часть, выбросы SO<sub>2</sub> – на три четверти, NO<sub>x</sub> – почти на две трети, а выбросы пыли – практически полностью.

Для достижения климатических целей, поставленных политическим руководством, выбросы парниковых газов должны быть сведены фактически к нулю. Достижение данной цели при выработке стали возможно только посредством перехода на новые технологии, которые отчасти еще подлежат разработке и основываются на «зеленой» электроэнергии или «зеленом» водороде (более подробная информация по этой теме содержится в главе «Защита климата»).

## СНИЖЕНИЕ ВЫБРОСОВ

на т сырой стали с 1990 г.



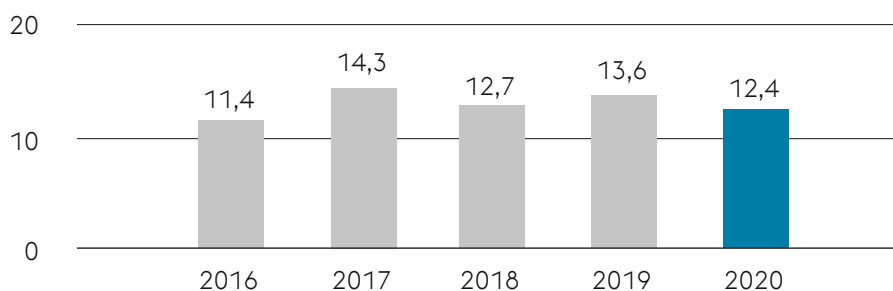
## ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Прямые выбросы парниковых газов (круг задач 1), возникающие приблизительно на 130 производственных площадках концерна voestalpine, снизились в 2020 г. с 13,6 млн тонн до 12,4 млн тонн эквивалента CO<sub>2</sub> в связи с уменьшением уровня производства. Основная доля этих вы-

бросов пришлось на Австрию, прежде всего на производственные площадки Линц и Донавиц, на которых производится сырая сталь в доменных печах. В статистике учитываются выбросы двуокиси углерода, метана и закиси азота (вселяющего газа).

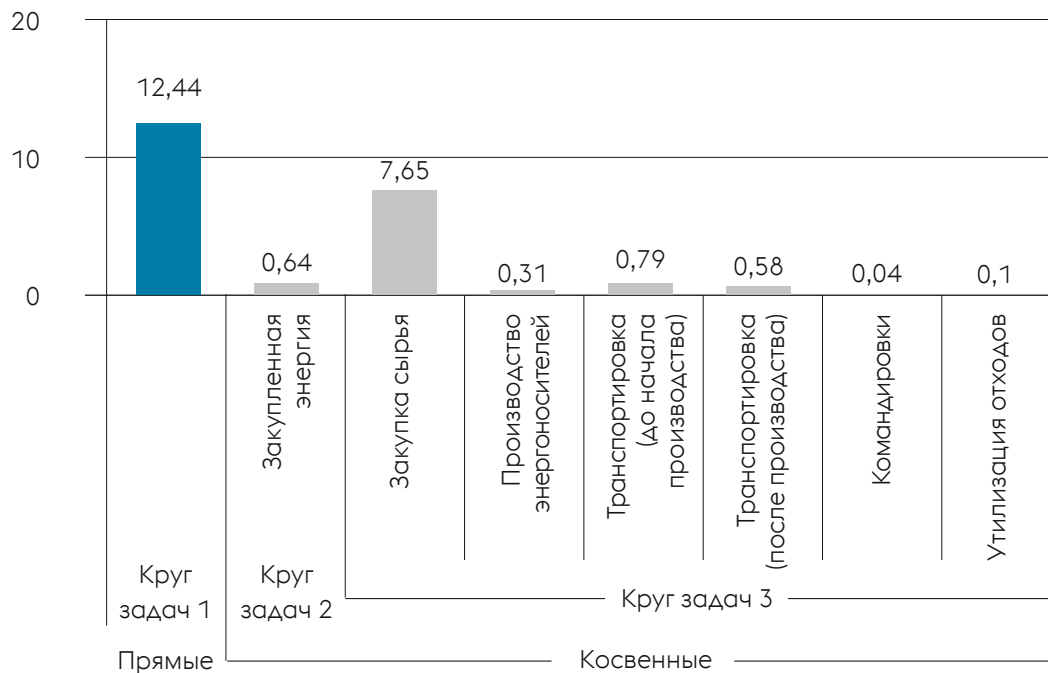
### КРУГ ЗАДАЧ 1 – ВЫБРОСЫ

в млн т эквивалента CO<sub>2</sub>



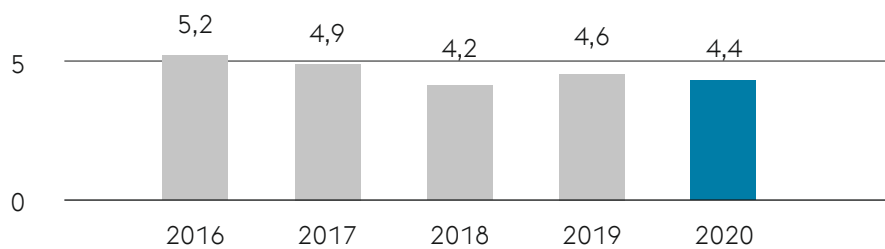
### ПРЯМЫЕ И КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ В 2020 Г.

в млн т эквивалента CO<sub>2</sub>



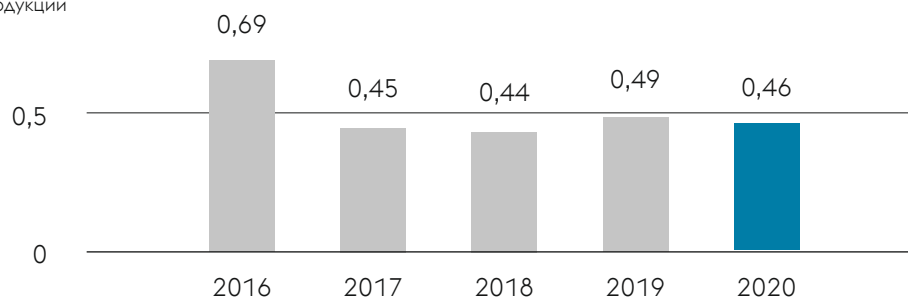
## ВЫБРОСЫ SO<sub>2</sub>

в тыс. т



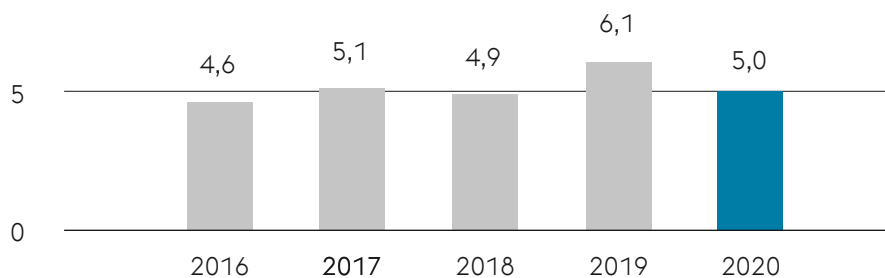
## УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ SO<sub>2</sub>

в кг на т продукции



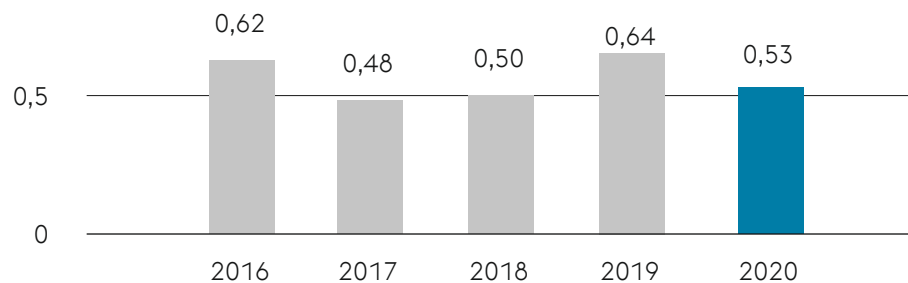
## ВЫБРОСЫ NO<sub>x</sub>

в тыс. т



## УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ NO<sub>x</sub>

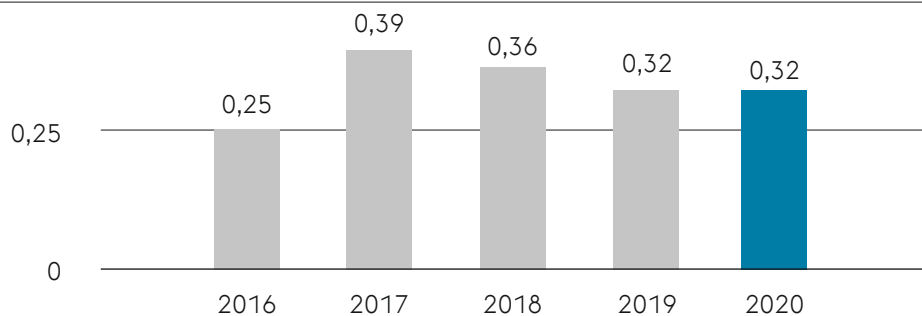
в кг на т продукции





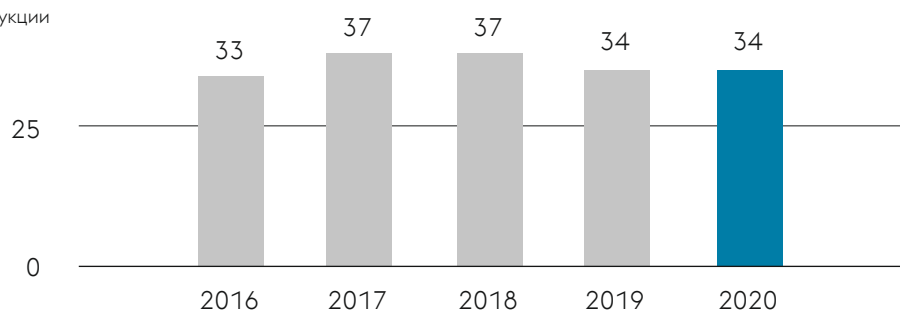
## ОРГАНИЗОВАННЫЕ ВЫБРОСЫ ПЫЛИ

в тыс. т



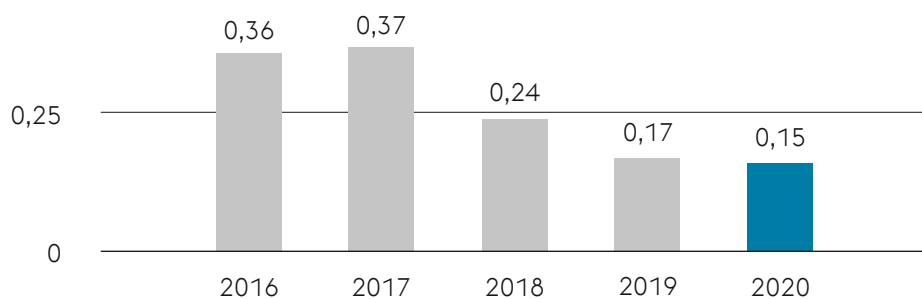
## УДЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗОВАННЫЕ ВЫБРОСЫ ПЫЛИ

в г на т продукции



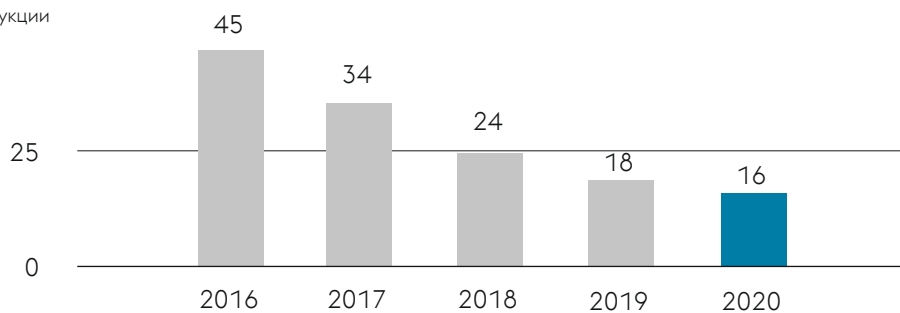
## ВЫБРОСЫ ЛЕТУЧИХ ОРГАНИЧЕСКИХ СОЕДИНЕНИЙ

в тыс. т

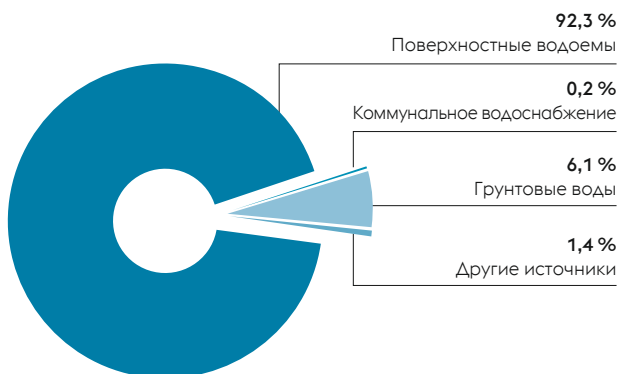


## УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ ЛЕТУЧИХ ОРГАНИЧЕСКИХ СОЕДИНЕНИЙ

в г на т продукции



## ЗАБОР ВОДЫ В 2020 ГОДУ



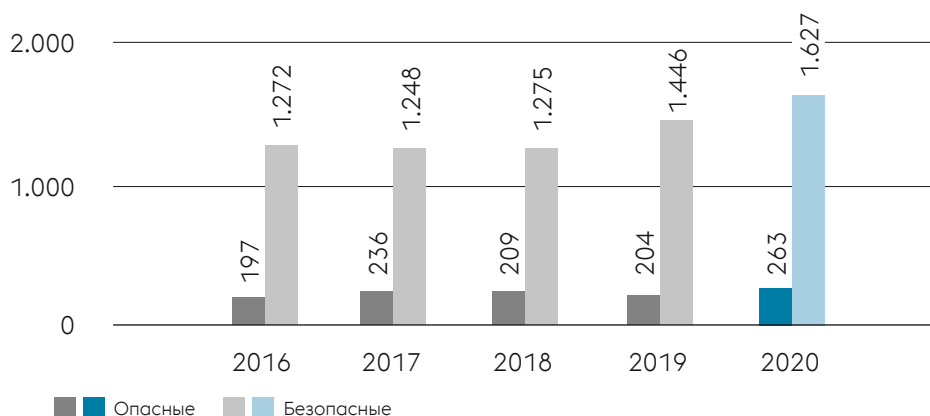
## ВОДНЫЙ СЛЕД

в %



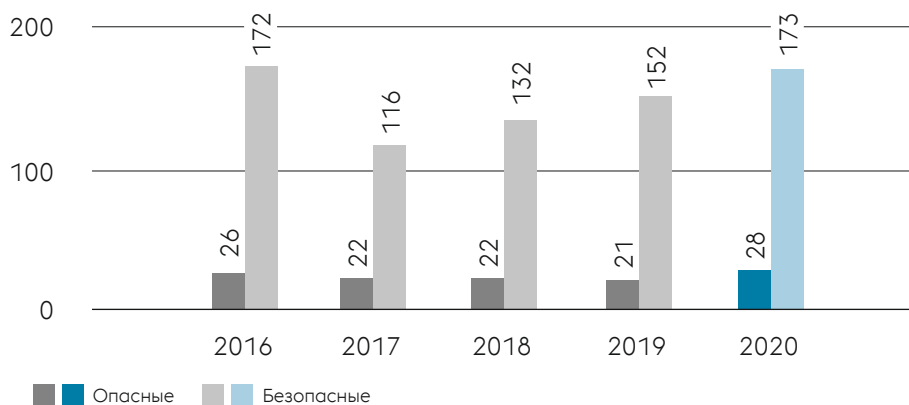
## КОЛИЧЕСТВО ОТХОДОВ

в тыс. т



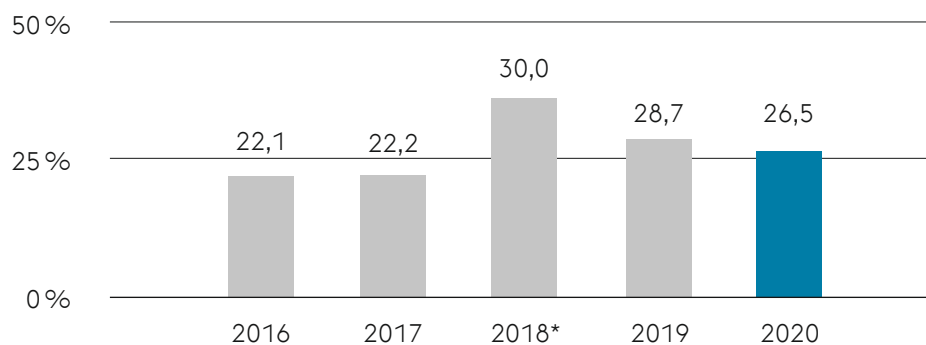
## УДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ОТХОДОВ

в кг на т продукции



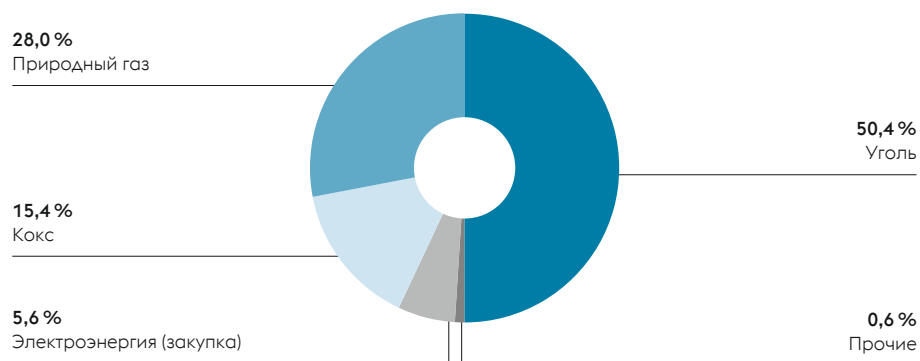
## ДОЛЯ ВТОРИЧНОЙ ПЕРЕРАБОТКИ

в %



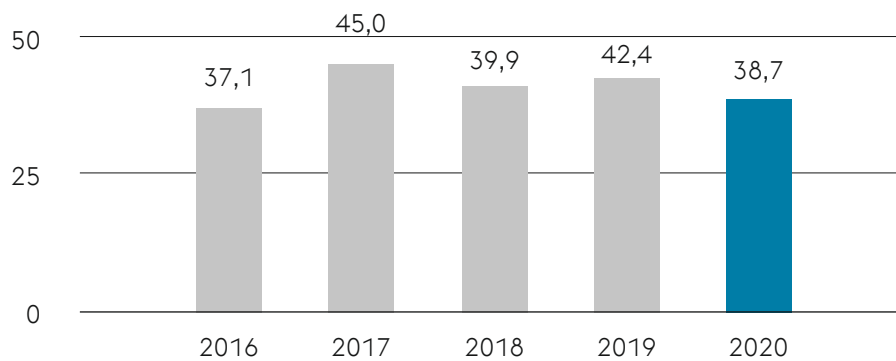
\* С 2018 года: расчет доли вторичной переработки железа относительно объема произведенной продукции

## КЛАССИФИКАЦИЯ ЭНЕРГОНОСИТЕЛЕЙ В 2020 ГОДУ



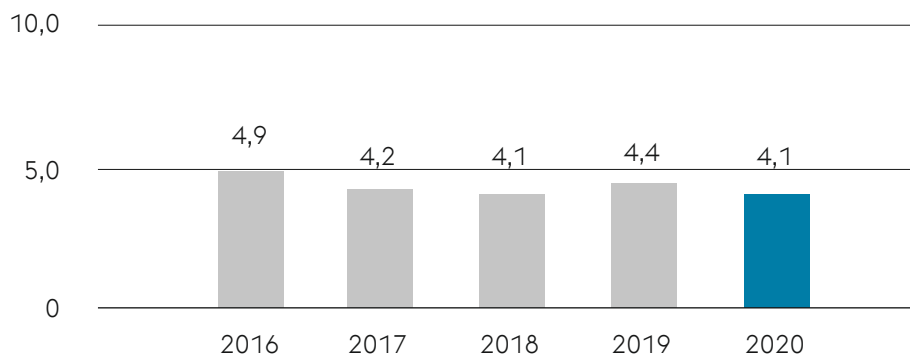
## ОБЩИЙ РАСХОД ЭНЕРГИИ

в ТВт·ч



## УДЕЛЬНЫЙ ОБЩИЙ РАСХОД ЭНЕРГИИ

в 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 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 обес-

печения равенства шансов наших сотрудников, а также для обеспечения рабочих процессов, сохраняющих их здоровье и ориентированных на потребности различных отрезков их жизни.

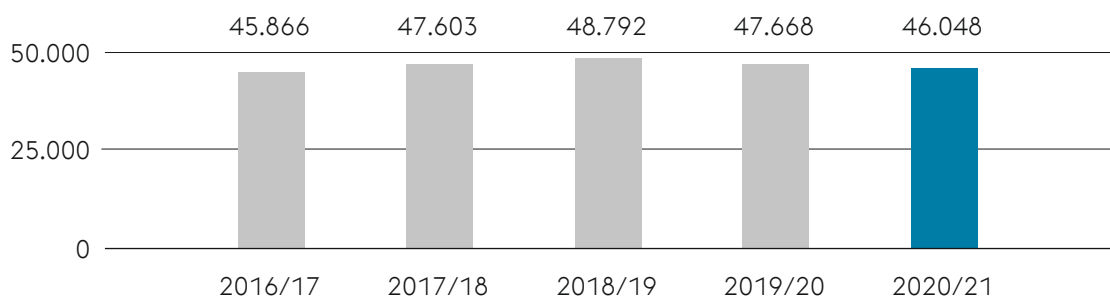
## Обучение и повышение квалификации

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



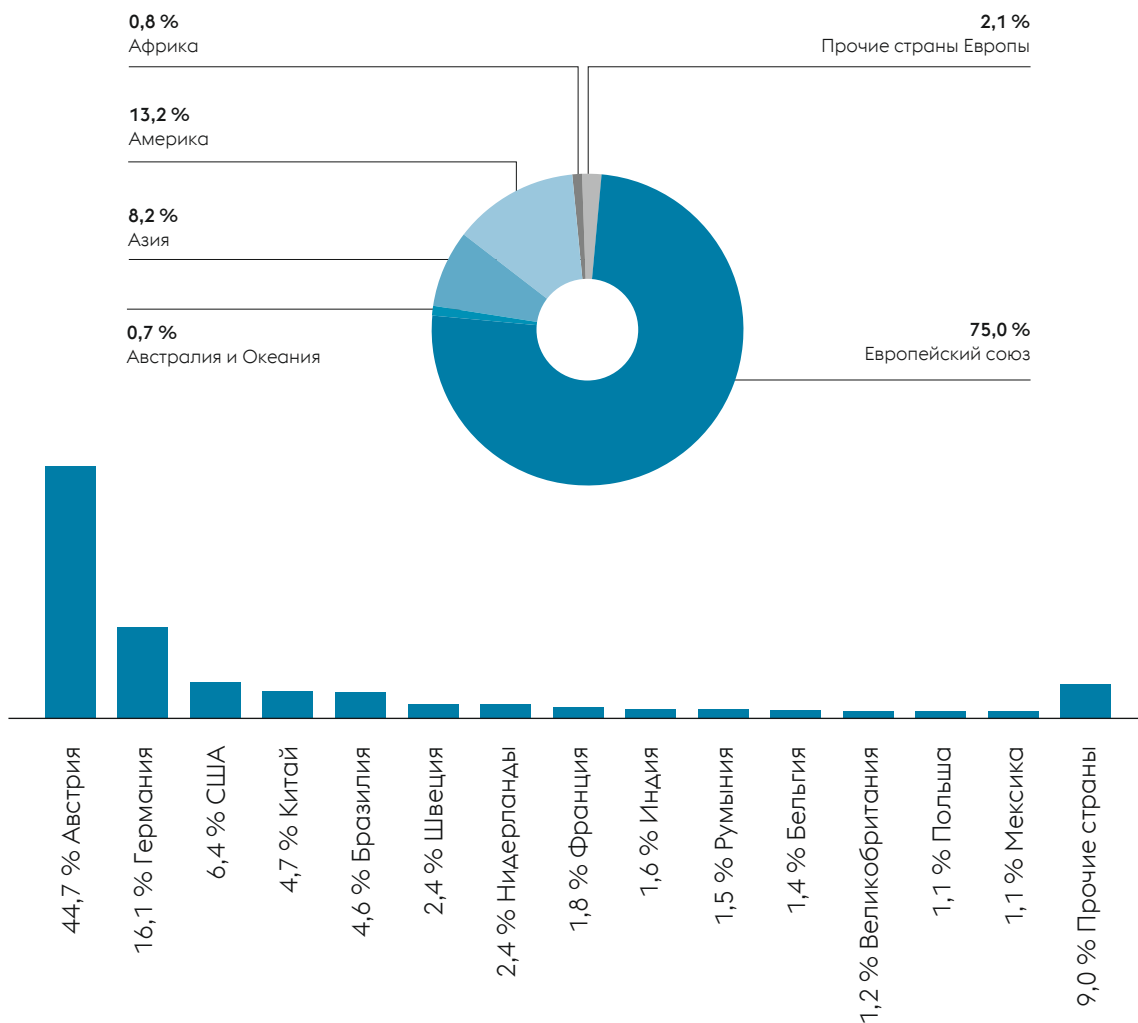
## КЛАССИФИКАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПО ВИДУ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

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



## КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ ПО РЕГИОНАМ

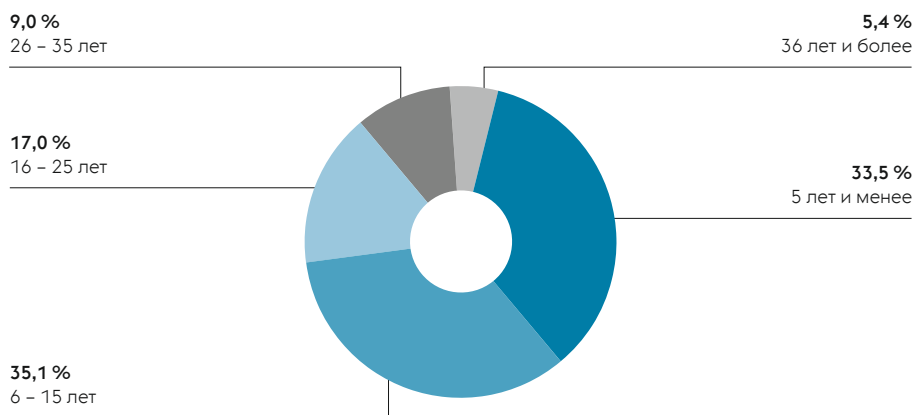
на 31.03.2021, в эквивалентах полной ставки



## ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ СОТРУДНИКОВ К ПРЕДПРИЯТИЮ

на 31.03.2021

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



## РАВНОПРАВИЕ И РАЗНООБРАЗИЕ

На предприятиях концерна voestalpine по всему миру работает чуть менее 49.000 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 рабо-

ты (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 главе «Уважение и моральная целостность» «Кодекса поведения» 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 в их штате 25 сотрудников или более. На 31.03.2021 на австрийских предприятиях voestalpine 611 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 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, направленных на интеграцию лиц с ограниченными возможностями, за пределами концерна.

## ЖЕНЩИНЫ В voestalpine

на 31.03 каждого года

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Женщины – общее количество	13,5 %	13,8 %	14,4 %	14,7 %	14,8 %
Женщины-руководители	11,5 %	12,3 %	12,5 %	12,5 %	13,6 %
Служащие	28,5 %	28,8 %	28,9 %	29,1 %	29,3 %
Рабочие	4,5 %	4,9 %	5,7 %	5,8 %	5,8 %
Ученики женского пола (технические специальности)	12,4 %	13,5 %	13,4 %	15,6 %	14,0 %
Ученики женского пола (прочие специальности)	50,8 %	47,4 %	52,7 %	47,8 %	50,3 %

## ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Невозможно достичь новаторства и высокого качества без постоянного обучения и повышения квалификации сотрудников. Поэтому voestalpine рассматривает меры, направленные на обучение и повышение квалификации сотрудников, как важную предпосылку успеха предприятия. Кроме того, такие меры положительно влияют на возможности личного развития сотрудников и способствуют установлению контактов между отделами и площадками концерна.

Общая сумма затрат на развитие персонала в 2020/21 финансовом году превысила 43 млн евро. 66,5 % всех сотрудников концерна приняли участие в мерах по обучению и повышению квалификации, а суммарное количество часов, проведенных сотрудниками на обучении и повышении квалификации в 2020/21 финансовом году, равняется 507.855 часам, т. е. в среднем по 16,6 часов на каждого сотрудника участника.

## УЧЕНИКИ

На 31.03.2021 в концерне voestalpine проходили обучение 1.309 учеников по приблизительно 50 специальностям, получаемым на производстве. Большая часть учеников (64,6 %) занята на площадках в Австрии; 22,6 % проходили обучение в Германии в рамках дуальной системы образования. Благодаря тому, что обучение ориентировано на имеющиеся потребности в персонале, почти всем ученикам, успешно окончившим обучение, предла-

гают 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 вкладывает более 90.000 евро в обучение каждого 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.

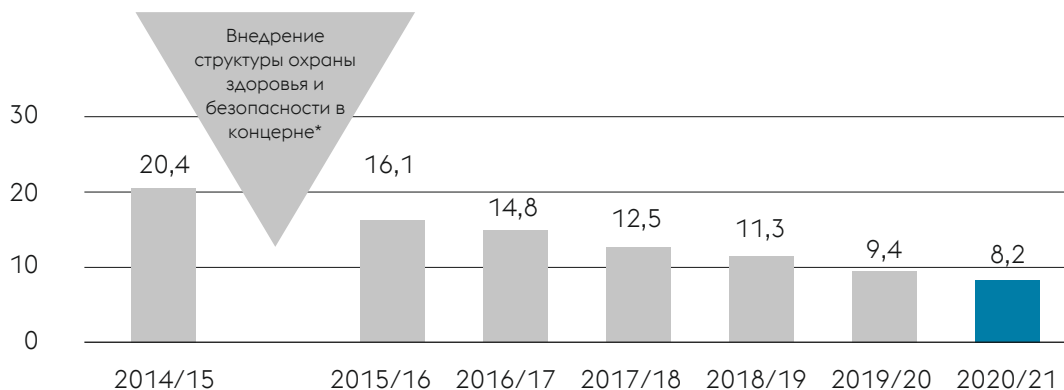


В 100 % производственных предприятий voestalpine есть система обеспечения безопасности и управления здравоохранением, 50 % сертифицированы в соответствии со стандартом ISO 45001 (ранее OHSAS 18001). Таким об-

разом, 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)

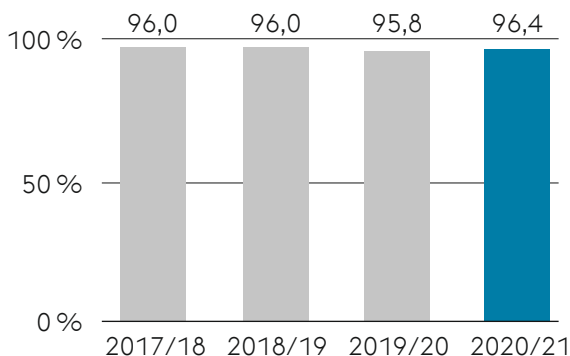
zum Stichtag 31.3.



\* Изменение определения показателя

## ДИНАМИКА КОЭФФИЦИЕНТА СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ

на 31.03



Коэффициент состояния здоровья указывает процентную долю от нормативного рабочего времени, которое было действительно проведено всеми сотрудниками на предприятии в рамках определенного периода времени.

Высокий коэффициент состояния здоровья является положительным показателем не только для сотрудников, но и для предприятия. Он свидетельствует об успешно проводимой политике здравоохранения, а также об ответственном и уважительном отношении к сотрудникам на предприятии.

# КОНТАКТ И ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ

## Контакт

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

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

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

[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

[www.voestalpine.com/group/en/group/corporate-responsibility/](http://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, тел.: +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



В данном тексте понятия, обозначающие лиц мужского пола, относятся к представителям обоих полов.



**voestalpine AG**  
voestalpine-Strasse 1  
4020 Linz, Austria  
T. +43/50304/15-0  
[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**  
ONE STEP AHEAD.