

KURUMSAL
SORUMLULUK
RAPORU

2021

SAYILAR, VERİLER, BİLGİLER

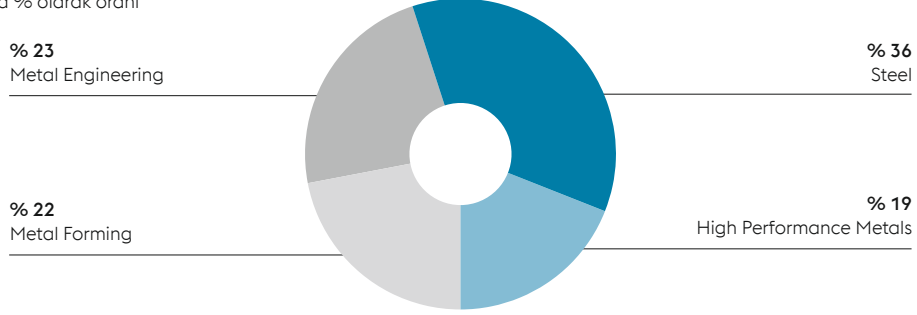
voestalpine, dünya genelinde faaliyet gösteren, kombine malzeme ve işleme yetkinliğine sahip olan bir çelik ve teknoloji şirketler grubudur. Merkezi Linz'de yer alan şirket, dört faaliyet alanına ayrılmış bulunmakta ve bu alanlar ürün portföylerine Avrupa ve dünya genelinde öncü sağlayıcılar arasında gelmektedir. Uluslararası şirketler grubu olarak voestalpine, çevre ve iklime karşı olan sorumluluğunu çok ciddiye almakta ve ekolojik açıdan öncü bir rol oynama çabası içindedir. Bu nedenle voestalpine küresel iklim hedeflerini benimsemekte ve CO₂ salınımlarının azaltılması ve uzun vadede üretimin karbonsuz hale gelmesi için teknoloji gelişimi üzerinde yoğun bir şekilde çalışmaktadır.

GÖSTERGELERİN GELİŞİMİ

Milyon EUR	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Ciro	11.294,5	12.897,8	13.560,7	12.717,2	11.266,6
FVAÖK	1.540,7	1.954,1	1.564,6	1.181,5	1.134,5
FVAÖK marjı	% 13,6	% 15,2	% 11,5	% 9,3	% 10,1
FVÖK	823,3	1.180,0	779,4	-89,0	115,2
FVÖK marjı	% 7,3	% 9,1	% 5,7	% -0,7	% 1,0
Faaliyet yılı sonu itibarıyla çalışan sayısı (tam zamanlı çalışana eşdeğer)	49.703	51.621	51.907	49.682	48.654
Araştırma giderleri	140,3	152,0	170,5	174,4	153,0
Avusturya'daki çevre koruma tesislerinin faaliyet giderleri	231,0	258,0	299,1	314,5	300,1
Avusturya'daki üretim tesislerine yapılan çevre yatırımları	46,0	41,0	66,0	35,0	15,3
Ham çelik üretimi (milyon ton olarak)	7,596	8,140	6,895	7,173	6,882

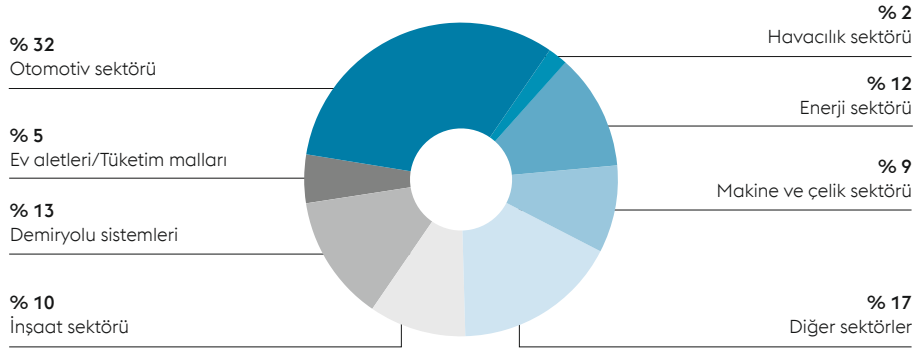
FAALİYET ALANLARINA GÖRE CİRO DAĞILIMI

2020/21 faaliyet yılında faaliyet alanları cirolarının toplam ciroya % olarak oranı



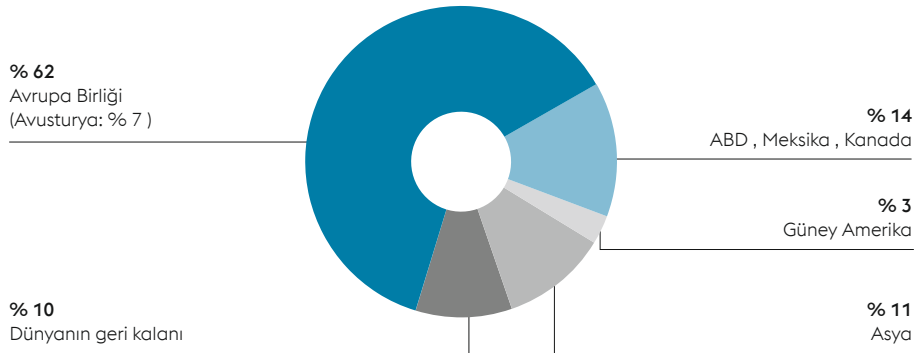
SEKTÖRLERE GÖRE CİRO DAĞILIMI

2020/21 faaliyet yılı şirketler grubu cirosunun % olarak oranı



BÖLGELERE GÖRE CİRO DAĞILIMI

2020/21 faaliyet yılında şirketler grubunun toplam cirosuna göre % olarak



PAYDAŞLAR VE KURUMSAL SORUMLULUK YÖNETİMİ

voestalpine şirketi yönetim kurulu, şirket yöneticileri ve çalışanları aracılığı ile aşağıda belirtilen paydaşlar ile düzenli iletişim içerisinde. Bunun için teknik görüşmeler ve uzman toplantıları, konferans ve fuarlar, analist ve yatırımcı toplantıları gibi birçok imkân kullanılmaktadır. İç paydaşlar ile yapılacak düzenli iletişimin önemli seçenekleri arasında ise her sene düzenlenen personel anketleri ve senelik personel performans görüş-

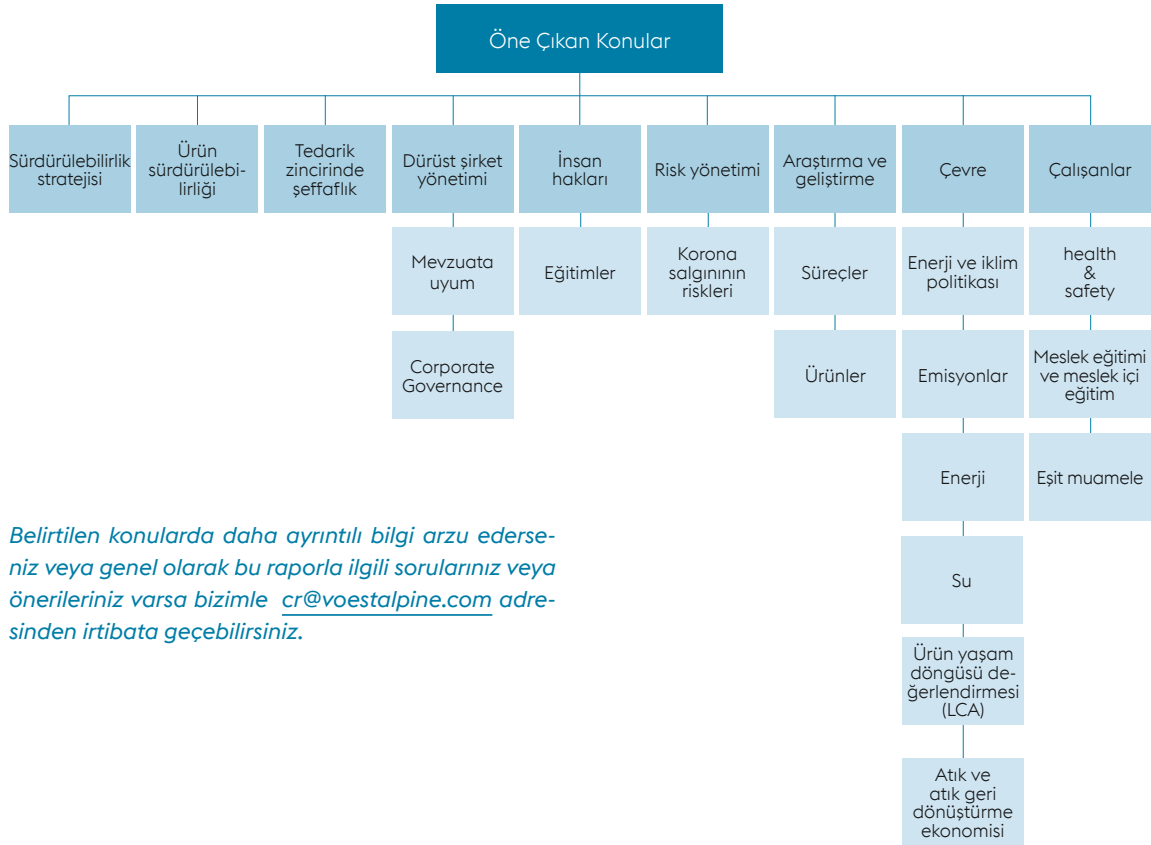
meleri gelmektedir. Bunun yanı sıra voestalpine, çıkar grup temsilcilikleri, meslek birlikleri ve mesleki girişimler gibi farklı platformlarda da temsil edilmektedir.

Raporlanan süre içinde her bir paydaş ile farklı formatlarda ve çeşitli konular hakkında paylaşımlar yapılmıştır.



voestalpine şirket içi ve şirket dışı paydaşlar ile düzenli yapılan görüşmelerin içeriklerinden kurumsal sorumluluk yönetiminde ve kurumsal sorumluluk raporunda öne çıkarılacak konula-

rı seçmektedir. voestalpine'nin sürdürülebilirlik performansı için aşağıda belirtilen konuların önem taşıdığı tespit edilmiştir:



Belirtilen konularda daha ayrıntılı bilgi arzu ederseniz veya genel olarak bu raporla ilgili sorularınız veya önerileriniz varsa bizimle cr@voestalpine.com adresinden irtibata geçebilirsiniz.

DÜRÜST ŞİRKET YÖNETİMİ

Dürüst şirket yönetimi, şirketler grubunun yönetim ve denetiminde uzun vadede değer yaratma amaçlı, sürdürülebilir hedeflere odaklanma (Corporate Governance – Kurumsal Yönetişim) ve tüm çalışanların yasal düzenlemelere, şirket içi yönetmeliklere ve de ahlaki ve etik temel değerlere uygun davranmaya odaklanması anlamına gelmektedir (Compliance – Mevzuata Uyum).

Dürüst şirket yönetimi

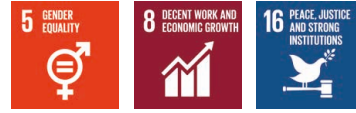
Şirketler grubunun yönetim kurulu ve denetim kurulu 2003 yılında aldıkları karar ile uzun vadede sürdürülebilir değer yaratma amaçlı şirket yönetimini ve kontrolünü sağlayabilmek için Avusturya Kurumsal Yönetişim Davranış Kurallarını benimsemiştir.

Mevzuata uyum

voestalpine'nin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde geçerli bütün kanunlara uyma taahhüdü altına giriyoruz. Mevzuata uyum bizim için aynı zamanda etik ve ahlaki temel ilkelere dayanan bir davranış kültürünün ifadesidir.

İnsan hakları

Birleşmiş Milletler Antlaşması ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kurallarına uygun olarak insan haklarını koruma yükümlülüğü altına girmektediriz ve UN Global Compact inisiyatifine destek vermekteyiz.



COMPLIANCE

voestalpine, faaliyet gösterdiği tüm ülkelerdeki şirket ve çalışanlarını o ülkede geçerli olan tüm yasalara uymakla zorunlu tutmaktadır. Ancak Compliance, voestalpine için yasalara ve diğer şirket dışı mevzuata uygun bir şekilde hareket etmekten çok daha fazlasıdır. Compliance, voestalpine için etik ve ahlaki temel ilkelere dayanan bir davranış kültürünün ifadesidir. Müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar ve diğer iş ortakları ile olan ilişkilerde geçerli olacak ilkeler bu davranış

kültürünün bir parçası olarak voestalpine'nin Davranış Kuralları'nda (Code of Conduct) açık ve net bir şekilde temellendirilmiştir.

voestalpine, aynı şekilde tedarikçilerinden, ilgili ülkelerde geçerli olan tüm yasalara kısıtlama olmaksızın uymalarını ve özellikle insan haklarına temel bir hak olarak saygı duymalarını ve insan haklarına uygun davranmalarını beklemektedir.

KURUMSAL YÖNETİŞİM

voestalpine AG'nin Yönetim ve Denetim Kurulu 2003 yılında Avusturya'da geçerli olan Kurumsal Yönetişim Davranış Kuralları'nı (Corporate Governance Code) kabul etmiş ve geçen süre içinde gerçekleşen kural değişikliklerini de istisnasız bir şekilde hayata geçirmiştir.

voestalpine AG'nin yükümlülük altına girdiği kurallar sadece bağlayıcılık taşıyan ve yasal zorunluluk teşkil eden "L-Kurallarını" (Kanuni zorunluluk/Legal Requirement) kapsamayıp, aynı zamanda tüm "C-Kurallarını" (Uy ya da açıkla/Comply or Explain) ve "R-Kurallarını" (Tavsiye/Recommendation) kapsamaktadır. Kurumsal Yönetişim Davranış Kuralları, Avusturya'da anonim şirketlerin yönetimi ve denetimini düzenleyen bir çerçeve sunar. Bu Davranış Kuralları'nın temelini, Avusturya menkul kıymetler, borsa

ve sermaye piyasaları mevzuatı ve ilkelerini ise OECD'nin Kurumsal Yönetişim Kuralları oluşturmaktadır. Son gözden geçirme Ocak 2021'de yapılmıştır. Davranış Kuralları, şirketlerin gönüllü olarak kendilerini yükümlülük altına sokmalarıyla geçerlilik kazanmaktadır. Davranış Kuralları, şirketler ve şirket gruplarının, sürdürülebilir ve uzun vadeli değer yaratma hedefi ile yönetilmeleri ve kontrol edilmeleri amacını güder. voestalpine bu kuralları kabul ederek, anılan hedeflerin arkasında durup, şirketin tüm paydaşları için büyük bir şeffaflık hedeflemektedir.

Şirket ile yakınlık ilişkisi bulunan şahıs ve şirketler ile yapılan ticari faaliyetler ve devam eden hukuk davaları ile ilgili bilgiler voestalpine AG'nin yarıyıl ve senelik faaliyet raporlarında verilmektedir.

İNSAN HAKLARI

İnsan haklarını korumaya kendisini kayıtsız şartsız adanmış olan voestalpine, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine dayanmaktadır. 2013 yılından beri voestalpine BM Global Compact (UNGC) inisiyatifini desteklemektedir. İnisiyatif kapsamındaki insan haklarının korunmasını içeren on ilke içinde çalışma standartları, çevre koruma ve yolsuzluk ile mücadele gibi konular bulunmaktadır. Bu rapor UNGC için senelik “Communication on Progress”i de içermektedir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ VE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ HAKKI

voestalpine şirketler grubu çalışanlarının yaklaşık %80’i bir toplu sözleşme kapsamında düzenlenmiş bir iş ilişkisi içindedir. Her bir çalışan, sendika üyesi olma hakkı ve özgürlüğüne sahiptir. voestalpine’nin tüm şirketlerinde çalışanlar işçi temsilcilerini kendileri seçebilirler. Grup içinde hem Avrupa İşçi temsilciliği ve Grup İşçi temsilciliği bulunmakta olup, her iki temsilcilik de şirket yönetimi ile iyi bir diyalog içindedir.

ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMA

voestalpine, katı bir şekilde çocuk işçiliğine ve zorla çalıştırmaya karşıdır. Grup şirketleri içinde bugüne kadar herhangi bir vaka tespit edilmemiştir. voestalpine, tedarikçilerinde ve iş ortaklarında da çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı hiçbir şekilde kabul etmez. Tedarik zincirinde yapılan incelemelerde (Sustainable Supply Chain Management) tedarikçilerin insan haklarına uyumu, özellikle çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konuları incelenmektedir.

İNSAN TİCARETİ VE MODERN KÖLELİK

UK Modern Slavery Act’e tabi olan voestalpine grup şirketleri öngörülen bildirin yayınlaması aracılığı ile mevzuatın gereklerini yerine getirmektedirler. Davranış Kurallarında ve iş ortakları için geçerli davranış ilkelerinde insan ticareti ve modern kölelik açık bir şekilde konu edilmiş ve kararlıkla yasaklanmıştır.

GÜVENLİK PERSONELİ İÇİN İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ

voestalpine’nin fabrikalarındaki güvenlik personeli büyük bir oranda voestalpine çalışanlarından oluşmaktadır. Hizmet alımı kapsamındaki diğer firma çalışanları için de Davranış Kuralları ya da çalıştıkları firma için İş Ortaklarına Yönelik Davranış Kuralları geçerlidir. Her iki belge de insan haklarına uyma zorunluluğunu içermektedir.

voestalpine, kendi personelinin bu konudaki eğitimlerini kendisi üstlenmekte olup, voestalpine personeli olmayan güvenlik görevlilerinin bu konudaki eğitimi personeli oldukları şirketler tarafından yapılmaktadır.

EĞİTİMLER

Ünlü uzmanlarla işbirliği içinde insan haklarının korunmasını sağlamak amaçlı bir çevrimiçi eğitim programı hazırlanmaktadır. Yaptıkları işin içeriği nedeni bu konuda özel bir sorumluluğu olan çalışanların bu eğitim ile bu konuya duyarlı olmaları sağlanmak ve çalışanlara davranış tavsiyeleri verilmek istenmektedir.

Çevrimiçi eğitim modüllerinin içerikleri:

- >> voestalpine’nin kurumsal sorumluluk faaliyetlerine toplu bakış
- >> “İnsan hakları” kavramının genel olarak ele alınması ve açıklanması
- >> Günlük hayatta insan hakları
- >> Çalışma koşulları ve ayrımcılık yapılmaması
- >> Tedarik zincirinde insan hakları

RİSK YÖNETİMİ

voestalpine'nin yıllardan beri uyguladığı aktif risk yönetimi, şirketin uzun vadede varlığını ve değer artışını güvence altına alarak, şirketler grubunun tamamı açısından önem arz eden bir başarı faktörü teşkil etmektedir. Operatif ve stratejik şirketler grubu birimlerinin yılda birkaç kez tabi tutulduğu standartlaştırılmış bir risk yönetimi süreci ve yapı ve akış organizasyonunun bütünleyici parçaları olan dahili kontrol sistemleri sayesinde, önem arz eden riskler sistematik bir şekilde ve erken safhada belirlenir, analiz edilir ve değerlendirilir. Bu süreçler kesintisiz bir şekilde izlenir. Gerektiği yerde derhal riski en aza indiren tedbirler alınır.

Takip edilen riskler, diğerlerinin yanı sıra şunlardan oluşur:

- >> Ham madde erişimi ve enerji tedariki
- >> İklim değişikliği riskleri
- >> Üretim tesislerinin devre dışı kalması
- >> BT sistemlerinin devre dışı kalması
- >> Compliance riskleri
- >> Veri koruma mevzuatı riskleri
- >> Finans alanından riskler

İklim değişikliğinin fiziksel riskleri

Su baskını ve su azlığı, kar yükü, kuraklık, fırtına ve güçlü rüzgarlar veya ısı farklılıkları gibi olağanüstü olayların beraberinde getirdiği risklere karşı voestalpine Şirketler Grubu'nda geniş kapsamlı tedbir önlemleri alınmıştır. Bunlar arasında düzenli olarak yapılan alıştırmalar, kontroller ve sigorta şirketleriyle birlikte düzenlenen risk anketleri gelmektedir. Özellikle deniz (Teksas) ve nehir (Linz) kenarında olan bazı tesislerde su seviyesindeki değişikliklerden kaynaklanan riskler söz konusudur. voestalpine, bunları ve diğer fiziksel riskleri düzenli bir şekilde takip eder ve mevcut acil durum planlarının ve örneğin yangın alarmı, su püskürtme tesisatı ve sele karşı koruma tedbirleri gibi inşaat ile ilgili olan tedbirlerin yeterli koruma sağlayıp sağlamadığını kontrol eder.

Dahili ve harici sigorta şirketleriyle düzenli paylaşım, dahili olarak belirlenen tedbirlere ek olarak böylesi risklerin şirkete olan etkilerini olabildiğince düşük düzeyde tutmaya yardımcı olur. Ham maddelerin tedariki alanında (örneğin Linz tesisine gemi yoluyla teslimat yapılması) olası iklimden kaynaklanan su seviyesindeki dalgalanmalar ve buna bağlı olarak nehirlerde gemi trafiğinin zorlaşması (örneğin Tuna Nehri) gibi etmenler, kullanılan gemi sayısında ve yüklenen kargo miktarında duruma bağlı olarak göz önünde bulundurulur.

Diğer öne çıkan sürdürülebilirlik riskleri

Çalışan konuları, insan haklarının korunması ve yolsuzlukla mücadele gibi konu alanlarından kaynaklanan riskler şirketler grubunun tüm düzeylerinde göz önünde bulundurulur. Bununla ilgili daha ayrıntılı bilgileri kurumsal sorumluluk raporunun ilgili bölümlerinde bulabilirsiniz.

ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

voestalpine'nin sürdürülebilir şirket stratejisinin özü inovasyon, teknoloji ve kalite önderliğine dayanmaktadır. Bu nedenle araştırma ve geliştirme (ArGe) voestalpine'nin iş modelinin ana unsurlarından biridir. Rakiplerinden sıyrılabilmesi ve teknoloji önderliğini elden bırakmaması için sürekli olarak yeni ürün ve yeni üretim süreçlerinin geliştirilmesi voestalpine için vazgeçilmezdir. Böylece ArGe sayesinde yakalanan inovasyonlar şirketin uzun vadeli başarısını güvence altına alır. Sürdürülebilirlik odaklı hareket eden bir şirketler grubu olan voestalpine için ürün ve süreç geliştirme alanındaki ArGe projelerinin %100'ünün sürdürülebilirliğe olumlu bir şekilde katkıda bulunması önemli bir hedef teşkil etmektedir.



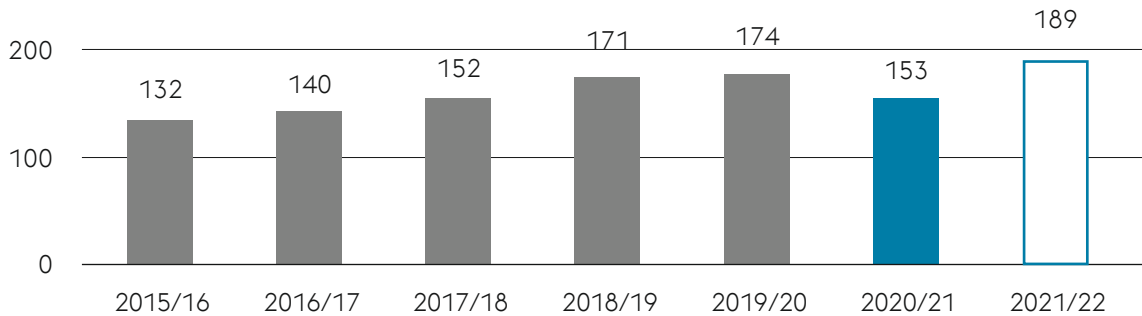
voestalpine GRUBU ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME GİDERLERİ

Geçtiğimiz yıllar içinde araştırma ve geliştirme giderleri sürekli olarak artmışken, rapor edilen zaman çerçevesinde 153 milyon Euro'luk bir gerileme söz konusu olmuştur. Bu, kısa çalışma ve Korona salgını esnasında hayata geçirilen diğer tasarruf tedbirlerinden kaynaklanmıştır.

2021/22 faaliyet yılı için belirlenen araştırma bütçesi 189 milyon EUR ile tekrardan önceki yılların değerlerinin üstünde yer almakta ve şirketler grubunda ArGe'ye verilen önemi yansıtmaktadır.

BRÜT ARGE GİDERLERİ

(ArGe sabit kıymet yatırımları hariç) faaliyet yılı başına, milyon EUR olarak



ÇEVRE

Çevre bilinciyle hareket etmek voestalpine Şirketler Grubu'nun şirket felsefesinin en önemli yapıtaşlarından biridir. Bu kendisini üretim zincirinin tüm alanlarında kaynakların, özellikle ham maddelerin ve enerjinin olabildiğince tasarruflu bir şekilde kullanılmasını, ürün ve üretim süreçlerinin çevreye olan olumsuz etkilerinin en aza indirilmesini hedefleyen davranışlarımız ile göstermektedir.

Bu hedeflere ulaşabilmek için voestalpine'nin üretim tesislerinde mümkün olan en iyi teknolojiler kullanılmakta, mevcut çelik üretiminde verimlilik artışı, emisyonların azaltılması ve enerji tasarrufu sürekli olarak geliştirilmektedir. Buna paralel olarak yeni, çevre dostu üretim süreçlerinin araştırılmasına yoğun bir şekilde devam edilmekte, ham madde ve ürünlerin geliştirilmesiyle daha iyi bir çevre bilançosu oluşmasına katkıda bulunmaktadır.

voestalpine Şirketler Grubu'nun genelinde kapsamlı bir şekilde uygulamaya alınmış olan şeffaf ve verimli çevre yönetim sistemi aracılığı ile tüm bu faaliyetler desteklenmektedir.

voestalpine, tüm üretim tesislerinde aşağıda yer alan temel ilkeleri benimsemiştir:

- >> Ürünlerimiz için bütünlükçü sorumluluk
- >> Üretim süreçlerinin optimizasyonu
- >> Çevre yönetim sistemlerinin oluşturulması
- >> Çalışanların konuya dahil edilmesi ve her bir çalışanın çevre bilinci ile hareket etmesi
- >> Açık ve objektif diyalog

Hava, toprak ve sudaki emisyonlar: Mevcut en iyi teknoloji ile en aza indirgeme

Halihazırdaki üretim süreçlerinin kimyasal ve fiziksel özellikleri nedeniyle süreçten kaynaklanan emisyonların tam olarak önüne geçilememekte-

dir. Üretim tesislerimizi ekonomik açıdan uygulanabilirliği olan erişilebilir en iyi teknolojileri kullanarak işletiyor ve hava, toprak ve su üzerindeki çevre etkilerini olabildiğince en aza indirmek için yeni teknolojiler geliştiriyoruz.

Ürün geri dönüş ekonomisi & Ürün yaşam döngüsü değerlendirmesi (LCA)

Ürün geri dönüş ekonomisi çerçevesinde malzemelerin, tüm süreçlerin ve tedarik zincirlerinin bütünlükçü, kapsamlı ve kapsayıcı bir şekilde ele alınmasına ve değerlendirilmesine destek veriyoruz.

Enerji ve iklim politikası: Düşük karbonlu üretim kararlılığı

Sadece bünyemizde yeni teknolojilerin kapsamlı bir şekilde araştırılması ve geliştirilmesiyle değil aynı zamanda sektör dışı iş birlikleri ve projelerle ekonomi sisteminin uzun vadede düşük karbon salınımla işlemesi hedefine katkıda bulunuyoruz. Bunun yanı sıra siyasi karar vericiler, bilim insanları, yüksek okullar ve çevre örgütleriyle açık ve yapıcı bir diyalog içinde bulunuyoruz.



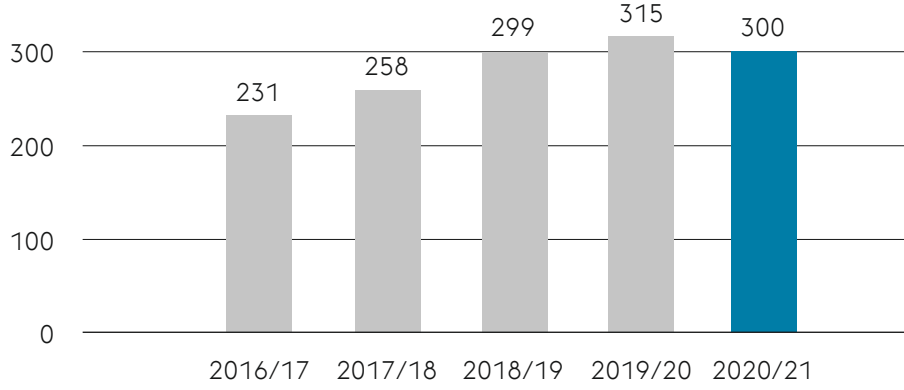
ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMLERİ

voestalpine'nin şirket içi çevre istatistikleri grubun ekolojik performansına önemli etkisi olan dünya çapındaki 130 şirketin üretim tesisleri veya yerleşkelerini kapsamaktadır. Bunlar arasında enerji tüketimi ve emisyon salınımı yoğun olan çelik üretimi ve işleme yapılan faaliyet yerleri de gelmektedir.

voestalpine Şirketler Grubu dünya genelinde geniş kapsamlı olarak yönetim sistemlerini uygulamaya almıştır. Üretim tesislerinin %70'i ISO 14001 veya EMAS uyarınca bir çevre yönetim sistemine, diğer %8'i ise başka sertifikalara sahiptir. Şirketlerin %27'si ise ISO 50001 enerji yönetim sistemine sahiptir.

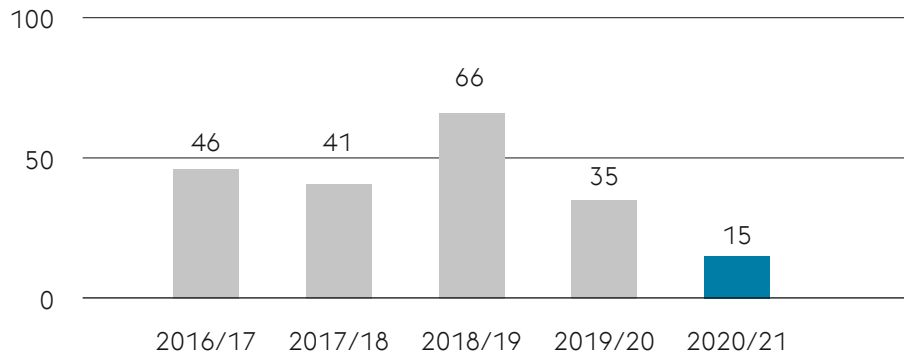
ÇEVRE GİDERLERİ

Milyon EUR olarak



ÇEVRE YATIRIMLARI

Milyon EUR olarak



HAVA EMİSYONLARI

Geleneksel ham demir ve çelik üretimi proses ve ham madde kaynaklı olarak CO₂, kükürt dioksit (SO₂) ve azot oksitler (NO_x) gibi farklı hava emisyonlarına yol açmaktadır.

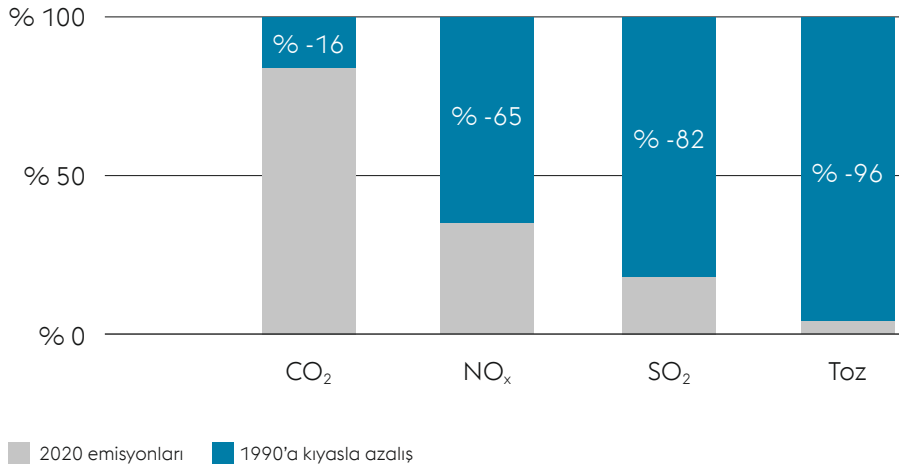
Yukarıda belirtilen emisyonlarda yasal öngörülen sınır değerler her şekilde voestalpine tarafından aşılmamaktadır. Parametrelerin kontrolü ve senelik toplam yüklerin tespiti, düzenli ölçümler ve zamanlanmış malzeme akış analizleri ile sağlanmaktadır. Uzun yıllardan beri tutarlı bir şekilde üretim süreçlerinde oluşan hava emisyonlarını teknik olarak mümkün olan en düşük seviyede tutmak için gayret gösterilmektedir. Bu hedefe erişebilmek için düzenli olarak teknik süreç optimizasyonu (PI-Eylemleri; Process Integrated Measures) yapılmaktadır. Geriye kalan emisyonlar ise güncel teknolojinin izin verdiği miktarda toplam tesisleri ile (End of Pipe-Eylemleri) minimum düzeye indirilmektedir.

voestalpine Grubu son otuz yıl içinde yapmış olduğu kapsamlı çevre koruma önlemleri sayesinde emisyonlarını teknik mümkün olan en düşük seviyeye düşürmüştür. Böylelikle spesifik emisyonlarda CO₂ yaklaşık beşte bir oranında, SO₂ dörtte üç oranında, NO_x yaklaşık üçte iki oranında ve toz neredeyse tamamen azaltılabilmektedir.

Siyasi iklim hedeflerine ulaşmak için özellikle sera gazlarının fiilen ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu çelik üretiminde ancak yeni, yeşil elektrige veya yeşil hidrojene dayanan ve kısmen henüz geliştirme aşamasında olan teknolojiler ile elde edilebilecektir (bununla ilgili daha ayrıntılı bilgileri "iklim koruma" bölümünde bulabilirsiniz).

EMİSYONLARIN AZALTILMASI

1990'dan beri her ton ham çelik başına



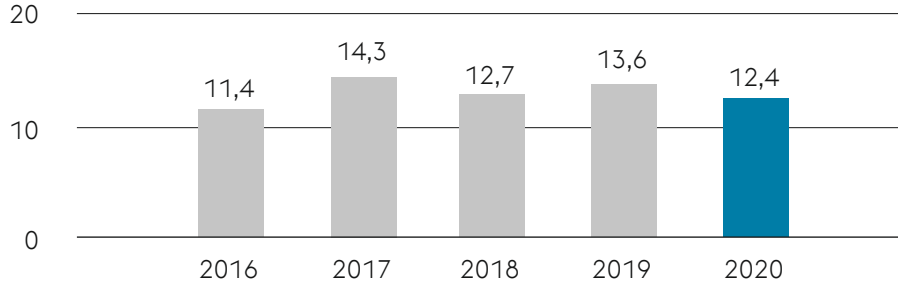
SERA GAZI EMİSYONLARI

voestalpine'nin yaklaşık 130 üretim tesisinin 2020 senesinde doğrudan salmış olduğu sera gazı emisyonları (Kapsam 1) üretimdeki düşüşe bağlı olarak 13,6 milyon tondan 12,4 milyon ton eş değer CO₂'a düşmüştür. Bu emisyonların ço-

ğunluğu Avusturya'da yüksek fırınlarda ham çelik üretimi yapılan Linz ve Donawitz tesislerinde oluşmuştur. Toplanan veriler arasında karbon-dioksit, metan ve gülme gazı emisyonları göz önünde bulundurulmuştur.

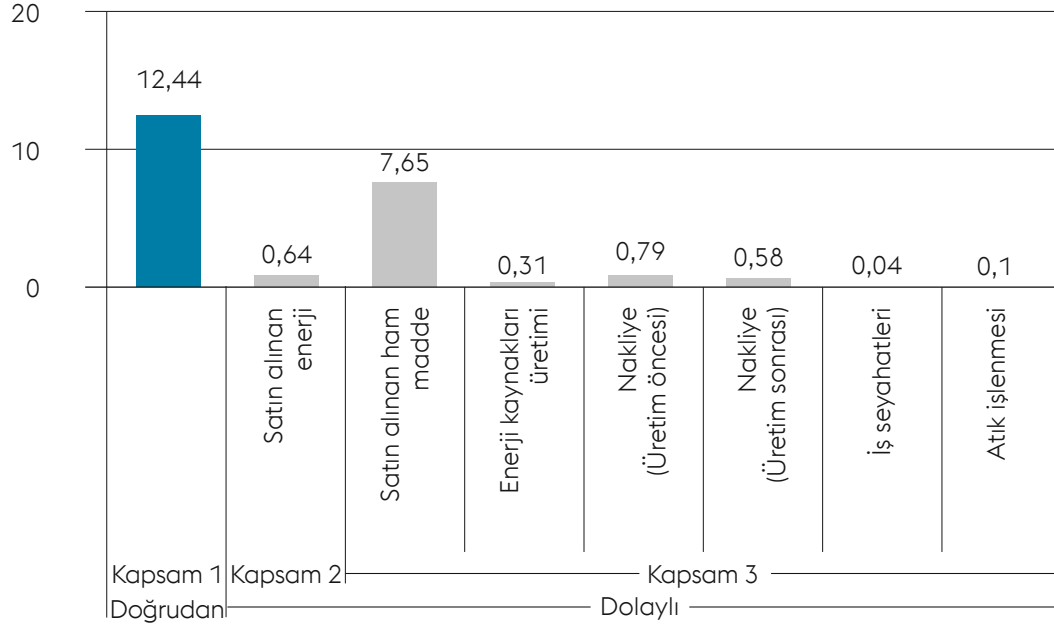
KAPSAM 1 EMİSYONLARI

milyon ton CO₂ eşdeğer



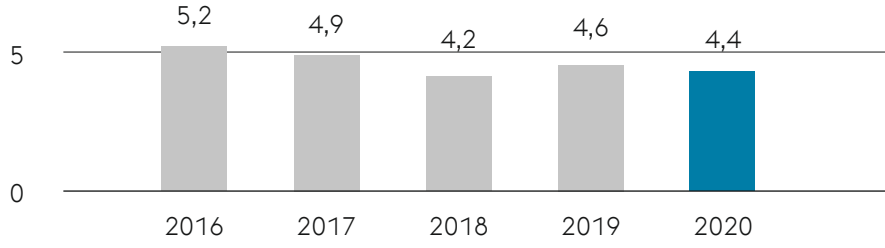
DOĞRUDAN VE DOLAYLI SERA GAZI EMİSYONLARI 2020

milyon ton CO₂ eşdeğer



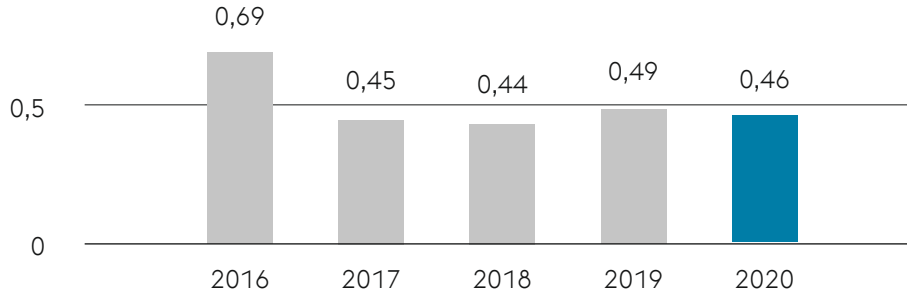
SO₂ EMİSYONLARI

kt



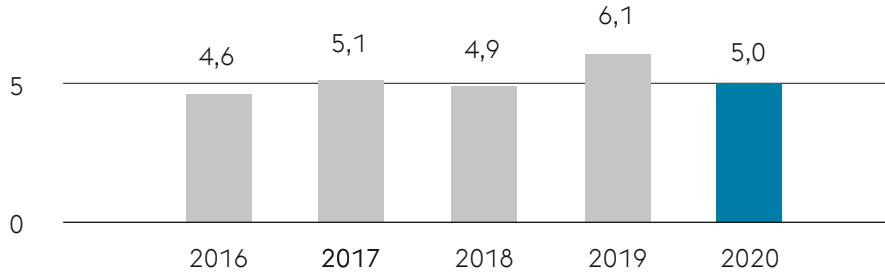
SPESİFİK SO₂ EMİSYONLARI

kg / t ürün



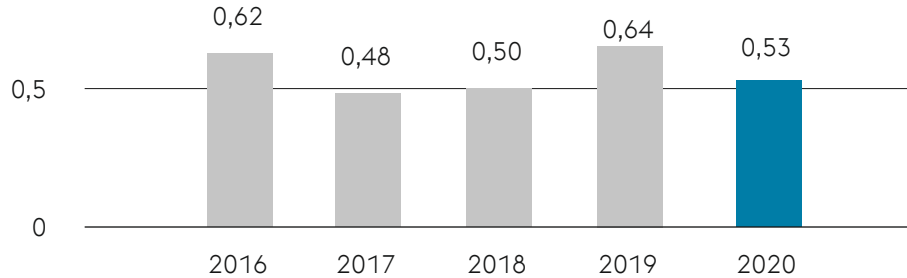
NO_x EMİSYONLARI

kt



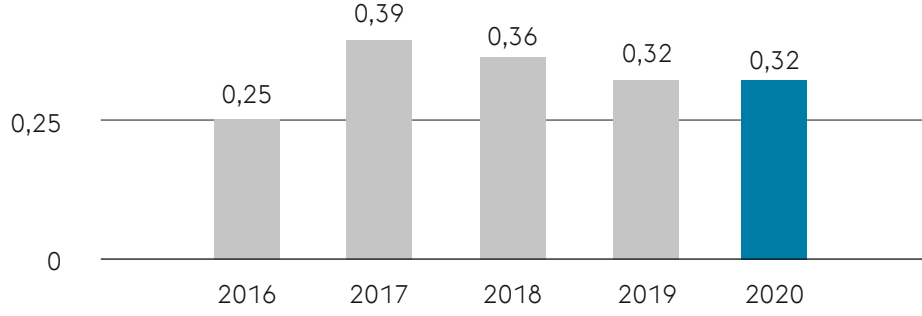
SPESİFİK NO_x EMİSYONLARI

kg / t ürün



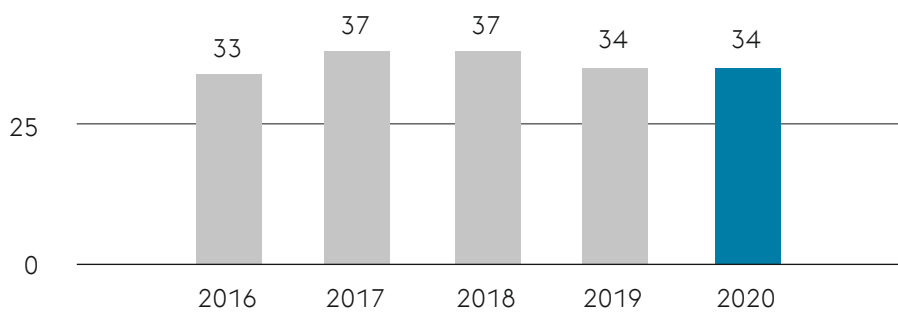
KAYDEDİLEN TOZ EMİSYONLARI

kt



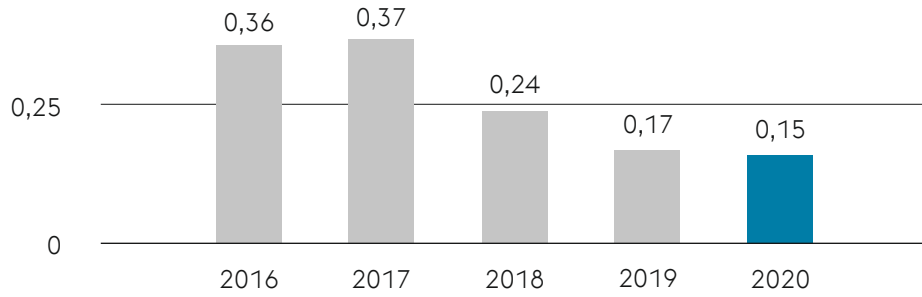
KAYDEDİLEN SPESİFİK TOZ EMİSYONLARI

g / t ürün



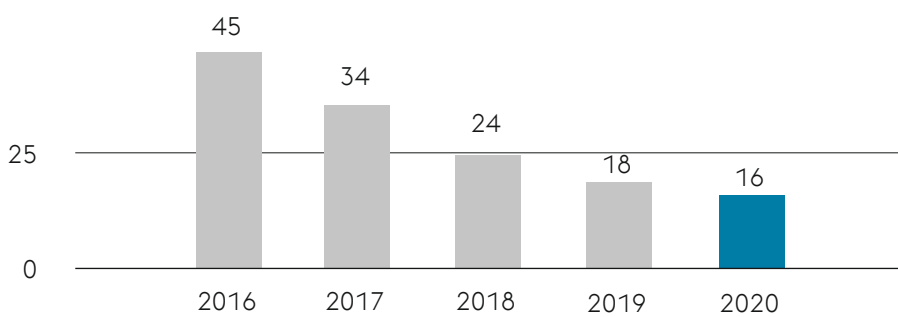
UÇUCU ORGANİK BİLEŞEN EMİSYONLARI

kt

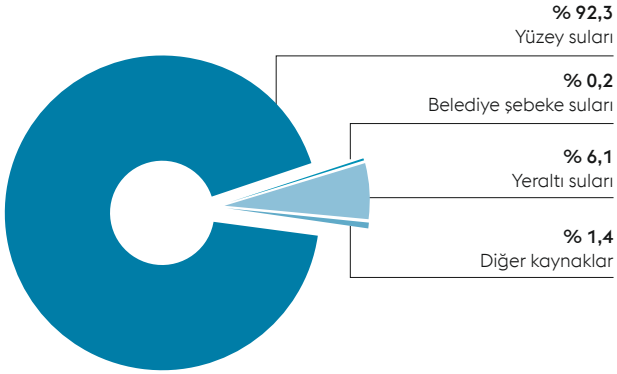


SPESİFİK UÇUCU ORGANİK BİLEŞEN EMİSYONLARI

g / t ürün

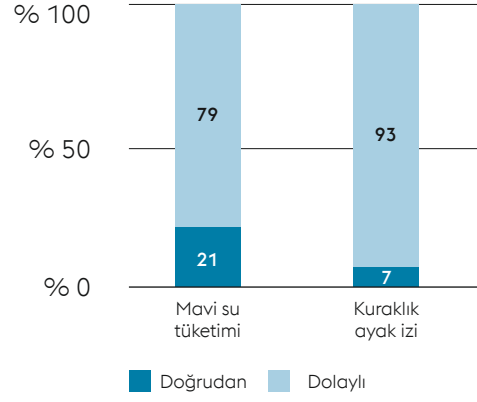


SU KULLANIMI 2020



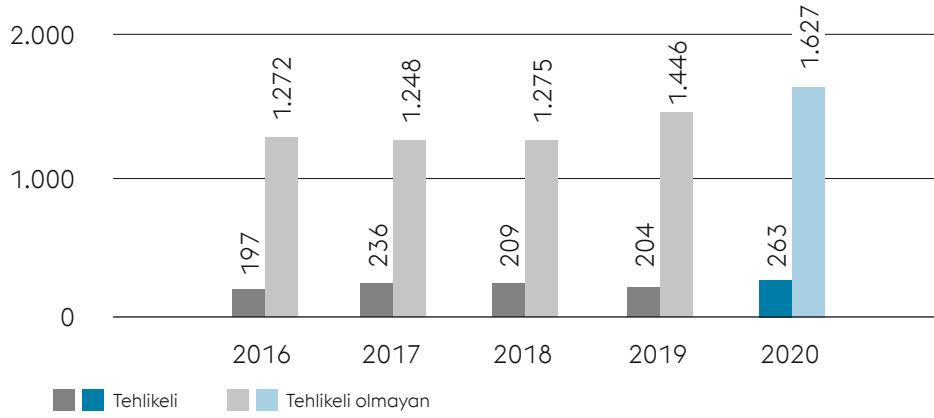
SU AYAK İZİ

% olarak



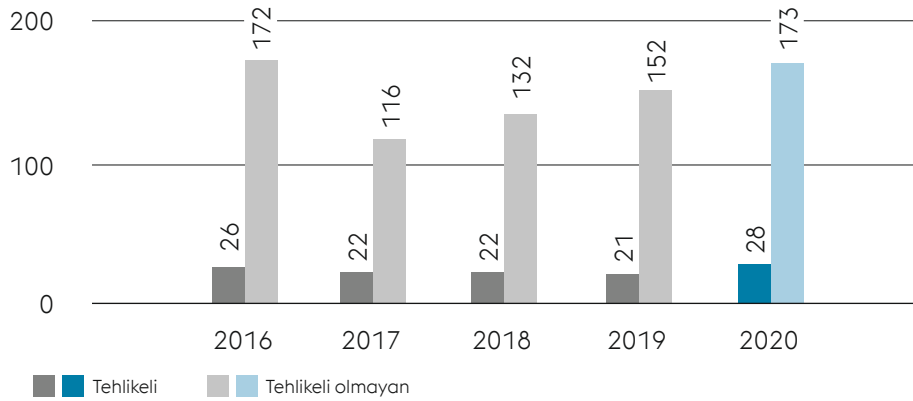
ATIK MİKTARI

kt



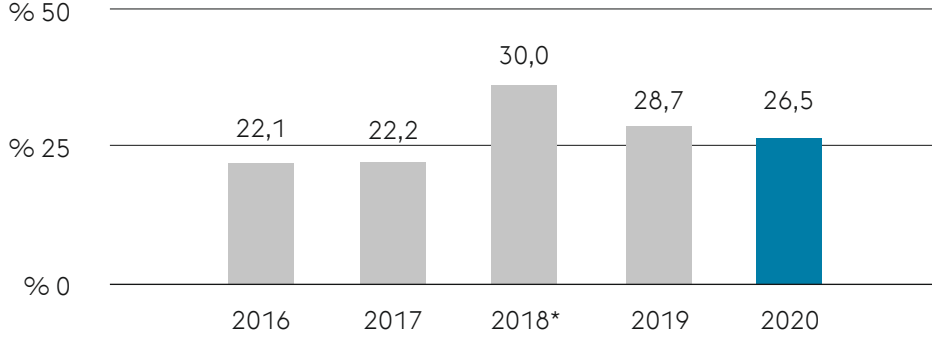
SPESİFİK ATIK MİKTARI

kg / t ürün



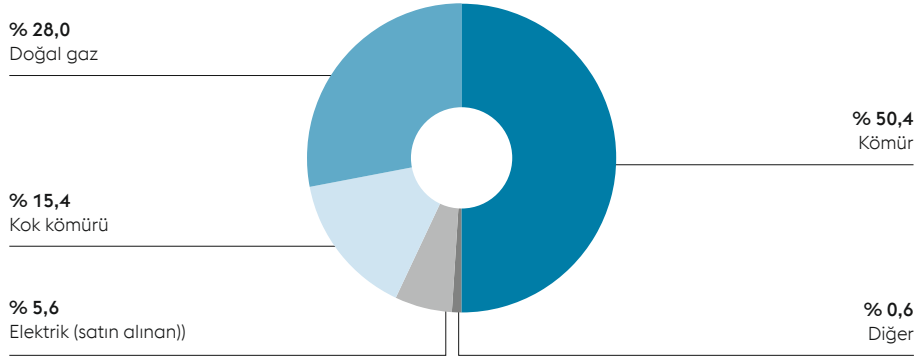
GERİ DÖNÜŞÜM ORANI

% olarak



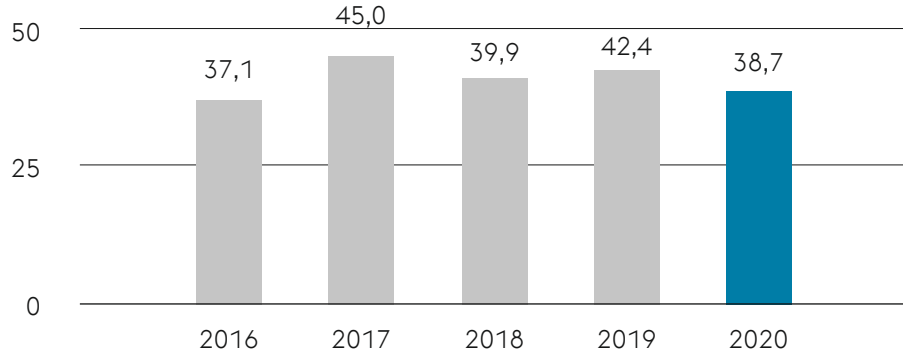
* 2018 itibarıyla: Demir için geri dönüşüm oranı ürün çıktısına göre ölçülmüştür

ENERJİ KAYNAKLARI ORANLARI 2020



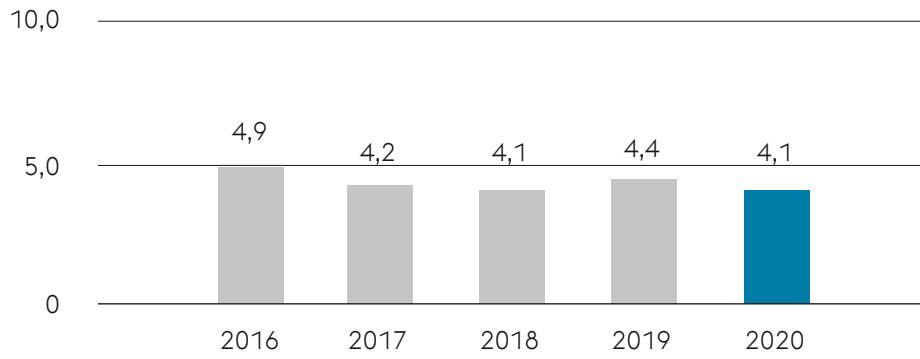
TOPLAM ENERJİ TÜKETİMİ

Teravatsaat



SPESİFİK TOPLAM ENERJİ TÜKETİMİ

Megavatsaat / ton ürün



ÇALIŞANLAR

Teknoloji alanında faaliyet gösteren şirketler grubu olarak başarımız çalışanlarımızın özel yetkinliklerine ve yüksek motivasyonuna bağlıdır. Bu yüzden voestalpine, takdir edici bir şirket kültürüne, çeşitliliğe, çalışanlarının bireyselliğine ve yetkinliklerine çok değer verir. Bu, kurumsal sorumluluk stratejisinin temel ilkelerine de yansımaktadır.

Şirket kültürü

Güvenin, çeşitliliğin, kendi kaderini kendi tayin etmenin ve sorumluluk almanın beklendiği ve teşvik edildiği takdir edici bir şirket kültürü yaratıyoruz. voestalpine kültürü, şirketler grubu genelinde oluşturulan bir kimliğin simgesi olarak devamlı geliştirilmektedir.

Çeşitlilik

Çalışanlarımızın bireyselliğine ve becerilerine, cinsiyet, yaş, köken, din, cinsel yönelim veya olası bir engellilikten bağımsız olarak önem veriyoruz. Fırsat eşitliği, sağlık koruyucu ve yaşamın farklı dönemlerine yönelik uygun bir çalışma için gereken ön koşulları sağlıyoruz.

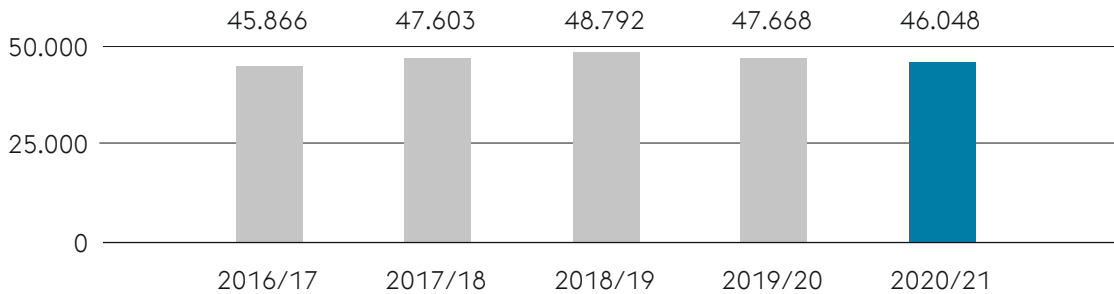
Meslek eğitimi ve meslek içi eğitim

voestalpine çalışanlarının yetkinlikleri hedef odaklı eğitimler ile arttırılmakta ve böylece çalışanların mesleki gelişim imkânlarının önü açılmaktadır. Bunun yanı sıra genç insanların eğitimi gibi ömür boyu öğrenimin şirketimizin başarısını sürdürülebilir kılacağına inanıyoruz.



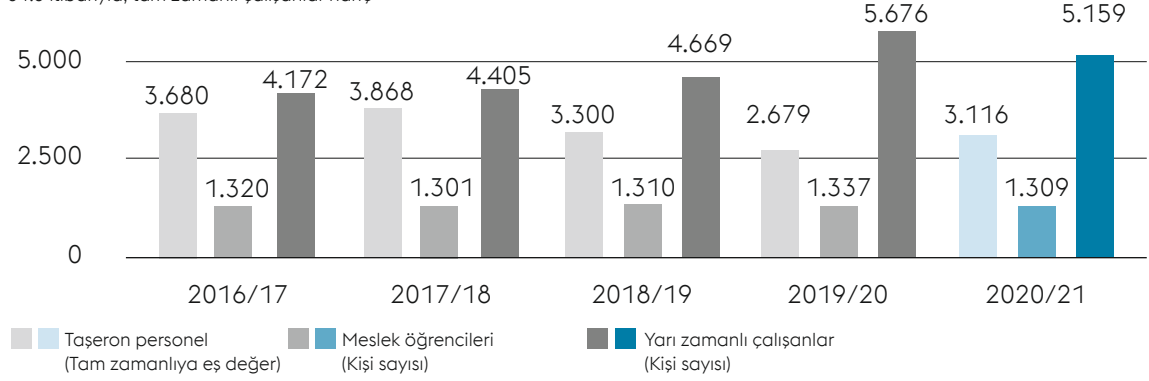
ÇALIŞAN SAYISININ GELİŞİMİ

Personel (meslek öğrencileri ve taşeron çalışanlar hariç, kişi sayısı), 31.3 itibarıyla



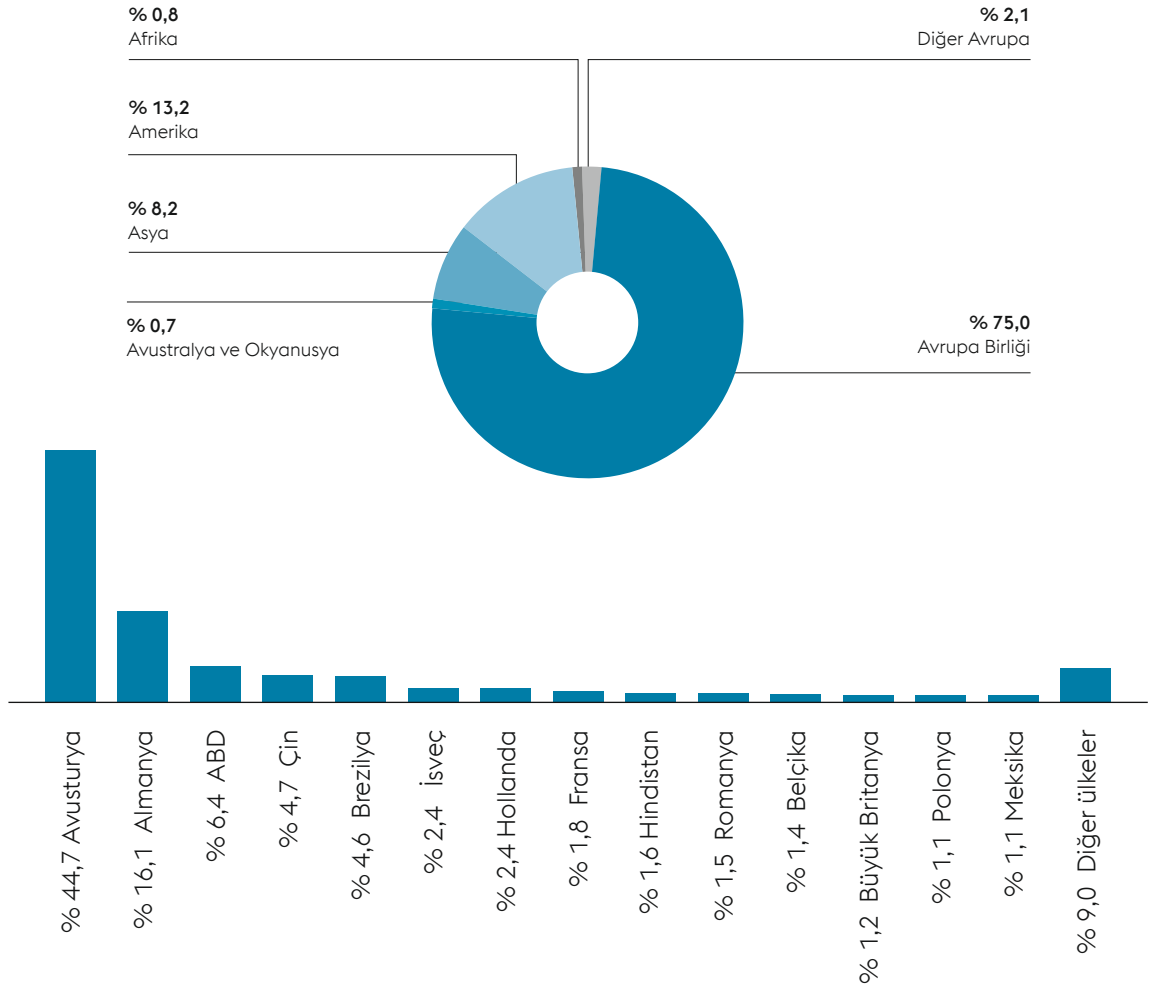
ÇALIŞANLARIN İSTİHDAM İLİŞKİSİNE GÖRE DAĞILIMI

31.3 itibarıyla; tam zamanlı çalışanlar hariç



BÖLGELERE GÖRE İSTİHDAM DURUMU

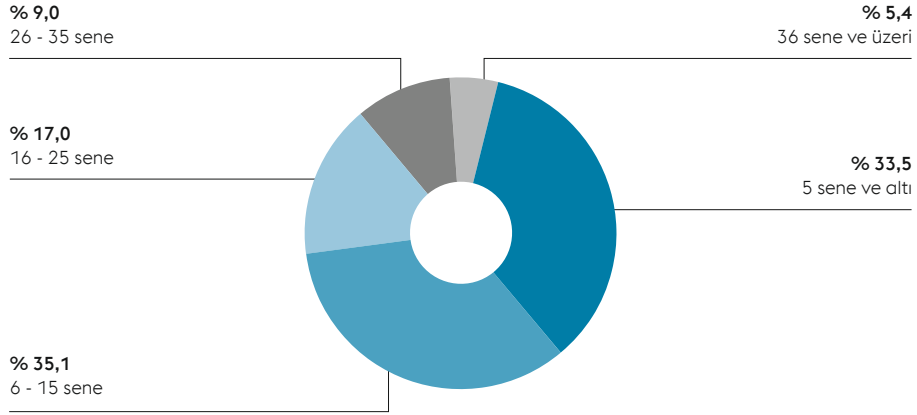
31.3.2021 itibarıyla, tam zamanlıya eş değer bazında



İSTİHDAM SÜRELERİ

31.3.2021 itibarıyla

Meslek eğitimi öğrencileri, stajyerler, serbest hizmet sağlayıcıları, üniversite/doktora öğrencileri hariç tüm çalışanlar



EŞİT MUAMELE VE ÇEŞİTLİLİK

voestalpine Şirketler Grubu'nda genelinde tam zamanlıya eş değer yaklaşık 49.000 çalışan istihdam edilmektedir. Her bir çalışan kendi bireysel güçlü yönleri ve becerileri ile değerlidir ve bu temelde saygı görmelidir. "Çeşitlilik Sözleşmesinin" Şubat 2018'de voestalpine'nin CEO'su tarafından imzalanmış olması, şirketler grubunun çeşitlilik ve eşit muamele hakkındaki tutumunu ortaya koymaktadır. voestalpine, cinsiyet, ten rengi, uyruk, etnik köken, din veya dünya görüşü,

engellilik, yaş, cinsel yönelim ve kimlikten bağımsız olarak ilişki içerisinde olduğu tüm insanlara (çalışanlar, müşteriler, iş ortakları) değer vermeyi benimsemiştir. Bu ilke ve buna dayanan tedbirlerden karşılıklı kabul ve güven ortamı doğar. voestalpine'nin Davranış Kurallarındaki "Saygı ve Dokunulmazlık" bölümünde yer aldığı üzere, şirketler grubunda ayrımcılığın hiçbir şekli kabul edilmez.

ENGELLİ KİŞİLER

Avusturya'da 25 kişiden fazla çalışanı olan her işveren, engelli kişiler için iş olanakları sağlamakla yükümlüdür. 31.03.2021 tarihi itibarıyla voestalpine Avusturya'da 611 çalışan Engelli Çalıştırma Kanununa göre destek alan personel kapsamına girdiklerini bildirdiler. Kişisel verilerin korunması nedeni ile Avusturya'nın dışında çalışanların engelliliğine ilişkin hiçbir veri toplanma-

maktadır. voestalpine her bir yerleşkesinde bu konuyla ilgili geçerli olan tüm yasal yükümlülükleri tabii ki yerine getirmektedir. Buna ek olarak alınan birçok farklı önlemler, grup içinde saygılı bir beraber yaşamı sağlamaktadır. Şirket dışındaki entegrasyon etkinlikleri de desteklenmektedir.

voestalpine'DE KADINLAR

31.3. itibarıyla

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Toplam kadınlar	% 13,5	% 13,8	% 14,4	% 14,7	% 14,8
Kadın yöneticiler	% 11,5	% 12,3	% 12,5	% 12,5	% 13,6
Beyaz yakalılar	% 28,5	% 28,8	% 28,9	% 29,1	% 29,3
Mavi yakalılar	% 4,5	% 4,9	% 5,7	% 5,8	% 5,8
Kadın meslek öğrencileri (teknik)	% 12,4	% 13,5	% 13,4	% 15,6	% 14,0
Kadın meslek öğrencileri (diğer)	% 50,8	% 47,4	% 52,7	% 47,8	% 50,3

MESLEK EĞİTİMİ VE MESLEK İÇİ EĞİTİM

İnovasyon ve yüksek kalite çalışanların meslek ve meslek içi eğitimlerinin devamı olmadan mümkün değildir. Bu nedenle vasıflandırma tedbirleri şirketin başarısı için önemli bir önkoşul teşkil eder. Buna ek olarak kişisel düzeyde çalışanların gelişim fırsatlarına ve bölüm ve tesis üstü bir düzeyde ağ kurmalarına teşvik sağlanmış olur. 2020/21 faaliyet yılında personel geliştirmeye

ayrılan toplam harcamalar 43 milyon Euro'yu geçmiştir. Şirketler grubu genelinde çalışanların % 66,5'i meslek eğitimi ve meslek içi eğitim imkânlarından faydalanmıştır. Toplamda verilen eğitimin hacmi 2020/21 faaliyet yılında 507.855 saate tekabül etmiş, bu ise eğitim alan çalışan başına ortalama 16,6 saate denk gelmektedir.

MESLEK ÖĞRENCİLERİ

31.3.2021 itibarıyla voestalpine Şirketler grubunda takribi 50 meslek dalında 1.309 meslek öğrencisi eğitim almaktaydı. Bunların büyük bir kısmı (% 64,6) Avusturya'daki tesislerde, % 22,6 ise Almanya'da çifte meslek eğitim sistemi çerçevesinde meslek eğitimi almaktadır. İhtiyaç odaklı eğitim sayesinde eğitimlerini başarı ile bitiren tüm meslek öğrencilerine düzenli bir iş söz-

leşmesi teklif edilebilmektedir. voestalpine, genç kalifiye eleman yetiştirilmesini önemli görevleri arasında saymaktadır. Çok iyi mesleki eğitimin yanında çalışanların kişisel gelişimi ve sosyal becerilerinin gelişmesi de aynı şekilde önemlidir. Şirketler grubu her bir meslek öğrencisinin eğitim süreci için şu anda 90.000 EUR'nun üstünde harcamaya yapmaktadır.

Çalışanlarının işyerindeki güvenliği ve sağlığı voestalpine için temel değerler teşkil eder ve en üst düzeyde öncelik taşır. Kaza sıklığının azaltılması, nerede ve hangi konumda çalışıyor olurlarsa olsun tüm voestalpine Şirketler Grubu çalışanlarının sağlık oranının yükseltilmesi üzerinde çalışmaya devam ediyoruz. Şirketler grubu genelinde güvenlik konusunda belli standartların oluşturulmasını başarılı bir sağlık ve güvenlik (health & safety) şirket kültürünün temeli olarak görüyoruz.

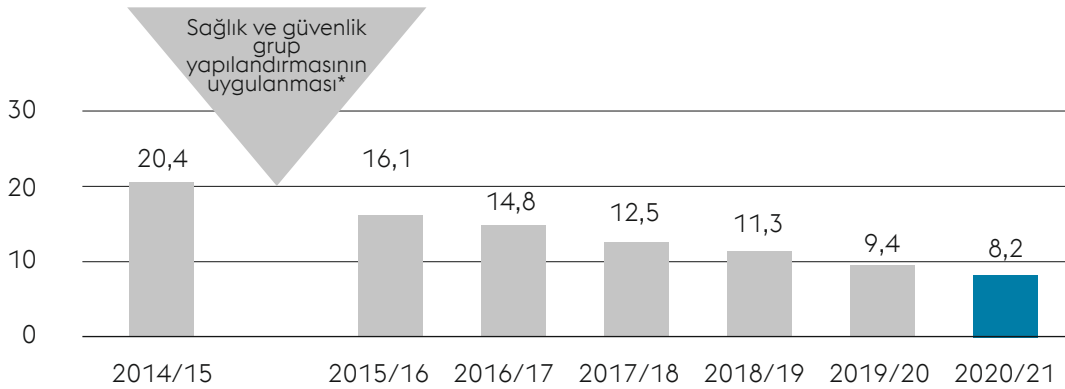


voestalpine'nin üretim şirketleri %100 oranında bir sağlık ve güvenlik yönetim sistemine sahiptir; bunların %50'si ise ISO 45001 uyarınca (eskiden OHSAS 18001) sertifikalıdır. Böylece üretimde

görev alan yaklaşık 30.500 çalışan (%72) sertifikalı bir iş güvenliği sisteminin kullanıldığı bir sisteme istihdam edilmektedir.

KAZA SIKLIK ORANININ GELİŞİMİ (LTIFR)

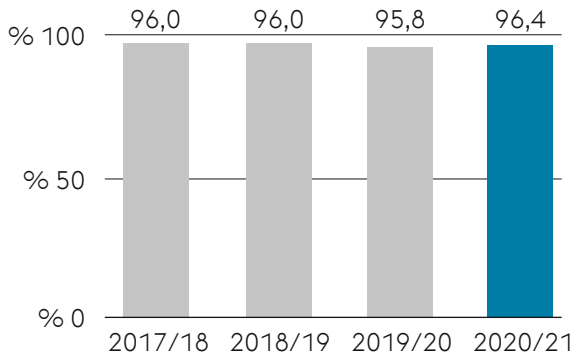
31.3. itibarıyla



* Parametre tanımının değişimi

SAĞLIK ORANININ GELİŞİMİ

31.3. itibarıyla



Sağlık oranı, çalışanların çalışmaları gereken sürelerin daha önceden belirlenen bir dönem çerçevesinde gerçekten yüzde kaç oranında çalıştıklarını göstermektedir.

Yüksek bir sağlık oranı sadece çalışanlar için değil aynı zamanda şirketler için de olumludur. İşleyen bir sağlık politikasının ve şirketin çalışanlarına yönelik sorumluluk sahibi ve değer bilen yaklaşımının ifadesidir.

İLETİŞİM & KÜNYE

İletişim

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

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

voestalpine AG, Corporate Communications
T. +43/50304/15-2090
mediarelations@voestalpine.com

www.voestalpine.com

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

Künye

Maliki ve medya sahibi: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

Yayınlayan ve yazı işleri: voestalpine AG, Corporate Responsibility, T. +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Tasarım, Uygulama: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Basım: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



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

voestalpine
ONE STEP AHEAD.