

企业责任
报告

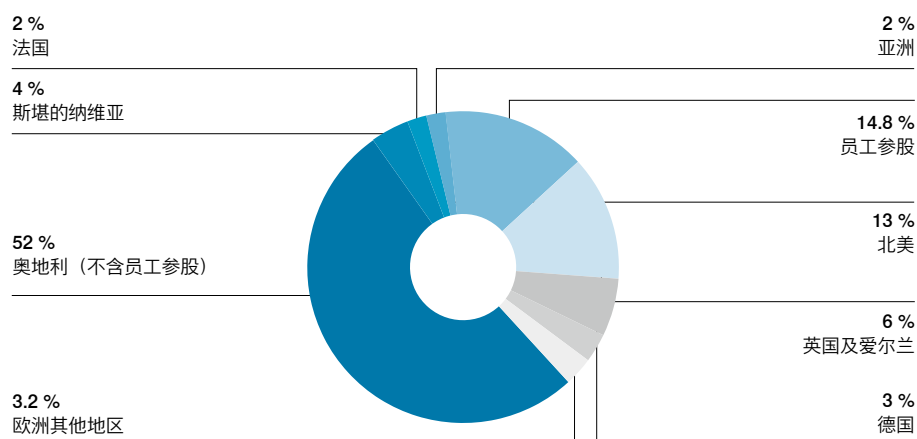
2020

核心数字 演变

百万欧元	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
营收	11068.7	11294.5	12897.8	13560.7	12717.2
税息折旧及摊销前利润 (EBITDA)	1583.4	1540.7	1954.1	1564.6	1181.5
EBITDA利润率	14.3 %	13.6 %	15.2 %	11.5 %	9.3 %
息税前利润 (EBIT)	888.8	823.3	1180.0	779.4	-89.0
EBIT利润率	8.0 %	7.3 %	9.1 %	5.7 %	-0.7 %
员工 (全职当量) 财年年末	48367	49703	51621	51907	49682
研发支出	131.8	140.3	152.0	170.5	174.4
奥地利 环保固定资产的 运营费用	237.0	231.0	258.0	299.1	314.5
环境投资 奥地利境内生产基地	55.0	46.0	41.0	66.0	35.0
粗钢产量 (百万吨)	7.733	7.596	8.140	6.895	7.173

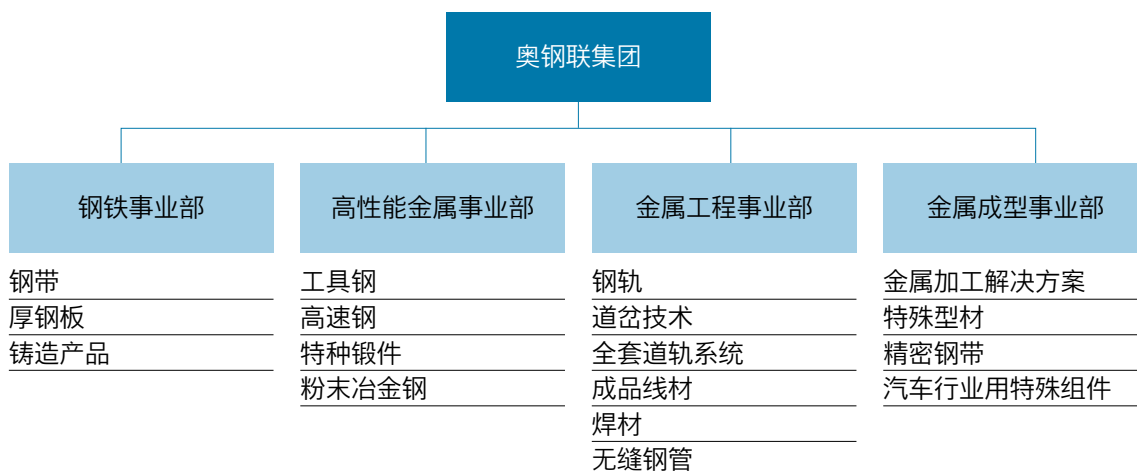
所有权结构

至2019/20财年底，百分比



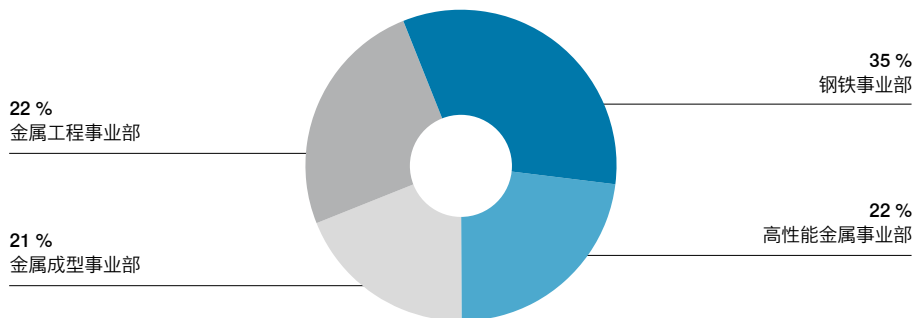
企业结构

总部位于奥地利林茨（Linz）的奥钢联集团在全球五大洲的50余个国家拥有逾500家分公司和生产基地，集团旗下有四大事业部。



各事业部营收

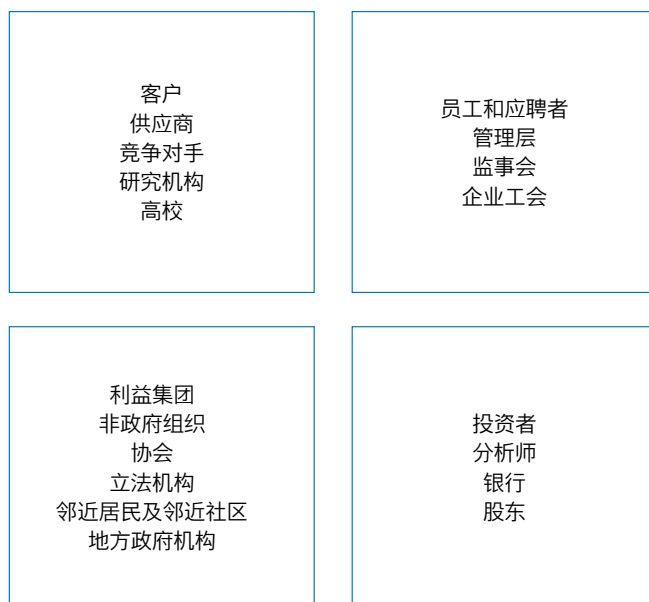
事业部营收总计百分比，2019/20财年



利益相关者和 企业社会责任管理

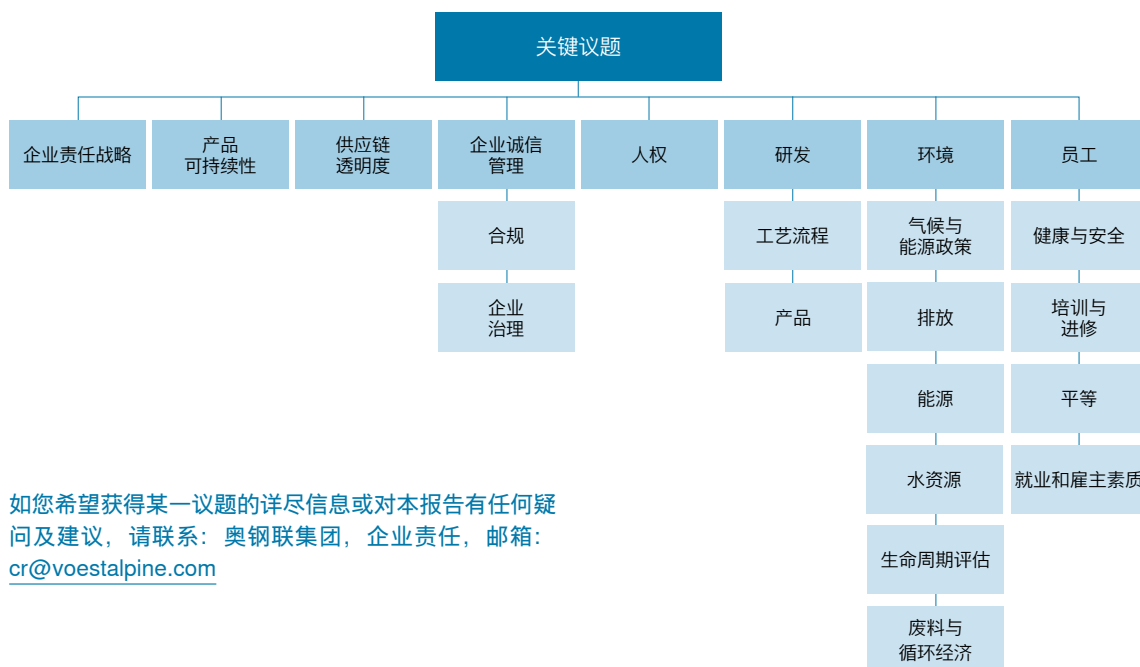
奥钢联董事会、领导层及员工与下列利益相关群体均保持定期交流。形式包括各种专家讨论和小组讨论、会议和交易会、分析师和投资者会议等。集团内部利益相关者交流则包括定期进行的员工问卷调查和每年一度的员工谈话。此外，奥钢联也是各利益群体、行业协会和倡议组织及平台的委员会成员。

在报告期间内，与各利益群体的定期交流形式多样，广泛讨论各种议题。



与内部和外部利益相关者的持续交流使得奥钢联集团收集总结对企业社会责任管理和相关报告起关键作用的关键议题。

被视为对奥钢联集团保持可持续发展具有重要意义的议题包括：



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

企业 诚信管理

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

企业诚信管理

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

合规

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

人权

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



合规

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

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

企业治理

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

奥钢联集团不仅主动遵守强制性“L规则”（法律要求），还包括本准则的所有“C规则”（合规或解释）和“R规则”（推荐）。《企业治理准则》为奥地利股份公司提供了进行企业监督与管理的规范框架。该准则以奥地利股票、证券交易所和资本市场法的规定以及《经合组织公司治理准则》的原则为基础，最近一次修订时间为2020年1月。

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

奥钢联集团的半年度和年度报告将通报与关联方的交易和未决诉讼。

人权

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

集体谈判及结社自由权

奥钢联80%的员工均拥有集体谈判取得的工作合同。每位员工均有参与及加入工会的权利与自由。奥钢联所有分公司中，均有劳工设立的企业工会。此外，集团设有欧洲工会及集团工会，与集团管理层保持良好的对话机制。

童工及强迫劳动

奥钢联严格禁止雇佣童工，强迫和强制劳动。目前为止，全集团从未发生以上情况。奥钢联也绝不允许其供应商及商业伙伴雇佣童工、强迫或强制劳动。在检查供应链（可持续供应链管理）的过程中，奥钢联尤为重视检查供应商是否遵守人权，特别是在童工、强迫劳动和强制劳动方面。

原住民权益

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

贩卖人口及现代奴隶制

受《大英帝国现代奴隶法案》管辖的奥钢联集团各分公司，均按指定格式发表相关声明。

在《行为准则》和针对商业伙伴的《商业行为准则》中，奥钢联明确反对并禁止贩卖人口及现代奴隶制。

为安保人员提供人权

奥钢联工厂安全的安保人员大部分为内部员工，外部公司员工同样须遵守《行为准则》，其雇主须遵守及《商业行为准则》，这两项规章中均对遵守人权做出明确规定。对奥钢联内部安保人员的人权培训课程由奥钢联集团进行，而外部安保人员则由其相应雇主负责。

培训

为确保人权保护得以落实，奥钢联将在下一个财年制定在线培训计划。该培训主要提供给与人权密切相关职位的员工，提升他们在保护人权方面的敏感性，并为他们提供重要的信息和行为指导。

研发

力争创新、技术和质量领先地位是奥钢联集团可持续企业战略的核心，因此，研发（R & D）便是奥钢联运营管理的重中之重。

作为技术主导型企业，奥钢联坚持创新，不断开发新产品和生产工艺，以保持长期市场竞争优势及成功。总之，创新是企业持续发展的根本保证。



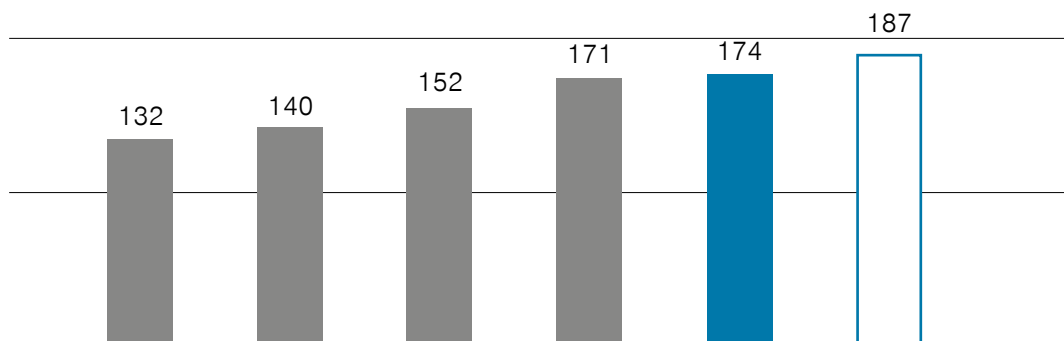
奥钢联集团的研发经费

近年来，不断增加的研发投入彰显了奥钢联对研发的高度重视。2019/20财年奥钢联集团研发投入

高达1.74亿欧元，而2020/21财年的研发预算更高达1.87亿欧元。

税前总研发支出

每财年，单位：百万欧元（不包含对研发固定资产的投资）



可持续材料及应用的研发投入

奥钢联集团聚焦加速推进整个价值链的数字化进程、移动出行创新方案及追求碳中和化钢铁生产。

其中，移动出行和能源领域是奥钢联集团的研发重心，也是集团营收的主要来源。以上相关行业均为技术密集型产业，如今也面临着严峻的转型挑战：如何从粗放型工业向能源节约的可持续性发展过渡。

钢铁作为可持续性材料扮演着关键角色：一方面，钢材几乎可以无限期地回收利用；另一方面，借助钢材的产品性能，可在各种应用领域实现轻质结构。

奥钢联研发超高强度钢、压硬化钢和塑性更高的高延展性钢材，适用于汽车轻质结构，从而降低内燃机汽车的油耗和排放。另一个优势便是可提高商用车载重，减少同等货量的运输次数，而对于电动车而言，降低车身自重也可增加续航里程。

对气候友好型钢材生产的研发投入

如今，钢材生产的脱碳工艺是整个行业面临的巨大挑战，急需创新方案。奥钢联与高校及伙伴公司紧密协作，全力研发先驱性解决方案：聚焦氢气代替天然气的可能性。

其优势在于使用可再生能源在水中电解制造氢气，以实现高度可持续性。奥地利林茨生产基地引进一台全球最大的氢气电解设备，可进一步挖掘钢铁生产的潜力，2019年已顺利投入运营。该试点项目旨在测试所用技术是否能满足工业生产

对绿色能源氢气的巨大需求。此外，项目的另一个重点则是研究欧盟投资1800万欧元的项目的供电潜力和对电网波动的补偿平衡。基础项目SuSteel则旨在研究将氢等离子体用于直接还原法的技术方案。

在2020年1月于奥地利多纳维茨（Donawitz）生产基地首次成功进行氢气等离子体熔融还原。下一步则是对设备进行优化，使其能够连续运行并可适应不同类型的铁矿石。

环境

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

为实现环保目标，奥钢联使用最新的可用生产设备，在现有钢铁生产中不断提升效能措施、降低排放和能源消耗。

与此同时，更倾力研发新型环保生产工艺，进一步开发材料及产品，持续推动环保进程。

奥钢联在全集团范围内广泛推广高效透明的环境管理体系，全面支持所有相关活动。

奥钢联所有生产基地严格遵循以下基本原则：

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

环保议题是奥钢联企业责任战略的核心，始终秉持以下原则：

空气，土壤，水：最佳技术力争最小化污染

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

循环经济与生命周期评估（LCA）

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

气候及能源政策

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



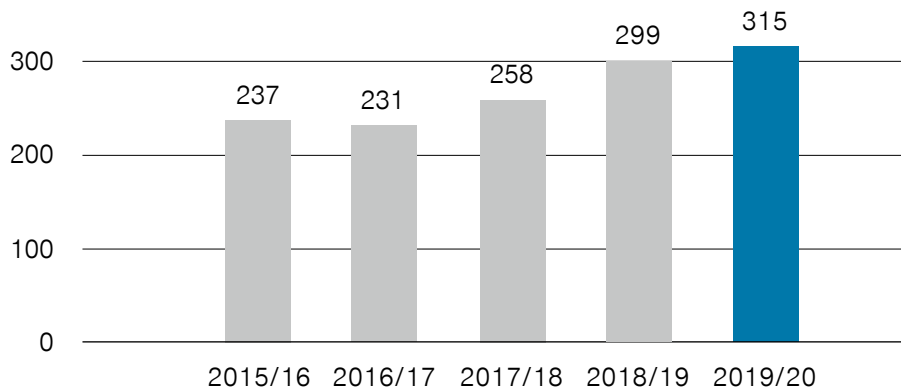
环境管理体系

奥钢联内部环境管理体系覆盖的全球130家分公司或生产基地，包括全部钢材生产及加工分公司，均可严重影响奥钢联环境绩效评估，而全面化管理系统则具有关键作用。这些分公司或生产

基地中，约三分之二拥有ISO 14001环境管理体系认证或EMAS验证，8%的生产基地拥有ISO 50001能源管理资质认证。

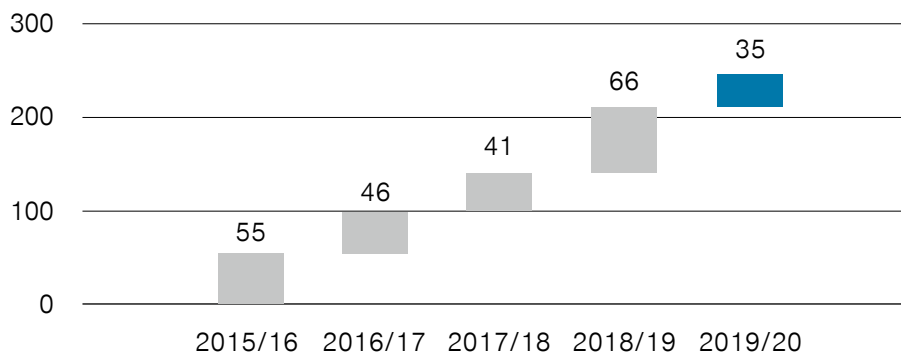
环保成本支出

单位：百万欧元



环保相关投资

(累计) 单位：百万欧元



空气污染物排放

如今，钢铁生产是能源密集型产业，仍无法彻底摆脱对化石燃料的依赖。而化石燃料燃烧过程中及其各种化学物理反应所产生的污染气体，目前尚不能完全消除。

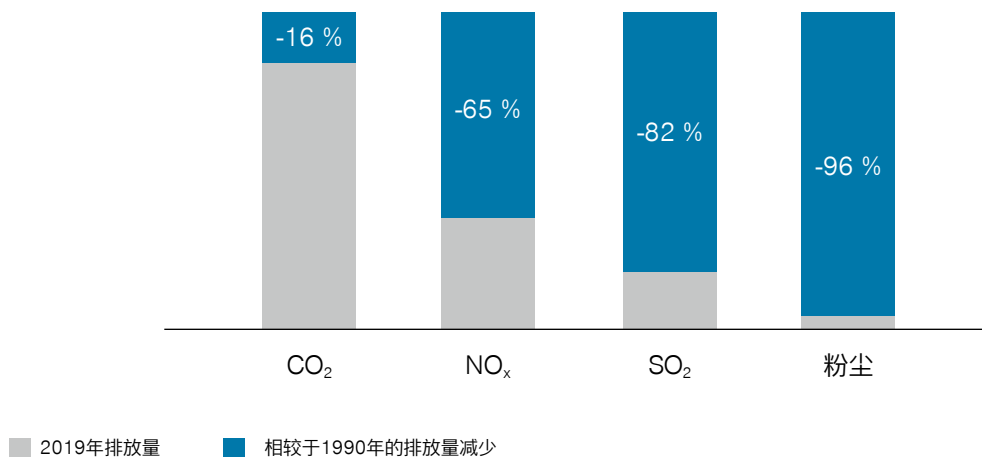
长期以来，奥钢联始终致力于将与工艺相关的空气污染物减少到技术上可实现的最低水平。为实现该目标，奥钢联持续进行技术工艺优化（PI措施，即工艺整合措施）。使用先进的后期处理设备（末端治理）可将剩余的排放降至最低。

钢铁生产中主要的空气污染物是温室气体（尤其是二氧化碳）、还有二氧化硫（SO₂）、氮氧化物（NO_x）和粉尘。奥钢联严格遵守对于该类排放物的相关法律限值。通过连续测量、定期检查和物料流分析测定参数并计算年度负荷。

在过去的三十年中，奥钢联所使用的环境保护措施已能够使排放水平显著降低至目前技术上可实现的最低水平。二氧化碳的单位排放量（以一吨粗钢为例）减少了16%，二氧化硫减少了82%，氮氧化物减少了65%，而粉尘减少了96%。

减少排放

自1990年起，每吨粗钢



温室气体排放

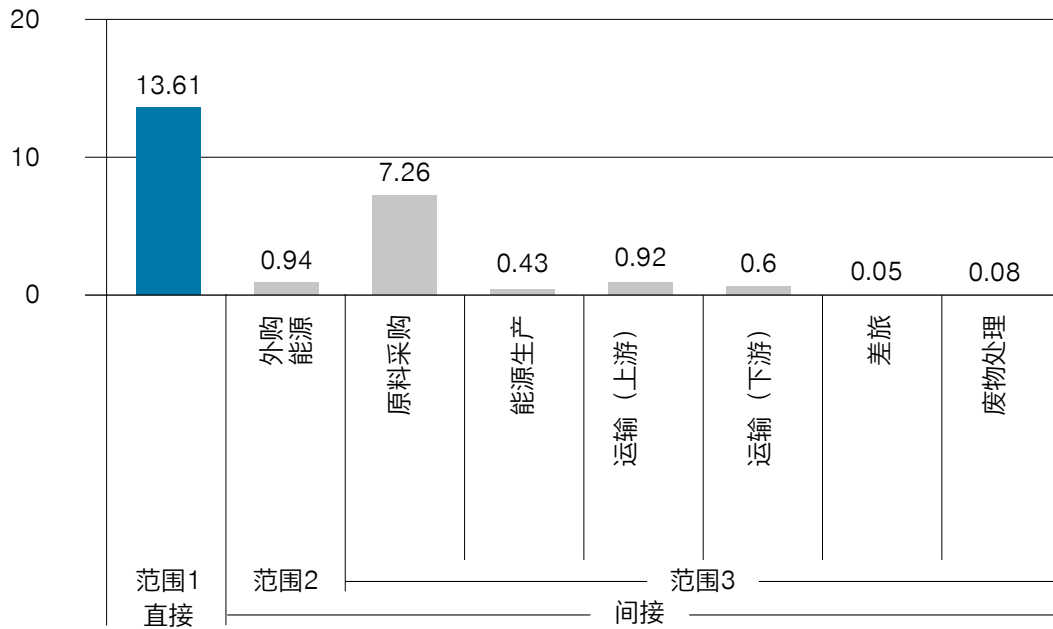
2019年，奥钢联集团130余家生产基地所产生的温室气体排放量约为1360万吨，大部分来自奥地利林茨及多纳维茨两家粗钢生产基地。与去年（1270万吨）相比有所增加，其主要原因是在2018年林茨生产基地高炉A改造项目中的最大单个机组曾暂时停产。

凭借提高透明度的报告水平及在气候保护和气候战略领域的行动，奥钢联在2019年荣获CDP授予的最高评级“A”（“领导者”）。在CDP评估整个供应链环保表现的“供应商贡献”评级中，奥钢联近期获得最高评级“A”（“全球领导者”）。

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

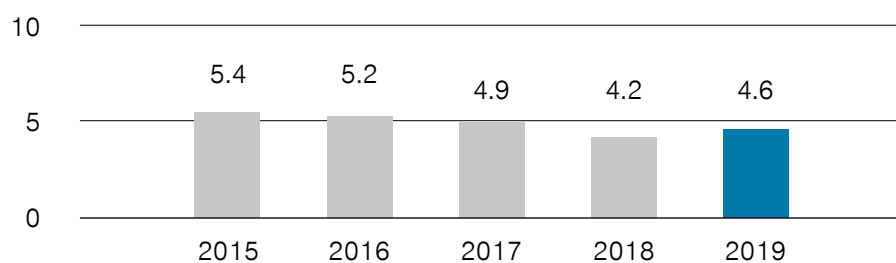
2019年直接及间接温室气体排放

单位：百万吨CO₂排放



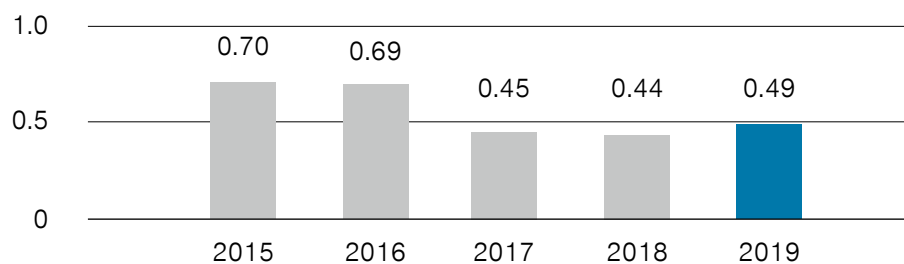
SO₂ (二氧化硫) 排放

千吨



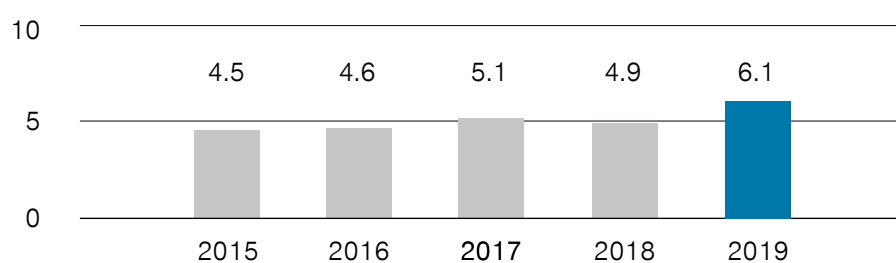
SO₂ (二氧化硫) 单位排放量

千克/吨产品



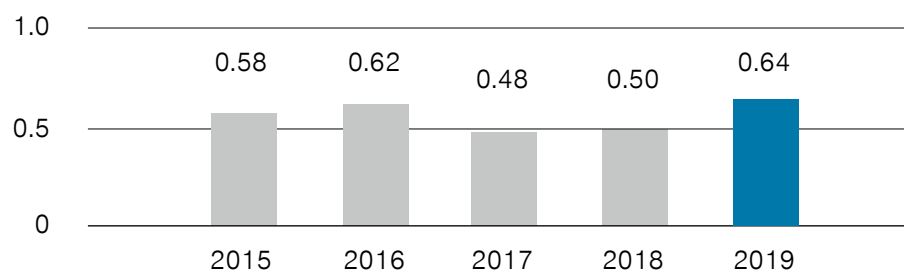
NO_x (氮氧化物) 排放量

千吨



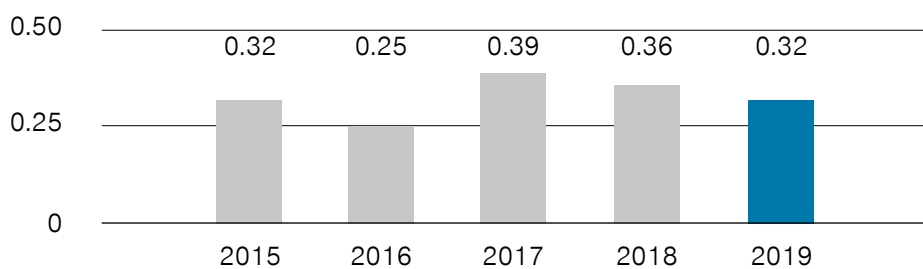
NO_x (氮氧化物) 单位排放量

千克/吨产品



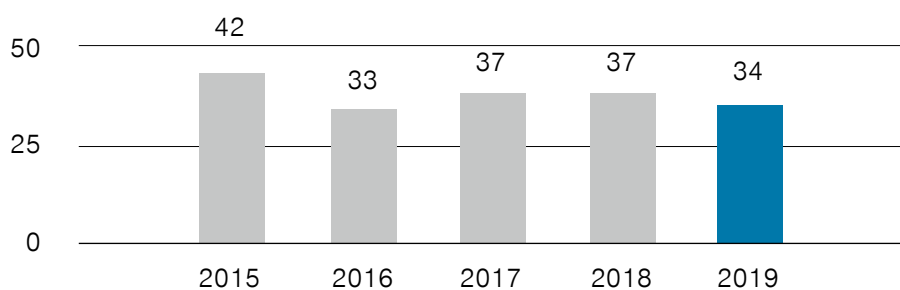
捕获的粉尘排放

千吨



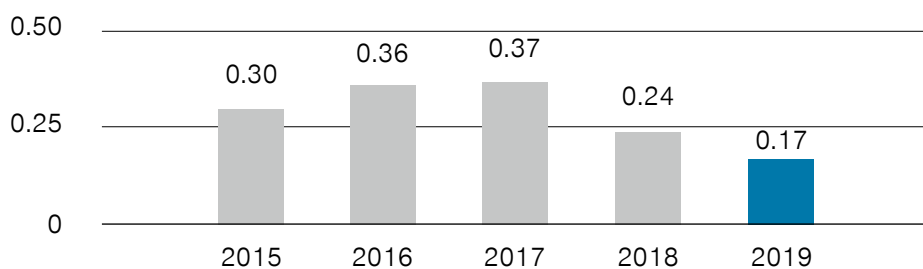
捕获的单位粉尘排放

克/吨产品



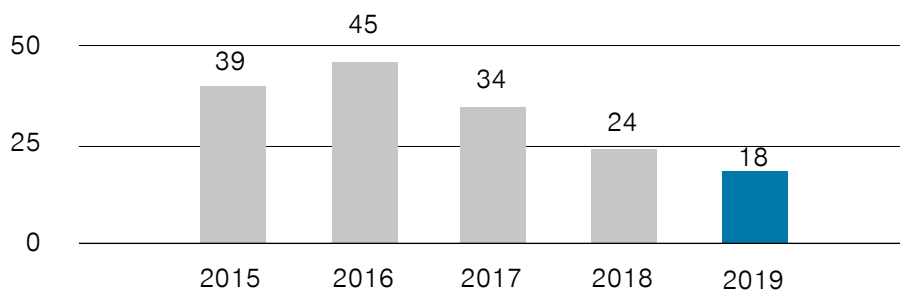
挥发性有机化合物的排放

千吨

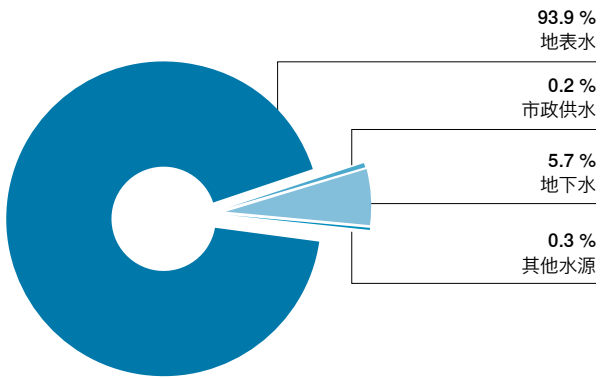


挥发性有机化合物的单位排放

克/吨产品

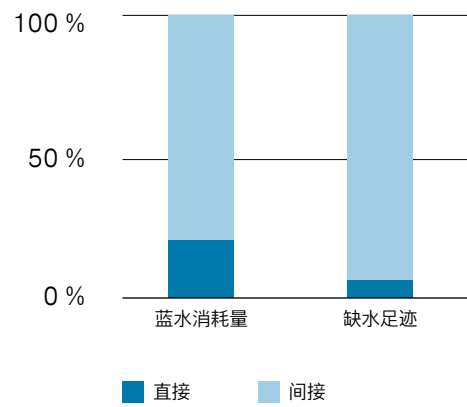


2019年用水情况



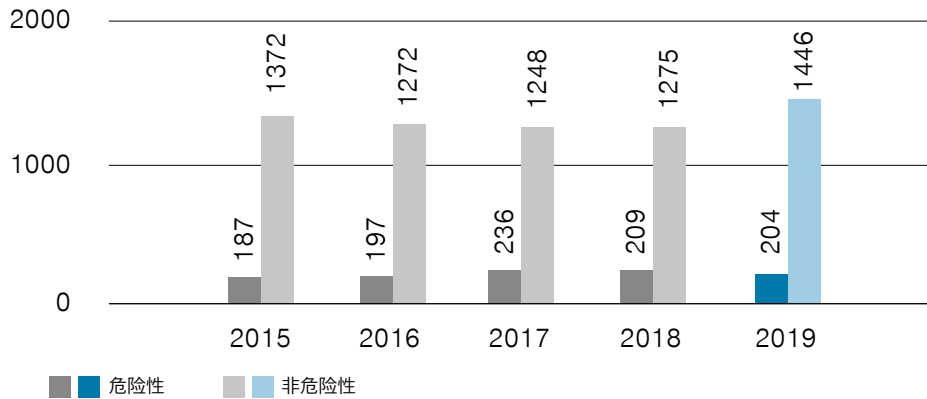
水足迹

单位: %



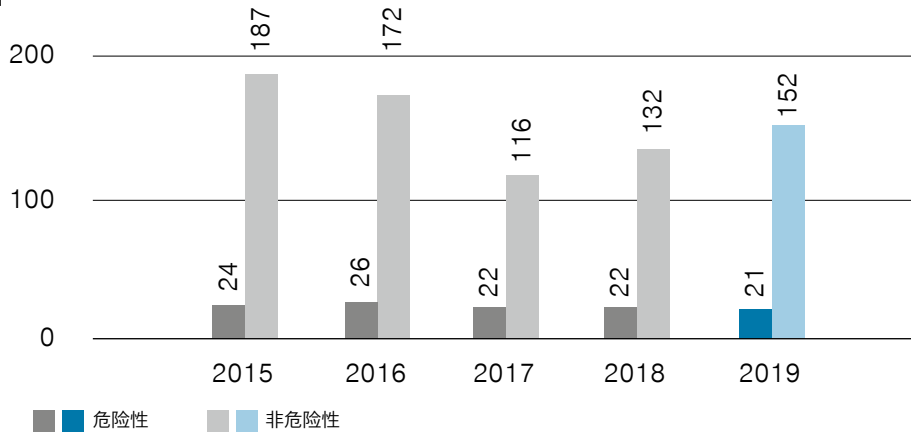
废物量

千吨



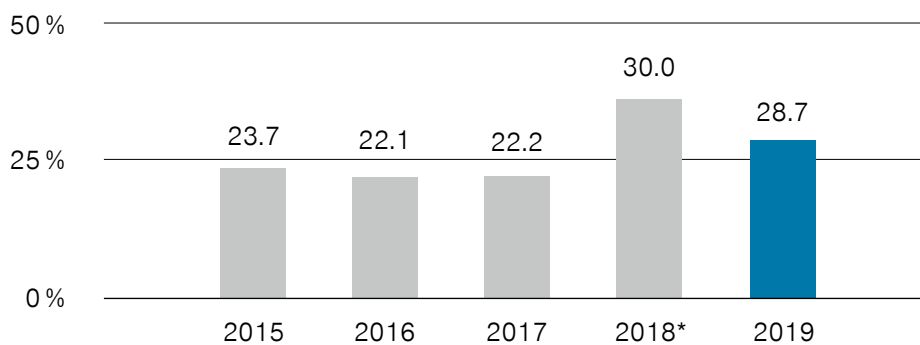
单位废物量

千克/吨产品



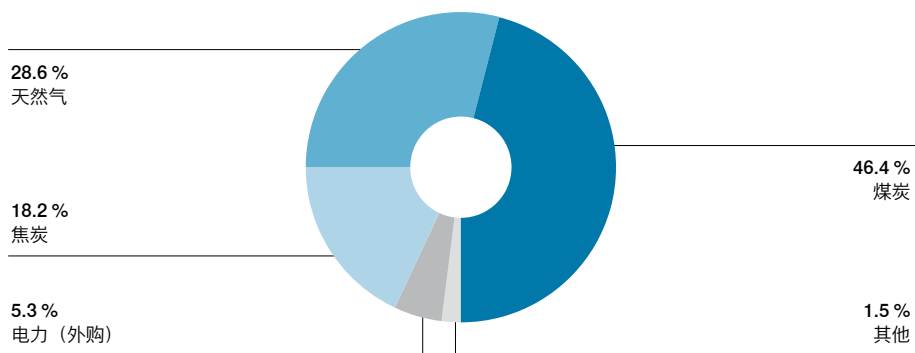
循环利用率

单位：%



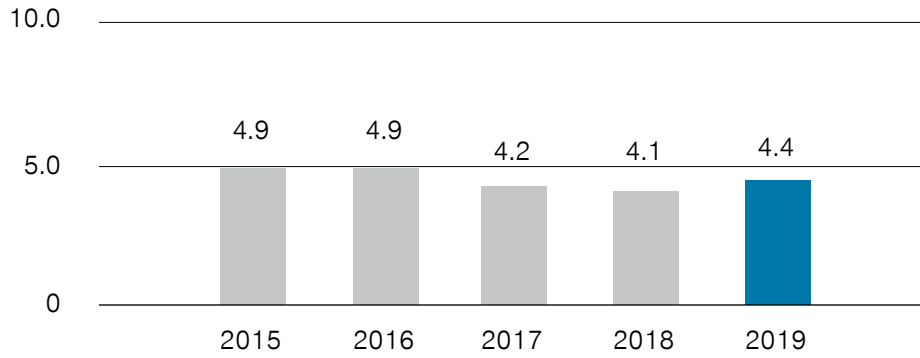
* 自2018年起：按产品产量计算的铁回收率（等于二次原料产品中的铁含量，如废铁）

2019年能源使用比例



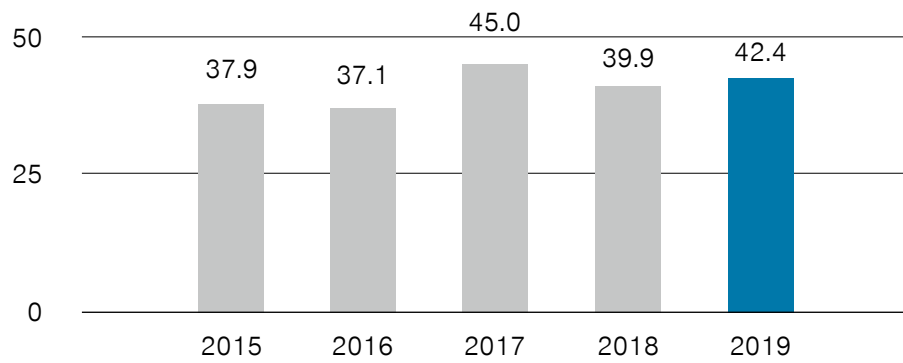
单位总能耗量

兆瓦时/吨 产品



总耗能量

太瓦时



员工

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

企业文化

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

多样性

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

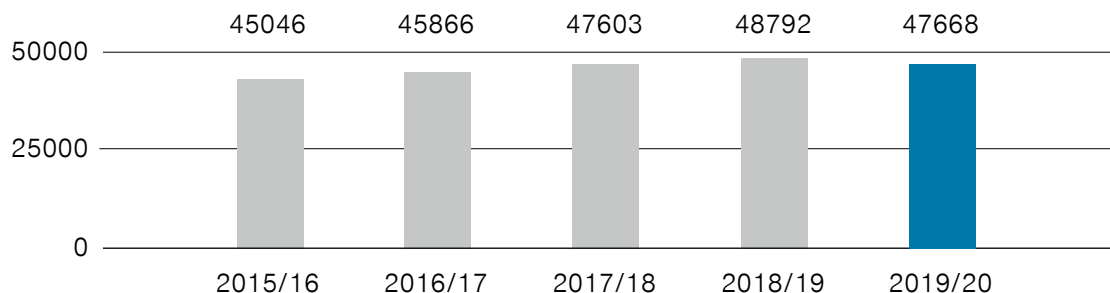
培训与进修

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



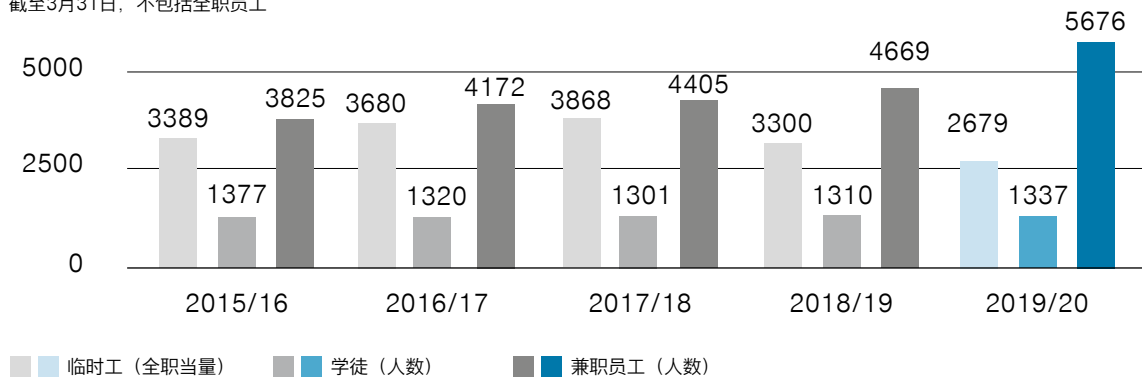
员工数量演变

每个财政年度的员工数（不包括学徒和临时工，人数）



按雇佣关系的员工结构划分

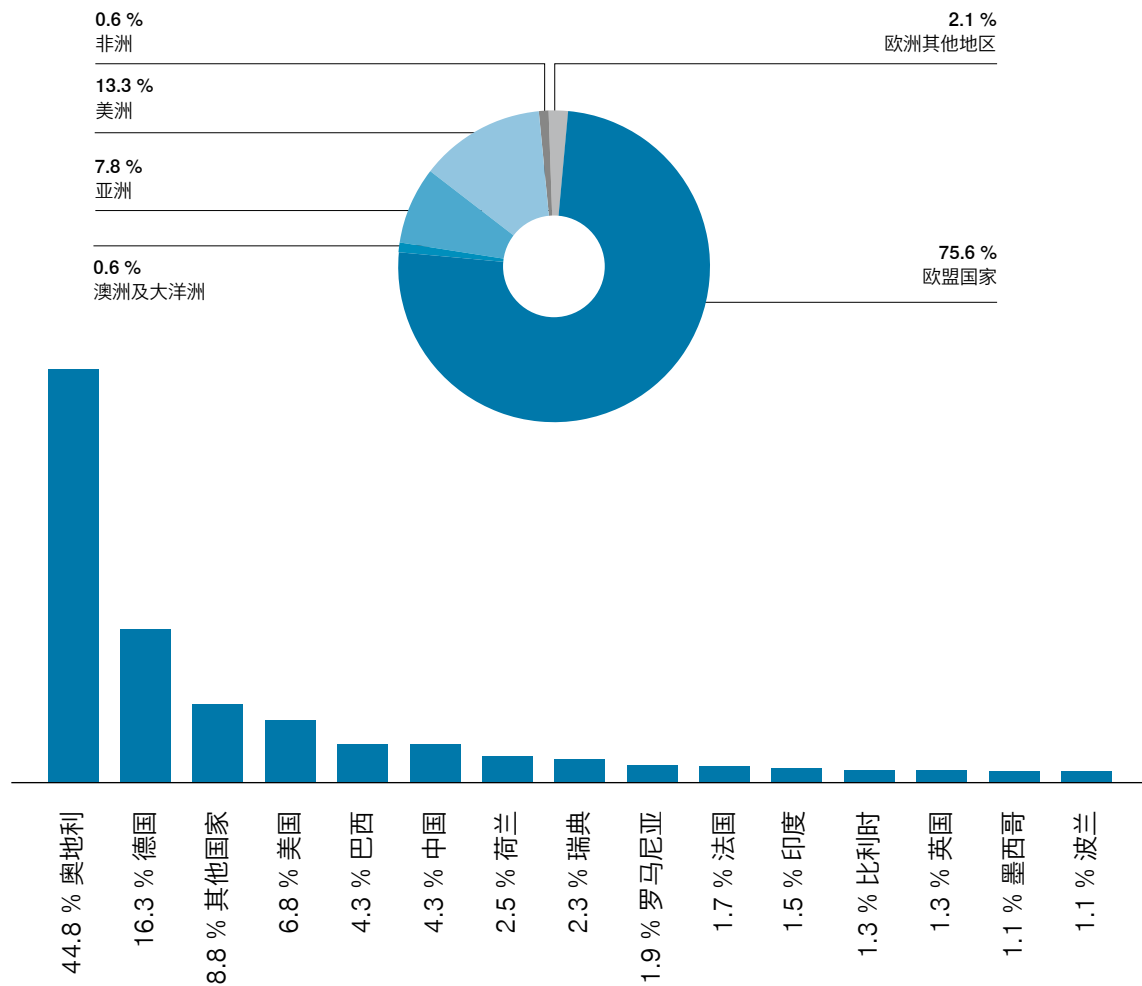
截至3月31日，不包括全职员工



员工分布 (按国家和地区)

截至2020年3月31日，全职当量

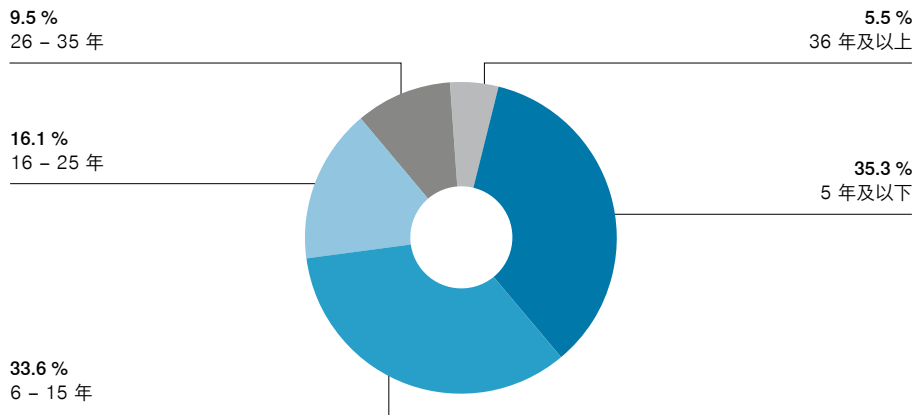
就职于英国的员工数值，已从“欧盟国家”移至“欧洲其他地区”。



员工任职时长

截至2020年3月31日

不包括学徒工、实习生、自由雇员、实习研究生/博士生



平等及多样性

奥钢联集团全球员工数约为50000名（全职当量）。每位员工都拥有自身的价值，值得珍惜和尊重。2018年2月，奥钢联首席执行官签署《多元化宪章》，宣誓奥钢联对多元化和平等待遇的态度。奥钢联尊重与其相关的每个人（员工、客户、商业伙伴），无论其性别、肤色、国籍、民

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

残障员工

在奥地利，公司规模为25名员工及以上的雇主有义务为残障人士提供工作。在奥地利的奥钢联驻地中共有752名残障雇员，享有《残疾人就业法》规定的受益人资格。出于隐私保护的原因，不对奥地利以外的残障员工进行数据统计。但奥

钢联集团各分公司均履行相应所在地对此方面所规定的全部法律义务。此外，奥钢联采取多种措施，打造彼此尊重的和谐企业文化。而在公司以外，奥钢联也同样支持社会融入举措。

女性在奥钢联

截至3月31日

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
女性员工总数	13.1%	13.5%	13.8%	14.4%	14.7%
女性管理人员	12.0%	11.5%	12.3%	12.5%	12.5%
女性职员	28.4%	28.5%	28.8%	28.9%	29.1%
女性工人	3.9%	4.5%	4.9%	5.7%	5.8%
女性学徒（技术类）	11.8%	12.4%	13.5%	13.4%	15.6%
女性学徒（其他类）	55.2%	50.8%	47.4%	52.7%	47.8%

培训与进修

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

2019/20财年，奥钢联员工培训总支出高达5300万欧元。集团64.4%的员工曾接受培训及进修课程。2019/20财年培训量为781539小时，平均每位接受培训的员工享有25.4小时。

学徒

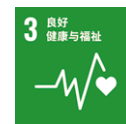
截至2020年3月31日，奥钢联集团约有50种职业的1337名学徒接受职业培训，其中大部分（62.8%）在奥地利工作，22.1%的学徒在德国接受双元制职业培训。由于学徒培训计划始终基于奥钢联自身的人力需求情况，因此，几乎所

有成功完成培训的学徒都可以在奥钢联就业。奥钢联将培养年轻专业人才视为自身的一项重要任务。除培养专业技能外，奥钢联也同样重视学徒的个人及社会能力的培养。目前，奥钢联集团为每位学徒培训投入的经费已高达7万欧元。

健康与安全



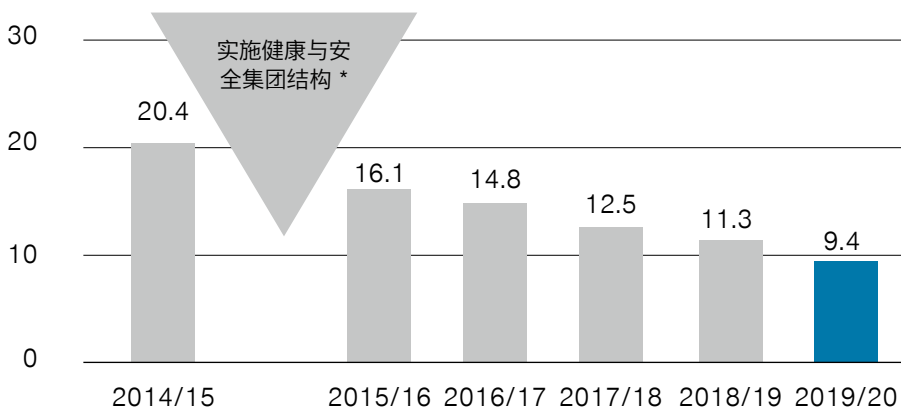
保证员工的安全和健康是奥钢联排在首要位置的核心价值。我们致力于进一步降低事故发生率，提高奥钢联集团全体员工的健康水平，无论他们在何处，从事何种工作。奥钢联集团安全标准被视为倡导健康与安全的企业文化基础。



奥钢联集团的全部分公司中，已有60%获得职业和健康管理认证。根据最新国际标准ISO 45001 的 OHSAS 18001体系持续地进行重新认证。

事故发生率走势图

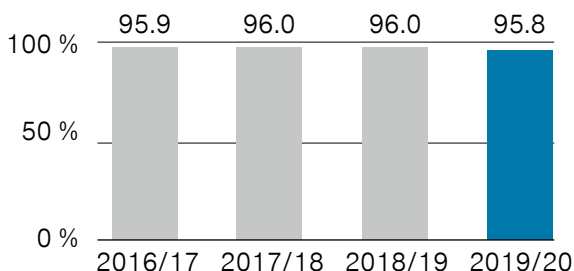
截至3月31日



* 更改关键值定义

健康水平走势图

截至3月31日



员工健康水平表示员工在预定义时间段内，实际劳动时间与计划工作时间的百分比。

联系方式及 版权声明

联系方式

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

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

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

www.voestalpine.com

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

版权所有:

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

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

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

印刷: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



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

voestalpine
ONE STEP AHEAD.