

企
业
责
任
报
告

2018

企业 责任战略

可持续性发展是奥钢联集团所秉承的重要经营理念。这一原则不仅体现在上个财年刚刚更新的企业责任（CR/Corporate Responsibility）战略中，更是奥钢联整体战略的固定组成部分并直接来源于各项职能战略。

企业责任战略与可持续发展目标

为提及奥钢联对实现可持续发展目标（SDGs/Sustainable Development Goals）的贡献，在制定企业责任战略时也兼顾集团外部的可持续发展目标。

人力资源

企业文化

我们致力于打造尊重个人价值的企业文化，鼓励并要求相互信任、多样性、自主和责任感。以此为基础的奥钢联文化日益成为全集团的共同认知，并得到不断完善与发展。

多样性

我们重视所有员工的个性化发展和能力，无论其性别、年龄、出身、宗教信仰、性取向或可能存在的身体障碍。全力为员工提供机会均等、健康及生活工作平衡的工作条件。

培训与进修

奥钢联为员工提供具有针对性的进修机会，进一步提升并拓展其职业发展空间。此外，我们同样重视培养年轻员工，使终生学习成为企业可持续发展的动力。



健康与安全

员工的健康与安全是奥钢联集团的核心价值并拥有最高优先级。

我们努力降低工作安全事故发生率的同时，着手提高集团各部门各职位员工的健康水平。

我们将最低安全标准视为成功践行健康与安全企业文化的重要基础。



环境

空气、土壤及水资源排放污染： 奥钢联使用现有最好技术将污染降至最低

然而，仍无法完全避免工艺流程所导致的排放。奥钢联所使用的生产设施均在经济上合理地应用最佳技术，于此同时，我们不断进行技术研发，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： 材料的全面整体性考量

我们致力于全面考量并评估材料（生命周期评估）以及循环经济中的所有流程和价值链。

能源及气候政策： 提倡低碳化生产

在大力推动技术研发的同时，奥钢联更通过多种合作项目研发新技术，以实现经济和社会的长期脱碳目标。此外，我们还积极与利益相关者，如环保组织、学界及政界开展建设性对话。



研发

奥钢联持续研发创新产品及工艺技术，以在能源利用率及环保标准方面继续保持领先地位。

我们积极进行集团内部及外部的主动技术管理并将其视为成功的关键因素。在集团内部，我们自主培养研发人才并通过专业知识交流实现最大协同效应。

而在集团外部，奥钢联则与客户、供应商、高校及研究机构建立长期互信的紧密合作。



一般采购

供应商管理

奥钢联在选择供应商时，极为注重遵守生态和社会原则，并将可持续供应商管理整合入集团的采购流程中。

培训与进修

通过奥钢联采购日和自主设计的三级采购能力学院等信息活动，奥钢联为其采购人员提供持续的进修和培训课程。

采购流程

为确保遵守合规标准，奥钢联持续对采购流程进行深度优化。集团行为准则是所有业务活动及决定的重要标准。



原料采购

闭合循环方案的全面整体性考量

与客户共同构建的闭合循环方案（Closed Loop）能够确保对原材料高效循环利用。

供应商

奥钢联与供应商共同面对供应链持续优化的各种挑战。定期寻访原料来源地，特别是矿场等已成为固定的工作组成部分。与各方携手打造的方案可保证在符合企业责任准则的前提下提升供应链效率。依据企业责任准则、质量及表现标准对新供应商进行考察，结果合格才将其纳入供应商库。可持续供应链管理项目（SSCM/Sustainable Supply Chain Management）针对原材料供应链并对其结合企业责任因素进行全面考察。奥钢联确保全部原材料均经过以上严格流程筛选，以持续将风险降至最低。

冲突矿物

我们要求全部供应商严格遵守多德 - 弗兰克法案（Dodd-Frank Act），并禁用含有该法案规定的冲突矿物。此外，cfsi报告也将确保奥钢联采购的全部原材料均为“非冲突矿物”。

确保供应

长期稳定且具有竞争优势的原材料及能源供应是原材料采购管理的核心任务。高度集成上游和下游流程，情景规划和自适应供应方案均可最大限度地降低风险。



企业诚信管理：法律与合规

企业诚信管理

早在2003年，奥钢联董事会及监事会便声明遵守奥地利企业治理守则，确保奥钢联集团实现长期可持续的良性发展。

合规

奥钢联声明，奥钢联及其全球所有分支机构均遵守所在国家的全部法律规定。对奥钢联而言，合规已成为基于道德基本准则的企业文化。

人权

奥钢联严格要求自身遵守《联合国宪章》和《欧洲人权公约》，并完全支持联合国全球契约。



核心数字 演变

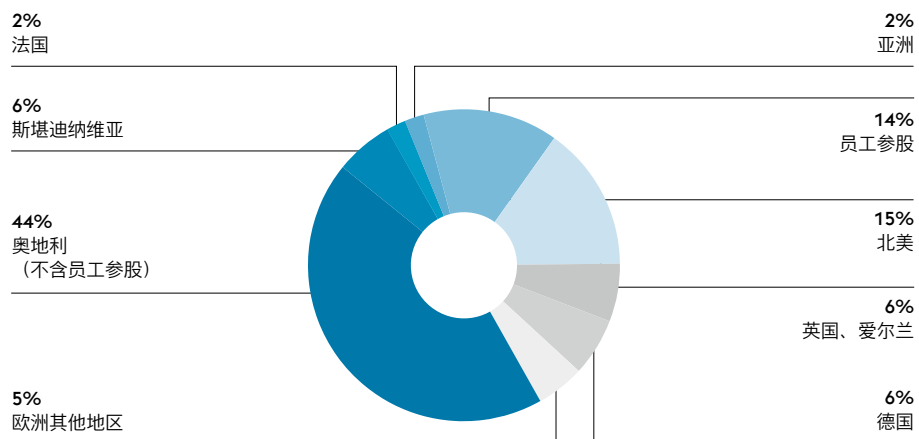
百万欧元	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
营收	11077.2	11189.5	11068.7	11294.5	12897.8
税息折旧及摊销前利润 (EBITDA)	1374.0	1530.1	1583.4	1540.7	1954.1
EBITDA利润率	12.4%	13.7%	14.3%	13.6%	15.2%
息税前利润 (EBIT)	788.4	886.2	888.8	823.3	1180.0
EBIT利润率	7.1%	7.9%	8.0%	7.3%	9.1%
员工 (全职当量)	47485	47418	48367	49703	51621
研发支出	128.4	126.7	131.8	140.3	152.0
奥地利环保固定资产的运营费用	218.0	222.0	237.0	231.0	258.0
环境投资 (奥地利境内生产基地)	23.0	43.0	55.0	46.0	40.0
粗钢产量 (百万吨)	8.118	7.929	7.733	7.596	8.140

所有权结构

下图为所有权结构（至2017/18财年年底）：

所有权结构

至2017/18财年底，百分比



最大单一股东

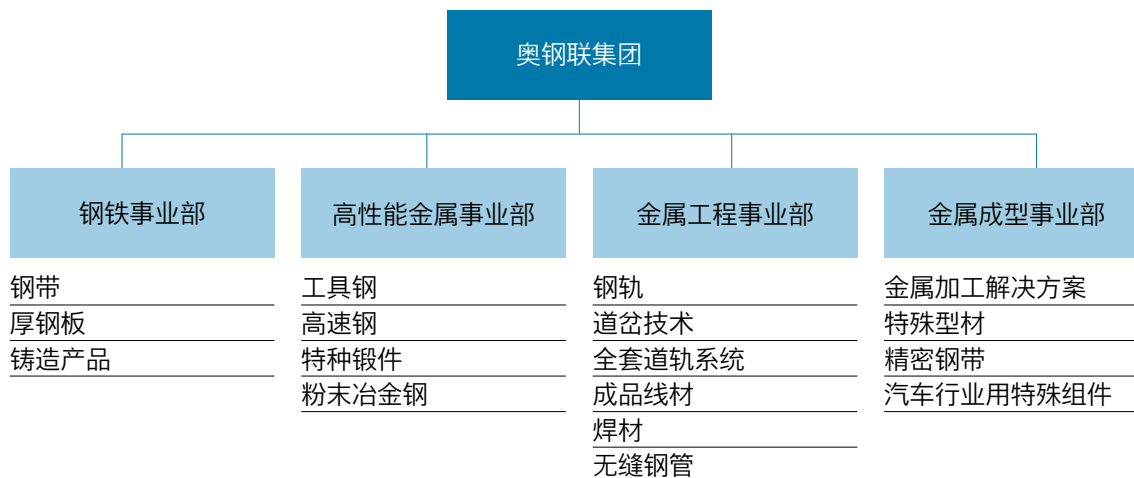
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Invest GmbH & Co OG	< 15%
voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung	14.0%
Oberbank AG	8.1%

企业结构

奥钢联是一家技术与资本货物集团，旗下的四大事业部在全球的50余个国家拥有逾500家分公司及生产基地。

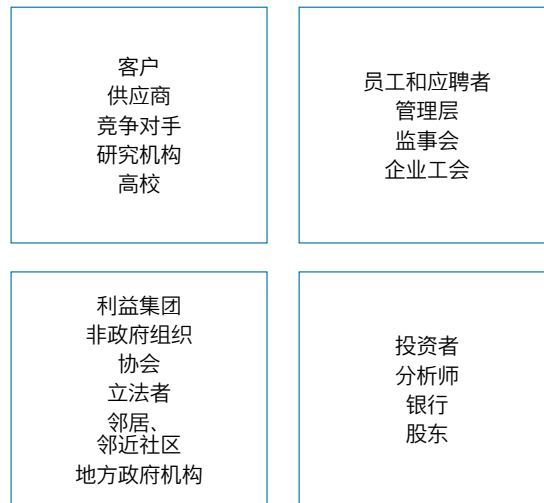
奥钢联集团全球员工总数高达51000多名。集团总部位于奥地利林茨 (Linz)。自1995年起，奥钢联集团在维也纳证交所挂牌上市。

基于钢铁和其他金属所制造的高品质产品和系统解决方案，奥钢联集团目前已成为欧洲汽车和家用电器行业、全球航空航天、石油和天然气行业的领先合作伙伴之一。此外，奥钢联更是道岔技术和工具钢、特殊型材的全球主导者。

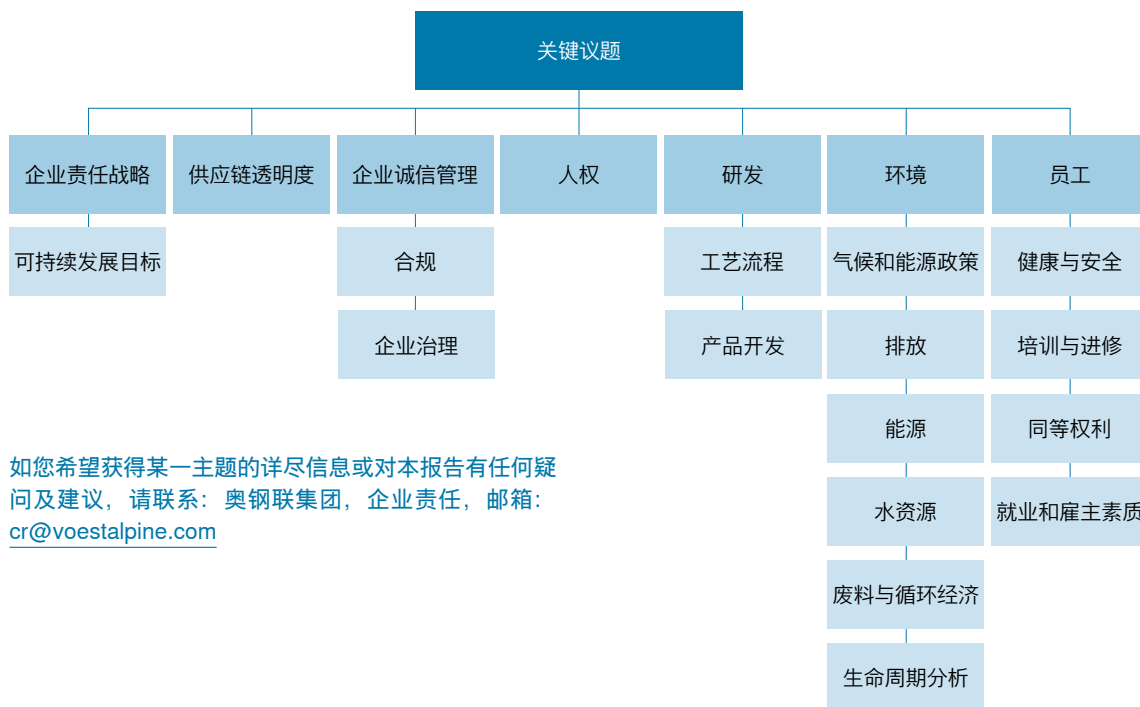


利益相关者和 关键主题

奥钢联董事会、领导层及员工与上述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。与各利益群体的定期交流形式多样，广泛讨论各种议题。



与利益相关者保持对话是收集各项关键议题的重要基础。以下为奥钢联集团可持续性发展的“实质方面”：



如您希望获得某一主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

企业诚信管理是指实现奥钢联长期可持续的良性发展，企业治理管控并确保全体员工遵守法律法规，其行为符合道德准则（合规）。

合规

奥钢联要求旗下各家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基础的企业文化。该企业文化的基本原则体现在奥钢联与客户、供应商、员工及其他商业伙伴的合规行为准则中。

此外，奥钢联也要求其供应商无条件遵守所在国法律，特别将尊重人权视为基本原则。

作为合规工作的一部分，奥钢联极为重视预防性措施。其中包括：培训、进修、管理谈话及沟通。早在2002年，奥钢联便已为总经理、销售人员及其他员工提供有关反垄断法相关的义务培训，以提升这方面的意识。

自施行在线培训以来（自2009年起，关于反垄断法，自2012年起，关于行为准则），已有53000名奥钢联员工完成行为准则及反垄断法（包括复习课程和深入培训课程）的在线培训课程。

此外，2017/18财年，奥钢联还为已经参加过基础培训的员工，提供以反腐为重点的行为准则在线深入培训。奥钢联约14500名员工收到培训邀请，至2018年三月底，已有约12000名员工顺利完成。

企业治理

早在2003年，奥钢联集团董事会及监事会便已决议执行奥地利企业治理准则，并无例外落实其之后的修订内容。

除必须遵守的“L条例”（法律要求/Legal Requirements）外，奥钢联集团还主动自律，完全遵守行为准则的“C条例”（遵守或解释条例/Comply or Explain）及“R条例”（建议/Recommendation）等全部规定。企业治理行为准则是奥地利的股份有限公司进行企业监督与管理的规范框架。行为准则基于奥地利股权、股票及资本市场法及经合组织的企业治理准则。2018年1月进行最后一次修订。该行为准则通过企业自愿自律遵守便生效。行为准则旨在确保奥钢联集团实现可持续发展的良性发展，以及对集团和分公司的合理管控。通过自我约束确定上述目标并为集团利益相关者创造最高的透明度。

奥钢联每季报及年报均会定期公布与关系紧密的合作公司、个人的业务情况及未决案件进展（如反垄断案件）。

人权

奥钢联声明遵守《联合国宪章》和《欧洲人权公约》，坚定维护人权。此外，自2013年起，奥钢联集团声明支持联合国全球契约及其十条原则。

集体谈判 及结社自由权

奥钢联80%的员工均拥有集体谈判取得的工作合同。

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

童工及 强迫劳动

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

为此，奥钢联商业伙伴行为准则有明确规定：

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

贩卖人口及 现代奴隶制

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

在与商业伙伴的“行为准则”和“商业行为准则”中，奥钢联明确反对贩卖人口及现代奴隶制。

为安保人员 提供人权培训

奥钢联工厂安全的安保人员大部分为内部员工，外部公司员工同样须遵守公司行为准则，或准确地说：其雇主也须遵守奥钢联与商业伙伴的行为准则。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课程培训由奥钢联集团进行，而外部安保人员的培训则由其相应雇主负责。

原住民 权益

因奥钢联生产基地仅位于已开发的工业区，公司的商业行为不会对当地原住民的权利产生任何影响。

研发

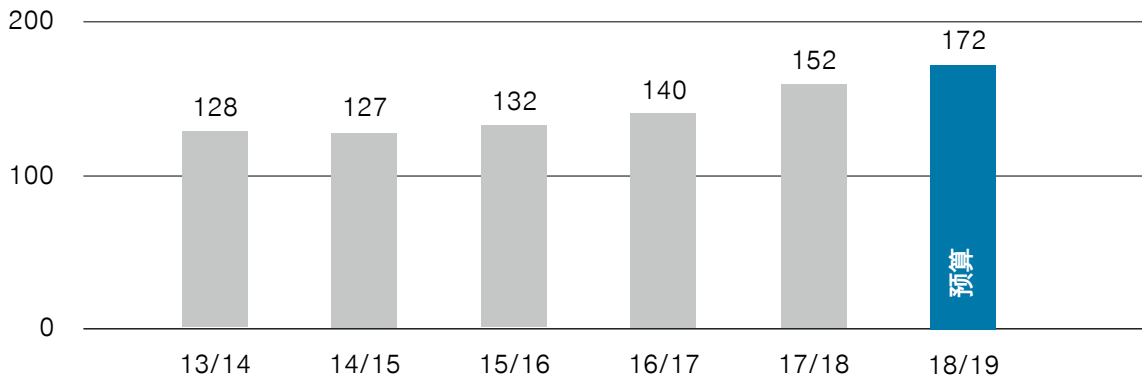
研发是保证奥钢联集团维持可持续发展并取得长期成功的关键因素。对于如奥钢联这一技术主导型公司而言，持续研发新产品和新流程是长期保持竞争优势和市场地位的必要条件，而创新则是企业持续存在的保障。

研发支出

近年来，奥钢联的研发投入持续攀升。2018/19财年，高达1.72亿欧元的研发投入彰显了奥钢联对研发的高度重视。

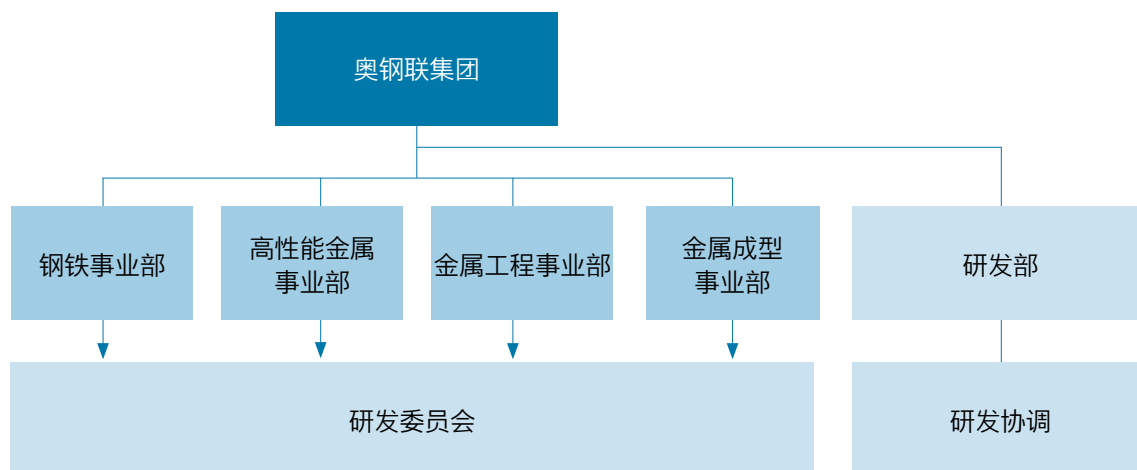
总研发支出（息税前）

每财年，单位：百万欧元（不包含对研发固定资产的投资）



组织

奥钢联集团研发活动采取分散式结构，分布于各生产基地中。



创新产品及工艺

钢材是实现可持续发展不可或缺的材料。钢材不仅广泛应用与汽车轻质生产或能源领域，更对节能减排做出巨大贡献。没有钢材，便没有风力发电机、水力发电站、电动机，也便没有电动车，没有电线杆、环保清洁的铁路、地铁或城市有轨电车。

未来，钢材生产仍将是能源密集型产业。然而，奥钢联集团仍坚定不移地逐步推进钢材生产的脱碳化进程。通过采用基于天然气的过渡技术（例如：美国德克萨斯州直接还原设备），奥钢联希望找到煤炭的替代燃料。下一步研发则将聚焦氢气代替天然气的可能性。奥地利林茨生产基地已引进一套氢气电解设备，以进一步挖掘该技术在钢铁生产领域的潜力。

而在研发新工艺的同时，我们还致力于完善和改进现有工艺的资源环保水平。相关项目旨在降低主要材料用量和用水量，或以无害环保的方式回收诸如炉渣和灰尘的残余材料。

此外，数字化的迅速发展也有助于进一步提高工艺效率和质量。

产品研发聚焦对技术要求极为严苛的工业领域，如汽车及能源领域。汽车制造和航天领域对轻量化要求极高，这不仅能够节约燃料，更有助于降低排放。奥钢联成功研发超高强度钢和由轻金属合金制成的高品质锻造部件。

最高至2000兆帕的高强度及超高强度钢材在汽车安全性部件的碰撞测试中表现出色，确保乘客的安全性。

铁路基础设施领域，乘客安全及铁轨的时时畅通同样十分重要。为此，奥钢联不仅成功研发出使铁轨可用时长翻倍的材料及智能道岔系统，借助其辅助及诊断系统不仅可进行远程监控，更可提供智能化预防性诊断。这样，便使得未来道岔故障发生率最多降低50%，大幅提升铁轨使用性和安全性。

此外，针对能源领域研发的材料能够抵御极端气候环境，例如，超高韧度或耐酸气体的管材及耐高温材料，能够大幅提高涡轮机效率。

高效电工钢和内联粘贴式电工钢套件 compacore®则可显著提升电动机效率，进而实现降低能源消耗的目的。奥钢联与合作伙伴奥地利林茨约翰内斯·开普勒大学的这一共同研发成果也获得了2018年度奥地利国家创新奖能源领域特别奖VERENA的肯定。

环境

主动环保深植于奥钢联的企业经营理念，其涉及生产链的各个领域，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。

奥钢联环保标准包括使用最新的可用生产设备、深入研发环保钢材生产工艺和产品、提升效能的措施、降低排放和能源消耗，以及高效透明的环境管理体系。

奥钢联所有生产基地严格遵循以下基本原则：

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

持续的努力使奥钢联在排放强度和资源效率方面成为欧洲钢铁行业的领先者。众多奥钢联独创或与其他工业伙伴共同研发的创新工艺成果均已投产运营。

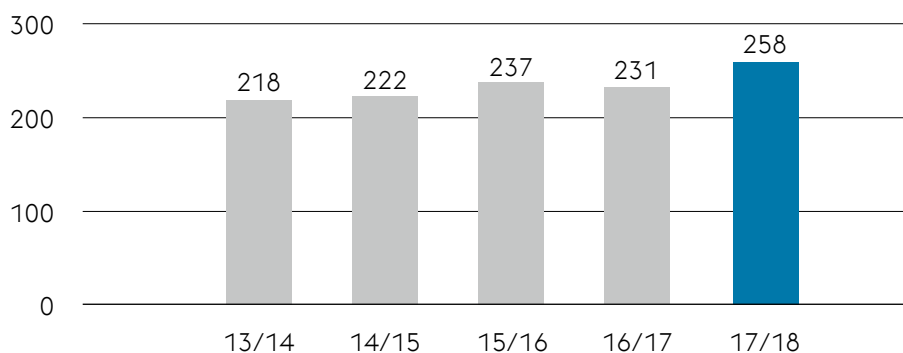
截至2017年12月31日，130家生产基地中的73家（56%）均拥有符合ISO 14001标准的环境管理体系，16家拥有生态管理和审计计划（EMAS）认证。

环保固定资产 运营成本

多年来，奥钢联始终推行高环保及环保技术标准，这也体现在集团的环保支出和投资上。例如，2017/18财年，奥钢联环保相关投入高达4000万欧元，环保固定资产运营成本则高达2.58亿欧元。

奥钢联集团环保成本支出

单位：百万欧元

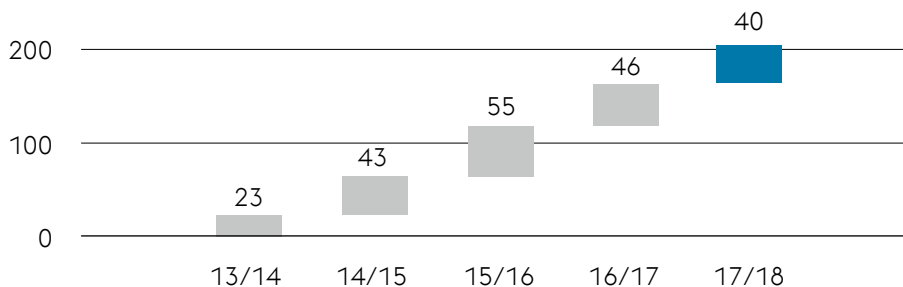


而2017/18财年，环境相关支出的约50%均用于防治空气污染及购买欧盟排放交易计划中的二氧化碳排放权。该支出约25%用于废物回收、循环利用及处理，20%则用于水资源保护。

环境投资

奥钢联集团环境相关投资

单位：百万欧元（累计）



空气污染物排放

温室气体排放

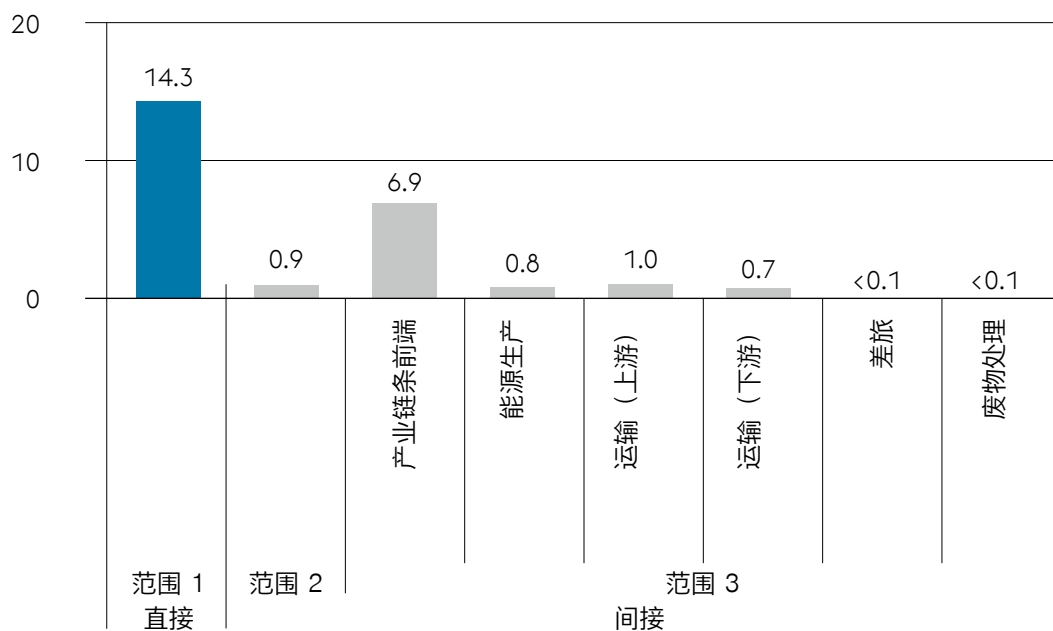
使用高炉/LD工艺生产粗钢时，碳被用作还原剂，因此无法避免产生工艺相关的二氧化碳排放。

2017年，奥钢联130家生产基地所产生的温室气体排放量约为1430万吨，其中大部分为受工艺所限，目前不可避免的二氧化碳排放。

自2016年秋，奥钢联在美国得克萨斯州科珀斯克里斯蒂市（Corpus Christi）设立的直接还原设备，可生产高品质海绵铁（热压块铁/HBI）。该工艺使用天然气对铁矿石颗粒进行还原。因此，与高炉中的煤基熔炼还原工艺相比，该工艺可以减少还原过程所产生的温室气体排放。

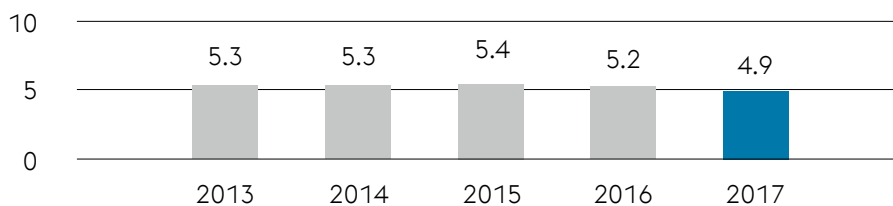
直接及间接温室气体排放

单位：百万吨二氧化碳当量



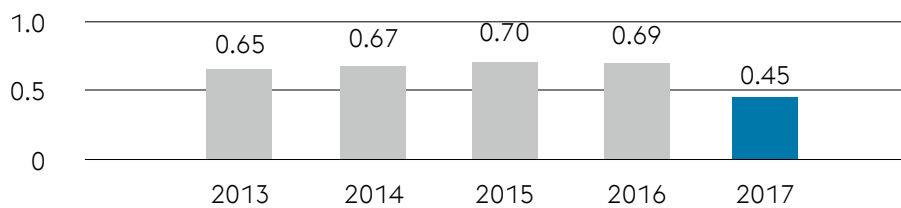
SO₂ (二氧化硫) 排放

千吨



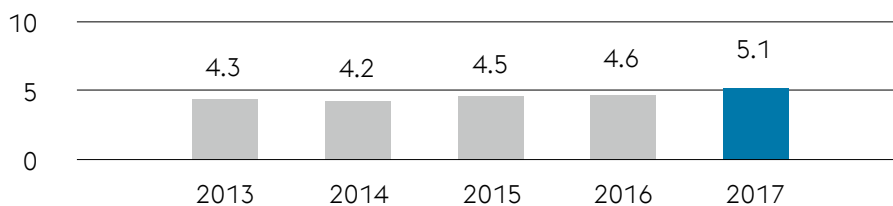
SO₂ (二氧化硫) 单位排放量

千克/吨产品



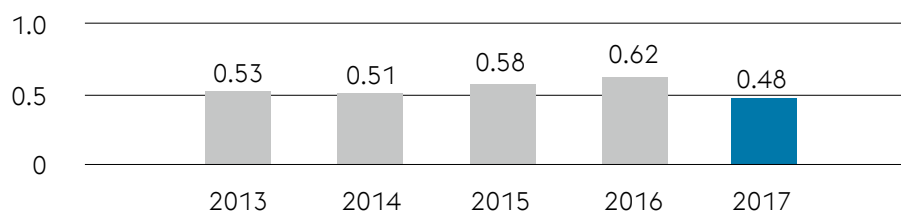
NO_x (氮氧化物) 排放

千吨



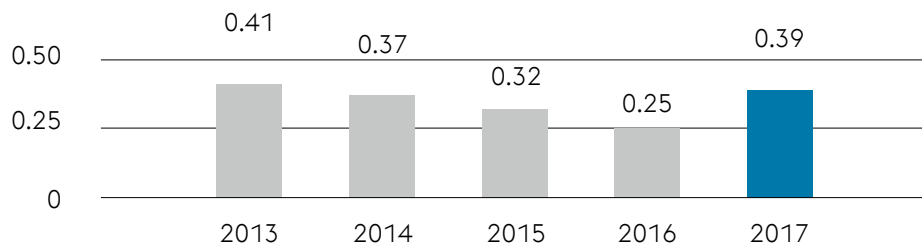
NO_x (氮氧化物) 单位排放量

千克NO_x/吨产品



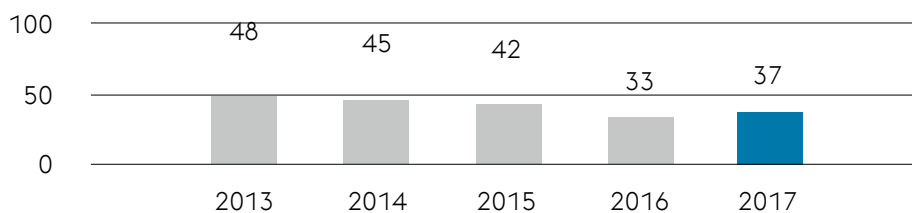
捕获的粉尘排放

千吨



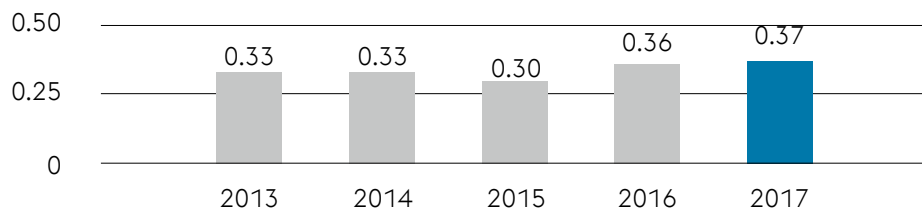
捕获的粉尘单位排放量

克/吨产品



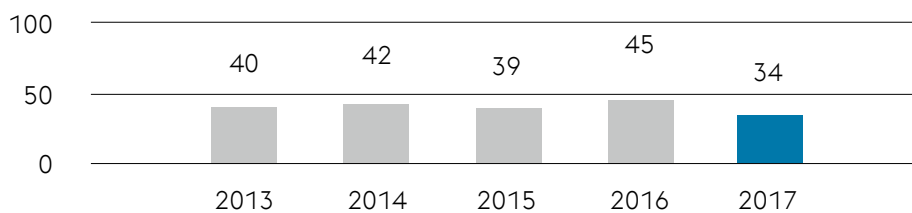
挥发性有机化合物排放

千吨

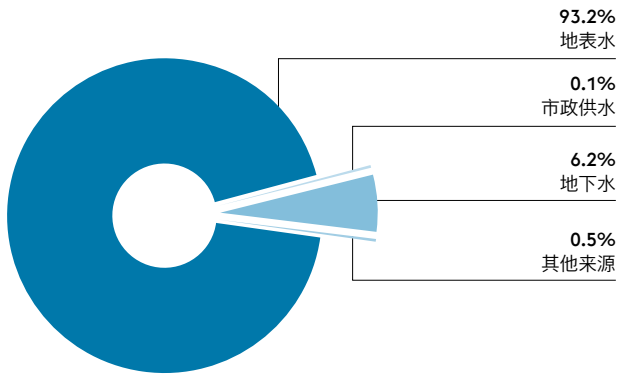


挥发性有机化合物的单位排放量

克/吨产品

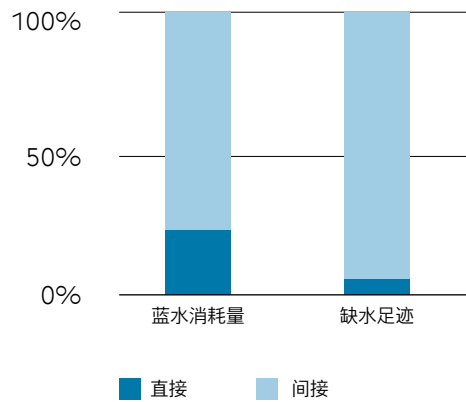


2017年用水情况



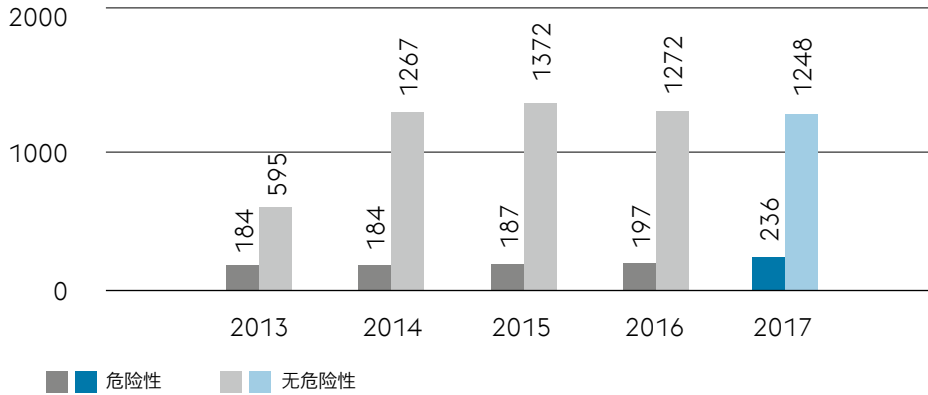
奥地利林茨分公司水足迹

单位: %



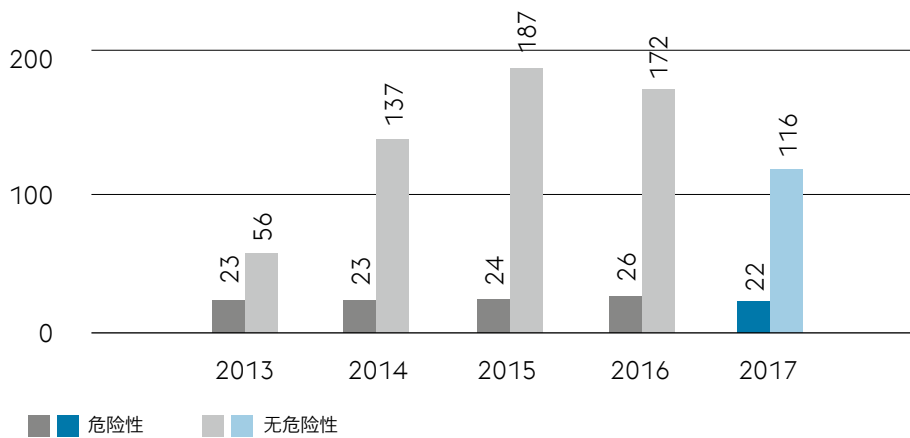
废物量

千吨



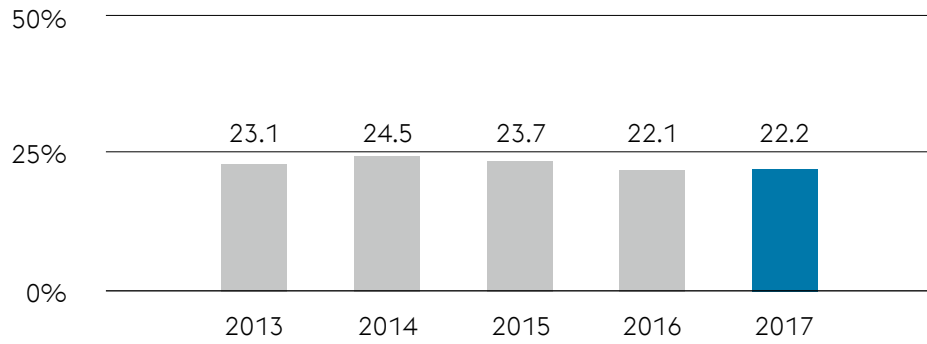
单位废物量

千克/吨产品

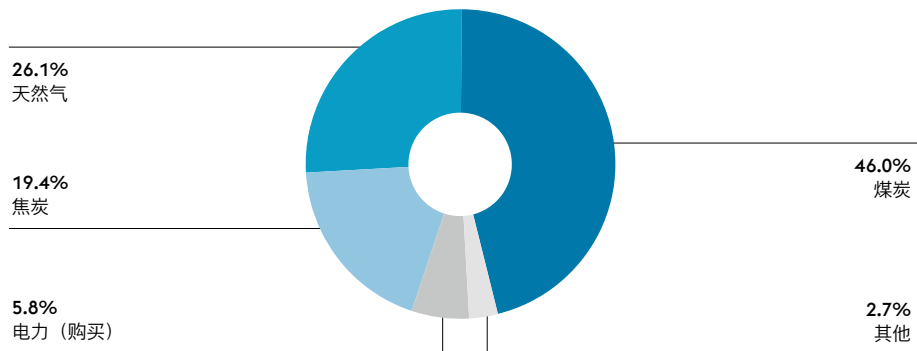


循环利用率

单位：%

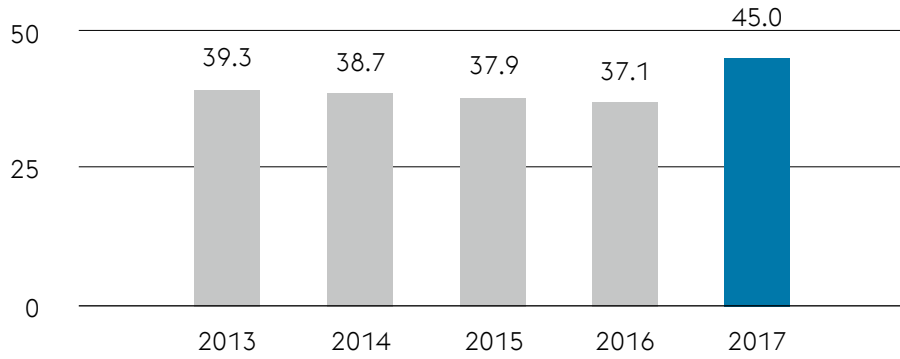


2017年能源使用比例



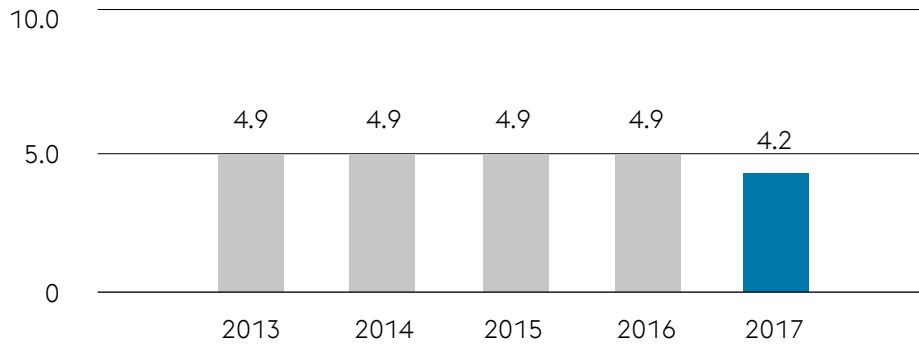
总耗能量

太瓦时



单位总耗能量

兆瓦时/吨产品

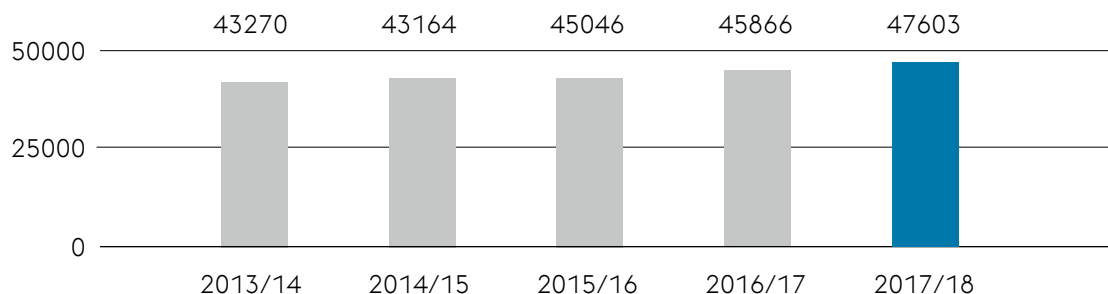


员工

至2018年3月31日（资产负债表日），奥钢联集团全球员工数为47603名。另计1301名学徒工及3868名外聘员工，集团员工总数高达51621（全职当量）。

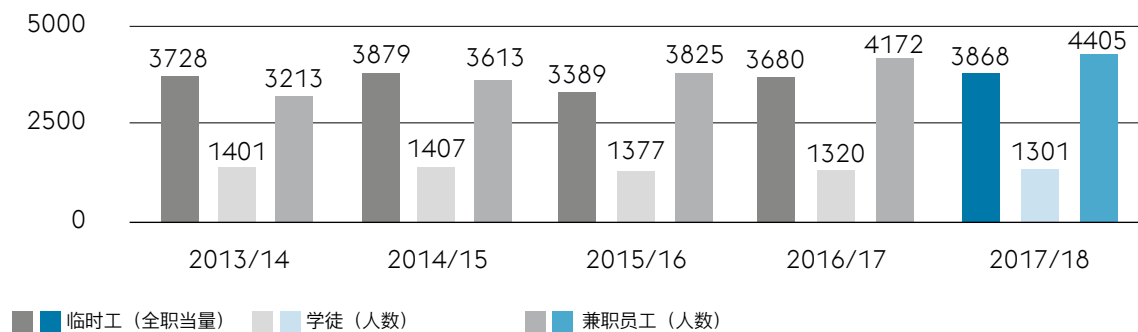
员工数变化

每个财政年度的员工（不包括学徒和临时工，人数）



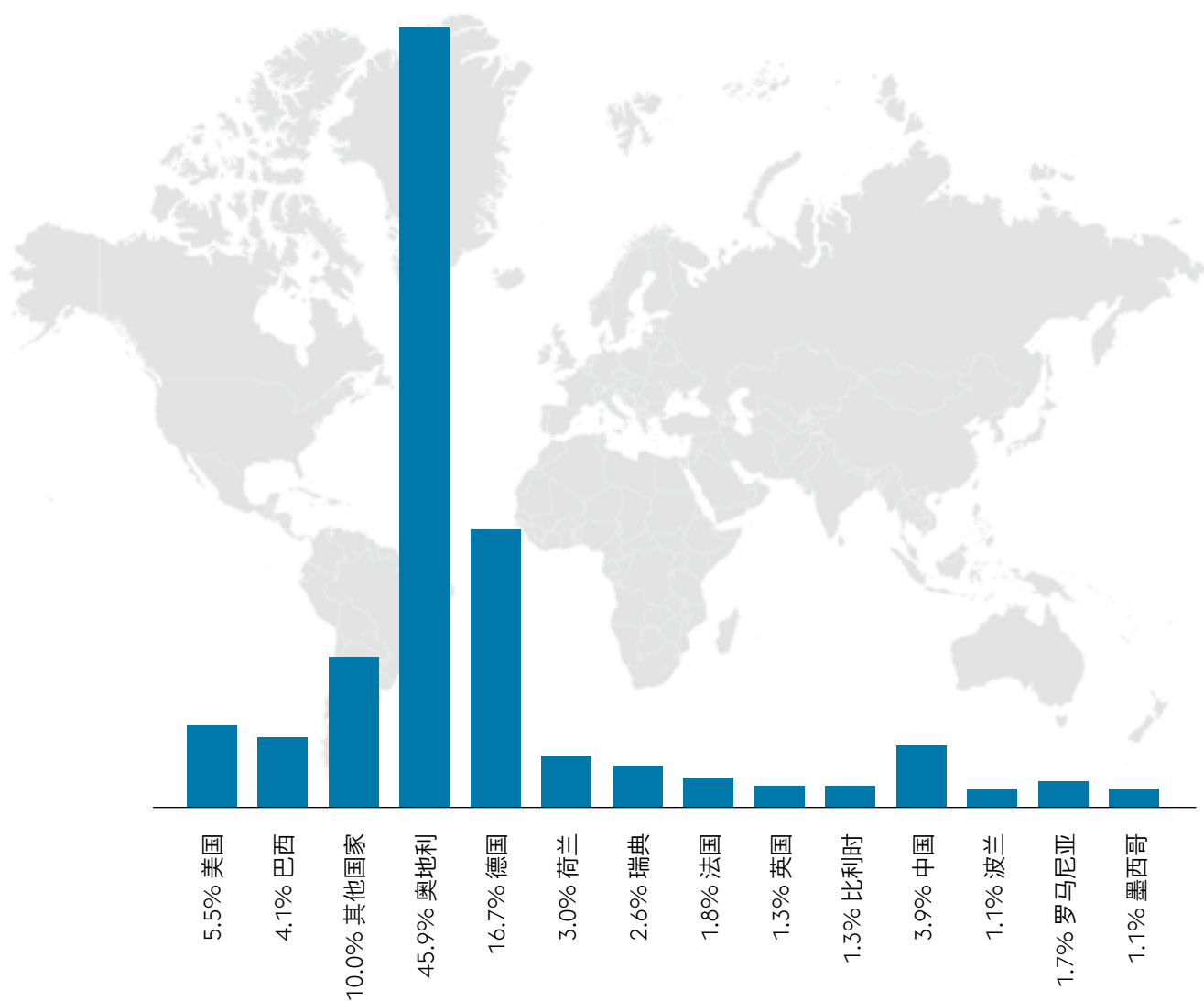
按雇佣关系的员工结构划分

截至3月31日，不包括全职员工



员工分布（按国家和地区）

奥钢联在全球五大洲的50个国家拥有约500家分公司和生产基地。45.9%的员工位于奥地利。一半以上的员工（54.1%）位于奥地利以外的驻地。



员工年龄分布

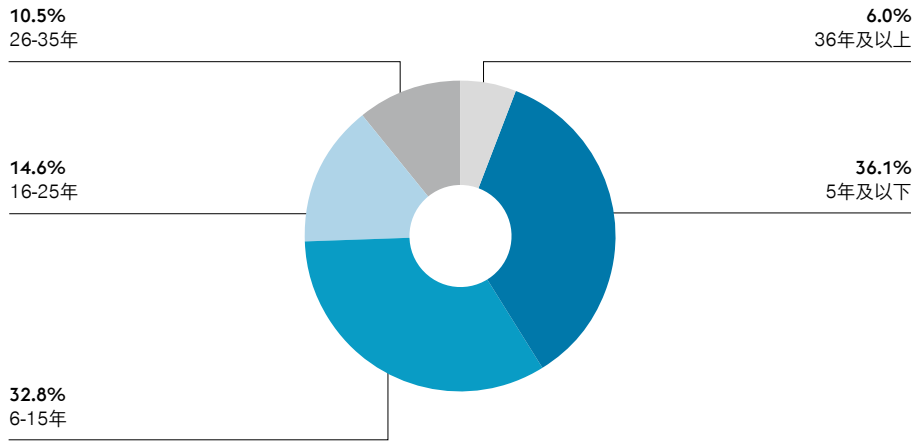
2017/18财年的员工平均年龄为41.1岁，与上一个财年的数值持平。

员工工龄及流失

与往年一样，2017/18财年，在奥钢联工作未满5年的集团员工数最多。其原因在于员工人数的持续增长。

员工工龄

截至2018年3月31日



平权

奥钢联集团全球员工数为51000多名（全职当量）。每位员工都拥有自身的价值，值得珍惜和尊重。

2018年2月，奥钢联首席执行官沃尔夫冈·埃德尔（Wolfgang Eder）先生签署《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、种族、宗教信仰或世界观、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。正如奥钢联行为准则“尊重和诚信”章节中提及的规定，集团内部不容许任何形式的歧视。

女性在奥钢联

截至2018年3月31日，奥钢联集团女性员工比例为13.8%。女性工人比例为4.9%，职员比例为28.8%。至2018年3月31日，奥钢联集团领导层（有长期人事管理责任的职员，包括技师，不含董事会成员）的女性比例为12.3%。以上各占比近年均略有上升。特别是非技术类专业学徒中，女性比例尤为明显，高达47.4%。

女性员工比例

分别截至3月31日

	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
女性员工总数	13.4%	13.3%	13.1%	13.5%	13.8%
女性管理人员	10.6%	11.0%	12.0%	11.5%	12.3%
职员	28.4%	28.4%	28.4%	28.5%	28.8%
工人	4.3%	4.1%	3.9%	4.5%	4.9%
女性学徒（技术）	8.6%	12.1%	11.8%	12.4%	13.5%
女性学徒（其他）	49.5%	55.9%	55.2%	50.8%	47.4%

培训与进修

员工素质是创新与品质的保证，也是企业成功的必备条件。奥钢联为员工提供针对性培训，扩展其职业发展空间。

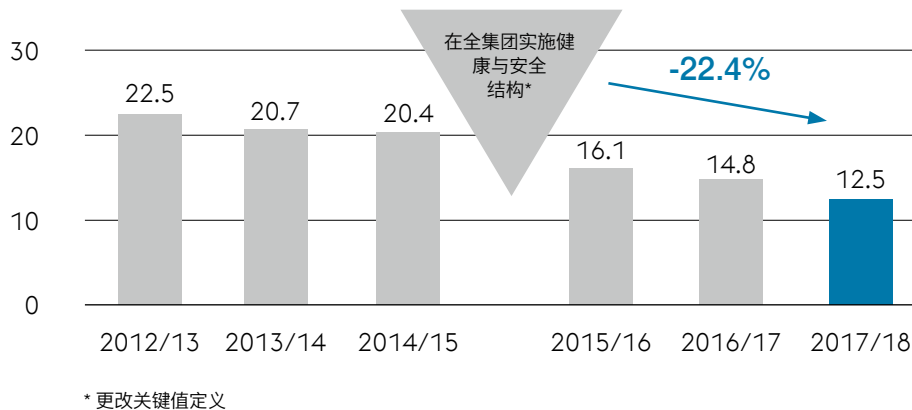
2017/18财年，奥钢联员工培训总支出高达5400万欧元。集团75.6%的员工曾接受培训及进修课程。2017/18财年培训量为791589小时，平均每位接受培训的员工享有22小时。

健康与安全

多数奥钢联分公司均拥有工作及健康管理体系认证。例如，钢铁事业部（Steel Division）和金属工程事业部（Metal Engineering Division）的全部分公司均获OHSAS18001认证。奥钢联在全集团推广OHSAS18001认证的过程中，有越来越多的分公司获得该工作及健康管理体系认证。

事故发生率变化情况（LTIFR/失时工伤事故率）

截至3月31日



报告范围及时间

本报告为奥钢联2017/18财年企业责任报告更新的删节版。企业责任报告参照全球报告倡议组织（GRI）的可持续发展报告标准（“核心”选项）编写。本报告中包含最重要的数据及事实。

所有数据均为奥钢联全集团数据（除非另有说明）。奥钢联集团持股超过50%的所有生产型分公司，即生产加工，转化或处理产品的分公司，被列入环境数据相关的采集。该简化统计可在无内容偏差的前提下，反映全集团的整体情况。

奥钢联集团财政年度定为每年4月1日至次年3月31日，其间记录过去五年的业绩和员工数据。

因须参照官方要求以公历年度为单位收集环境数据，因此，报告中相关数据以公历年为单位。

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: +43/50304/15-3152
ir@voestalpine.com

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

www.voestalpine.com

版权声明:

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

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.voestalpine.com



voestalpine AG

voestalpine-Straße 1

4020 Linz, Austria

电话: +43/50304/15-0

传真: +43/50304/55-DW

www.voestalpine.com**voestalpine**

ONE STEP AHEAD.