

KURUMSAL  
SORUMLULUK  
RAPORU

2020

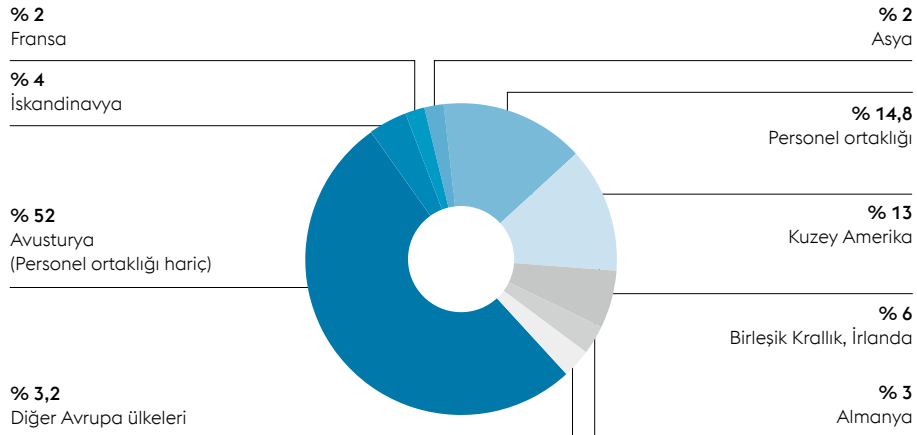


# GÖSTERGELERİN GELİŞİMİ

Milyon EUR	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Ciro	11.068,7	11.294,5	12.897,8	13.560,7	12.717,2
FVAÖK	1.583,4	1.540,7	1.954,1	1.564,6	1.181,5
FVAÖK marjı	% 14,3	% 13,6	% 15,2	% 11,5	% 9,3
FVÖK	888,8	823,3	1.180,0	779,4	-89,0
FVÖK marjı	% 8,0	% 7,3	% 9,1	% 5,7	% -0,7
Faaliyet yılı sonu itibarı ile çalışan sayısı (tam zamanlı çalışana eşdeğer)	48.367	49.703	51.621	51.907	49.682
Araştırma giderleri	131,8	140,3	152,0	170,5	174,4
Avusturya'daki çevre koruma tesislerinin faaliyet giderleri	237,0	231,0	258,0	299,1	314,5
Avusturya'daki üretim tesislerine yapılan çevre koruma yatırımları	55,0	46,0	41,0	66,0	35,0
Ham çelik üretimi (milyon ton olarak)	7,733	7,596	8,140	6,895	7,173

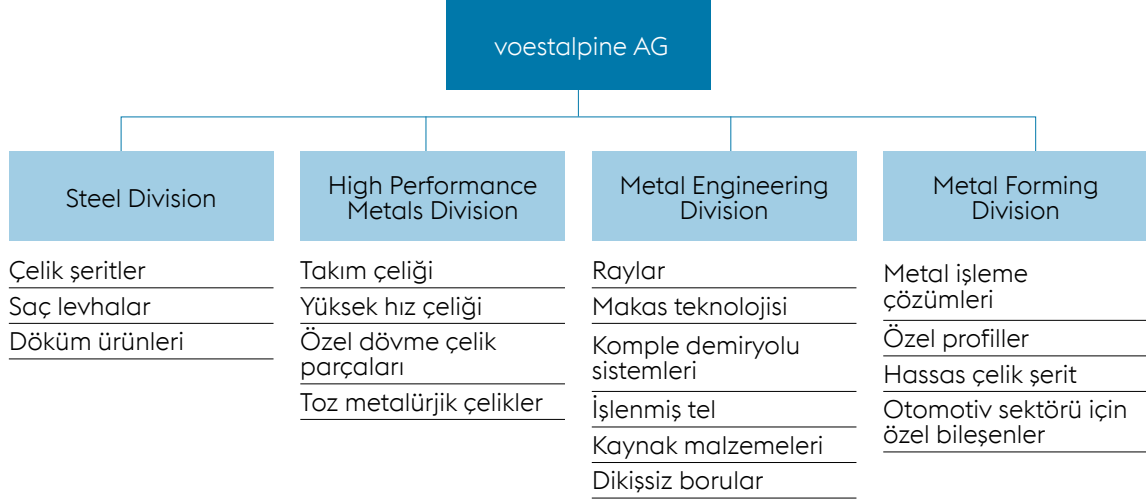
## HİSSEDARLARIN DAĞILIMI

2019/20 mali yılı sonunda, % olarak



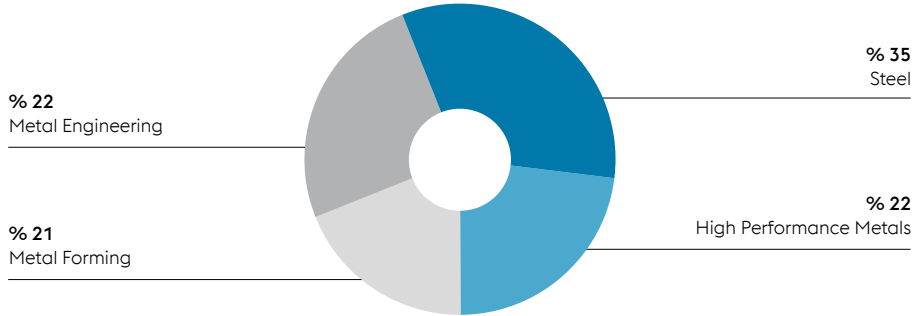
# ŞİRKET YAPISI

Şirket merkezi Avusturya'da Linz şehrinde bulunan voestalpine grubu, 500 şirket ve temsilcilikle dünyanın tüm 5 kıtasında 50'nin üstünde ülkede faaliyet göstermektedir. Şirket grubu 4 faaliyet alanına bölünmüştür.



## FAALİYET ALANLARININ CİROLARI

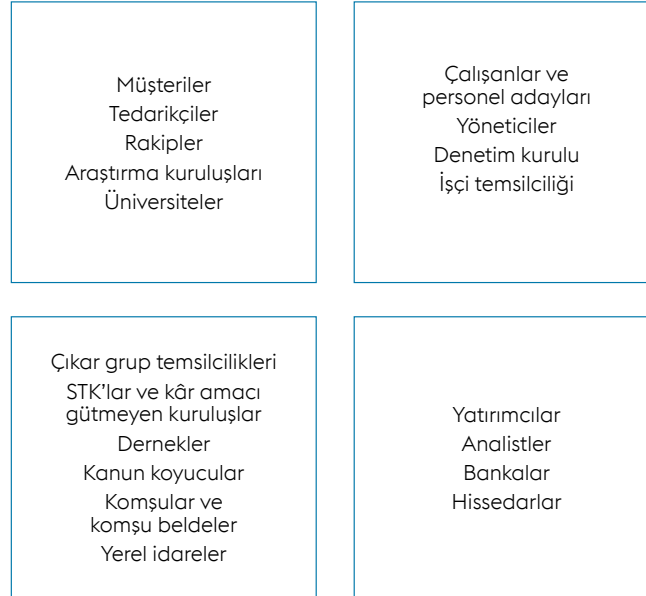
2019/20 faaliyet yılında faaliyet alanları cirolarının toplam ciroya % oranı



# PAYDAŞLAR VE KURUMSAL SORUMLULUK YÖNETİMİ

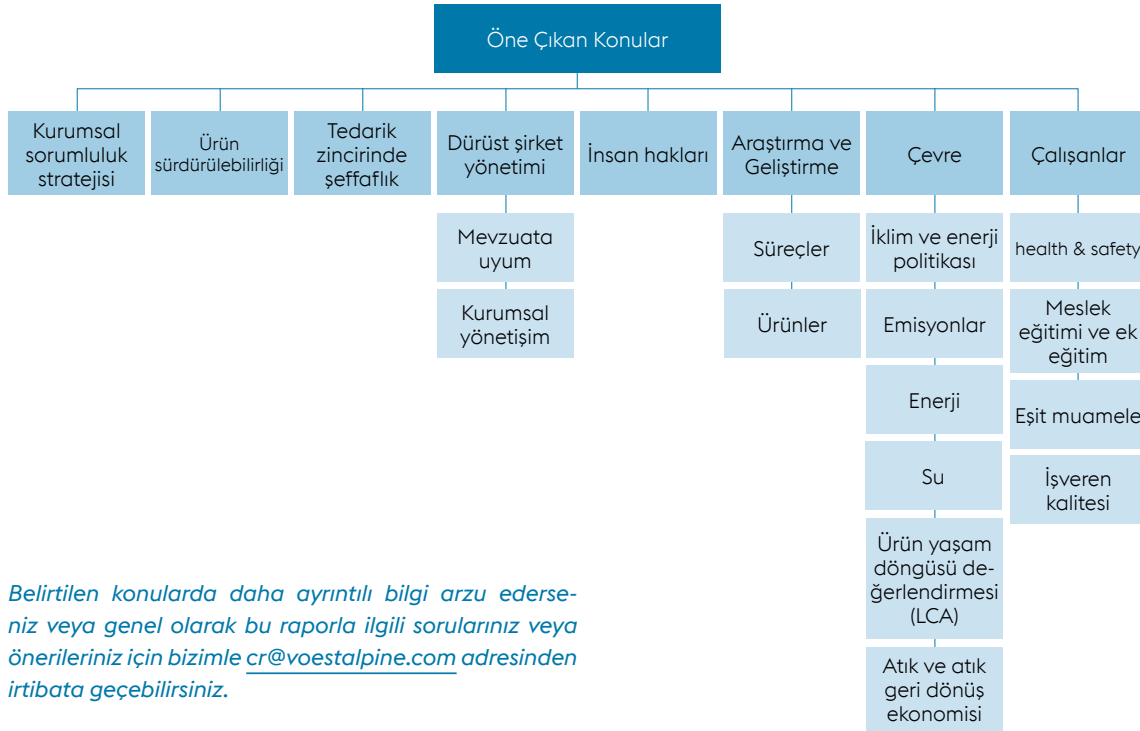
voestalpine şirketi yönetim kurulu, şirket yöneticileri ve çalışanları aracılığı ile aşağıda belirtilen paydaşlar ile düzenli iletişim içerisinde. Bunun için teknik görüşmeler ve uzman toplantıları, konferans ve fuarlar, analist ve yatırımcı toplantıları gibi birçok imkân kullanılmaktadır. İç paydaşlar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

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





# 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.**

## Dürüst şirket yönetimi

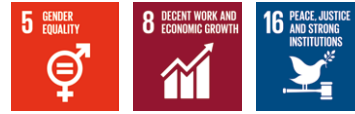
Şirketler grubunun yönetim kurulu ve denetim kurulu, 2003 yılında aldıkları karar ile uzun vadede sürdürülebilir değer yaratma amaçlı şirket yönetimini ve kontrolünü sağlayabilmek için, Avusturya Kurumsal Yönetişim Davranış Kurallarını benimsemiştir.

## 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 girmekteyiz 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 gerçekleşmiş 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 2020'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

voestalpine, BM ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmeleri doğrultusunda insan haklarının korunması yükümlülüğü altına girmiştir. 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.

## 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 edilmiştir. 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.

## YERLİ HALKLARIN HAKLARI

voestalpine, sadece yapılandırılmış sanayi bölgelerinde faaliyet gösterdiği için yerli halkların haklarının kısıtlanması söz konusu değildir.

## 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.

## EĞİTİM

*Önümüzdeki faaliyet yılı içinde insan haklarının korunmasını sağlamak amaçlı bir çevrimiçi eğitim programı hazırlanacaktır. 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.*

# 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.

voestalpine gibi teknolojiye bağımlı bir şirketin piyasada başarılı olabilmesi ve rakiplerinden sıyrılabilmesi için düzenli olarak yeni ürün ve yeni üretim süreçlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. İnovasyon, şirketin devamlılığına katkıda bulunmaktadır.



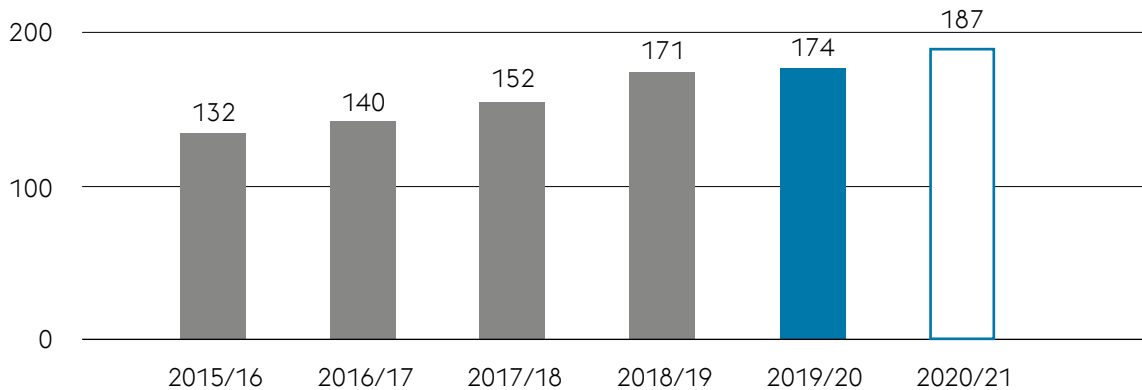
## voestalpine GRUBU ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME GİDERLERİ

Araştırma ve geliştirmenin grup için ne kadar önemli olduğu, yıllardır düzenli artmakta olan ArGe giderlerinden anlaşılmaktadır. 2019/20 faaliyet yılında 174 Milyon EUR olarak gerçek-

leşen ArGe giderleri, 2020/21 faaliyet yılı bütçesinde artarak 187 Milyon EUR olarak öngörülmüştür.

### BRÜT ARGE GİDERLERİ

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



# SÜRDÜRÜLEBİLİR MALZEME VE UYGULAMALAR İÇİN ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

Tüm değer yaratma zincirinin dijitalleşmesi, seyahat araçları için yenilikçi tasarımların geliştirilmesi ve CO<sub>2</sub> -nötr bir çelik üretimin sağlanması voestalpine'nin araştırmakta olduğu konuların başında gelmektedir.

Önemli ArGe çalışmalarının ağırlığı seyahat araçları ve enerji sektörlerinde bulunmaktadır. Bu sektörler aynı zamanda voestalpine cirosunda en yüksek paya sahip olan sektörlerdir. Bu teknoloji gerektiren sektörler günümüzde kaynak tüketimini azaltan ve sürdürülebilir tasarımlara doğru ciddi bir değişim içindedirler.

Çelik malzemesi bu değişimde göz ardı edilmeyecek bir hammaddedir. Çelik, sürdürülebilirlik hedefine iki yönden katkıda bulunmaktadır:

Birincisi çelik tamamı ile geri dönüştürülebilir bir malzeme olup, tekrardan kullanılabilir; diğer yandan ise malzeme özellikleri nedeni çeşitli kullanım alanlarında ağırlık azaltmasına katkıda bulunmaktadır.

voestalpine, otomobil ve ticari araç sektörü için kolay şekillendirebilir olan ve ağırlık azaltmaya katkıda bulunan sert ve çok sert çelikler, basınç altında sertleşmiş ve sünek çelikler geliştirmektedir. Bu sayede yanma motorlu taşıtların yakıt tüketimi ve zararlı madde emisyonları azaltılabilmektedir. Bunların yanında ticari taşıtlar daha fazla yük alabilmekte ve bununla daha az trafik yoğunluğu ve de elektrikli araçlarda menzilin uzayabilmesi, sürdürülebilirlik hedefine ek katkı oluşturmaktadır.

## İKLİM DOSTU ÇELİK ÜRETİMİ İÇİN ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

Karbon salınımı olmadan çelik üretimi tüm çelik endüstrisi için önemli bir zorluk olup, yenilikçi çözümler gerektirmektedir. Bu amaçla voestalpine üniversiteler ve iş ortakları ile iş birliği yaparak, araştırma ve geliştirme çalışmaları sayesinde öncü çözümlerin bulunması için destek vermektedir.

Uzun vadede hidrojen indirgeme maddesi olarak kullanılıp, şu anda kullanılan doğalgaz bazlı doğrudan indirgeme teknolojisi yerine geçecektir. Hidrojen ise yenilebilir enerji kaynakları kullanılarak, sudan sürdürülebilir bir şekilde elde edilmelidir. Bu teknolojinin çelik üretiminde kullanımını araştırabilmek için 2019 yılında Linz fabrikamızda dünyadaki en büyük Hidrojen-Elektroliz tesisi kuruldu ve başarı ile işletmeye

alındı. Burada bu teknolojinin çevreye duyarlı hidrojen üretiminin büyük endüstriyel çapta mümkün olup olmadığı araştırılmaktadır. Avrupa Birliği'nin 18 Milyon Euro ile desteklediği bir proje kapsamında aynı zamanda elektrik dağıtım sistemindeki dalgalanmaların azaltılma imkanları ve elektrik üretim imkanları araştırılmaktadır.

SuSteel adındaki temel araştırma projesi kapsamında hidrojen plazma kullanarak çelik üretim imkanları araştırılmaktadır. Ocak 2020'de ilk defa Donawitz yerleşkemizde Hidrojen-Plazma-İndirgeme metodu başarı ile uygulanabildi. Şimdi bu teknolojinin düzenli üretim için uygunluğu araştırılmalı ve teknoloji değişik demir cevher çeşitlerine uyarlanmalıdır.

# 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

**Çevre koruma, voestalpine'nin Kurumsal Sorumluluk stratejisinin önemli parçalarından biridir. Bu strateji kapsamında aşağıdaki ilkeler benimsenmiştir:**

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

Halihazırdaki üretim süreçlerinin kimyasal ve fiziksel özellikleri nedeniyle süreçten kaynaklanan emisyonların tam olarak önüne geçilememektedir. 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 değerlendirme (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 İklim politikası**

Düşük karbon salınımlı 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 salınımlı işleme hedefine katkıda bulunuyoruz. Bunun yanı sıra siyasi karar vericiler, bilim insanları, yüksek okullar ve çevre örgütleriyle açık ve yapıcı bir diyalog içinde bulunuyoruz.



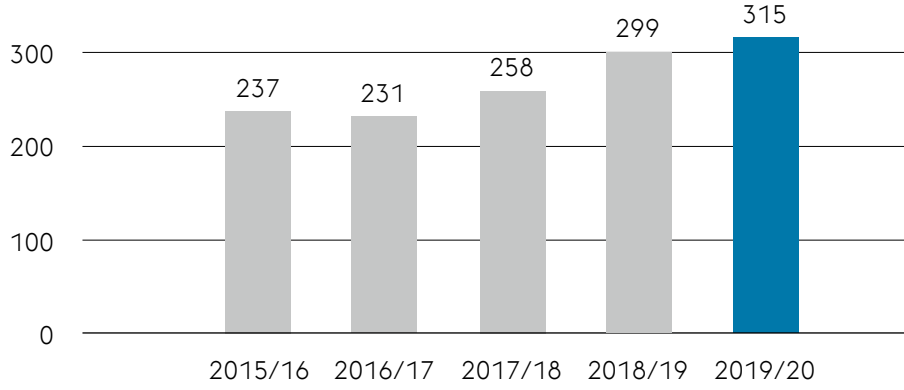
## ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMLERİ

voestalpine'nin şirket içi çevre istatistikleri grubun ekolojik performansına önemli etkisi olan içinde tüm çelik üretim ve işleme tesis veya yerleşkelerini barındıran dünya çapındaki 130 şirketi kapsamaktadır.

Geniş alana yayılmış yönetim sistemleri burada önemli bir rol oynamaktadır. Çevre istatistikleri yönetim sistemine katılan yerleşkelerden üçte ikisi ISO 14001 veya EMAS çevre yönetim sistemine, % 8'i ise ISO 50001 enerji yönetim sistemine sahiptir.

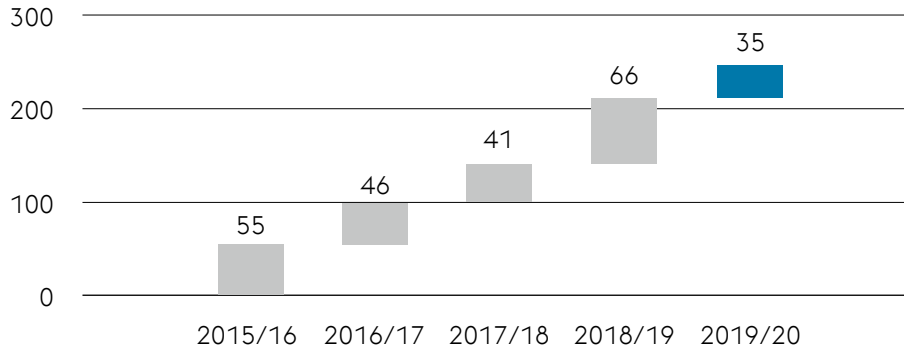
## ÇEVRE GİDERLERİ

milyon EUR olarak



## ÇEVRE YATIRIMLARI

(biriken) milyon EUR olarak



## HAVA EMİSYONLARI

Üretiminde yoğun enerji ihtiyacı olan geleneksel çelik üretimi şimdilik fosil enerji kaynaklarına ihtiyaç duymaktadır. Bunlardan kimyasal ve fiziksel tepkime sonucu oluşan emisyonlar şimdilik tamamen ortadan kaldırılamamaktadır.

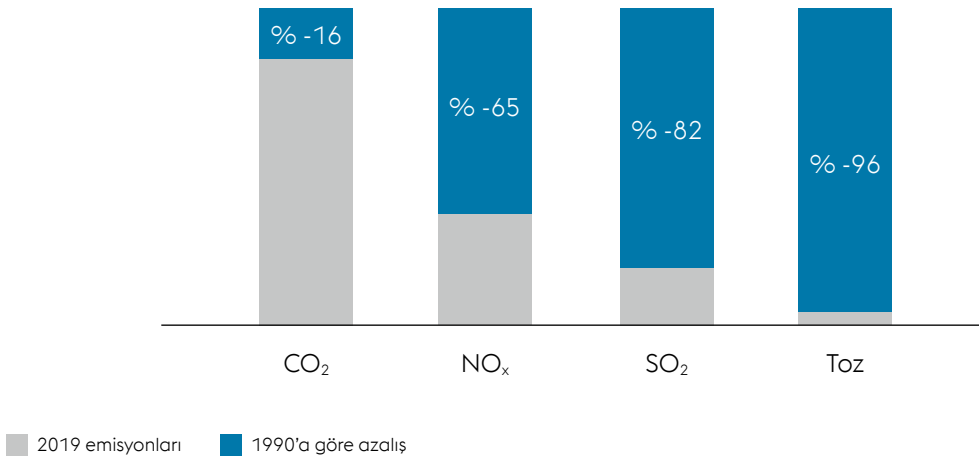
voestalpine, üretim süreçlerinde oluşan hava emisyonlarını teknik olarak mümkün olan en düşük seviyede tutmak için uzun süreden beri gayret göstermektedir. Bu hedefe erişebilmek için düzenli olarak teknik süreç optimizasyonu (PI-Eylemleri; Process Integrated Measures) yapılmaktadır. Geriye kalan emisyonlar ise güncel teknolojinin izin verdiği miktarda toplama tesisleri ile (End of Pipe-Eylemleri) minimum düzeye indirilmektedir.

Çelik üretiminde oluşan zararlı hava emisyonları arasında sera gazlar (bilhassa CO<sub>2</sub>), ve de kükürt dioksit (SO<sub>2</sub>), azot oksitler (NO<sub>x</sub>) ve toz bulunmaktadır. Bu 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.

voestalpine grubu son otuz yıl içinde yapmış olduğu kapsamlı çevre koruma önlemleri sayesinde emisyonlarını teknik mümkün olan en düşük seviyeye düşürmüştür. Böylecene spesifik emisyonlardan (bir ton ham çelik üzerine düşen) CO<sub>2</sub> % 16, SO<sub>2</sub> % 82, NO<sub>x</sub> ise % 65 ve toz % 96 oranında azaltılabilmektedir.

## EMİSYONLARIN AZALTILMASI

1990' dan beri her ton ham çelik başına



## SERA GAZI EMİSYONLARI

voestalpine'nin yaklaşık 130 üretim tesisinin 2019 senesinde doğrudan salmış olduğu sera gazı emisyonları 13,6 milyon tona ulaşmış olup, bu emisyonların çoğunluğu Avusturya'da bilhassa ham çelik üreten Linz ve Donawitz tesislerinde oluşmuştur. Geçmiş seneye kıyasla (2018: 12,7 Milyon ton) görülen emisyon artışı, 2018 yılında Linz üretim tesisinde en büyük fırınlardan olan yüksek fırın A'nın yenilenmesi nedeni ile geçici üretime ara vermesi nedeni ile oluşmuştur.

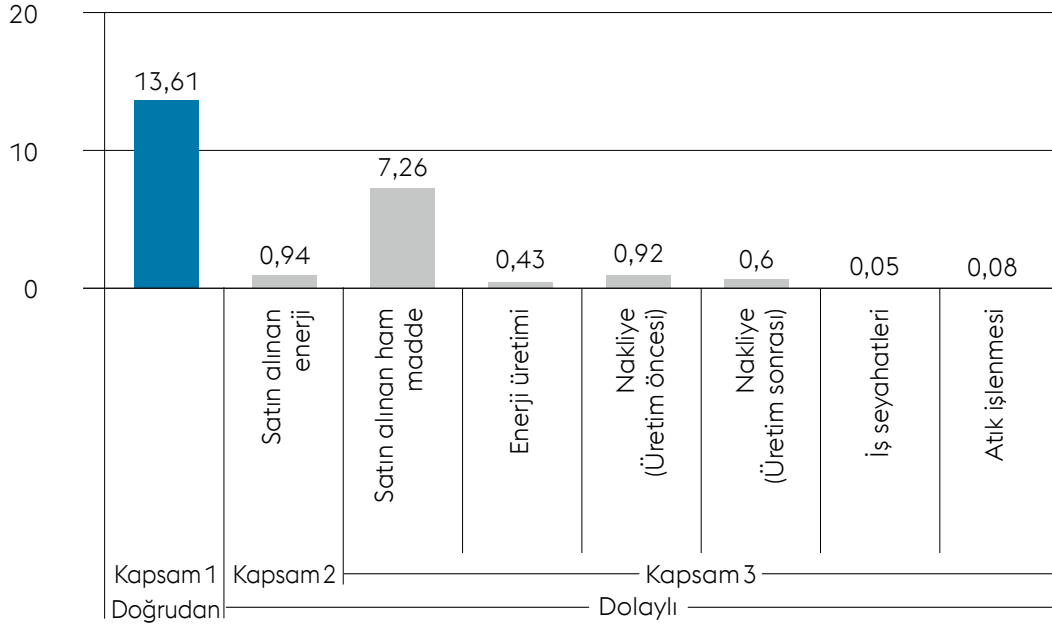
voestalpine şeffaflığa büyük önem vermekte ve 2017'den beri "Carbon Disclosure Project (CDP)"e katılmaktadır. Bunun için, tedarik zincirinin tamamını kapsayacak şekilde tüm üretim

yerlerinde ISO 14064-3 uyarınca sera gazları bütünlüklü bir şekilde hesaplanmış ve üçüncü merciler tarafından tasdiklenmiştir.

2019 senesinde voestalpine iklim koruma çabaları, şirket bilgilerinin kapsamı, kalitesi ve saydamlığı nedeni ile CDP tarafından yapılan değerlendirme sonucunda "A"ya layık görülmüş ve kategoriler arasında en yüksek kategori olan "Önderlik" kategorisine alınmıştır. İklim korunmasını tüm tedarikçi zincirinde değerlendiren "Tedarikçi Sorumluluk" kategorisinde ise, voestalpine en son CDP'nin en yüksek notu olan "A" (Global Önderlik) notunu almıştır.

## DOĞRUDAN VE DOLAYLI SERA GAZI EMİSYONLARI 2019

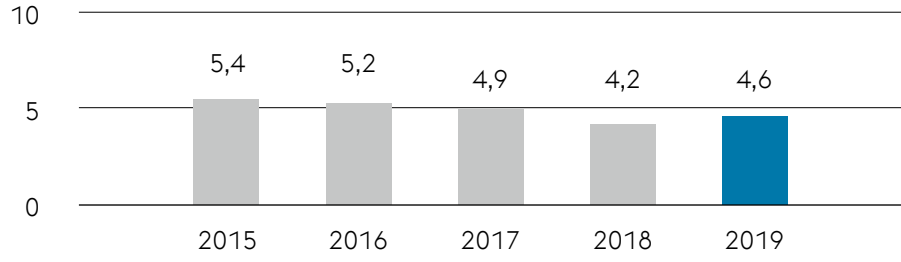
milyon ton CO<sub>2</sub> eşdeğer





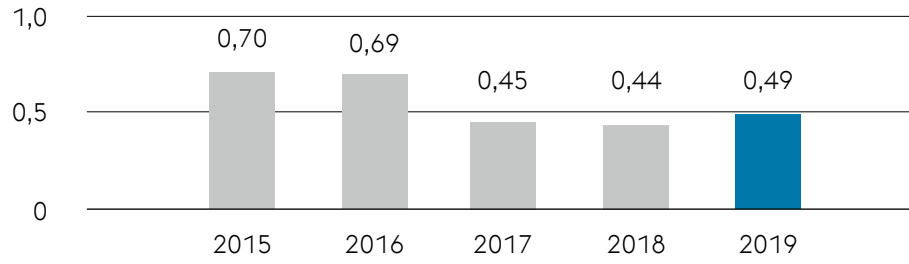
## SO<sub>2</sub> EMİSYONLARI

kt



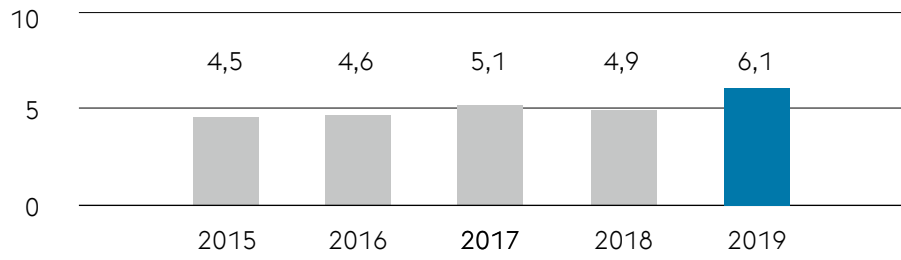
## SPESİFİK SO<sub>2</sub> EMİSYONLARI

kg/t ürün



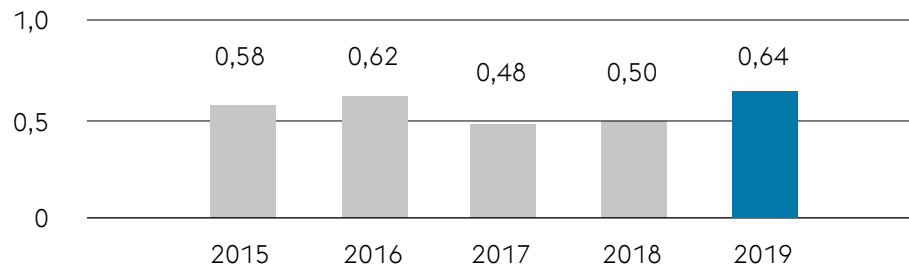
## NO<sub>x</sub> EMİSYONLARI

kt



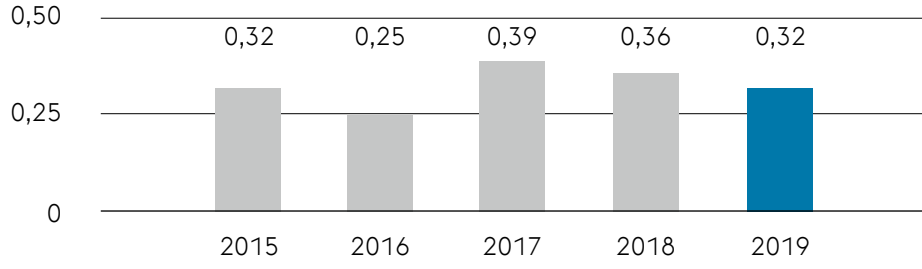
## SPESİFİK NO<sub>x</sub> EMİSYONLARI

kg/t ürün



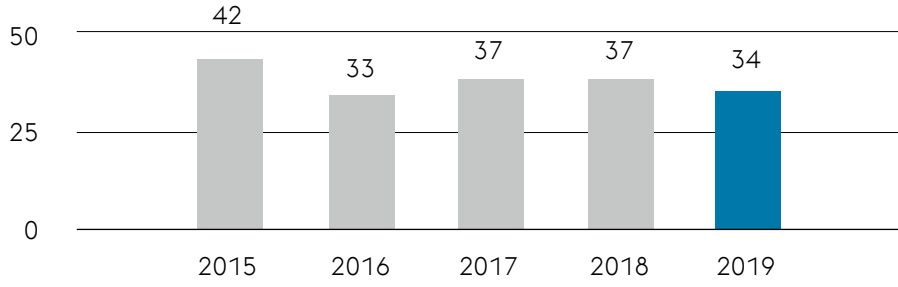
## KAYDEDİLEN TOZ EMİSYONLARI

kt



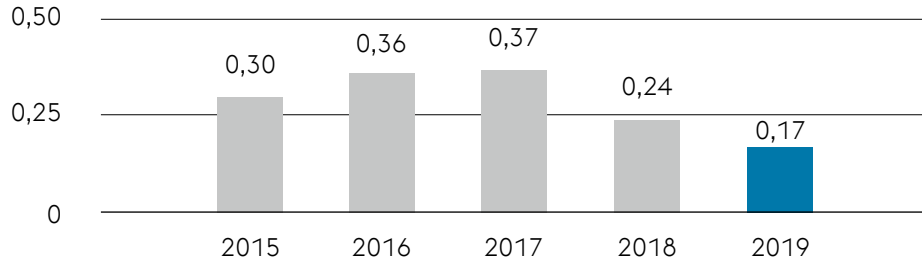
## KAYDEDİLEN SPESİFİK TOZ EMİSYONLARI

g/t ürün



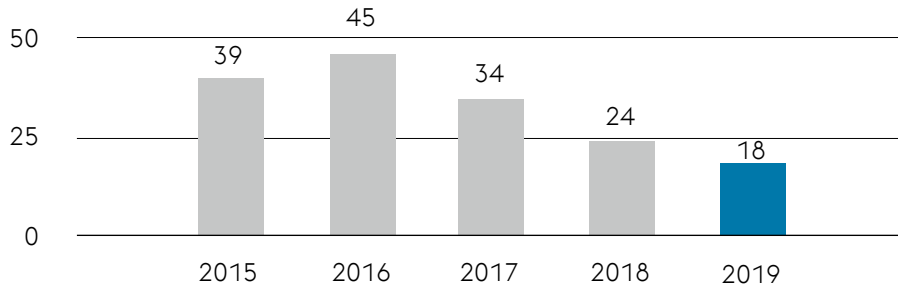
## UÇUCU ORGANİK BİLEŞEN EMİSYONLARI

kt

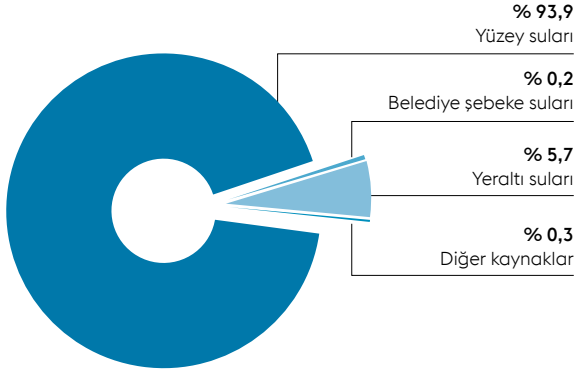


## SPESİFİK UÇUCU ORGANİK BİLEŞEN EMİSYONLARI

g/t ürün

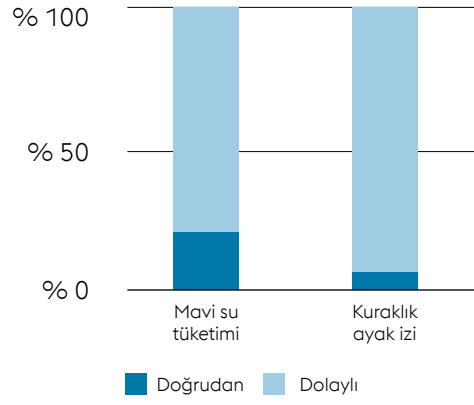


## SU KULLANIMI 2019



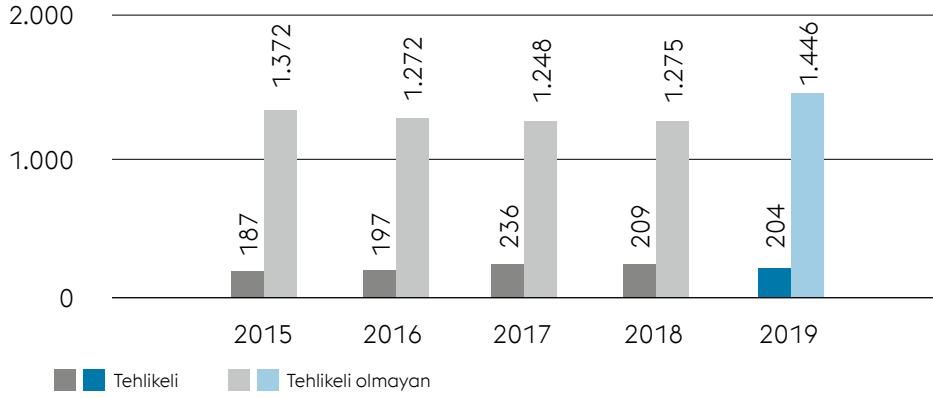
## SU AYAK İZİ

% olarak



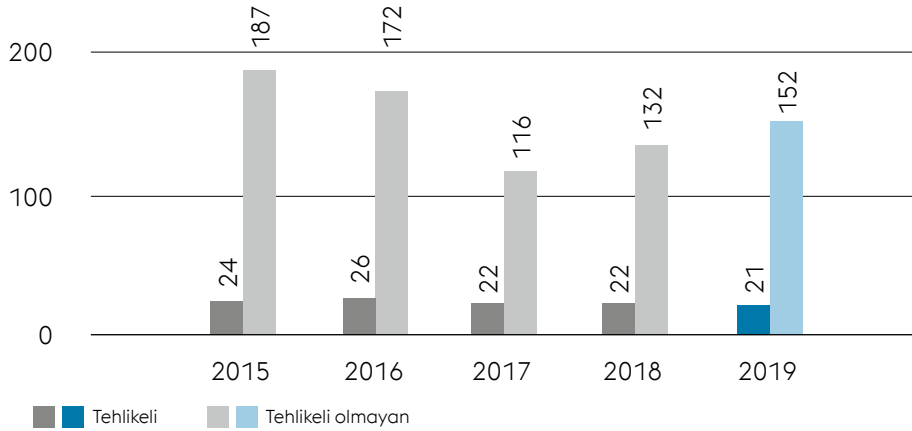
## ATIK MİKTARI

kt



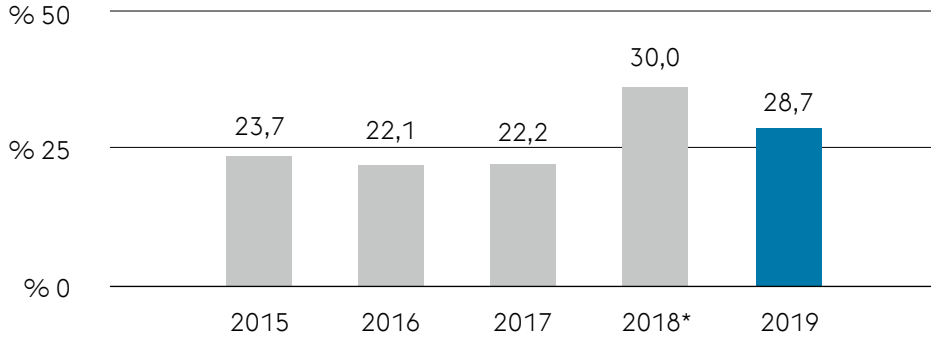
## SPESİFİK ATIK MİKTARI

kg/t ürün



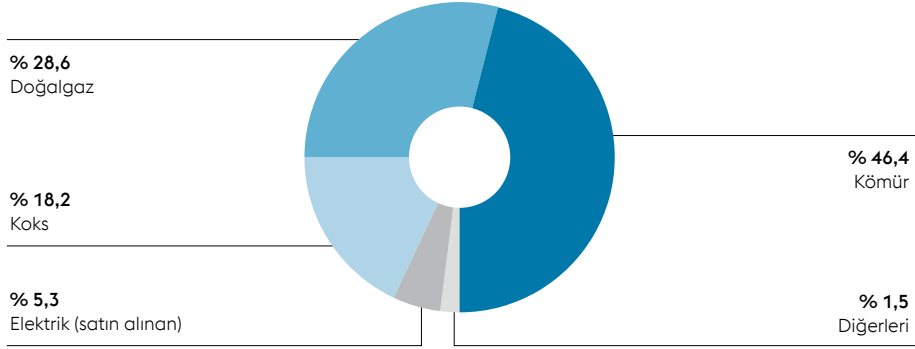
## GERİ DÖNÜŞÜM ORANI

% olarak



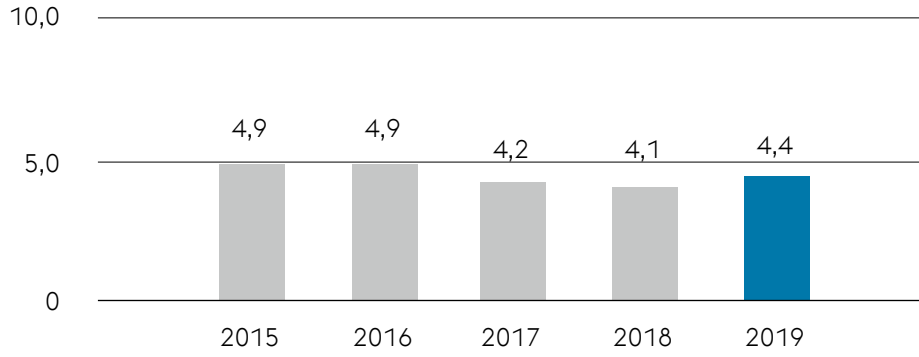
\* 2018'den itibaren: Demir için geri dönüşüm oranı ürün çıktısına göre ölçülmüştür  
(=Hurda gibi ikincil ham maddelerden oluşan ürünlerde demir oranı)

## 2019 ENERJİ KAYNAKLARI ORANLARI



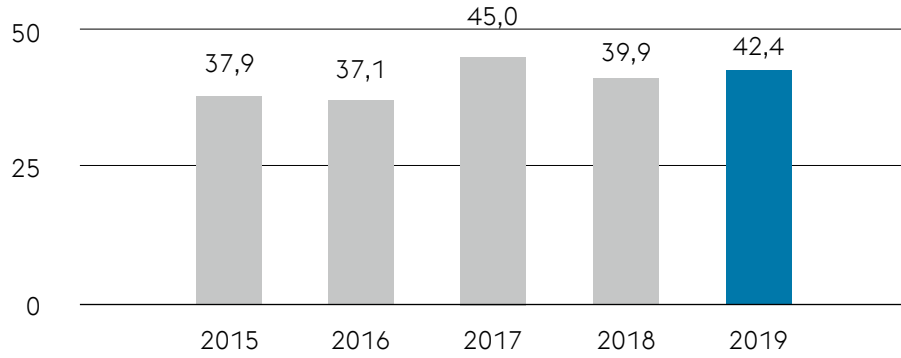
## SPESİFİK TOPLAM ENERJİ TÜKETİMİ

MWh / t ürün



## TOPLAM ENERJİ TÜKETİMİ

TWh



# 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 engelden bağımsız olarak önem veriyoruz. Fırsat eşitliği, sağlık koruyucu ve yaşamın farklı dönemlerine yönelik uygun bir çalışma için gereken ön koşulları sağlıyoruz.

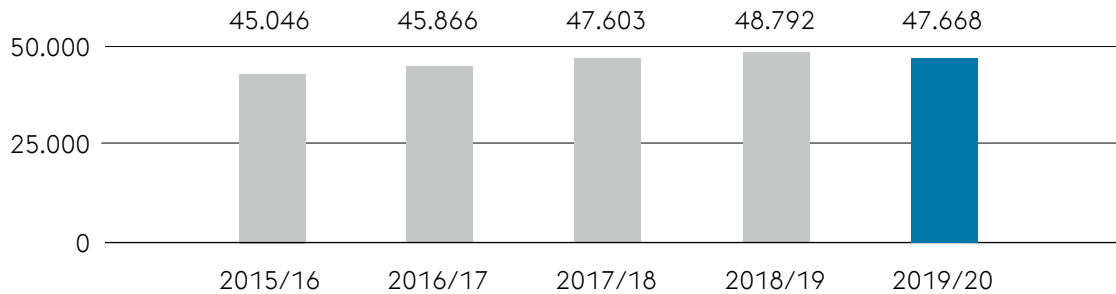
## Meslek eğitimi ve ek eğitim

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



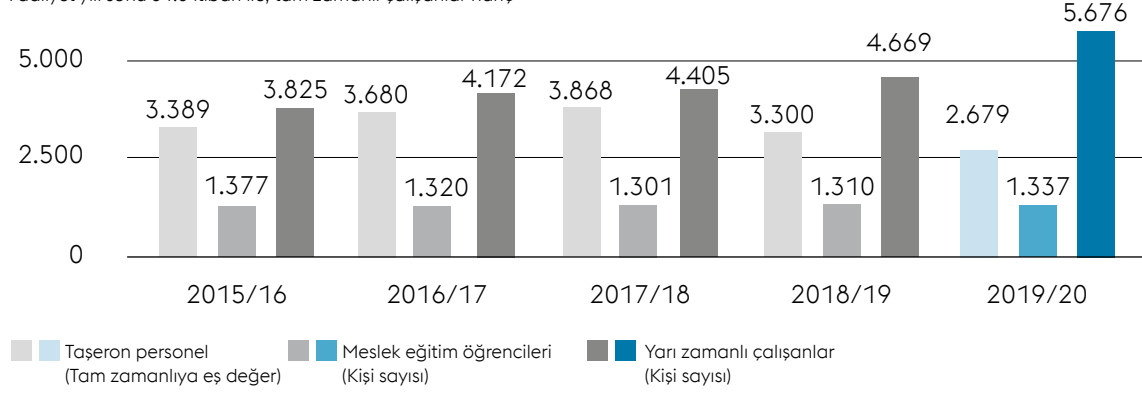
## ÇALIŞAN SAYISININ GELİŞİMİ

Personel (meslek eğitimi öğrencileri ve taşeron çalışanlar hariç, kişi sayısı), faaliyet yılı başına



## ÇALIŞANLARIN İSTİHDAM İLİŞKİSİNE GÖRE DAĞILIMI

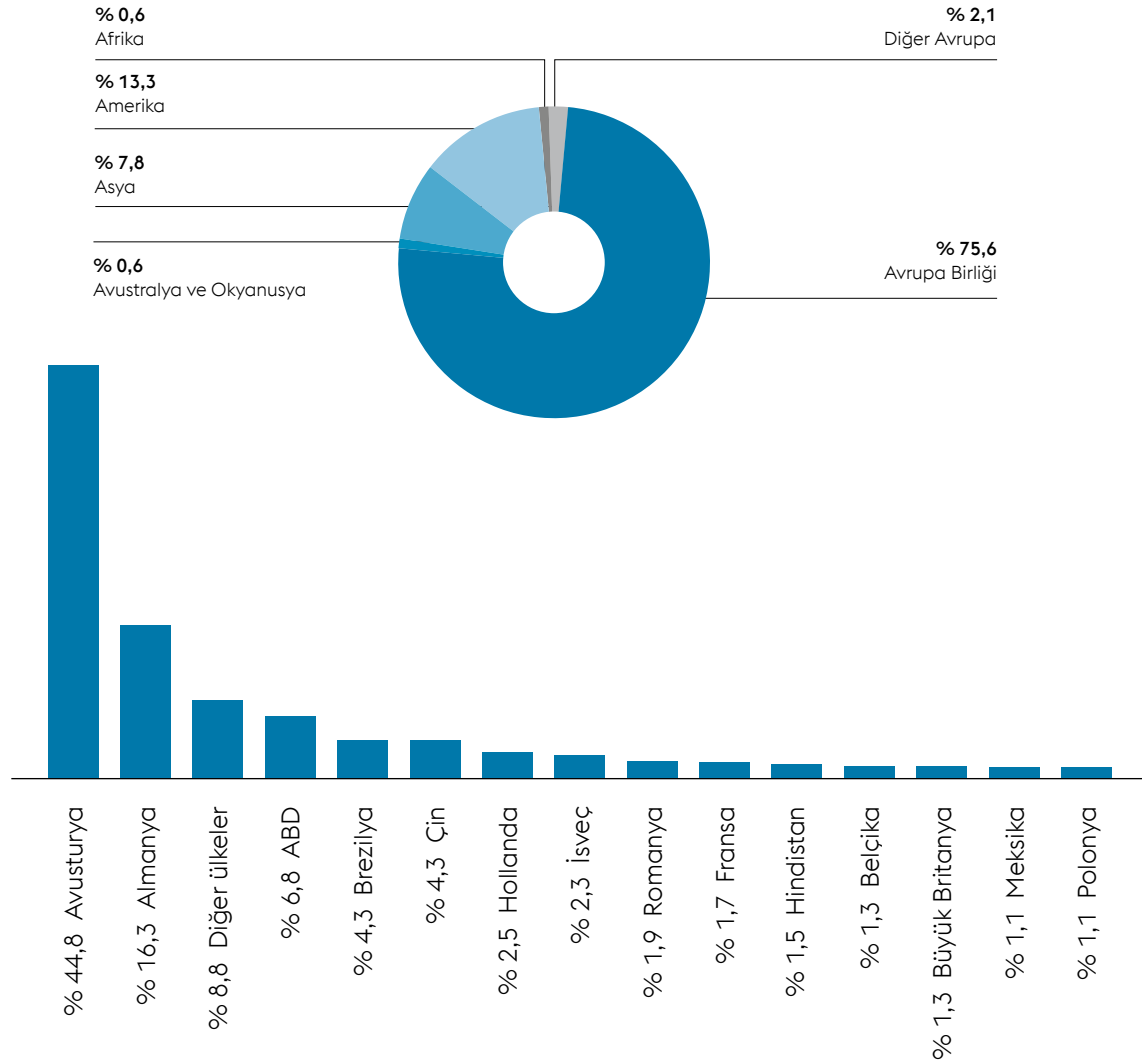
Faaliyet yılı sonu 31.3 itibarı ile, tam zamanlı çalışanlar hariç



## BÖLGELERE GÖRE İSTİHDAM

Faaliyet yılı sonu 31.3.2020 itibarı ile, tam zamanlıya eş değer bazında

Büyük Britanya'da çalışan personel "Avrupa Birliği'nden" çıkarılıp, "Diğer Avrupa" bölgesine kaydırıldı.

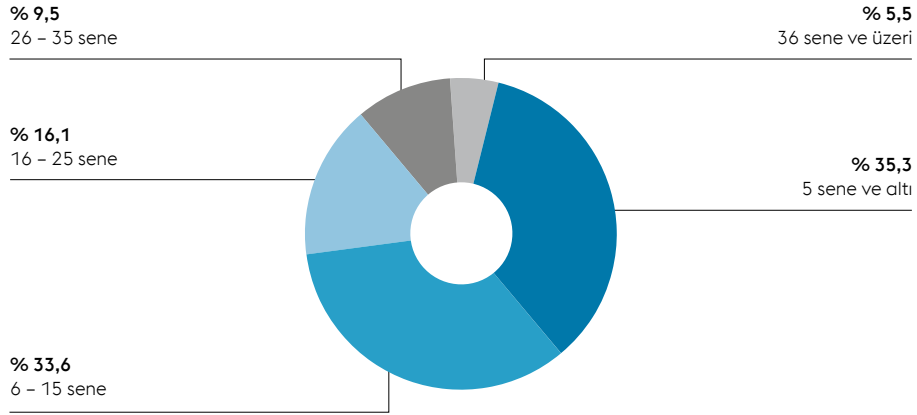




## İSTİHDAM SÜRELERİ

31.3.2020 itibarı ile

Meslek eğitim öğrencileri, stajyerler, serbest meslek çalışanları, üniversite/doktora öğrencileri hariç tüm çalışanlar



## EŞİT MUAMELE VE ÇEŞİTLİLİK

voestalpine Şirketler Grubu'nda dünya genelinde tam zamanlıya eş değer yaklaşık 50.000 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 gö-

rüşü, 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. Avusturya'da 752 çalışan Engelli Çalıştırma Kanununa göre destek gören personel kapsamına girdiklerini bildirdiler. Kişisel verilerin korunması nedeni ile Avusturya'nın dışında çalışanların engelliliğine ilişkin hiçbir veri

toplanmamaktadır. 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. itibarı ile

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Toplam kadın oranı	% 13,1	% 13,5	% 13,8	% 14,4	% 14,7
Kadın yöneticiler	% 12,0	% 11,5	% 12,3	% 12,5	% 12,5
Beyaz yakalılar	% 28,4	% 28,5	% 28,8	% 28,9	% 29,1
Mavi yakalılar	% 3,9	% 4,5	% 4,9	% 5,7	% 5,8
Kadın meslek öğrencileri (teknik)	% 11,8	% 12,4	% 13,5	% 13,4	% 15,6
Kadın meslek öğrencileri (diğer)	% 55,2	% 50,8	% 47,4	% 52,7	% 47,8

## MESLEK EĞİTİMİ VE EK EĞİTİM

voestalpine, çalışanların vasıflandırılmasının inovasyon, kalite ve böylelikle şirketin başarısı için ön koşul teşkil ettiği kanısındadır. Bu nedenle çok sayıda tedbirle çalışanların meslek eğitimi ve ek eğitimleri teşvik edilmekte ve bu şekilde mesleki gelişim imkanları genişletilmektedir. 2019/20 faaliyet yılında personel geliştirmeye

ayrılan harcamaların toplamı 53 milyon EUR'yu geçmiştir. Şirketler grubu genelinde çalışanların % 64,4'ü meslek eğitimi ve ek eğitim imkanlarından faydalanmıştır. Toplamda verilen eğitimin hacmi 2019/20 faaliyet yılında 781.539 saate tekabül etmiş, bu işe eğitim alan çalışan başına ortalama 25,4 saate denk gelmektedir.

## MESLEK ÖĞRENCİLERİ

31.3.2020 tarihi itibarı ile voestalpine Şirketler grubunda takribi 50 meslek dalında 1.337 meslek öğrencisi eğitim almakta idi. Meslek öğrencilerinin çoğunluğu (% 62,8) Avusturya'daki yerleşkelerde eğitim almakta idi. % 22,1'i ise Almanya'da geçerli olan ikili sistem kapsamında eğitim almakta idi. İhtiyaç odaklı eğitim sayesinde eğitimlerini başarı ile bitiren tüm meslek öğrencilerine düzenli bir iş sözleş-

mesi 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 70.000 EUR'nun üstünde harcama yapmaktadır.

Çalışanlarının 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 asgari standartların oluşturulmasını başarılı bir sağlık ve güvenlik (health & safety) şirket kültürünün temeli olarak görüyoruz.

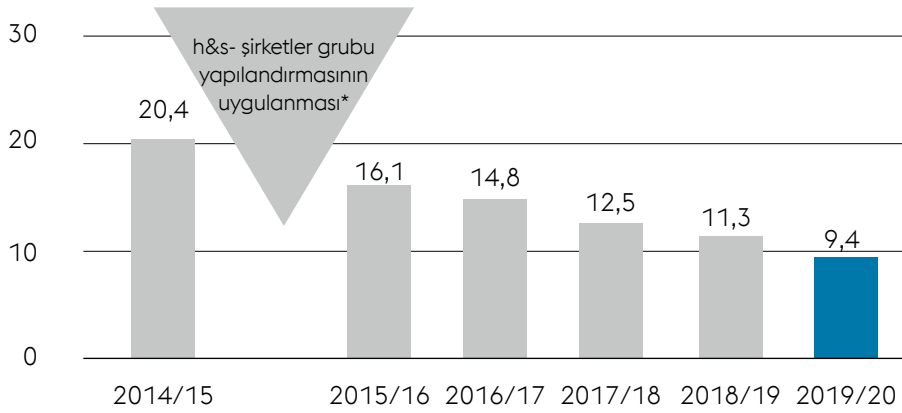


voestalpine Şirketler Grubu'na üye olan şirketlerin % 60'ı halihazırda bir iş ve sağlık yönetim sistemi sertifikasına sahiptir. Yeni uluslararası ISO 45001 standardı doğrultusunda sertifika-

landırma, yenilenen OHSAS 18001 sertifikaları kapsamında gerçekleştirilmektedir.

## KAZA SIKLIK ORANI GELİŞİMİ (LTIFR)

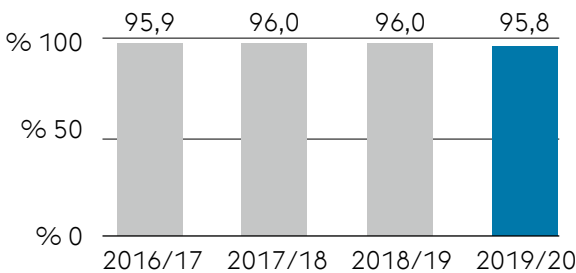
31.3. itibarı ile



\* Parametre tanımının değişimi

## SAĞLIK ORANININ GELİŞİMİ

31.3. itibarı ile



Sağlık oranı, sağlık nedeni ile gerçekleşmeyen çalışma süreleri düşüldükten sonra elde edilen çalışma sürelerinin teorik olması gereken çalışma sürelerine yüzdesel oranını gösterir.

# 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](http://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, Austria  
T. +43/50304/15-0  
[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**  
ONE STEP AHEAD.