

FIȘĂ INFORMATIVĂ  
DE RESPONSABILITATE  
CORPORATIVĂ

2020

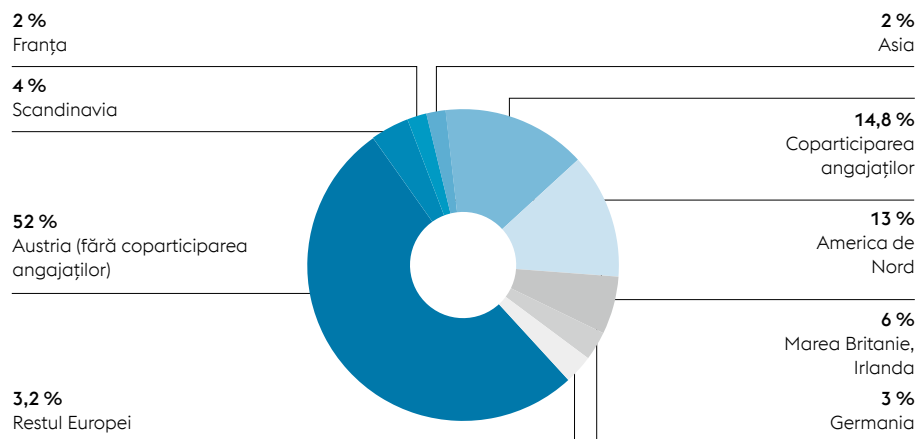


# EVOLUȚIA INDICĂTORILOR

Mil. EUR	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Venituri din vânzări	11.068,7	11.294,5	12.897,8	13.560,7	12.717,2
EBITDA	1.583,4	1.540,7	1.954,1	1.564,6	1.181,5
Marja EBITDA	14,3 %	13,6 %	15,2 %	11,5 %	9,3 %
EBIT	888,8	823,3	1.180,0	779,4	-89,0
Marja EBIT	8,0 %	7,3 %	9,1 %	5,7 %	-0,7 %
Angajați (echivalent full-time), finalul exercițiului financiar	48.367	49.703	51.621	51.907	49.682
Cheltuieli cu cercetarea	131,8	140,3	152,0	170,5	174,4
Cheltuieli de exploatare pentru instalații ecologice în Austria	237,0	231,0	258,0	299,1	314,5
Investiții de mediu în unitățile de producție din Austria	55,0	46,0	41,0	66,0	35,0
Producția de oțel brut (în mil. t)	7,733	7,596	8,140	6,895	7,173

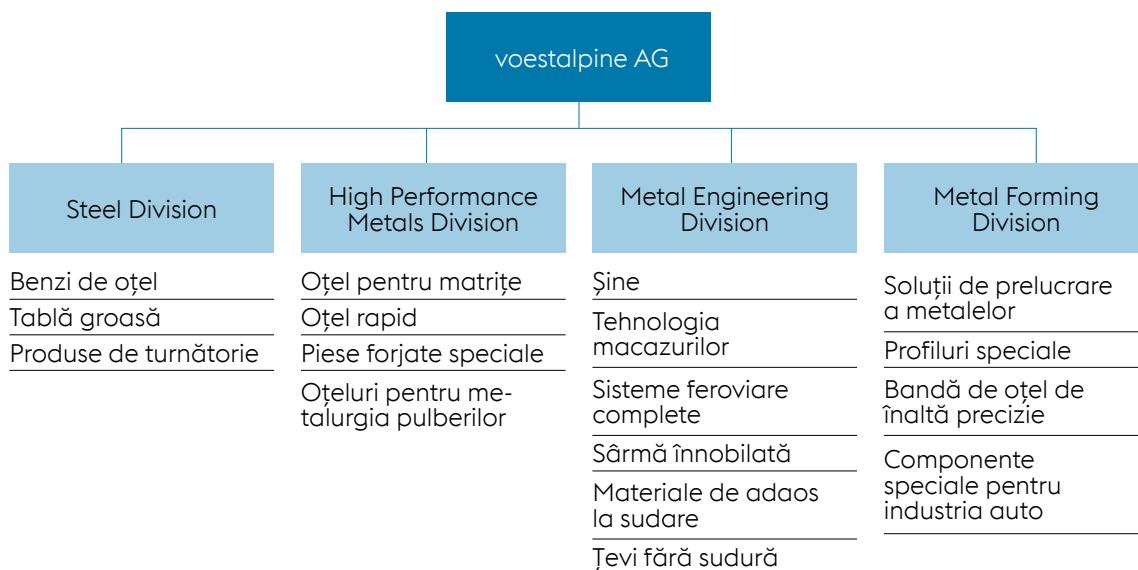
## STRUCTURA DE PROPRIETATE

în %; la finele exercițiului financiar 2019/20



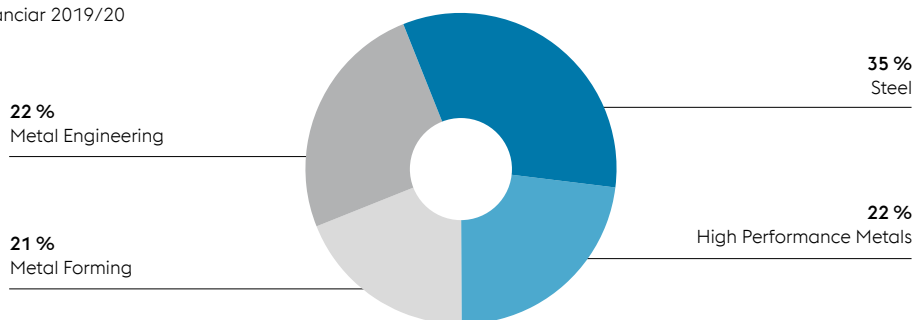
# STRUCTURA COMPANIEI

Concernul voestalpine, cu sediul principal în Linz, este reprezentat, cu cele 500 de societăți și locații ale sale, în mai mult de 50 de țări de pe 5 continente. Grupul de firme este alcătuit din patru divizii.



## CIFRĂ DE AFACERI PE DIVIZII

În % din cifra de afaceri însumată a diviziilor, exercițiul financiar 2019/20



# PĂRȚI INTERESATE ȘI MANAGEMENTUL CR

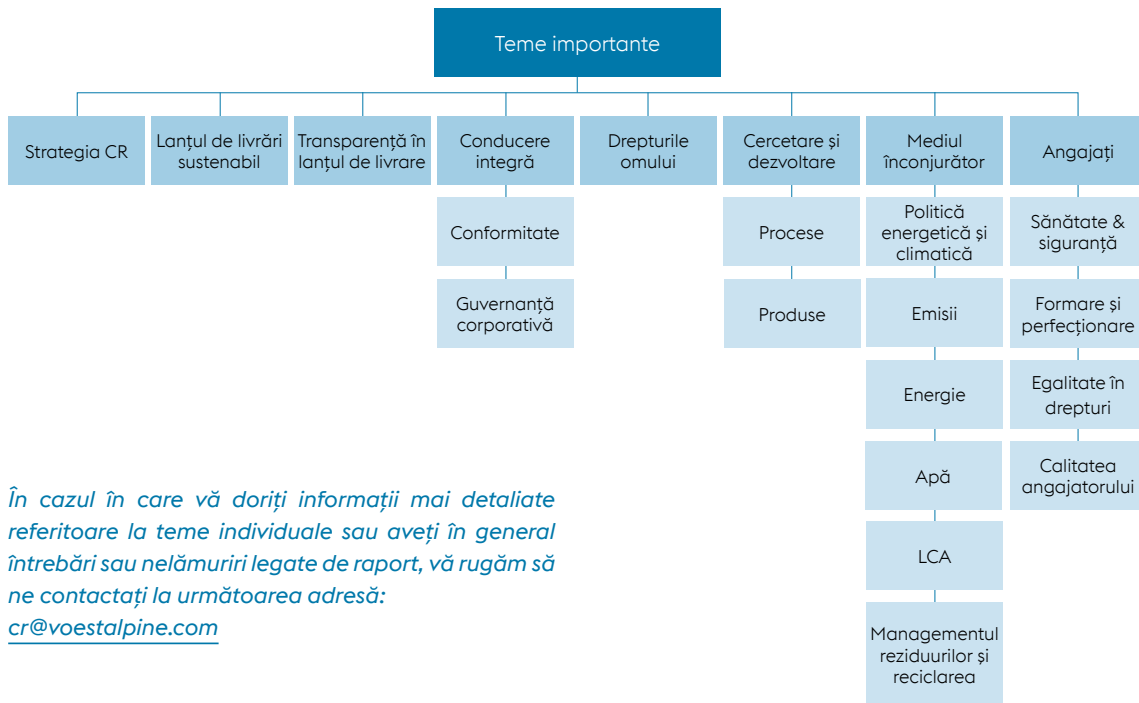
Prin Consiliul de Administrație, organele de conducere și angajați, voestalpine se află într-un schimb continuu cu grupurile de persoane interesate, numite mai jos. Astfel sunt utilizate numeroase ocazii precum discuțiile de specialitate și runde de experți, conferințe și târguri, ședințe ale analiștilor și investitorilor. Formatele importante pentru comunicarea structurată cu părțile interesate interne sunt sondajele periodice în rândul angajaților și discuțiile anuale cu angajații. În plus, voestalpine este reprezentată în diverse organizații de reprezentare a intereselor, asociații și inițiative de branșă precum și platforme.

Cu ajutorul grupurilor individuale de investitori, în perioada de raportare schimburile s-au realizat în cele mai variate formate și pe diverse teme.



Din comunicarea permanentă cu grupurile interne și externe de stakeholderi, voestalpine derivă acele teme care sunt esențiale pentru managementul responsabilității corporative și raportarea pe această temă.

Următoarele teme au fost identificate ca fiind esențiale pentru performanța sustenabilă a voestalpine:



# CONDUCERE INTEGRĂ

**Conducerea integră a companiei înseamnă conducerea și controlul concernului orientate spre generarea de plus-valoare sustenabilă și pe termen lung (governanță corporativă) precum și alinierea comportamentului tuturor angajaților din concern la principiile și directivele interne precum și la valorile morale și etice (conformitate).**

## Conducerea integră

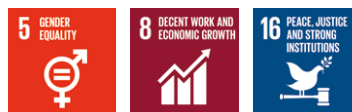
În sensul conducerii și controlului concernului pe baze responsabile, orientate spre obținerea de valori sustenabile pe termen lung, Consiliul de Administrație și Comitetul Executiv și-au luat deja din 2003 angajamentul de a respecta Corporate Governance Codex din Austria.

## Conformitate

Ne angajăm să respectăm toate legile din toate țările în care voestalpine își desfășoară activitatea. Pentru noi, conformitatea este de asemenea expresia unei culturi bazate pe principii etice și morale.

## Drepturile omului

Ne angajăm să respectăm drepturile omului în conformitate cu Carta Națiunilor Unite și cu Convenția Europeană pentru Drepturile Omului și susținem UN Global Compact.



## CONFORMITATE

voestalpine își obligă toate companiile și angajații din toate țările în care își desfășoară activitatea la respectarea tuturor legilor. Conformitatea reprezintă pentru voestalpine mai mult decât acționarea în conformitate cu legile și alte prevederi externe. Este expresia unei culturi care se bazează pe principii etice și morale. Principiile acestei culturi corporative pentru abordarea clienților, a furnizorilor, a angajaților

și a altor parteneri de afaceri sunt ancorate explicit în Codul de Conduită al voestalpine (Code of Conduct).

De asemenea, voestalpine solicită și de la furnizorii săi să respecte toate legile valabile în respectiva țară și în special să respecte și să țină cont de drepturile omului ca valori fundamentale.

# GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ

Consiliul de administrație și Comitetul executiv ale voestalpine AG au decis deja în anul 2003 recunoașterea Codului austriac de Corporate Governance și au implementat de asemenea fără excepție și modificările intervenite între timp în reglementări.

Angajamentul voestalpine AG se referă, pe lângă respectarea „regulilor L” (Legal Requirements), la „regulile C” (Comply or Explain) și „regulile R” (Recommendation) ale codului. Codul Corporate Governance asigură societăților austriece pe acțiuni un regulament-cadru pentru conducerea și controlul companiilor. Codul se bazează pe dispozițiile dreptului austriac referitor la acțiuni, bursă și piața de capital și, în principiu, pe directivele CEDO pentru Corporate Governance. Ultima revizie a avut loc în

ianuarie 2020. Codul devine aplicabil prin afilierea voluntară a companiilor. Codul urmează obiectivul conducerii și controlului societăților și concernelor orientate spre generarea de plusvaloare sustenabilă și pe termen lung. Prin angajamentul său, voestalpine își asumă aceste obiective și vizează un grad ridicat de transparență pentru toate părțile interesate ale companiei.

Afacerile cu companii și persoane apropiate precum și procesele în curs sunt comunicate în cadrul rapoartelor trimestriale și anuale ale voestalpine AG.



# DREPTURILE OMULUI

voestalpine se angajează să respecte drepturile omului în conformitate cu Carta Națiunilor Unite și Convenția Europeană pentru drepturile omului. În plus, din anul 2013 voestalpine susține UN Global Compact (UNGC), printre ale cărei zece principii se numără promovarea drepturilor omului, pe lângă standarde de muncă, protecția mediului și combaterea corupției.

## NEGOCIERI COLECTIVE ȘI DREPTUL LA LIBERTATE SINDICALĂ

Circa 80 % dintre angajații concernului voestalpine se află într-o relație de muncă reglementată printr-un contract colectiv de muncă. Orice angajat are libertatea și dreptul de a se înscrie într-un sindicat. În toate sindicatele din cadrul societăților voestalpine angajații pot alege comitete de întreprindere. În concern există un Comitet European de Întreprindere, care are o bază sănătoasă de discuție cu managementul.

## MUNCA COPIILOR ȘI MUNCA FORȚATĂ

voestalpine se declară strict împotriva muncii prestate de copii, a muncii silnice sau forțate. În întregul concern, până acum nu a fost cunoscut niciun caz de acest gen. De asemenea voestalpine nu tolerează nici la partenerii săi nicio formă de muncă prestată de copii, muncă silnică sau forțată. În cadrul analizei lanțului de aprovizionare (Sustainable Supply Chain Management), furnizorii sunt verificați în mod special să respecte drepturile omului, mai cu seamă cele cu privire la munca copiilor, munca forțată sau obligatorie.

## DREPTURILE POPULAȚIILOR INDIGENE

Deoarece voestalpine își desfășoară activitatea exclusiv în regiuni industriale deschise, drepturile populațiilor indigene nu sunt limitate prin activitatea de afaceri a companiei.

## TRAFIC DE PERSOANE ȘI SCLAVIA MODERNĂ

Societățile concernului voestalpine care se supun UK Modern Slavery Act, îndeplinesc normele impuse prin publicarea declarațiilor corespunzătoare. În Codul de Conduită și în Codul de Conduită pentru partenerii de afaceri, traficul de carne vie și sclavagismul modern sunt consemnate explicit și interzise categoric.

## CURSURI REFERITOARE LA DREPTURILE OMULUI PENTRU PERSONALUL DE SECURITATE

Personalul de securitate care asigură protecția unităților voestalpine este compus în mare parte din angajați proprii. Pentru angajații de la firmele externe se aplică de asemenea Codul de Conduită respectiv pentru angajatorii acestora Codul de Conduită pentru partenerii de afaceri. Ambele documente conțin dispoziții referitoare la respectarea drepturilor omului. Cursurile pentru angajații proprii pe această temă sunt efectuate de către voestalpine, școlarizarea personalului de securitate extern este asigurată de respectivul angajat.

## CURSURI

*Pentru a garanta respectarea drepturilor omului, în decursul exercițiului financiar viitor se va dezvolta un program de cursuri online. Obiectivul acestuia este de a sensibiliza toți angajații a căror activitate prezintă un grad de răspundere ridicat și de pune la dispoziția acestora informații și instrucțiuni operaționale importante.*

# CERCETARE ȘI DEZVOLTARE

În nucleul ei, strategia antreprenorială sustenabilă a voestalpine se bazează pe calitatea de lider în materie de inovație, tehnologie și calitate. Astfel, cercetarea și dezvoltarea reprezintă un element central al modelului de afaceri voestalpine.

Pentru o companie axată pe tehnologie cum este voestalpine, dezvoltarea continuă a noilor produse și procese de producție este necesară pentru a se distinge de concurență și a continua să aibă succes pe piață. În acest fel, inovațiile asigură continuitatea companiei.



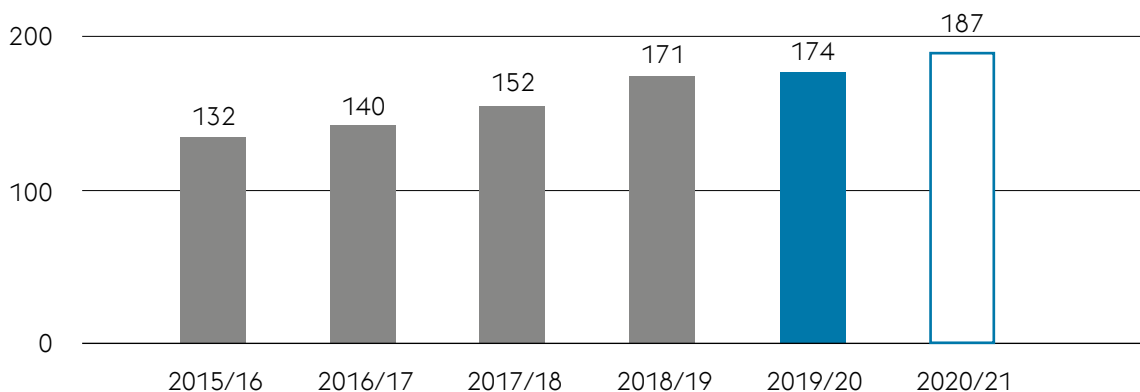
## CHELTUIELILE DE CERCETARE ALE CONERNULUI voestalpine

Importanța cercetării și dezvoltării pentru conern reiese din creșterea continuă, timp de ani de zile, a cheltuielilor pentru cercetare. După o

valoare reală de 174 milioane euro în 2019/20, pentru exercițiul financiar 2020/21 este bugetată o nouă creștere, la 187 milioane euro.

### CHELTUIELI BRUTE PENTRU CERCETARE ȘI DEZVOLTARE

(fără investiții în în active imobilizate C&D) per exercițiu financiar, în mil. EUR



# CERCETAREA ȘI DEZVOLTAREA PENTRU MATERIALE ȘI APLICAȚII DURABILE

Punctele forte ale voestalpine în materie de dezvoltare sunt digitalizarea accelerată a întregului lanț logistic, concepte inovatoare pentru industria mobilității, precum și posibilitatea producerii oțelului fără emisii de CO<sub>2</sub>.

Activități importante de cercetare și dezvoltare sunt dedicate sectorului mobilității și al energiei – acele branșe care și obțin cele mai mari cifre de afaceri în voestalpine. Aceste domenii în care tehnologia se folosește intens sunt supuse în prezent unei transformări puternice, în direcția unor concepte ecologice și sustenabile. În acest context, materialul oțel este esențial. Acesta contribuie în două moduri la asigurarea sustenabilității: pe de o parte se poate recicla

întotdeauna și refolosi la nesfârșit; pe de altă parte, prin caracteristicile sale ca produs, oțelul permite o construcție ușoară în diverse aplicații.

voestalpine dezvoltă oțeluri de înaltă și foarte înaltă rezistență, oțeluri formate la cald și oțeluri high ductility cu maleabilitate ridicată pentru construcții ușoare în industria auto și industria autovehiculelor utilitare. În acest fel se pot reduce consumul de carburant și emisiile la autovehiculele cu motoare cu ardere. Alte efecte sustenabile sunt o capacitate de încărcare mai mare la autovehiculele utilitare și implicit mai puține curse, dar și mărirea autonomiei la autovehiculele cu baterie.

# CERCETAREA ȘI DEZVOLTAREA PENTRU PRODUCȚIA ECOLOGICĂ DE OȚEL

Decarbonizarea producției de oțel reprezintă o provocare esențială pentru întreaga branșă și cere abordări inovatoare. voestalpine colaborează cu universități și companii partenere, pentru a găsi soluții-pionier prin cercetarea și dezvoltare. Hidrogenul ca agent de reducere va înlocui pe termen lung tehnologia de tranziție utilizată în prezent, a reducerii directe pe bază de gaz natural.

Acesta urmează să fie produs sustenabil, adică din apă, cu energii regenerabile. Pentru a cerceta tehnologia și aplicabilitatea ei în industria oțelului, la locația Linz a fost construită cea mai mare instalație de producție de hidrogen prin electroliză din lume, dată în funcțiune cu succes în 2019. Aici se testează dacă tehnologia utili-

zată este adecvată pentru o producție de hidrogen verde la scară industrială mare. În plus, prin proiectul de 18 milioane euro finanțat de Uniunea Europeană se cercetează potențialul de a pune la dispoziție servicii de rețea și posibile compensări de oscilații în rețeaua de curent.

O altă tehnologie directă de producție de oțel cu plasmă de hidrogen face obiectul cercetărilor în proiectul de bază SuSteel. În ianuarie 2020, în instalația de la locația Donawitz s-a putut realiza pentru prima dată cu succes o reducere cu plasmă de hidrogen. Ca urmare este important să optimizăm instalația, pentru a permite o funcționare continuă și a o adapta la diverse tipuri de minereu.

# MEDIUL ÎNCONJURĂTOR

**Protecția activă a mediului este bine ancorată în filozofia corporativă a concernului voestalpine. Acest lucru este vizibil în mod special în efortul continuu de a utiliza cu economie resursele, cum sunt materiile prime și energia, de-a lungul întregului lanț de producție, precum și în reducerea efectelor pe care procesele și produsele le au asupra mediului.**

În vederea atingerii acestor obiective, în instalațiile de producție ale voestalpine se utilizează cele mai bune tehnologii disponibile și se susține creșterea eficienței, reducerea emisiilor și economisirea de energie în cadrul proceselor actuale de fabricare a oțelului. În paralel, cercetarea intensivă a unor noi procese ecologice de producție, și nu în ultimul rând dezvoltarea continuă a materialelor și produselor contribuie semnificativ la îmbunătățirea bilanțului ecologic.

Toate aceste activități sunt coordonate prin sisteme transparente și eficiente de management al mediului, care sunt implementate pe scară largă în cadrul concernului voestalpine.

**În toate locațiile de producție, voestalpine aderă la următoarele principii:**

- >> Responsabilitatea integrată pentru produsele noastre
- >> Optimizarea metodelor de producție
- >> Stabilirea unor sisteme pentru managementul mediului
- >> Implicarea angajaților și un comportament ecologic al fiecăruia
- >> Dialogul deschis și obiectiv

**Protecția mediului este un element esențial al strategiei corporative a voestalpine. În interiorul acesteia sunt stabilite următoarele principii directe:**

## **Emisiile în aer, sol, apă: minimizare cu cele mai bune tehnologii disponibile**

Emisiile condiționate de proces nu pot fi evitate în totalitate. Exploatăm instalațiile noastre de producție cu utilizarea celor mai bune tehnologii actuale și dezvoltăm soluții noi, pentru a minimiza cât mai mult efectele relevante asupra aerului, solului și apei.

## **Economia circuitelor & evaluarea ciclului de viață (LCA)**

Susținem abordarea cuprinzătoare și integrată alături de evaluarea materiilor prime (Life Cycle Assessment) și a tuturor lanțurilor de proces și generatoare de valoare în cadrul economiei în circuit.

## **Politica energetică și de climă**

Angajamentul pentru reducerea emisiilor de dioxid de carbon: Suntem implicați în demersul de decarbonizare pe termen lung a economiei și societății nu doar prin măsuri cuprinzătoare de cercetare și dezvoltare – în principal prin cooperări – pentru a permite utilizarea noilor tehnologii. În plus, purtăm un dialog constructiv cu părțile interesate, în special cu organizațiile de mediu, organe de decizie în domeniul politic, al științei, universități și organizații de mediu.



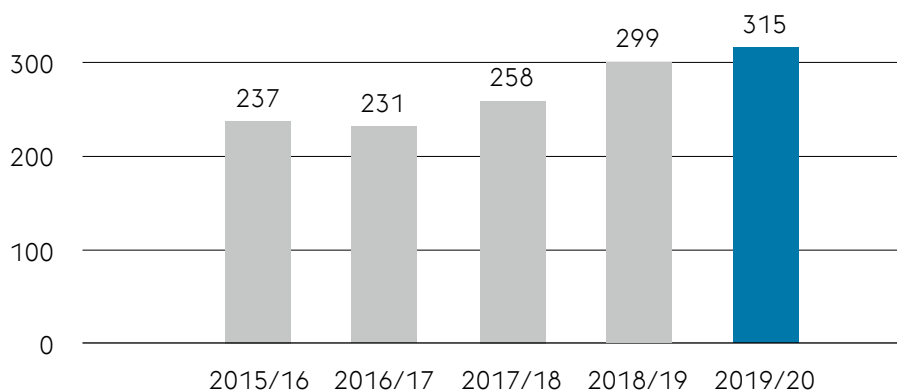
## SISTEME DE MANAGEMENT AL MEDIULUI

Managementul intern al informațiilor despre mediu din cadrul voestalpine cuprinde în toată lumea 130 de societăți, respectiv locații de producție cu influență esențială asupra performanței ecologice a concernului, printre altele și toate companiile care produc și prelucrează oțel.

O importanță esențială au în acest context sistemele de management implementate pe scară largă. Dintre locațiile cuprinse în sistemul de management al informațiilor despre mediu, două treimi dispun de un sistem de management al mediului conform ISO 14001 sau EMAS, iar 8 % de un management energetic certificat conform ISO 50001.

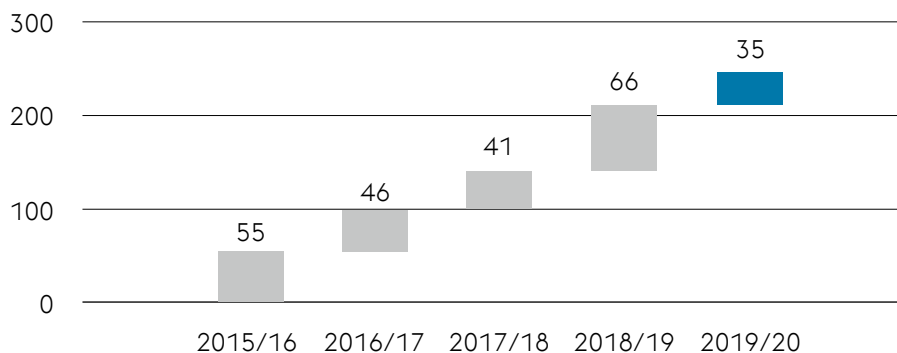
## CHELTUIELI PENTRU PROTECȚIA MEDIULUI

în mil. EUR



## INVESTIȚII PENTRU PROTECȚIA MEDIULUI

(acumulate) în mil. EUR



## EMISII ÎN AER

Producția convențională de oțel, cu procesele ei care presupun consum intens de energie, este astăzi încă dependentă de combustibili fosili. În prezent emisiile rezultate din aceștia, precum și din reacțiile fizico-chimice nu pot fi eliminate complet.

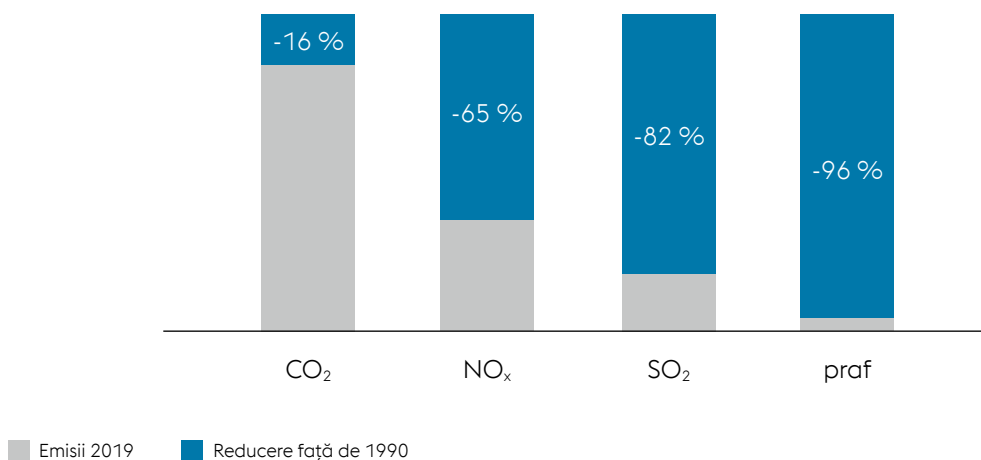
voestalpine face însă de mult timp eforturi pentru a reduce la minimum posibil din punct de vedere tehnic substanțele poluante eliberate în aer ca urmare a proceselor de producție. Pentru a atinge acest obiectiv, se fac în permanență optimizări tehnice ale proceselor (măsurii „PI”; Process Integrated Measures). Emisiile reziduale se reduc prin dispozitive de evacuare ulterioară, conform ultimului stadiu al tehnicii (măsurii End of Pipe).

Substanțele poluante importante care se formează în producția de oțel sunt gazele de seră (mai ales CO<sub>2</sub>), dar și dioxidul de sulf (SO<sub>2</sub>), oxizii de azot (NO<sub>x</sub>) și praf. În privința acestor emisii, voestalpine respectă valorile minime prevăzute de lege. Verificarea parametrilor și analiza ratelor anuale se fac prin măsurători continue, teste periodice, precum și prin analize ale fluxurilor de substanțe.

Prin măsuri complexe de protecție a mediului, concernul voestalpine și-a putut reduce în mod considerabil nivelul de emisii în ultimele trei decenii, la nivelul minim care se poate atinge tehnologic la ora actuală. Astfel, emisiile specifice (raportate la tona de oțel brut) s-au redus cu 16 % la CO<sub>2</sub>, cu 82 % la SO<sub>2</sub> și cu 65 % la NO<sub>x</sub>, iar la praf cu 96 %.

## REDUCEREA EMISIILOR

per tonă oțel brut începând din 1990



## EMISII DE GAZE CU EFECT DE SERĂ

Emisiile directe de gaze cu efect de seră de la cele aproximativ 130 de locații de producție ale concernului voestalpine se cifrau în anul 2019 la 13,6 milioane tone, în cea mai mare parte provenind din Austria, în mod special de la cele două fabrici care produc oțel brut, din Linz și Donawitz. Creșterea înregistrată față de anul anterior (12,7 milioane tone) rezultă în principal din faptul că în anul 2018, în cadrul refacerii furnalului A din Linz, cel mai mare agregat individual a fost temporar scos din funcțiune.

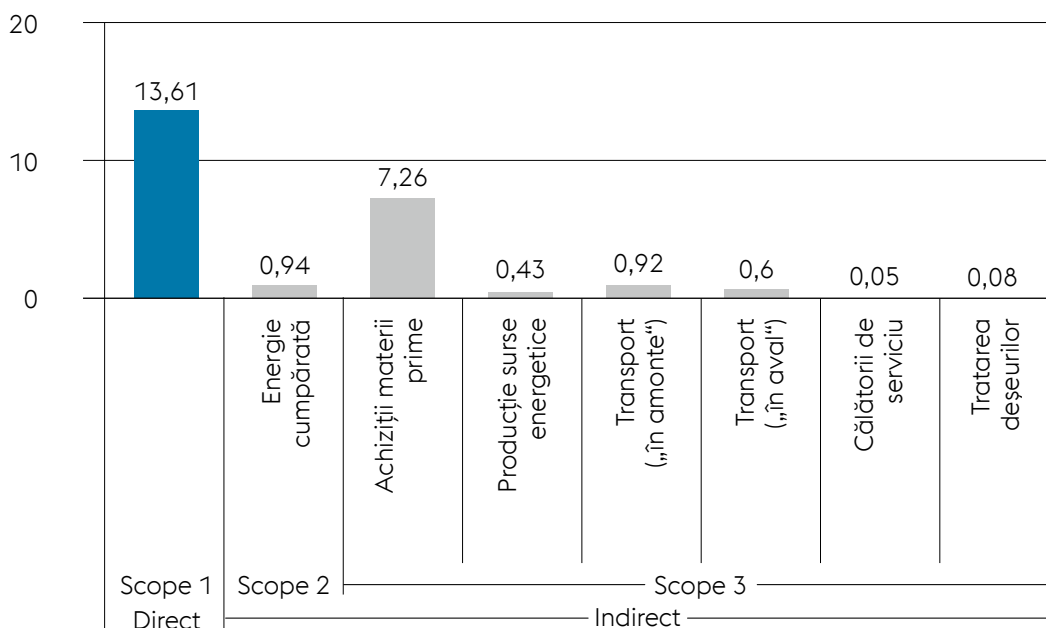
voestalpine acordă mare importanță transparenței și din acest motiv, începând din 2017, ia parte, printre altele, la „Carbon Disclosure Project” (CDP). În acest scop, pentru toate locații-

le de producție s-au calculat integral și s-au verificat extern emisiile de gaze cu efect de seră de-a lungul întregului lanț de valori conform ISO 14064-3.

Pentru eforturile de protecție a mediului, precum și pentru amploarea, calitatea și transparența datelor fundamentale ale companiei, în anul 2019 voestalpine a primit în clasamentul CDP calificativul „A-”, intrând astfel în cea mai bună dintre cele patru categorii, și anume „Leadership”. În clasamentul „Supplier Engagement” al CDP, care evaluează protecția climatică pe tot lanțul logistic, voestalpine a primit ultima oară calificativul „A” („Global Leadership”).

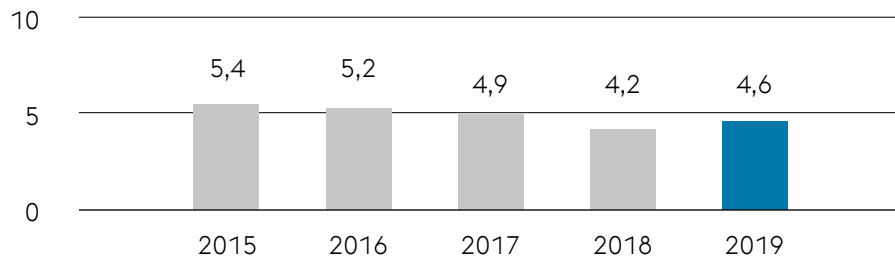
## EMISII DIRECTE ȘI INDIRECTE DE GAZE CU EFECT DE SERĂ 2019

în mil. t CO<sub>2</sub>e



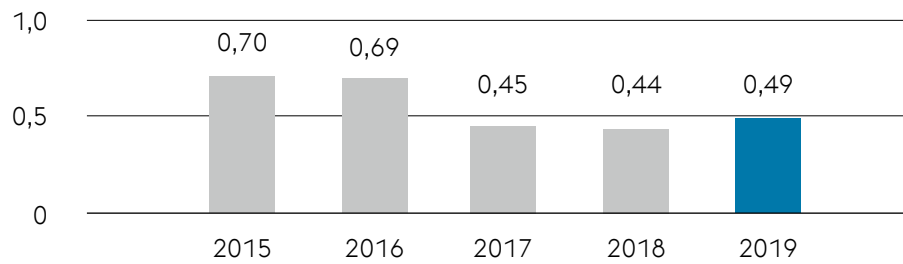
## EMISII SO<sub>2</sub>

kt



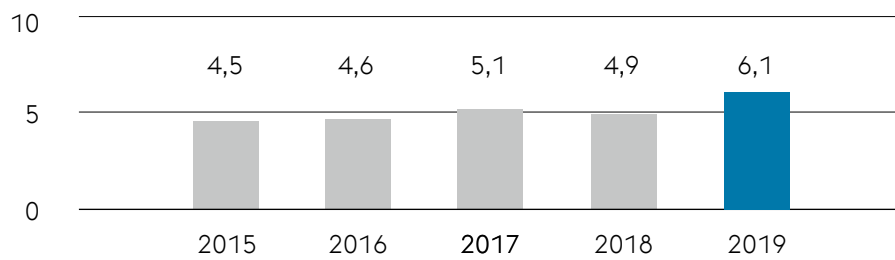
## EMISII SPECIFICE SO<sub>2</sub>

kg/t produs



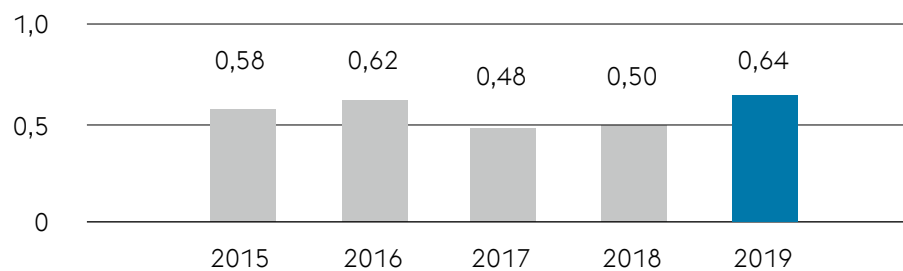
## EMISII NO<sub>x</sub>

kt



## EMISII SPECIFICE NO<sub>x</sub>

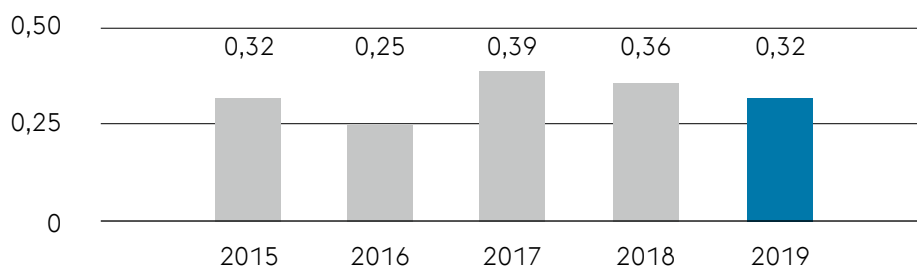
kg/t produs





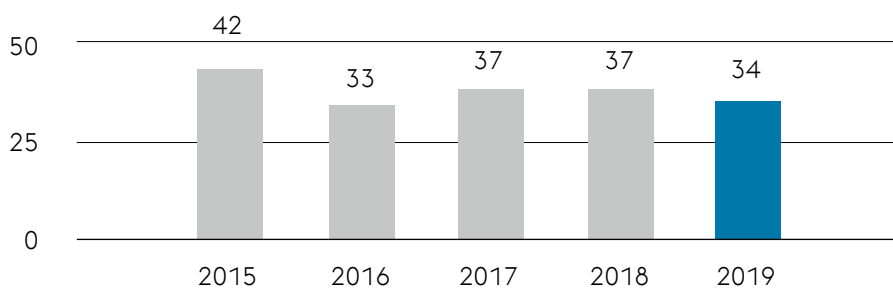
## EMISII ÎNREGISTRATE DE PRAF

kt



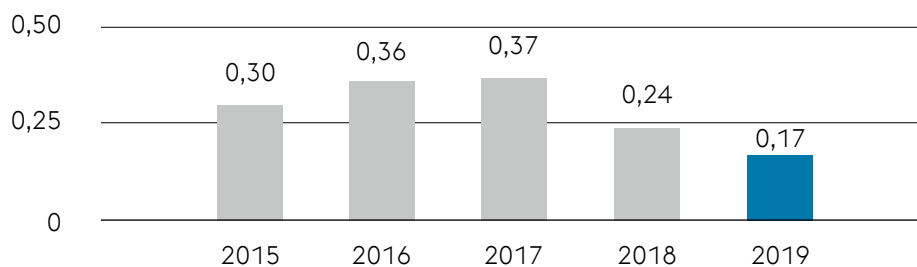
## EMISII SPECIFICE ÎNREGISTRATE DE PRAF

g/t produs



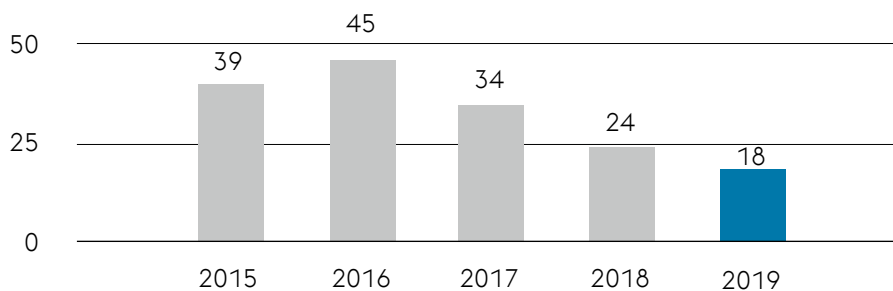
## EMISII DE COMPUȘI ORGANICI VOLATILI

kt

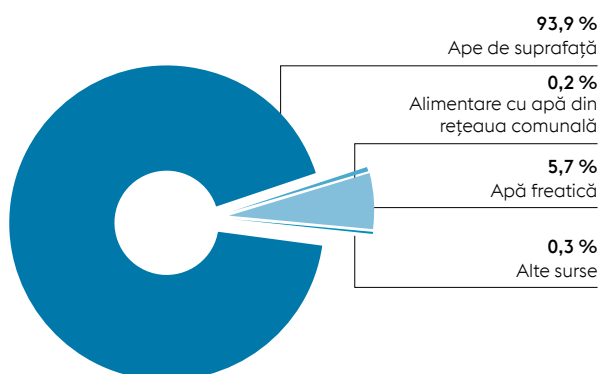


## EMISII DE COMPUȘI ORGANICI VOLATILI, SPECIFICE

g/t produs

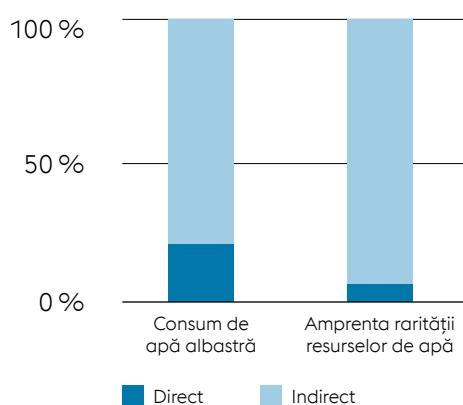


## CAPTAREA APEI 2019



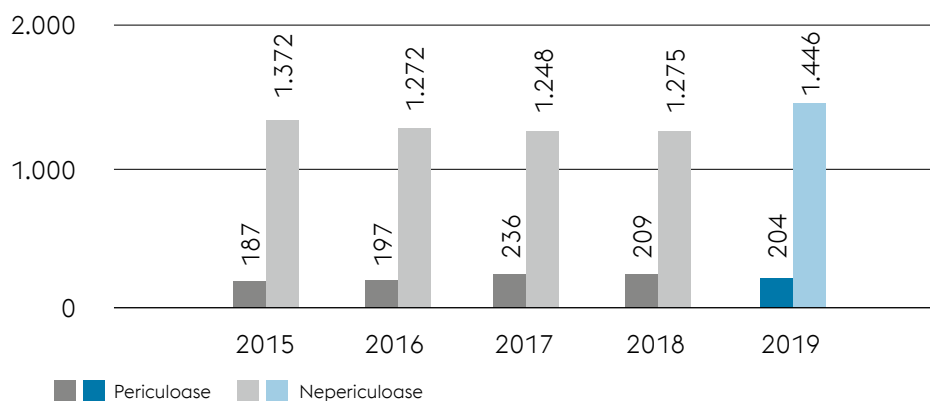
## AMPRENTA APEI

în %



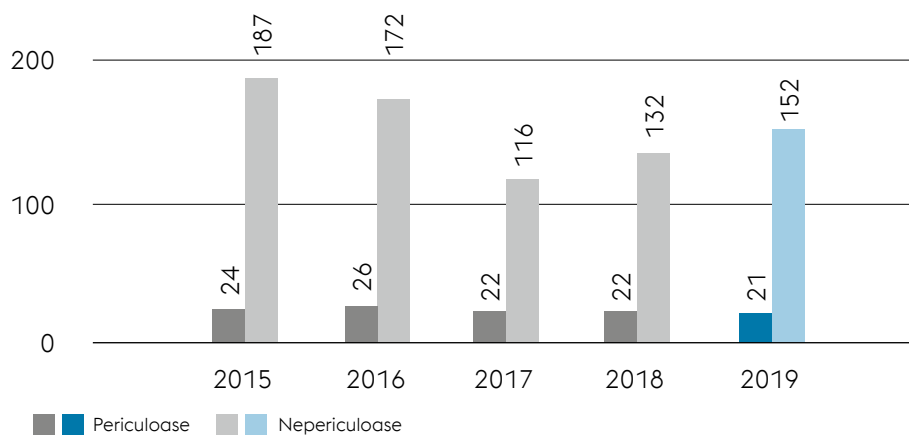
## CANTITATEA DE DEȘURI

kt



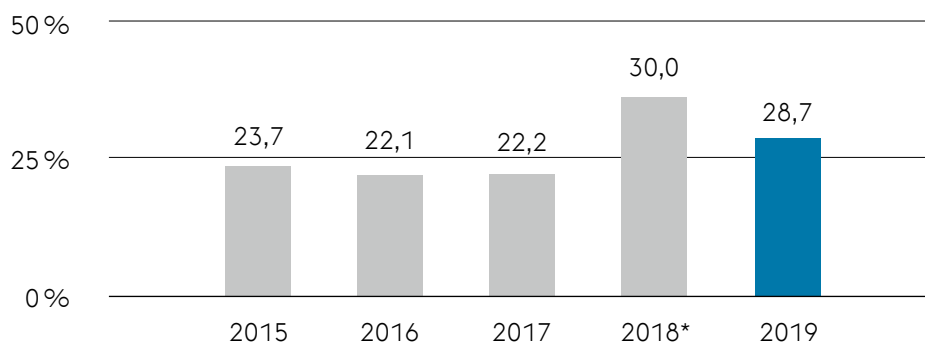
## CANTITATEA SPECIFICĂ DE DEȘURI

kg/t produs



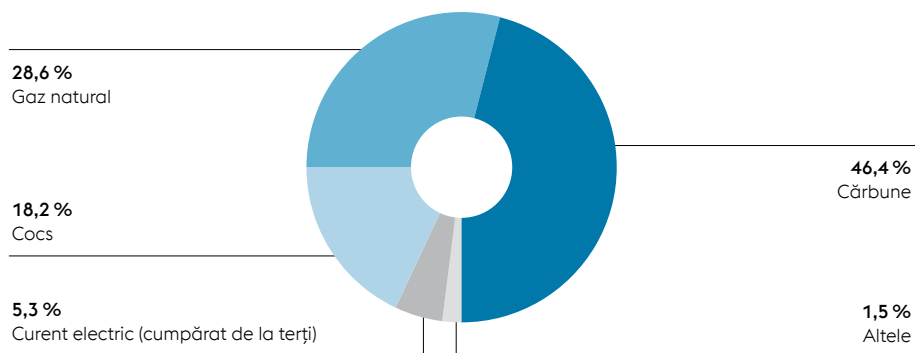
## RATA DE RECICLARE

în %



\* Din 2018: rata de reciclare pentru fier în funcție de producție  
(=procentul de fier în produs din materii prime secundare, ca de ex. fier vechi)

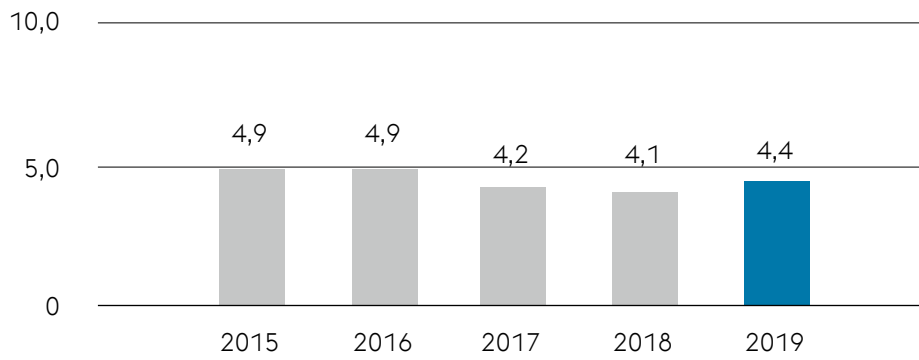
## COTE ALE SURSELOR DE ENERGIE 2019



## CONSUM SPECIFIC TOTAL DE ENERGIE

---

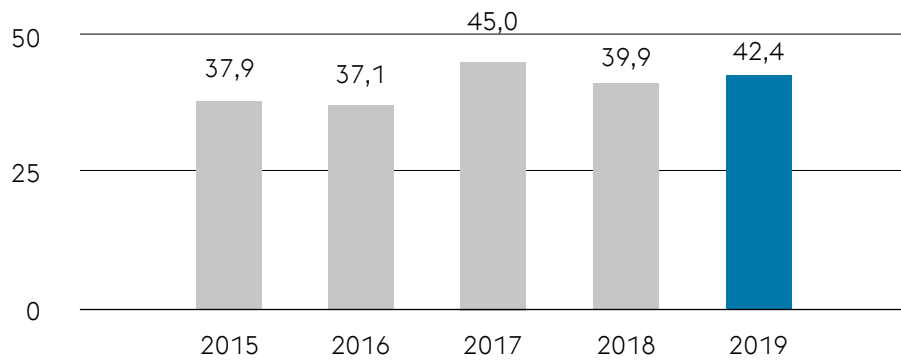
MWh/t produs



## CONSUM TOTAL DE ENERGIE

---

TWh



# ANGAJAȚI

Succesul nostru din poziția de concern tehnologic se bazează pe competențele speciale și gradul ridicat de motivare al angajaților noștri. Voestalpine apreciază o cultură corporativă bazată pe valori, pe diversitatea și individualitatea angajaților precum și pe calificarea acestora, fapte ce se oglindesc și în principiile strategiei CR.

## Cultura corporativă

Generăm o cultură corporativă apreciativă, în care cerem și susținem încrederea, diversitatea, auto-determinarea și preluarea răspunderii. Cultura voestalpine este dezvoltată continuu în acest sens, ca un simbol al identității la nivelul concernului.

## Diversitatea

Apreciem individualitatea tuturor angajaților noștri și a abilităților acestora, indiferent de sex, vârstă, origine, religie, orientare sexuală sau orice formă de dizabilitate și asigurăm premisele pentru egalitatea de șanse, precum și un mod de lucru sănătos și orientat în funcție de vârstă.

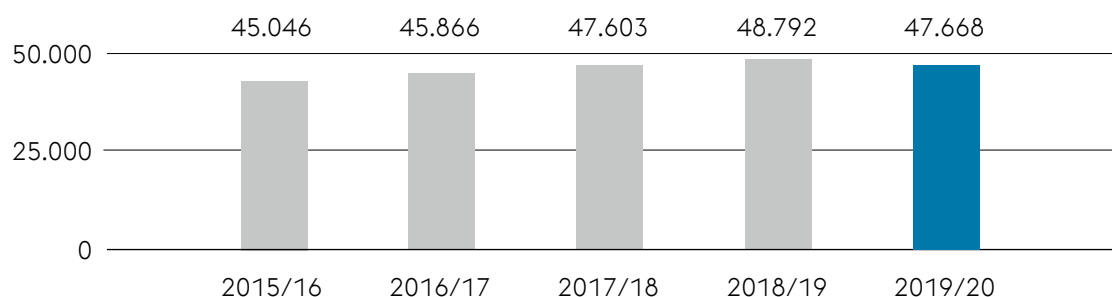
## Formarea și perfecționarea

Calificarea angajaților voestalpine este stimulată prin măsuri orientate, care să stimuleze posibilitățile lor de dezvoltare profesională. În plus, vedem dezvoltarea tinerilor precum și învățarea continuă ca un factor durabil determinant al succesului pentru companie.



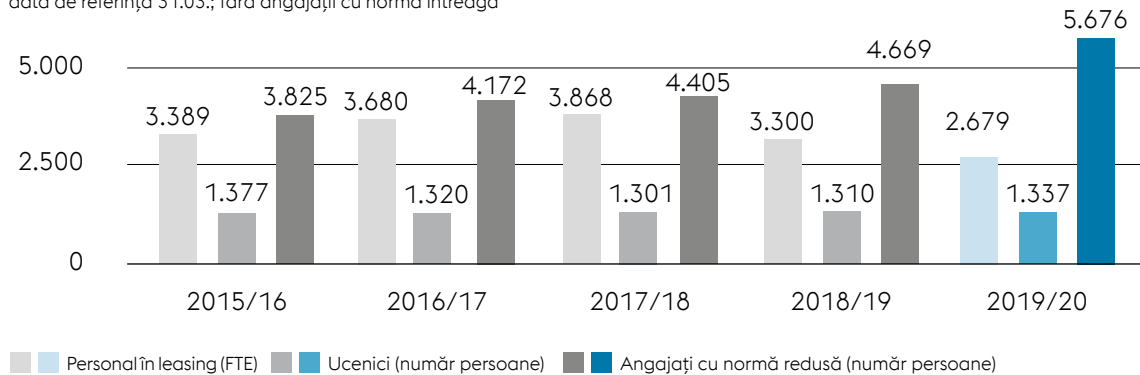
## TENDINȚA CIFRELOR DE PERSONAL

personal (fără ucenici și personal în leasing, Headcounts), per exercițiu financiar



## STRUCTURA ANGAJAȚILOR ÎN FUNCȚIE DE RELAȚIA DE MUNCĂ

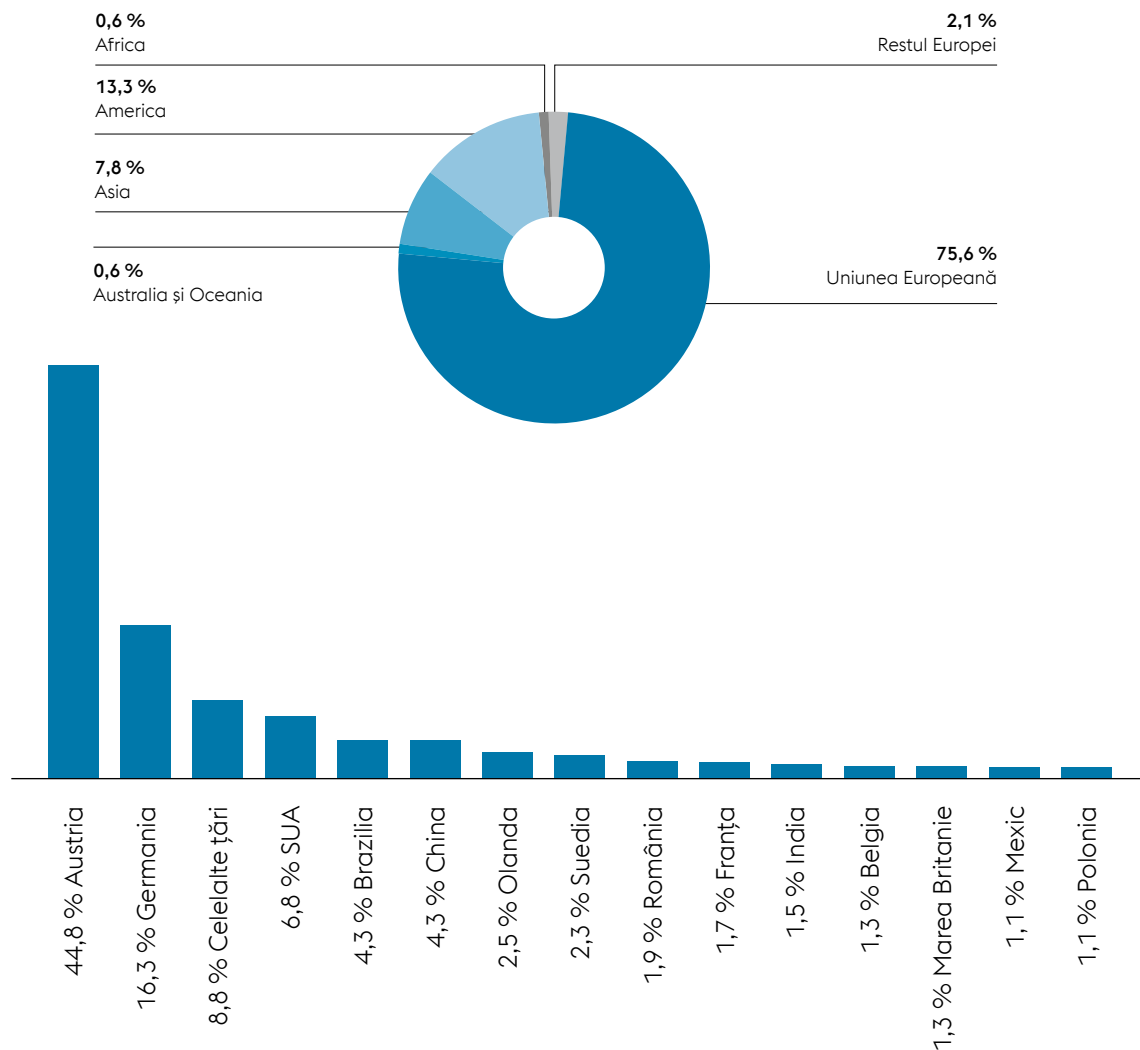
data de referință 31.03.; fără angajații cu normă întreagă



## SITUAȚIA PERSONALULUI PE REGIUNI

data de referință 31.03.2020, echivalent full-time

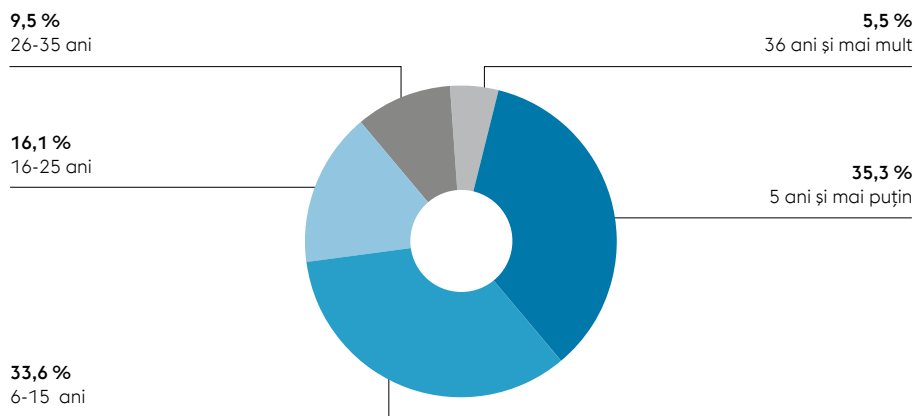
Angajații din Marea Britanie au fost trecuți de la rubrica „Uniunea Europeană” la „Restul Europei”.



## APARTENENȚA LA COMPANIE

data de referință 31.03.2020

Toți angajații, cu excepția ucenicilor, practicanților, prestatorilor de servicii independenți, studenți/doctoranzi



## EGALITATEA ÎN DREPTURI ȘI DIVERSITATEA

În concernul voestalpine lucrează la nivel mondial circa 50.000 de angajați (FTE). Fiecare angajat este valoros prin calitățile și abilitățile sale și trebuie respectat ca atare. Aderarea la „Carta diversității” în februarie 2018 prin semnarea acesteia de către CEO al voestalpine confirmă atitudinea concernului față de diversitate și tratamentul egal. voestalpine își declară aprecierea față de toți oamenii cu care se află în relație (angajați, clienți, parteneri de afaceri), indiferent

de sex, culoarea pielii, naționalitate, origine etnică, religie sau orientare politică, deficiențe, vârstă, orientare sexuală sau identitate. Această mărturisire și măsurile corespunzătoare asigură un climat de acceptare și încredere reciprocă. Așa cum este stabilit în capitolul „Respect și integritate” în Codul de Conduită al voestalpine, în concern nu este tolerată nicio formă de discriminare.

## PERSOANE CU DEFICIENȚE

În Austria, angajatorii din companiile cu peste 25 de angajați sunt obligați să asigure locuri de muncă pentru persoane cu deficiențe. În Austria 752 de persoane au anunțat că au statut de favorizat în conformitate cu Legea privind angajarea persoanelor cu deficiențe. Din motive de protecție a datelor, în afara Austriei nu sunt evidențiate cazurile persoanelor cu dizabilități.

Pentru voestalpine este de la sine înțeles că în toate locațiile se îndeplinesc obligațiile legale de angajare și integrare a persoanelor cu deficiențe. În plus, diverse măsuri garantează un climat de respect reciproc în concern. Sprijinim măsuri de integrare inclusiv în afara granițelor concernului.

## FEMEILE ÎN voestalpine

data de referință 31.03.

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Femei total	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %	14,7 %
Personal de conducere de sex feminin	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %	12,5 %
Angajați de sex feminin	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %	29,1 %
Muncitori de sex feminin	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %	5,8 %
Ucenici de sex feminin (domeniu tehnic)	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %	15,6 %
Ucenici de sex feminin (alte domenii)	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %	47,8 %

## FORMARE ȘI PERFECȚIONARE

La voestalpine, calificarea înaltă a personalului reprezintă condiția preliminară pentru inovație și calitate, asigurând astfel succesul companiei. Numeroase măsuri susțin așadar formarea și perfecționarea profesională a angajaților și extind în plus posibilitățile lor de dezvoltare profesională. Costurile totale pentru dezvoltarea

personală s-au ridicat în exercițiul financiar 2019/20 la peste 53 milioane euro. 64,4 % dintre toți angajații din concern au beneficiat de măsuri de formare și perfecționare. Volumul de școlarizare în exercițiul financiar 2019/20 a fost de 781.539 ore, ceea ce reprezintă în medie 25,4 ore per angajat instruit.

## UCENICI

La data de referință 31.03.2020, în concernul voestalpine erau în curs de calificare 1.337 ucenici în aproximativ 50 de meserii, mare parte dintre ei (62,8 %) în locațiile din Austria. 22,1 % se aflau în curs de calificare în Germania în cadrul Sistemului Dual. Datorită școlarizării orientate pe necesar, aproape tuturor ucenicilor care își absolvă stagiul cu succes li se poate oferi un

contract de muncă. voestalpine consideră că este sarcina sa clară să investească în calificarea cadrelor tinere. În acest context, pe lângă o calificare profesională excelentă, dezvoltarea capacităților personale și sociale este la fel de importantă. În prezent concernul investește mai mult de 70.000 de euro în calificarea unui ucenic.



# Sănătate & siguranță



Siguranța și sănătatea oamenilor sunt valori centrale pentru voestalpine și au prioritate absolută.

Lucrăm în continuare la reducerea frecvenței accidentelor și la o creștere a nivelului de sănătate al tuturor angajaților din concernul voestalpine, indiferent de funcția în care activează. La nivelul concernului, considerăm standardele de sănătate valabile ca fiind un fundament al culturii corporative de succes în domeniul Sănătate & siguranță (h&s).

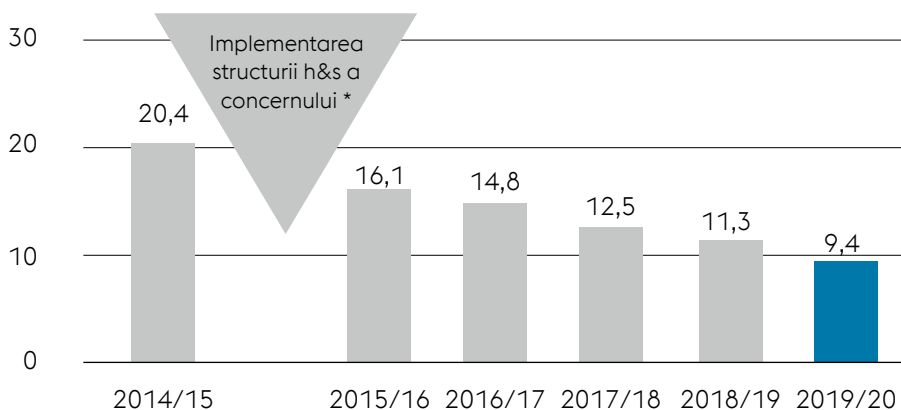


60 % dintre societățile concernului voestalpine dispun deja de un certificat conform unui sistem de management al muncii și sănătății. Cer-

tificarea conform noului standard internațional ISO 45001 are loc în cadrul recertificărilor în conformitate cu OHSAS 18001 în permanență.

## TENDINȚA FRECVENȚEI ACCIDENTELOR DE MUNCĂ (LTIFR)

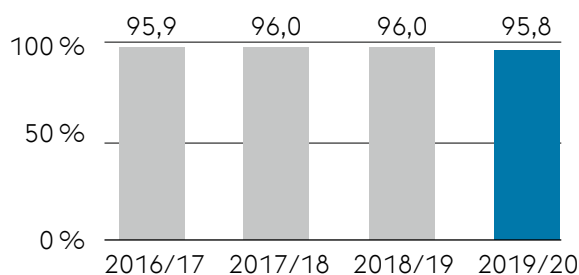
data de referință 31.03.



\* Modificarea definiției indicatorilor

## TENDINȚA COTEI DE SĂNĂTATE

data de referință 31.03.



Cota de sănătate indică valoarea procentuală a programului de lucru estimat, în care angajații au fost prezenți efectiv pe o perioadă predefinită.

# CONTACT & CASETA LUCRĂRII

## Contact

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/>

## Caseta redacțională

**Proprietar și deținător medii:** voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

**Editură și redacție:** voestalpine AG, Corporate Responsibility, T. +43/50304/15-6599  
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

**Întocmire, realizare:** 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

**Tipar:** Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Pentru a ușura lectura, s-a omis folosirea diferențierilor de gen.



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

**voestalpine**  
ONE STEP AHEAD.