

ZPRÁVA
O SPOLEČENSKÉ
ODPOVĚDNOSTI

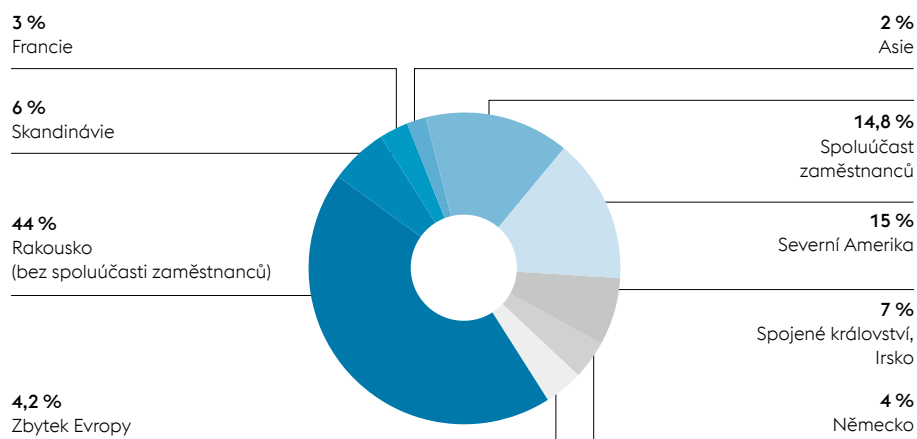
2019

VÝVOJ KLÍČOVÝCH UKAZATELŮ

Mio. EUR	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Výnosy z obratu	11 189,5	11 068,7	11 294,5	12 897,8	13 560,7
EBITDA	1 530,1	1 583,4	1 540,7	1 954,1	1 564,6
Marže EBITDA	13,7%	14,3%	13,6%	15,2%	11,5%
EBIT	886,2	888,8	823,3	1 180,0	779,4
Marže EBIT	7,9%	8,0%	7,3%	9,1%	5,7%
Zaměstnanci (FTE)	47 418	48 367	49 703	51 621	51 907
Náklady na výzkum	126,7	131,8	140,3	152,0	170,5
Provozní náklady / systémy v oblasti ochrany životního prostředí v Rakousku	222,0	237,0	231,0	258,0	299,1
Investice do životního prostředí (výrobní závody v Rakousku)	43,0	55,0	46,0	40,0	66,0
Výroba surové oceli (v mil. tun)	7,929	7,733	7,596	8,140	6,895

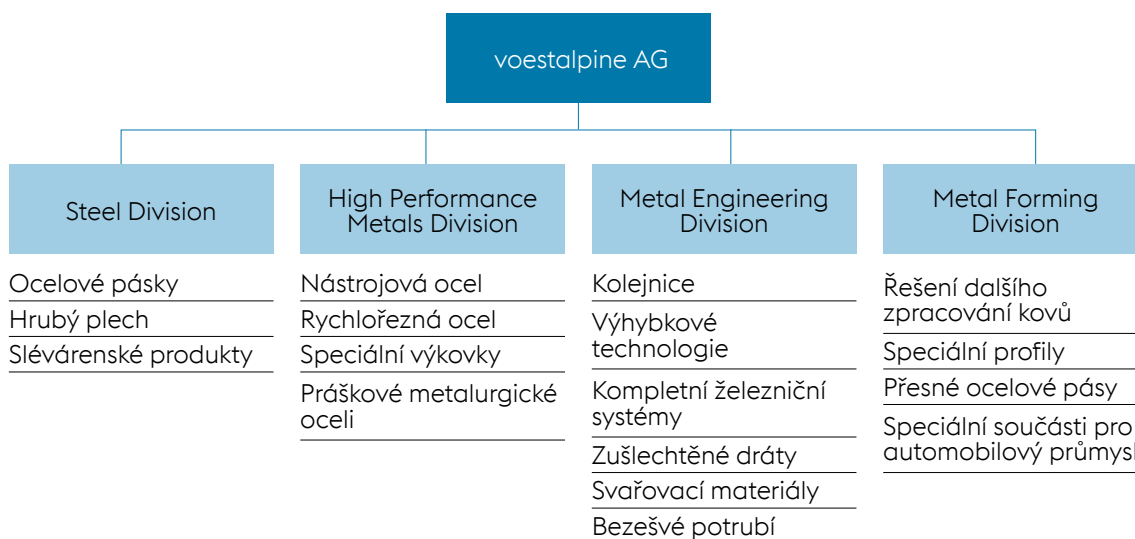
VLASTNICKÁ STRUKTURA

v % ke konci fiskálního roku 2018/19



STRUKTURA SPOLEČNOSTI

Koncern voestalpine je zastoupen na všech pěti kontinentech, ve více než 50 zemích. Čtyři divize koncernu zahrnují 500 společností. Skupina má své sídlo v rakouském Linci.



ZÚČASTNĚNÉ STRANY A ŘÍZENÍ V OBLASTI SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI

Prostřednictvím představenstva, manažerů a jednotlivých pracovníků je společnost voestalpine v pravidelném dialogu se zúčastněnými stranami, uvedenými níže. K tomuto účelu se využívá různých příležitostí, jako jsou diskuse a odborné panely, konference a veletrhy, setkání s analytiky a investory. K důležitým typům setkání za účelem strukturované komunikace s interními zúčastněnými stranami patří pravidelně organizované průzkumy

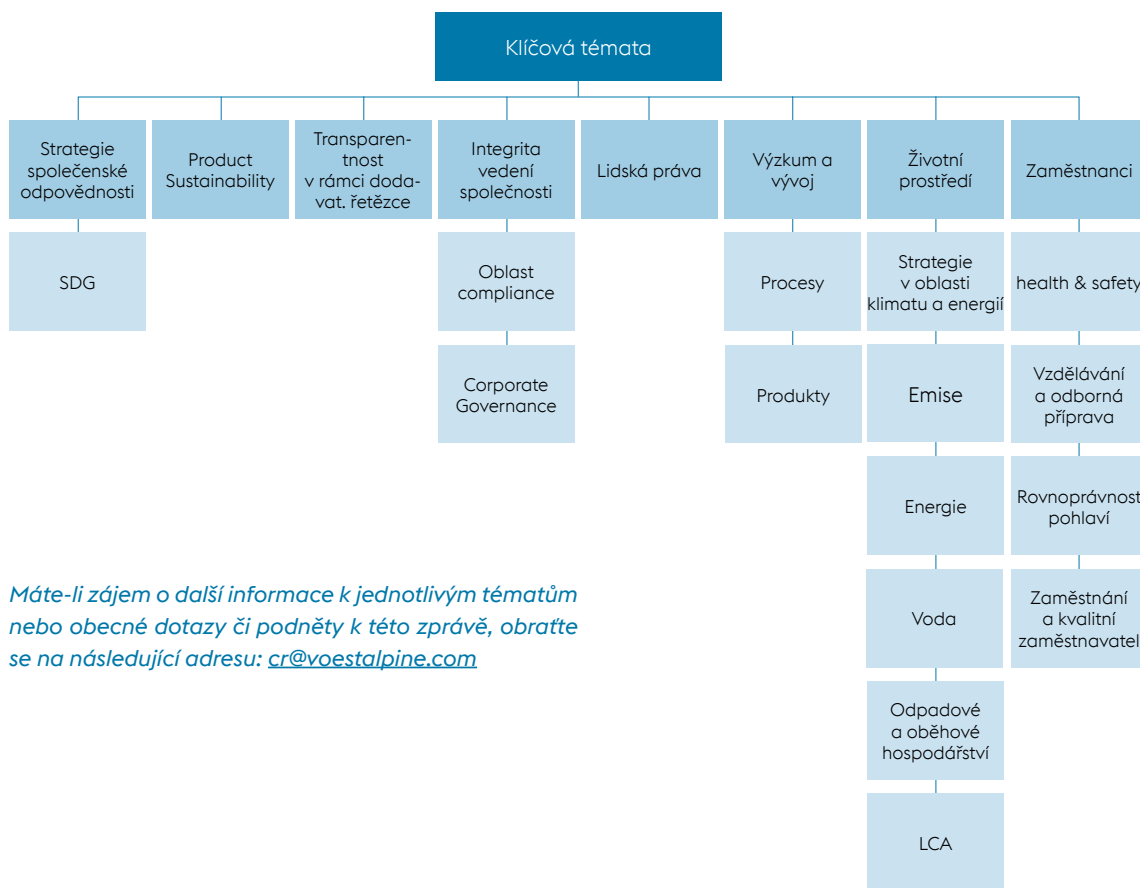
mezi zaměstnanci a roční hodnocení zaměstnanců. Dále je společnost voestalpine zastoupená v četných výborech zájmových skupin, v průmyslových sdruženích a iniciativách, jakož i platformách.

S jednotlivými zúčastněnými stranami probíhala ve sledovaném období komunikace v mnoha různých formátech a na různá témata.



Probíhající dialog se zúčastněnými stranami byl nejdůležitějším základem pro sběr klíčových témat.

Jako podstatné aspekty, pokud jde o cíle udržitelnosti společnosti voestalpine, byla identifikována následující témata:



Máte-li zájem o další informace k jednotlivým tématům nebo obecné dotazy či podněty k této zprávě, obraťte se na následující adresu: cr@voestalpine.com

INTEGRITA VEDENÍ SPOLEČNOSTI

Integrita vedení společnosti znamená řízení a kontrolu koncernu tak, aby byly zodpovědné a zaměřené na udržitelnou a dlouhodobou tvorbu hodnot (corporate governance), jakož i orientaci chování všech zaměstnanců koncernu na soulad s právními a interními pravidly, jakož i morálními a etickými hodnotami (compliance).

Integrita vedení společnosti

V zájmu zodpovědného řízení, které směřuje k udržitelné a dlouhodobé tvorbě hodnot, a v zájmu kontroly koncernu se představenstvo a dozorčí rada zavázaly plnit rakouský Kodex správy a řízení společností, a to již počínaje rokem 2003.

Oblast compliance

Zavázali jsme se dodržovat veškeré zákony ve všech zemích, kde společnost voestalpine vyvíjí svou činnost. Oblast compliance je pro nás zároveň výrazem kultury, která je založena na etických a morálních zásadách.

Lidská práva

Zavazujeme se k dodržování lidských práv v souladu s Chartou OSN a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a podporujeme iniciativu Global Compact OSN.



COMPLIANCE

Společnost voestalpine zavazuje své jednotlivé společnosti a své zaměstnance ve všech zemích, kde působí, aby dodržovali všechny zákony. Oblast compliance představuje však pro společnost voestalpine více než jen jednat v souladu se zákony a dalšími vnějšími předpisy. Je zároveň výrazem kultury, která je založena na etických a morálních zásadách. Zásady této firemní kultury pro jednání se zákazníky, dodá-

vatelem, zaměstnanci a dalšími obchodními partnery jsou výslovně zakotveny v Kodexu chování (Code of Conduct) společnosti voestalpine.

Stejně tak vyžaduje společnost voestalpine od svých dodavatelů, aby bez výjimky dodržovali všechny platné zákony v dané zemi, a zejména aby dodržovali a respektovali lidská práva jako základní hodnoty.

CORPORATE GOVERNANCE

Představenstvo a dozorčí rada společnosti voestalpine AG již v roce 2003 rozhodly o tom, že uznají rakouský Kodex správy a řízení společností, a bez výjimky zavedly i průběžně přijaté změny pravidel.

Vlastní závazek společnosti voestalpine AG se vztahuje kromě povinných „Pravidel typu L“ (Legal Requirements – právní požadavky) Kodexu i na veškerá „Pravidla typu C“ (Comply or Explain – dodržuj nebo vysvětli) a na „Pravidla typu R“ (Recommendation – doporučení). Kodex správy a řízení společností poskytuje rakouským akciovým společnostem rámec pravidel pro řízení společnosti a dohled nad ní. Kodex vychází z ustanovení rakouského práva v oblasti akciových společností, burzy cenných papírů a kapitálového trhu a dále ze zásad směrnic

OECD týkajících se správy a řízení společností. Poslední revize proběhla v lednu 2018. Kodex nabývá účinnosti dobrovolným vlastním závazkem dané společnosti. Kodex sleduje cíl řízení a kontroly společností a koncernů, které jsou zodpovědné a zaměřené na udržitelnou a dlouhodobou tvorbu hodnot. Tímto závazkem se společnost voestalpine k těmto cílům připojuje a usiluje o dosažení vysoké úrovně transparentnosti pro veškeré zúčastněné strany společnosti.

Informace o transakcích se spřízněnými podniky a osobami, jakož i o souvisejících postupech (např. kartelové řízení) jsou průběžně zveřejňovány ve čtvrtletních zprávách a výroční zprávě společnosti voestalpine AG.

LIDSKÁ PRÁVA

Společnost voestalpine se zavazuje k dodržování lidských práv v souladu s Chartou OSN a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv. Od roku 2013 podporuje společnost voestalpine iniciativu Global Compact OSN (UN Global Compact, UNGC), v jejíchž deseti principech je obsažen požadavek prosazování lidských práv a dále též dodržování pracovních norem, ochrana životního prostředí či boj proti korupci.

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ

Přibližně 80 % všech zaměstnanců v koncernu voestalpine je v pracovním vztahu upraveném kolektivní smlouvou. Každý zaměstnanec má svobodu a právo vstoupit do odborů. Ve všech společnostech koncernu voestalpine mohou řadoví zaměstnanci volit do rady zaměstnanců. V koncernu existuje evropská rada zaměstnanců a koncernová rada zaměstnanců, které mají dobrý základ pro diskuzi s vedením.

DĚTSKÁ PRÁCE A NUCENÁ PRÁCE

Společnost voestalpine je striktně proti dětské, nucené a povinné práci. V celém koncernu dosud není znám ani jeden případ takovýchto praktik. Společnost voestalpine netoleruje jakoukoli formu dětské, nucené či povinné práce ani u svých dodavatelů či obchodních partnerů.

V Kodexu chování pro obchodní partnery společnosti voestalpine se k tomu uvádí:

Obchodní partneři se zavazují respektovat a dodržovat lidská práva jako základní hodnoty, a to na základě Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a Charty OSN. To platí zejména pro zákaz dětské a nucené práce, zákaz jakékoliv formy obchodování s lidmi, rovné zacházení se zaměstnanci a právo na zastupování a kolektivní vyjednávání.

OBCHODOVÁNÍ S LIDMI A MODERNÍ OTROCTVÍ

Společnosti koncernu voestalpine, které podléhají britskému zákonu o moderních typech otroctví, splňují předepsané požadavky, a to prostřednictvím vydání odpovídajícího stanoviska. V Kodexu chování a Kodexu chování pro obchodní partnery jsou obchodování s lidmi a moderní otroctví explicitně uvedeny a výslovně zapovězeny.

ŠKOLENÍ V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV PRO BEZPEČNOSTNÍ PERSONÁL

Bezpečnostní pracovníci podnikové ochranky společnosti voestalpine jsou převážně nominováni z řad vlastních zaměstnanců. Pro zaměstnance externích firem platí taktéž Kodex chování, popřípadě pro jejich zaměstnavatele Kodex chování pro obchodní partnery. V obou dokumentech je zakotveno dodržování lidských práv.

Školení vlastních zaměstnanců k tomuto tématu provádí společnost voestalpine sama, školení externích bezpečnostních pracovníků zajišťuje příslušný zaměstnavatel.

PRÁVA PŮVODNÍCH NÁRODŮ

Vzhledem k tomu, že společnost voestalpine působí výhradně v rozvinutých průmyslových oblastech, domorodí obyvatelé nejsou ve svých právech jejími aktivitami omezováni.

VÝZKUM A VÝVOJ

Neustále provádíme výzkum týkající se inovativních produktů a procesů a vyvíjíme nové technologie, abychom i nadále byli měřítkem, pokud jde o efektivitu při využívání zdrojů a ochranu životního prostředí.

Aktivně se zabýváme řízením znalostí uvnitř společnosti i navenek, což považujeme za klíč k úspěchu. O vzdělávání a odbornou přípravu našich výzkumných pracovníků se staráme sami, sdílíme své znalosti v rámci celého koncernu a díky této odborné výměně názorů se nám daří docílit synergií.

I v oblasti výzkumu klademe důraz na dlouhodobé vztahy plné důvěry s našimi zákazníky a dodavateli a úzce spolupracujeme s vysokými školami a vědeckými institucemi.

Společnost voestalpine je zaměřená na technologie a jako taková potřebuje mít zajištěný

neustálý vývoj nových produktů a výrobních procesů, aby se mohla odlišit od konkurence a i nadále být v tržním prostředí úspěšná. Právě tímto způsobem inovace napomáhají další existenci podniku. Výzkum a vývoj (VaV) je proto stěžejním prvkem udržitelné podnikové strategie společnosti voestalpine.



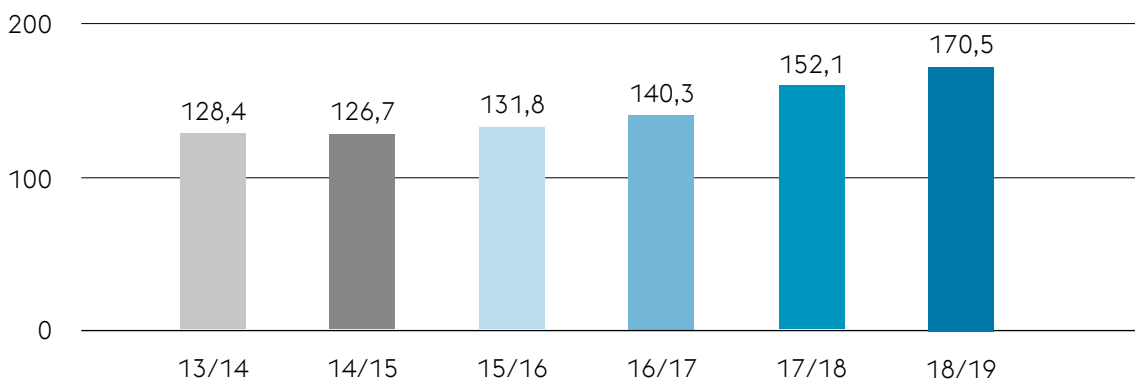
NÁKLADY NA VÝZKUM

Setrvale rostoucí výdaje na výzkum v posledních letech odrážejí to, jaký význam je výzkumu a vývoji v rámci koncernu přikládán.

Ve fiskálním roce 2018/19 bylo na tento účel vynaloženo 170,5 milionu EUR (+12,1 %).

HRUBÉ VÝDAJE NA VAV

(kromě kapitálových investic ve vztahu k VaV) za fiskální rok, v mil. EUR



OCEL – UDRŽITELNÝ MATERIÁL

Ocel je jedním z nejdůležitějších materiálů, které nás obklopují v každodenním životě – žádnou oblast života si nelze představit bez oceli, ať už se jedná o budovy nebo vybavení domácnosti, oblast průmyslu či mobility. V důsledku nárůstu životní úrovně v mnoha rozvíjejících se zemích neustále roste i spotřeba oceli. Zároveň je ve vztahu ke klimatu a ochraně životního prostředí zapotřebí zaujmout nové stanovisko vůči surovinám. Na jedné straně si v této oblasti ocel vede dobře, protože je téměř neomezeně recyklovatelná. Na druhé straně jsou její výroba a zpracování náročné na zdroje a energii. V souvislosti s cíli snižovat uhlíkovou stopu v hospodářství (dekarbonizace ekonomiky) se musejí oddělení výzkumu a vývoje v technologických koncernech, jako je voestalpine, potýkat s velkými výzvami.

I z hlediska využití může ocel přispět k trvale udržitelnému životnímu prostředí, a to zejména díky možnostem lehkých konstrukcí. Například v automobilovém průmyslu se

tak v lehkých konstrukcích používají vysoce pevné oceli se zvýšenou tvárností. Úspora hmotnosti karoserie se projeví ve snížení spotřeby paliva a nižších emisích vozidel. Ve vysoce účinných elektromotorech se využívá nízkoztrátová elektrotechnická ocel a inline lepené moduly z elektrotechnické oceli, čímž se realizuje důležitý příspěvek k elektromobilitě. Výhybky, optimalizované z hlediska životního cyklu, vybavené diagnostickými a asistenčními systémy, jakož i kolejnice z oceli odolné proti opotřebením umožňují dosáhnout maximální spolehlivosti železniční infrastruktury a zajišťují nejvyšší bezpečnost pro cestující.

Speciální oceli zvyšují účinnost konvenčních elektráren. Významnou roli hraje ocel také při výrobě elektřiny z obnovitelných zdrojů, například pomocí větrných turbín. Vysoce výkonné oceli se speciální povrchovou úpravou jsou zárukou dlouhé životnosti a menších nároků na údržbu v oblasti výroby náradí a nástrojů.

INOVACE PRO UDRŽITELNÉ VÝROBNÍ PROCESY

Výroba oceli zůstane i v budoucnu energeticky náročným procesem. Společnost voestalpine neustále pracuje na nových řešeních pro dekarbonizaci ve výrobě. Pomocí překlenovacích technologií, založených především na zemním plynu, jak je tomu v novém závodě přímé redukce v Texasu, usiluje společnost voestalpine o nahrazení uhlí alternativními palivy. Dalším krokem je další rozvoj přímé redukce s vodíkem namísto zemního plynu.

V lokalitě Linec je v současné době budován provoz pro vodíkovou elektrolýzu s cílem proz-

koumat tuto technologii a její potenciál pro výrobu oceli. V rámci základního projektu SuSteel nyní probíhá výzkum přímé výroby oceli pomocí vodíkové plazmy. Za tímto účelem již také probíhá výstavba pilotního provozu v Donawitzu.

Velkým přínosem k dalšímu vývoji a optimalizaci stávajících výrobních procesů, pokud jde o snížení spotřeby zdrojů a energie, je digitalizace. Díky využití mechatronických systémů či regulace založené na modelování a umělé inteligenci se daří značně zvyšovat účinnost procesů.

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Jednání zaměřené na ochranu životního prostředí je důležitou součástí firemní strategie koncernu voestalpine. Týká se všech oblastí výrobního řetězce a soustředí se na co nejhospodárnější využívání zdrojů – zejména surovin a energií – a na minimalizaci dopadu procesů a produktů na životní prostředí.

K dosažení těchto cílů se ve výrobních závodech společnosti voestalpine využívají ty nejlepší dostupné technologie a v rámci stávající výroby oceli se dále podporuje zvyšování efektivity, snižování emisí a dále i energetické úspory. Souběžně s tím se na zlepšování výsledků na poli ochrany životního prostředí výrazně podílí rovněž intenzivní výzkum nových výrobních procesů, které jsou šetrnější k životnímu prostředí, a v neposlední řadě i další vývoj materiálů a produktů.

Všechny tyto činnosti jsou řízeny prostřednictvím transparentních a efektivních systémů environmentálního managementu, které koncern voestalpine zavedl plošně.

Ve všech našich výrobních závodech se společnost voestalpine zavazuje k těmto zásadám:

- >> celostní odpovědnost za produkty,
- >> optimalizace výrobního postupu,
- >> zavedení systémů environmentálního managementu,
- >> zapojení zaměstnanců a jednání každého jednotlivce se zřetelem k životnímu prostředí,
- >> otevřený a věcný dialog.

Díky důslednému úsilí zaujímá společnost voestalpine vedoucí postavení v rámci evropského ocelářského průmyslu, například pokud jde o intenzitu emisí a účinnost zdrojů.

Emise ve vzduchu, půdě a vodě: minimalizace pomocí nejlepších dostupných technologií

Emisím pocházejícím z procesů se v důsledku fyzikálně-chemických specifíků stávajících výrobních postupů nelze úplně vyhnout. Své výrobní závody provozujeme v souladu s hospodářsky udržitelným využitím nejlepších dostupných technologií a kromě toho vyvíjíme nové přístupy s cílem minimalizovat dopady na životní prostředí, zejména vzduch, půdu a vodu

ních postupů nelze úplně vyhnout. Své výrobní závody provozujeme v souladu s hospodářsky udržitelným využitím nejlepších dostupných technologií a kromě toho vyvíjíme nové přístupy s cílem minimalizovat dopady na životní prostředí, zejména vzduch, půdu a vodu

Oběhové hospodářství a posuzování životního cyklu (Life Cycle Assessment, LCA)

Podporujeme celostní, komplexní a integrované posuzování a hodnocení materiálů (posuzování životního cyklu – Life Cycle Assessment), jakož i všech procesních a hodnotových řetězců v rámci oběhového hospodářství.

Strategie v oblasti klimatu a energií

Závazek týkající se nízkouhlíkové výroby:

Podporujeme dekarbonizaci hospodářského systému, o níž je dlouhodobě usilováno, a to kromě jiného prostřednictvím rozsáhlého výzkumu a vývoje nových technologií, což často realizujeme ve spolupráci s dalšími subjekty a v projektech napříč odvětvími. Navíc vedeme otevřený a konstruktivní dialog se zúčastněnými stranami, např. s tvůrci politik, vědeckými odborníky, vysokými školami a ekologickými organizacemi.



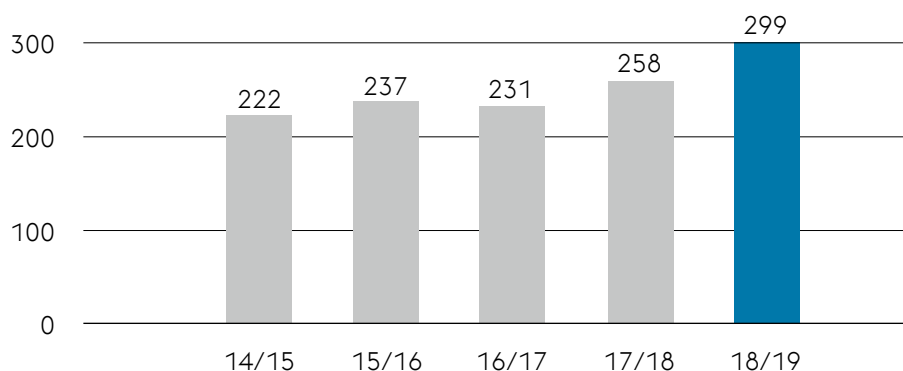
SYSTÉMY ENVIRONMENTÁLNÍHO MANAGEMENTU

Z celkového celosvětového počtu 130 koncernových společností, které jsou zahrnuty v interním systému sběru environmentálních dat, jich má přibližně 60 % zaveden systém environmentálního managementu podle normy ISO 14001, přičemž na tyto společnosti

připadá 100 % výroby surové oceli. Asi 15 % z uvedených výrobních lokalit disponuje kromě toho ověřením EMAS a více než 20 % pak má certifikovaný energetický management podle normy ISO 50001.

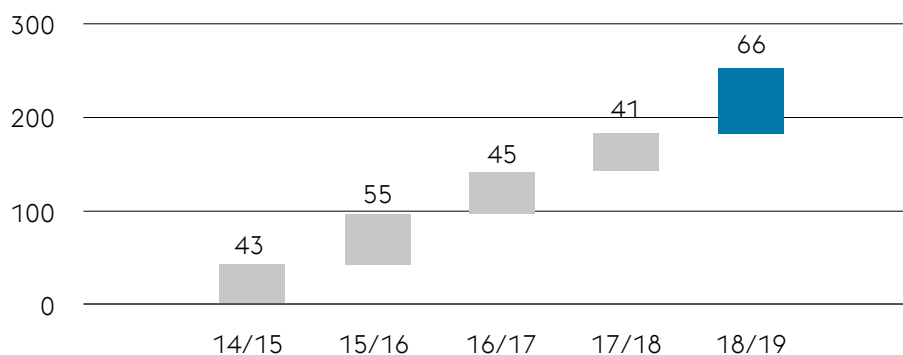
VÝDAJE SPOLEČNOSTI voestalpine AG VE VZTAHU K ŽIVOTNÍMU PROSTŘEDÍ

v mil. EUR



INVESTICE SPOLEČNOSTI voestalpine AG VE VZTAHU K ŽIVOTNÍMU PROSTŘEDÍ

(kumul.) v mil. EUR



EMISE DO OVZDUŠÍ

EMISE SKLENÍKOVÝCH PLYNŮ

Přímé emise skleníkových plynů zhruba 130 výrobních závodů společnosti voestalpine činily v kalendářním roce 2018 12,7 milionu tun, přičemž 85 % připadá na obě lokality na výrobu surové oceli v Rakousku – Linec a Donawitz.

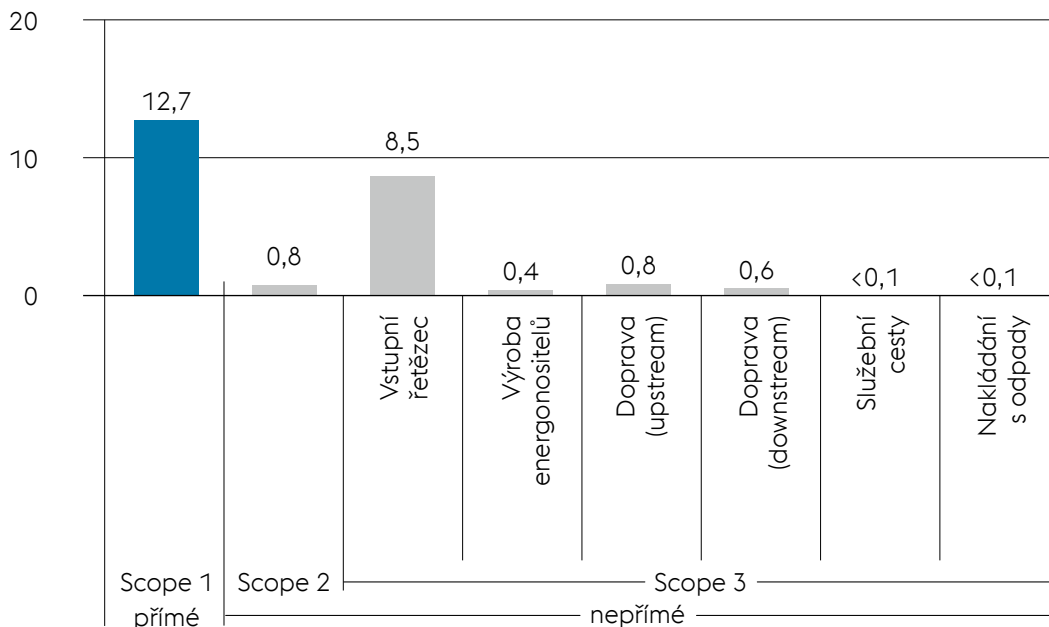
Společnost voestalpine klade velký důraz na transparentnost, a proto se mimo jiné od roku 2017 podílí na projektu „Carbon Disclosure Project“ (CDP). Pro tento účel byly v souladu s normou ISO 14064-3 komplexně vypočteny emise

skleníkových plynů pro všechny výrobní lokality v rámci celého hodnotového řetězce a byly též externě ověřeny.

Za transparentní způsob reportingu a za angažovanost v oblasti ochrany klimatu a klimatické strategie získala společnost voestalpine v roce 2018 vysoké hodnocení v rámci CDP na úrovni „B“.

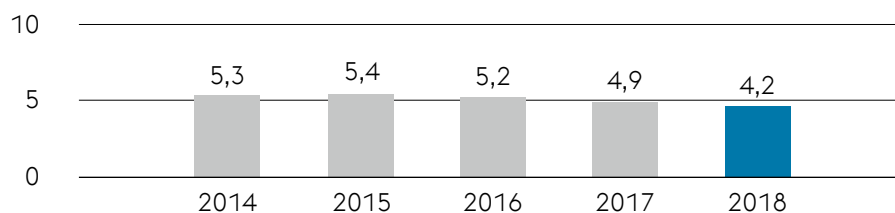
PŘÍMÉ A NEPŘÍMÉ EMISE SKLENÍKOVÝCH PLYNŮ

v mil. t CO₂e



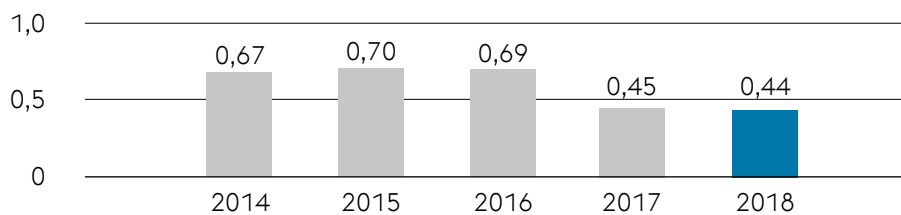
EMISE SO₂

kt



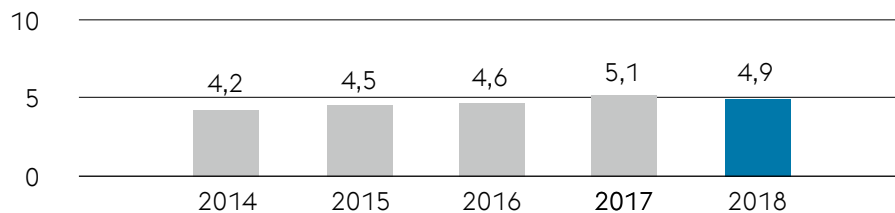
SPECIFICKÉ EMISE SO₂

kg/t produktu



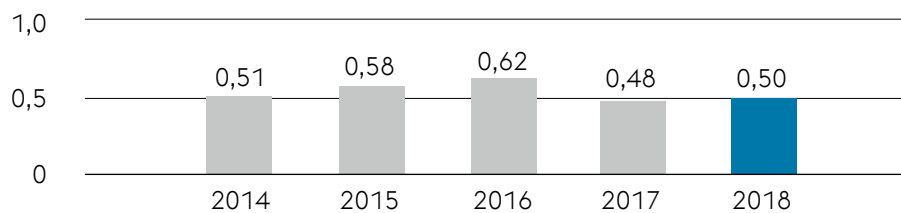
EMISE NO_x

kt



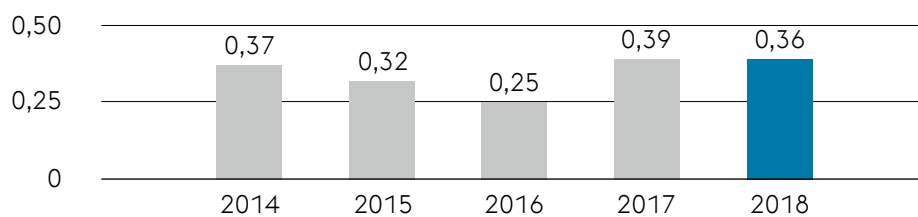
SPECIFICKÉ EMISE NO_x

kg/t produktu



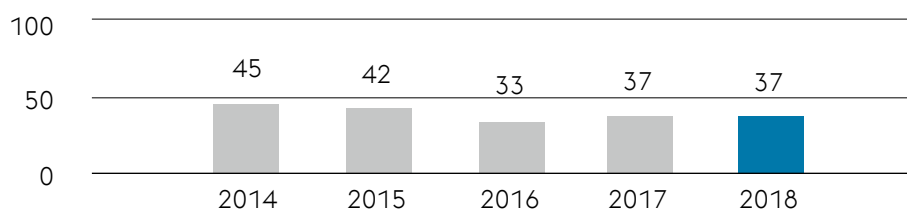
ZACHYCENÉ EMISE PRACHU

kt



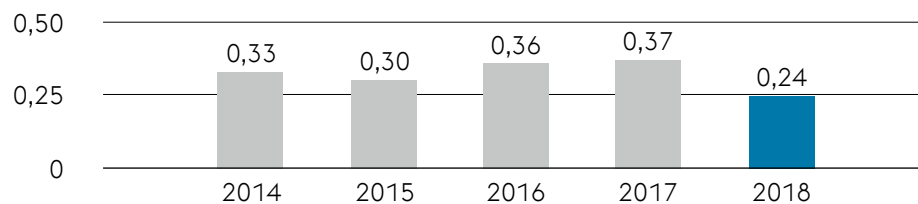
SPECIFICKÉ ZACHYCENÉ EMISE PRACHU

g/t produktu



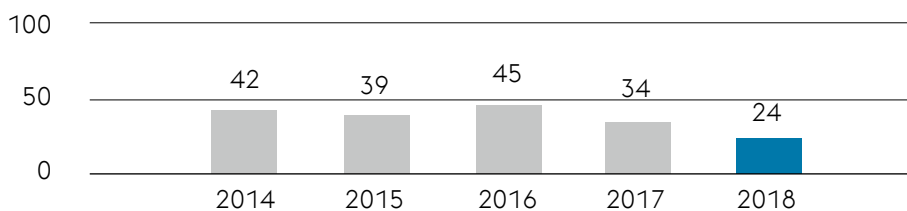
EMISE VOC

kt

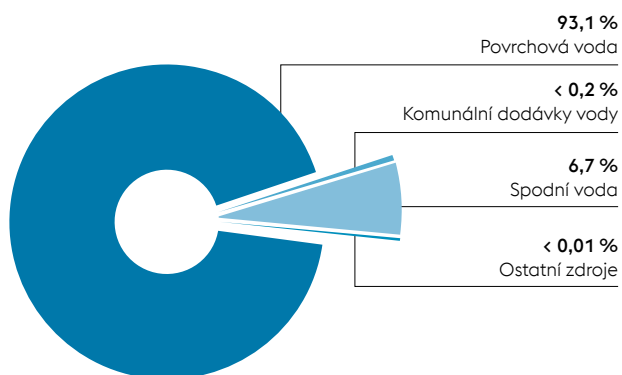


SPECIFICKÉ EMISE VOC

g/t produktu

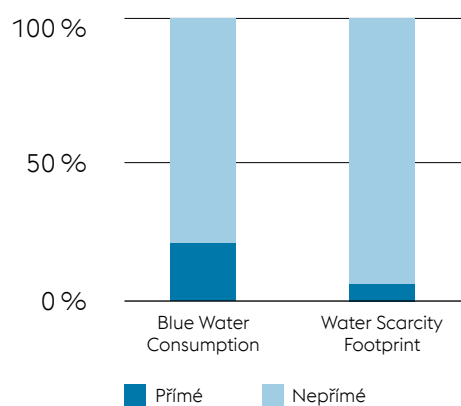


SPOTŘEBA VODY, R. 2018



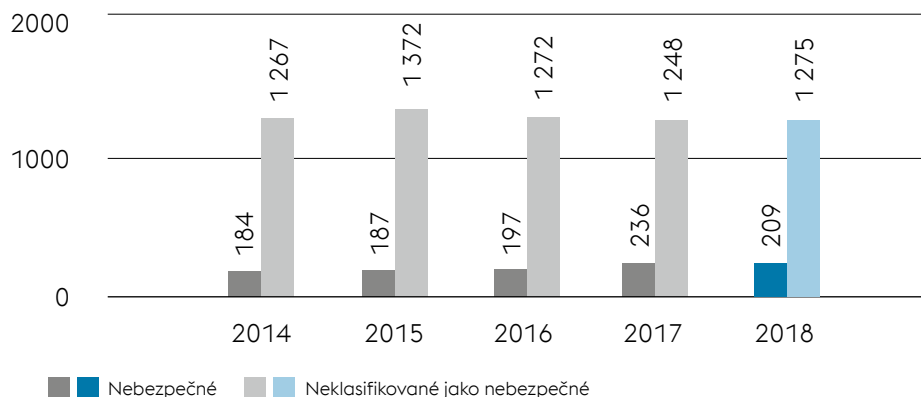
WATER FOOTPRINT voestalpine AG

v %



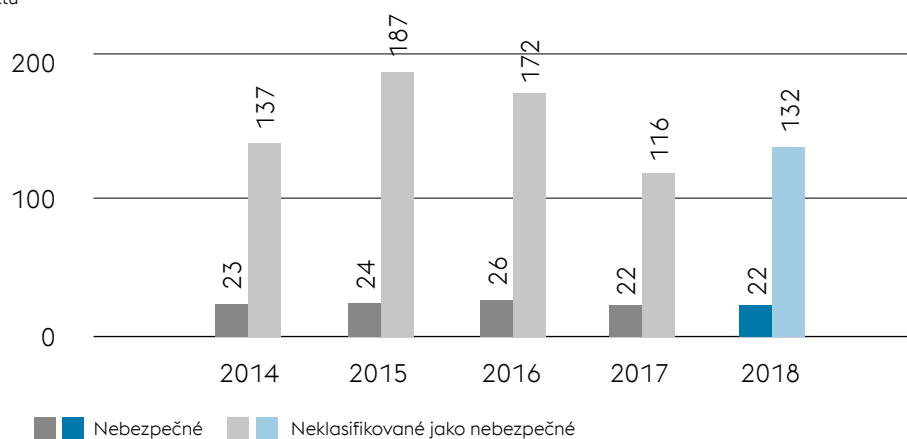
MNOŽSTVÍ ODPADŮ

kt



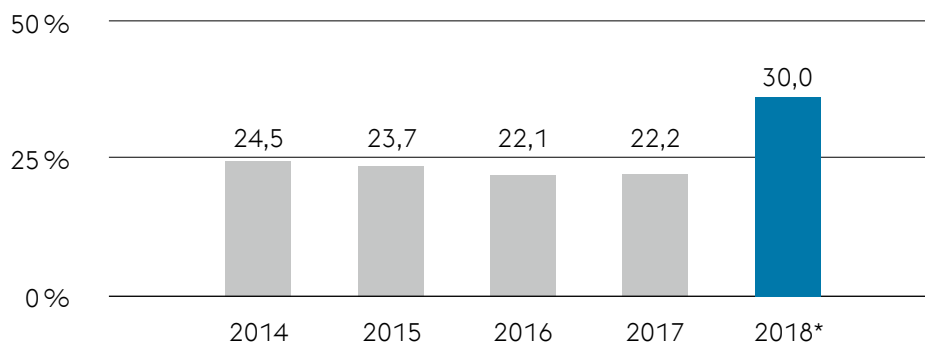
SPECIFICKÉ MNOŽSTVÍ ODPADŮ

kg/t produktu



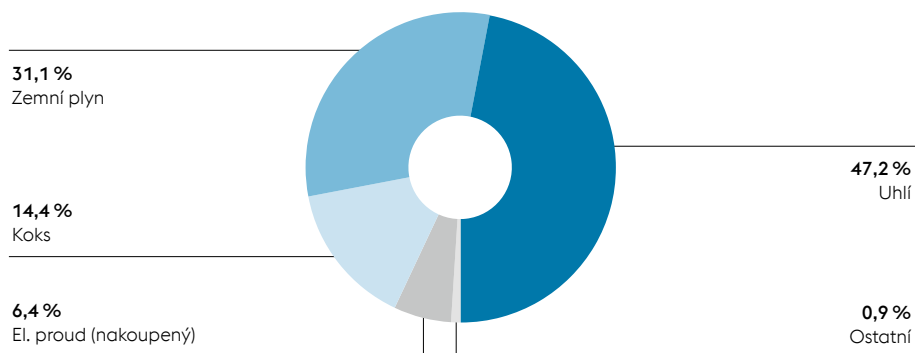
MÍRA RECYKLACE

v %



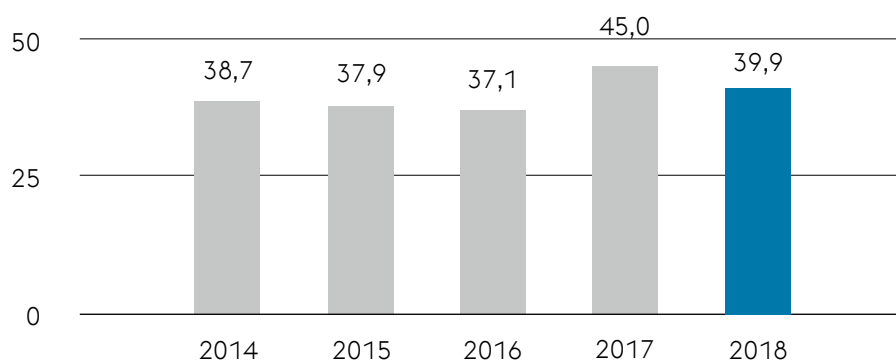
* Od roku 2018: Míra recyklace železa, měřeno na produktovém výstupu
(= obsah železa v produktu z druhotných surovin, jako je např. šrot)

PODÍLY Z HLEDISKA ZDROJŮ ENERGIE, 2018



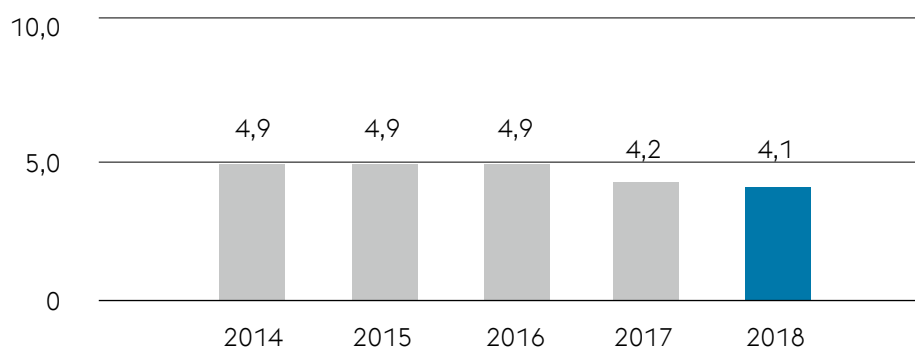
CELKOVÁ SPOTŘEBA ENERGIE

TWh



SPECIFICKÁ CELKOVÁ SPOTŘEBA ENERGIE

MWh/t produktu



ZAMĚŠTNANCI

Náš úspěch jakožto technologického koncernu spočívá na specifických kompetencích a vysoké motivaci našich zaměstnanců. Proto společnost voestalpine přikládá velký význam vytváření firemní kultury, která je zaměřená na respektování hodnot, dále rozmanitosti a individualitě zaměstnanců a jejich kvalifikaci, což se odráží i v hlavních principech strategie společenské odpovědnosti.

Firemní kultura

Vytváříme firemní kulturu, která je orientovaná na hodnoty a v níž požadujeme důvěru, různorodost, sebeurčení a převzetí odpovědnosti, přičemž tyto hodnoty též podporujeme. Firemní kultura společnosti voestalpine je neustále v tomto smyslu rozvíjena, jako znamení identity celého koncernu.

Rozmanitost

Vážíme si individuality všech našich zaměstnanců a jejich schopností, bez ohledu na pohlaví, věk, původ, náboženství, sexuální orientaci nebo možné postižení, a vytváříme podmínky pro rovné příležitosti a pracovní činnost, která chrání zdraví a je orientovaná na příslušnou životní fázi.

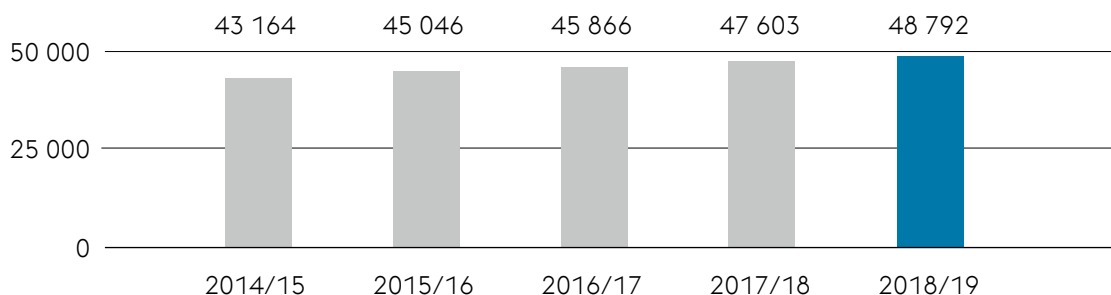
Vzdělávání a odborná příprava

Zaměstnanci společnosti voestalpine jsou podporováni prostřednictvím cílených opatření ve své kvalifikaci, čímž se rozšiřují možnosti jejich profesního rozvoje. Kromě toho spatřujeme jak odborný výcvik mladých lidí, tak i celoživotní vzdělávání jako faktor, který rozhoduje o dlouhodobém úspěchu celé společnosti.



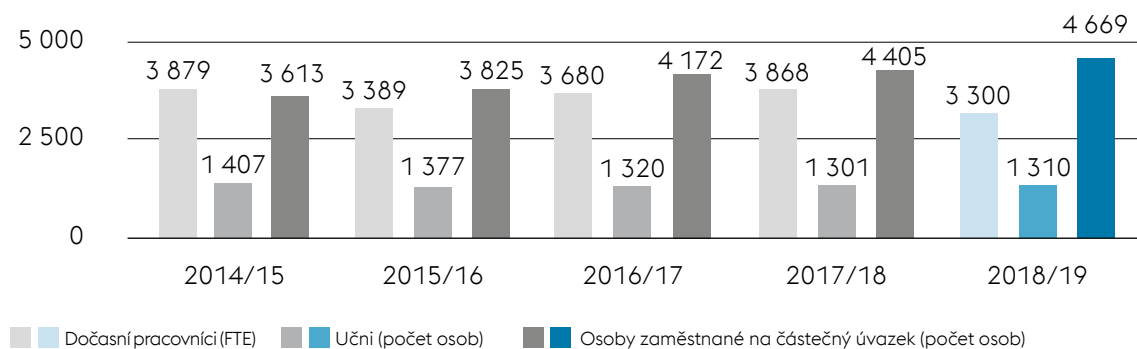
VÝVOJ POČTU ZAMĚŠTNANÝCH OSOB

Zaměstnanci (počet osob kromě učňů a dočasných pracovníků) ve fiskálním roce



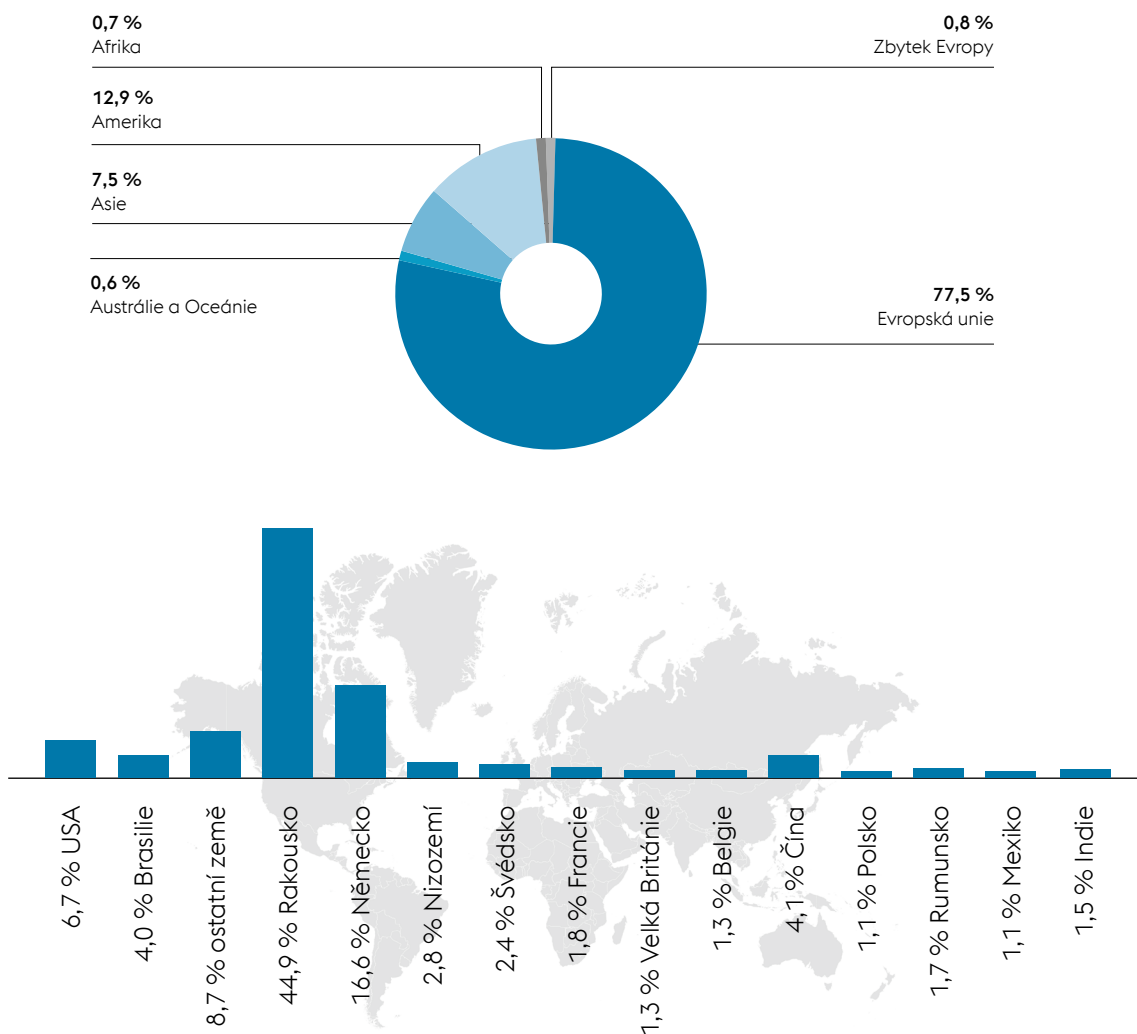
STRUKTURA ZAMĚŠTNANCŮ SPOLEČNOSTI PODLE TYPU PRACOVNÍHO VZTAHU

Vždy k datu 31. 3.; vyjma zaměstnanců na plný úvazek



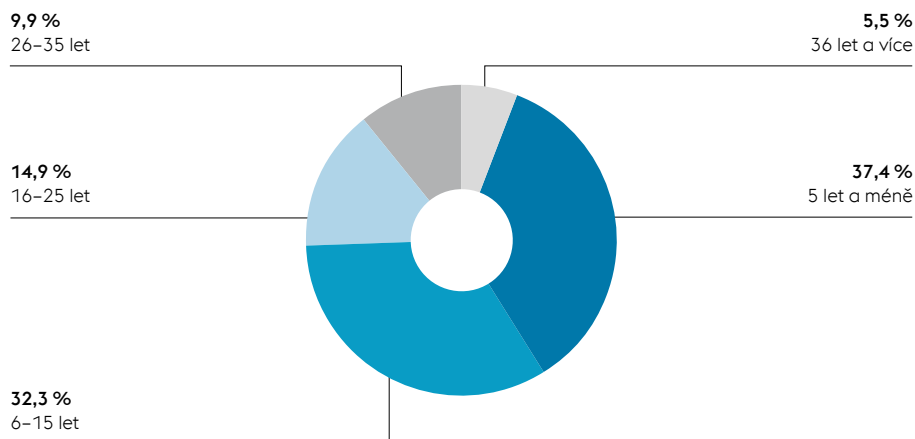
POČTY ZAMĚŠTNANCŮ PODLE REGIONŮ

k datu 31. 3. 2019, v přepočtu na FTE



SETRVÁNÍ U FIRMY

k datu 31. 3. 2019



ROVNOPRÁVNOST POHLAVÍ A ROZMANITOST

V koncernu voestalpine pracuje v globálním měřítku téměř 52 000 zaměstnanců (FTE). Každý z nich je hodnotný z hlediska individuálních předností a schopností, a jako takového je zapotřebí jej respektovat. Podpis „Charty rozmanitosti“ v únoru 2018 ze strany CEO koncernu voestalpine dokládá, že rozmanitost a rovnost patří k prioritám koncernu. Společnost voestalpine se zavazuje k zachování úcty vůči všem lidem, s nimiž je v kontaktu (zaměstnanci, zákazníci,

obchodní partneři), bez ohledu na pohlaví, barvu pleti, národnost, etnický původ, náboženské vyznání nebo světonázor, postižení, věk, sexuální orientaci či identitu. Tento závazek a příslušná opatření vytvářejí klima přijetí a vzájemné důvěry. Jak je uvedeno v kapitole „Respekt a integrita“ v Kodexu chování společnosti voestalpine, netoleruje se v rámci koncernu jakákoli forma diskriminace.

OSOBY S POSTIŽENÍM

V Rakousku se na firmy, které zaměstnávají 25 a více zaměstnanců, vztahuje povinnost zajistit pracovní místa pro osoby s postižením. Z důvodu ochrany osobních údajů se mimo Rakousko

možné postižení zaměstnanců neeviduje. Společnost voestalpine v příslušných výrobních lokalitách splňuje veškeré zákonné povinnosti, pokud jde o tento aspekt.

ŽENY VE SPOLEČNOSTI voestalpine

K datu 31. 3. 2019 bylo v koncernu voestalpine zaměstnáno 14,4 % žen. Podíl žen mezi dělníky činil 5,7 %, mezi administrativními pracovníky pak 28,9 %. Podíl žen na vedoucích pozicích (zaměstnanci s trvalou personální odpovědností, včetně mistrů, s výjimkou členů předsta-

venstva) činil k 31. 3. 2019 12,5 %. Ve většině těchto oblastí došlo k mírnému nárůstu podílu žen. Zvláště vysoký podíl žen je mezi učni, kteří absolvují učení netechnického zaměření (učnice, „ostatní“), a to 52,7 %.

PODÍL ŽEN

Vždy k datu 31. 3.

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Ženy celkem	13,3 %	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %
Ženy ve vedoucích pozicích	11,0 %	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %
Admin. pracovníce	28,4 %	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %
Dělnice	4,1 %	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %
Učnice (technické zaměření)	12,1 %	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %
Učnice (ostatní)	55,9 %	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %

VZDĚLÁVÁNÍ A ODBORNÁ PŘÍPRAVA

Společnost voestalpine chápe kvalifikaci zaměstnanců jako jednu z podmínek pro inovace a kvalitu, a tím i jako předpoklad úspěchu společnosti. Proto je zavedena řada opatření na podporu vzdělávání a odborné přípravy zaměstnanců, čímž se zároveň rozšiřují možnosti jejich profesního rozvoje. Celkové náklady na personální rozvoj činily ve fiskálním roce

2018/19 více než 54 milionů EUR. Vzdělávacích programů a odborné přípravy se na úrovni koncernu účastnilo 84,8 % všech zaměstnanců. Objem školení představoval ve fiskálním roce 2018/19 913 078 hodin, což činí na jednoho vyškoleného zaměstnance v průměru 22,1 hodiny.

health & safety



Bezpečnost a zdraví osob představují pro společnost voestalpine základní hodnoty a mají nejvyšší prioritu.

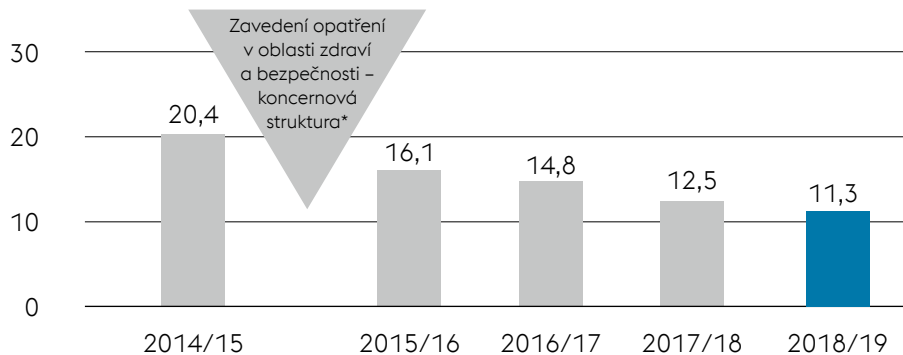
Pracujeme na dalším snižování nehodovosti a zvýšení indexu zdraví všech zaměstnanců koncernu voestalpine, bez ohledu na to, kde a na jaké pozici jsou zaměstnání.

Minimální bezpečnostní standardy platné pro celý koncern považujeme za základ úspěšné podnikové kultury v oblasti zdraví a bezpečnosti.



VÝVOJ NEHODOVOSTI (LTIFR)

k datu 31. 3.



* Změna definice ukazatelů

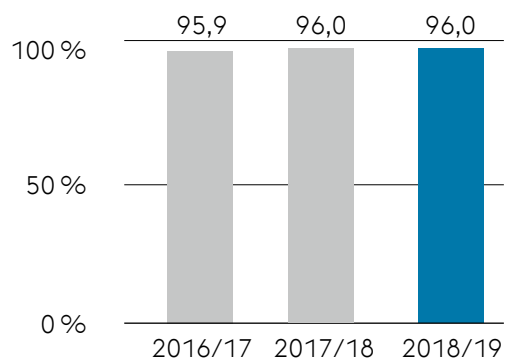
INDEX ZDRAVÍ

Index zdraví udává podíl plánované pracovní doby, kdy je zaměstnanec v průběhu předem

definovaného období skutečně přítomen na pracovišti.

VÝVOJ INDEXU ZDRAVÍ

k datu 31. 3.



ISO 45001

Celá řada společností koncernu voestalpine již disponuje certifikací v souladu se systémem řízení ochrany zdraví při práci.

Certifikace podle nové mezinárodní normy ISO 45001 probíhá v rámci recertifikace podle OHSAS 18001.

KONTAKTY A TIRÁŽ

Kontakt

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/group/en/group/corporate-responsibility/>

Tiráž

Majitel a nakladatel: voestalpine AG, voestalpine-Straße 1, 4020 Linz, Austria

Vydavatel a redakce: voestalpine AG, Corporate Responsibility, T. +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Návrh a realizace: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at



S cílem zajistit snazší čtení textu bylo upuštěno od uvádění variantních genderově specifických koncovek.

voestalpine AG

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

voestalpine

ONE STEP AHEAD.