

ZPRÁVA
O SPOLEČENSKÉ
ODPOVĚDNOSTI

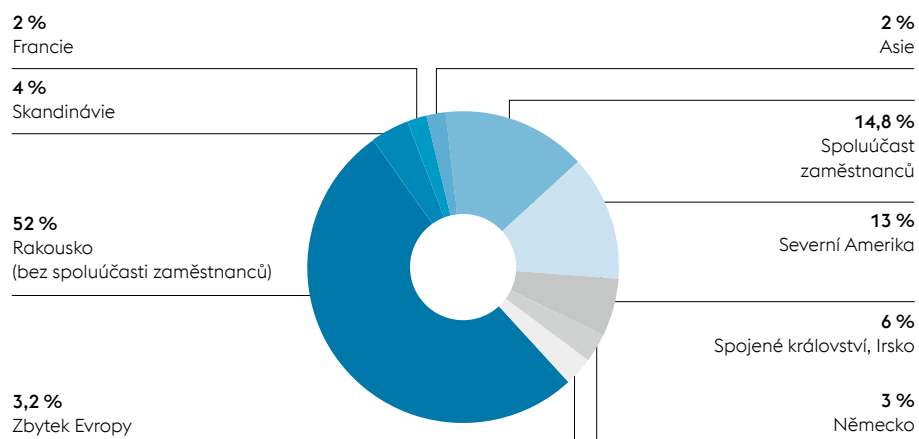
2020

VÝVOJ KLÍČOVÝCH UKAZATELŮ

| mil. EUR | 2015/16 | 2016/17 | 2017/18 | 2018/19 | 2019/20 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Výnosy z obratu | 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 |
| Marže EBITDA | 14,3 % | 13,6 % | 15,2 % | 11,5 % | 9,3 % |
| EBIT | 888,8 | 823,3 | 1 180,0 | 779,4 | -89,0 |
| Marže EBIT | 8,0 % | 7,3 % | 9,1 % | 5,7 % | -0,7 % |
| Zaměstnanci (v přepočtu na plný úvazek) ke konci fiskálního roku | 48 367 | 49 703 | 51 621 | 51 907 | 49 682 |
| Výdaje na výzkum | 131,8 | 140,3 | 152,0 | 170,5 | 174,4 |
| Provozní náklady na systémy v oblasti ochrany životního prostředí v Rakousku | 237,0 | 231,0 | 258,0 | 299,1 | 314,5 |
| Investice do životního prostředí (ve výrobních závodech v Rakousku) | 55,0 | 46,0 | 41,0 | 66,0 | 35,0 |
| Výroba surové oceli (v mil. tun) | 7,733 | 7,596 | 8,140 | 6,895 | 7,173 |

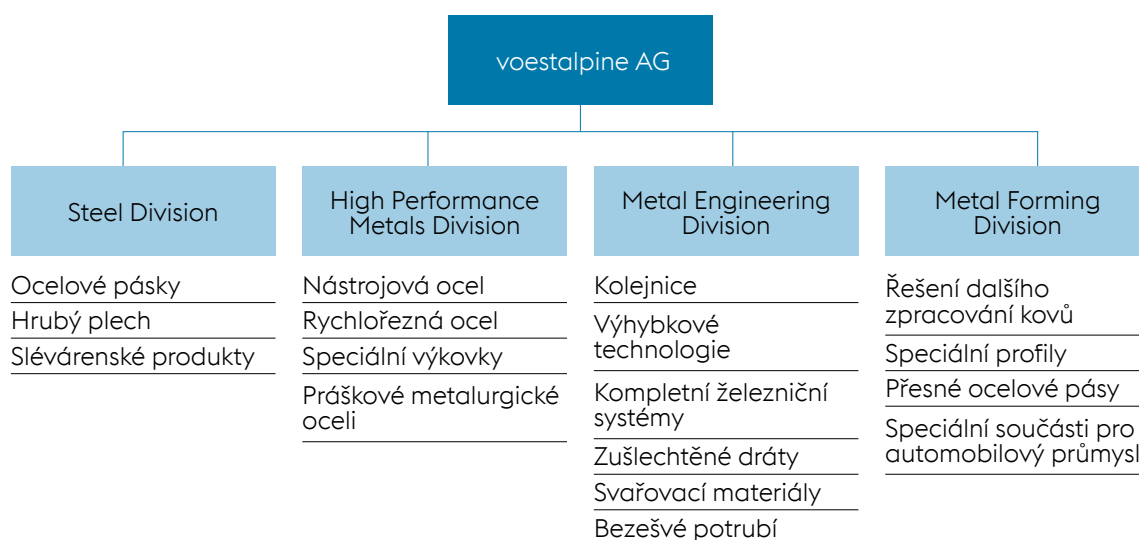
VLASTNICKÁ STRUKTURA

v % ke konci fiskálního roku 2019/20



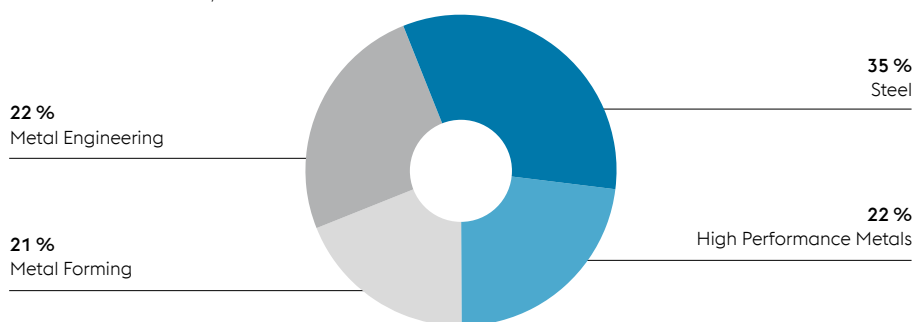
STRUKTURA SPOLEČNOSTI

Koncern voestalpine má své ústředí v rakouském Linci a je zastoupen na všech pěti kontinentech. Jeho součástí je 500 koncernových společností a zastoupení ve více než 50 zemích. Koncern zahrnuje čtyř divize.



OBRAT PODLE DIVIZÍ

v % z celkového obratu v rámci divize, fiskální rok 2019/20



ZÚČASTNĚNÉ STRANY A ŘÍZENÍ V OBLASTI SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI

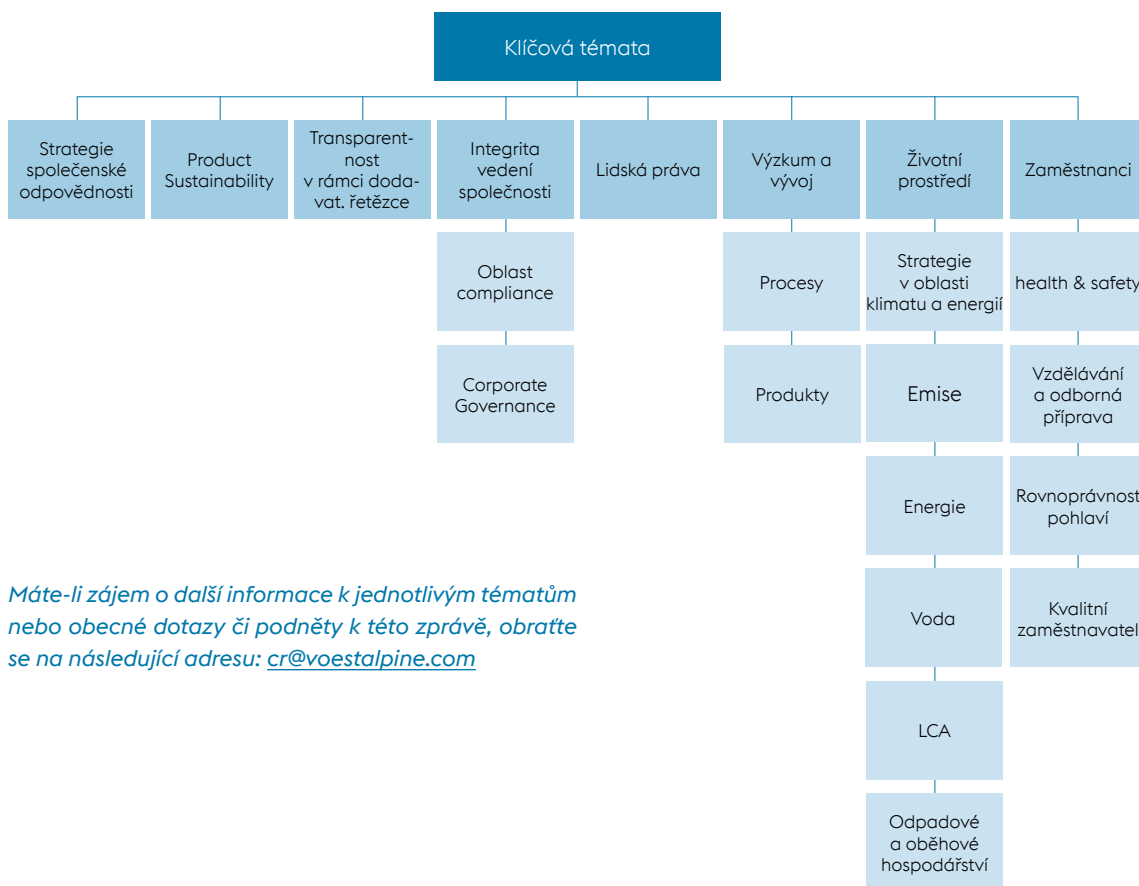
Prostřednictvím představenstva, manažerů a jednotlivých pracovníků je společnost voestalpine v pravidelném dialogu se zúčastněnými stranami, uvedenými níže. K tomuto účelu se využívá různých příležitostí, jako jsou diskuse a odborné panely, konference a veletrhy, setkání s analytiky a investory. K důležitým 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.



Z probíhajícího dialogu s interními a externími zúčastněnými stranami společnost voestalpine přejímá témata, která jsou zásadní pro řízení a reporting v oblasti společenské odpovědnosti.

Jako podstatné aspekty, pokud jde o cíle udržitelnosti ve 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), a také orientaci chování všech zaměstnanců koncernu na soulad s právními a interními pravidly, jakož i morálními a etickými hodnotami (compliance).

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), a také orientaci chování všech zaměstnanců koncernu na soulad s právními a interními pravidly, jakož i morálními a etickými hodnotami (compliance).

Oblast compliance

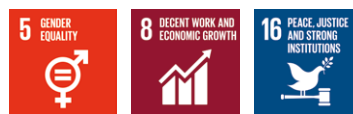
Zavázali jsme se dodržovat veškeré zákony ve všech zemích, kde společnost voestalpine vyvíjí svou činnost. Oblast compliance je pro nás zároveň výrazem kultury, která je založena na etických a morálních zásadách.

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-

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.



vateli, 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 ka-

pitálového trhu a dále ze zásad směrnic OECD týkajících se správy a řízení společností. Poslední revize proběhla v lednu 2020. 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 jsou průběžně zveřejňovány v pololetních 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 diskusi 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 návaznosti na dlouhodobé řízení dodavatelského řetězce (Sustainable Supply Chain Management) jsou dodavatelé specificky kontrolováni z hlediska dodržování lidských práv, zejména s ohledem na dětskou, nucenou či povinnou práci.

PRÁVA PŮVODNÍCH NÁRODŮ

Společnost voestalpine působí výhradně v rozvinutých průmyslových oblastech, a proto nejsou domorodí obyvatelé ve svých právech jejími aktivitami omezováni.

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 nominovali 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.

ŠKOLENÍ

S cílem zajistit dodržování lidských práv bude v nadcházejícím fiskálním roce vytvořen program školení on-line. Program se zaměřuje na zvyšování citlivosti všech zaměstnanců, jejichž práce je spojena se zvýšenou odpovědností v této oblasti, přičemž jim poskytne důležité informace a pokyny k tomu, jak se zachovat v konkrétních situacích.

VÝZKUM A VÝVOJ

V jádru udržitelné podnikové strategie společnosti voestalpine je cíl být vůdčí společností v oblasti inovací, technologií a kvality. Výzkum a vývoj je tak ústředním prvkem obchodního modelu společnosti voestalpine.

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.



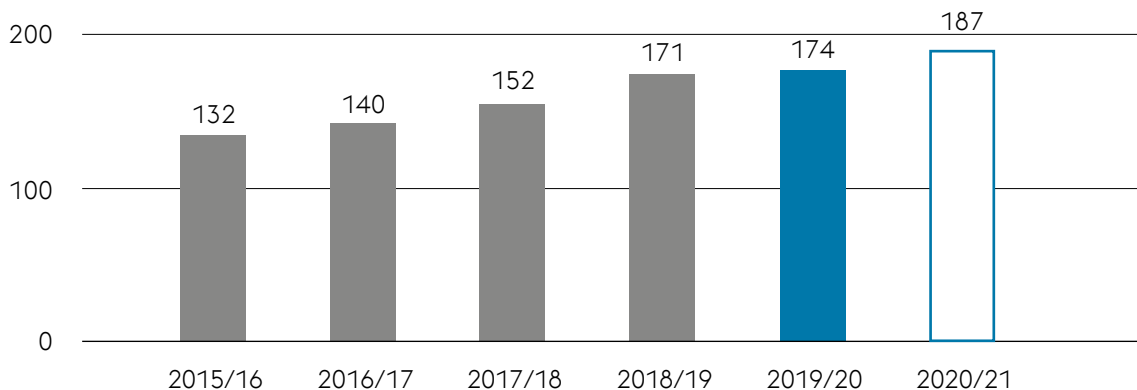
VÝDAJE KONCERNU voestalpine NA VÝZKUM

To, do jaké míry jsou výzkum a vývoj pro koncern důležité, ukazují výdaje na výzkum, které již několik let nepřetržitě rostou. Po skutečné hod-

notě 174 miliony EUR ve fiskálním roce 2019/20 je pro fiskální rok 2020/21 naplánováno další zvýšení na 187 milionů EUR.

HRUBÉ VÝDAJE NA VAV

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



VÝZKUM A VÝVOJ NAPOMÁHÁ VYTVÁŘET UDRŽITELNÉ MATERIÁLY A APLIKACE

Společnost voestalpine klade v oblasti vývoje důraz na zrychlení digitalizace celého hodnotového řetězce, inovativní koncepty pro odvětví mobility a umožnění výroby oceli, která bude neutrální z hlediska emisí CO₂.

Významně se činnosti výzkumu a vývoje zaměřují na mobilitu a energii – tedy na průmyslová odvětví, která jsou také nejvýznamnější z hlediska obratu v rámci společnosti voestalpine. Tyto oblasti, kde se výrazně využívají technologie, v současné době procházejí zásadní změnou směrem k udržitelným konceptům, jež budou úsporné z hlediska využití zdrojů.

Ocel jakožto materiál zde hraje zásadní roli. K udržitelnosti přispívá dvěma způsoby: Jednak ji lze téměř beze zbytku recyklovat, a tedy použí-

vat stále znovu, jednak ocel díky svým vlastnostem umožňuje využití v lehkých konstrukcích a v různých aplikacích.

Společnost voestalpine vyvíjí vysokopevnostní a ultravysokopevnostní oceli, lisované a vysoce tvárné oceli se zvýšenou tvárností pro využití v lehkých konstrukcích v automobilovém průmyslu a v odvětví užitkových vozů. Lze tak snížit spotřebu paliva a emise ve vozidlech se spalovacími motory. K dalším dopadům v oblasti udržitelnosti patří vyšší užitečné zatížení u užitkových vozidel, a tím snížení počtu jízd, ale také zvýšení dojezdu u vozidel poháněných z akumulátorů.

VÝZKUM A VÝVOJ VE VÝROBĚ OCELI PŘÍVĚTIVÉ Z HLEDISKA KLIMATU

Dekarbonizace výroby oceli představuje velkou výzvu pro celé odvětví a žádá si inovativních přístupů. Společnost voestalpine spolupracuje s univerzitami a partnerskými společnostmi na prosazování průkopnických řešení díky výzkumu a vývoji.

Aktuálně používanou technologii přímé redukce na bázi zemního plynu má z dlouhodobého hlediska nahradit vodík jakožto redukční činidlo. Je důležité, aby se vodík získával udržitelným způsobem, tj. z vody a s využitím obnovitelných energií. Za účelem výzkumu této technologie a její použitelnosti v ocelářském průmyslu byl v lokalitě Linec postaven největší provoz pro vodíkovou elektrolýzu na světě, jenž byl úspěšně uveden do provozu v roce 2019.

Zde se testuje, zda je použitá technologie vhodná pro průmyslovou výrobu zeleného vodíku ve velkém měřítku. Výzkum je podpořen v rámci projektu za 18 milionů EUR od EU a kromě výše uvedených cílů zkoumá i potenciál pro poskytování síťových služeb a možnou kompenzaci výkyvů v elektrické síti.

Výzkum další přímé technologie výroby oceli pomocí vodíkové plazmy probíhá v rámci základního projektu SuSteel. V lednu 2020 se v provozu v lokalitě Donawitz poprvé podařilo úspěšně provést redukci taveniny pomocí vodíkové plazmy. Dalším krokem bude optimalizace závodu tak, aby byl umožněn nepřetržitý provoz, a jeho přizpůsobení různým druhům železné rudy.

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Jednání zaměřené na ochranu životního prostředí je důležitou součástí firemní strategie koncernu voestalpine. To je zvláště patrné v neustálém úsilí o hospodárné využívání zdrojů, jako jsou suroviny a energie, a to v celém výrobním řetězci, jakož i v úsilí o 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 kromě toho 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 podporovány prostřednictvím transparentních a efektivních systémů environmentálního managementu, které jsou v koncernu voestalpine zavedené 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.

Ochrana životního prostředí představuje podstatný prvek strategie společenské odpovědnosti společnosti voestalpine.

Strategie zahrnuje následující principy:

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

Emisím pocházejícím z procesů se v důsledku fyzikálně-chemických specifik 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.

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 niž 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.



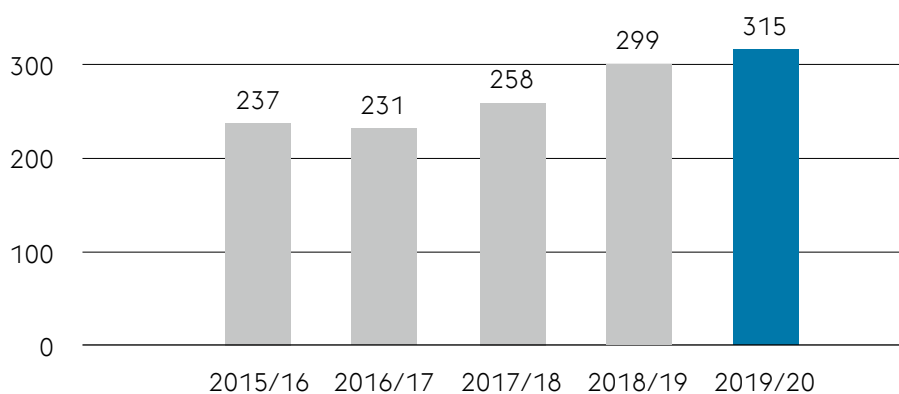
SYSTÉMY ENVIRONMENTÁLNÍHO MANAGEMENTU

Do interní správy údajů společnosti voestalpine týkajících se životního prostředí je zapojeno 130 výrobních společností, popřípadě poboček po celém světě, které mají významný dopad na ekologickou výkonnost skupiny. Patří sem všechny podniky vyrábějící a zpracovávající ocel.

Klíčovou roli zde hrají široce založené systémy řízení. Dvě třetiny z celkového počtu lokalit zahrnutých do správy údajů týkajících se životního prostředí mají zavedený systém environmentálního managementu podle normy ISO 14001 nebo EMAS a 8 % pak má certifikovaný energetický management podle normy ISO 50001.

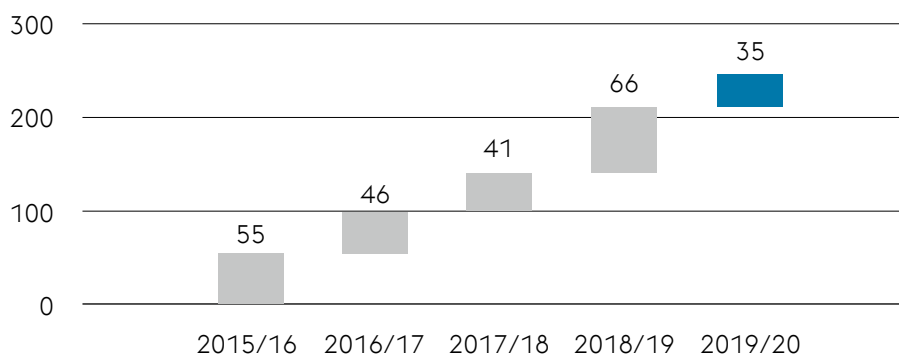
VÝDAJE VE VZTAHU K ŽIVOTNÍMU PROSTŘEDÍ

v mil. EUR



INVESTICE VE VZTAHU K ŽIVOTNÍMU PROSTŘEDÍ

(kumul.) v mil. EUR



EMISE DO OVZDUŠÍ

Konvenční výroba oceli s jejími energeticky náročnými procesy je dnes stále závislá na fosilních palivech. Výsledné emise, jakož i emise z chemicko-fyzikálních reakcí nelze v současné době zcela eliminovat.

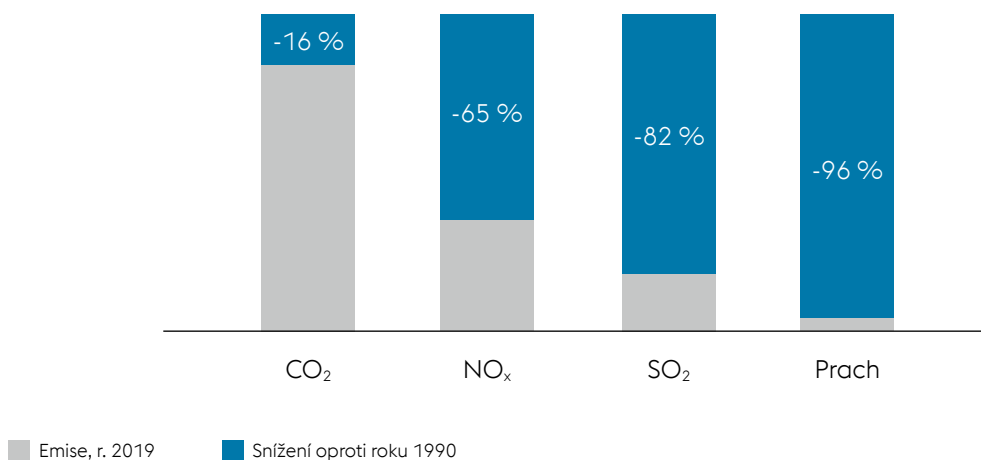
Již dlouhou dobu se však společnost voestalpine snaží snížit procesně podmíněný objem látek znečišťujících ovzduší na technicky možné minimum. Za tímto účelem se průběžně provádějí technické optimalizace procesů (integrováná procesní opatření, tzv. PI opatření). Zbývající emise se minimalizují pomocí nejmodernějších zařízení následného zachytu (tzv. end of pipe opatření).

Mezi hlavní látky znečišťující ovzduší, které vznikají při výrobě oceli, patří skleníkové plyny (zejména CO₂), ale také oxid siřičitý (SO₂), oxidy dusíku (NO_x) a prach. Společnost voestalpine u těchto emisí bezpečně splňuje zákonem předepsané mezní hodnoty. Kontrola parametrů a evidence ročních emisí probíhají pomocí kontinuálních měření, periodické zkoušky, jakož i analýz toku materiálu.

Díky rozsáhlým opatřením na ochranu životního prostředí se koncernu voestalpine za poslední tři desetiletí podařilo významně snížit úroveň emisí až na současně technologicky dosažitelné minimum. Specifické emise (v přepočtu na tunu surové oceli) tak byly redukovány v případě CO₂ o 16 %, u SO₂ o 82 %, u NO_x o 65 % a u prachu o 96 %.

SNÍŽENÍ EMISÍ

na t surové oceli od roku 1990



EMISE SKLENÍKOVÝCH PLYNŮ

Přímé emise skleníkových plynů zhruba 130 výrobních závodů koncernu voestalpine v roce 2019 činily 13,6 milionu tun, přičemž z velké části připadaly na Rakousko, a to zejména na obě lokality na výrobu surové oceli, tedy Linec a Donawitz. Zvýšení oproti předchozímu roku (12,7 milionu t) je způsobeno zejména tím, že největší samostatná jednotka byla v roce 2018 dočasně mimo provoz kvůli rekonstrukci vysoké pece A v Linci.

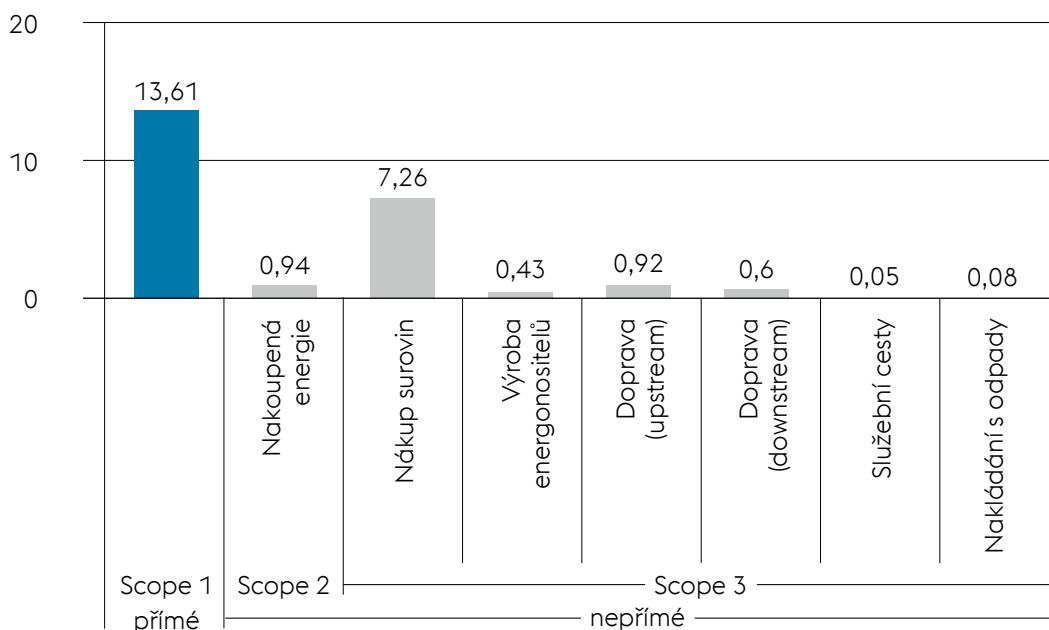
Společnost voestalpine klade velký důraz na transparentnost, a proto se mimo jiné od roku 2017 podílí na projektu „Carbon Disclosure Project“ (CDP). Pro tento účel byly v souladu s normou ISO 14064-3 komplexně vypočteny emise

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

Pokud jde o úsilí v oblasti ochrany klimatu, jakož i rozsah, kvalitu a transparentnost podkladových údajů společnosti, obdržela společnost voestalpine v roce 2019 v rámci hodnocení CDP hodnocení „A-“, čímž byla zařazena do nejlepší ze čtyř kategorií, označené jako „Leadership“. V rámci hodnocení CDP zaměřeném na „Supplier Engagement“, kde se hodnotí ochrana klimatu napříč celým dodavatelským řetězcem, získala společnost voestalpine při posledním hodnocení nejlepší možné hodnocení, a to „A“ („Global Leadership“).

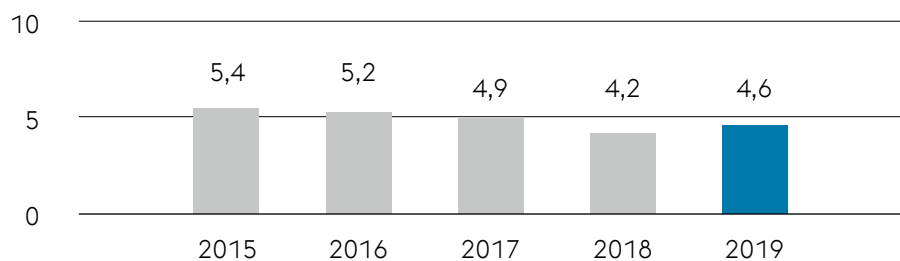
PŘÍMÉ A NEPŘÍMÉ EMISE SKLENÍKOVÝCH PLYNŮ, R. 2019

v mil. t CO₂e



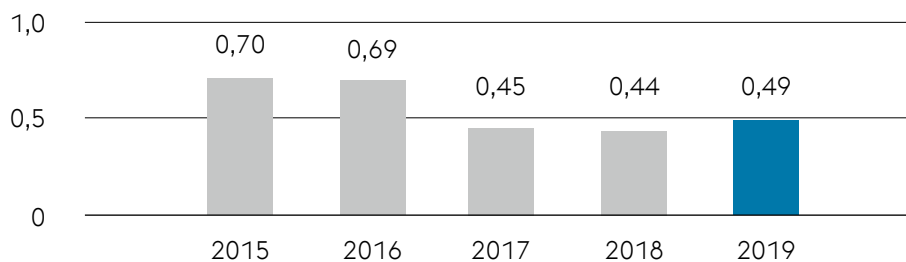
EMISE SO₂

kt



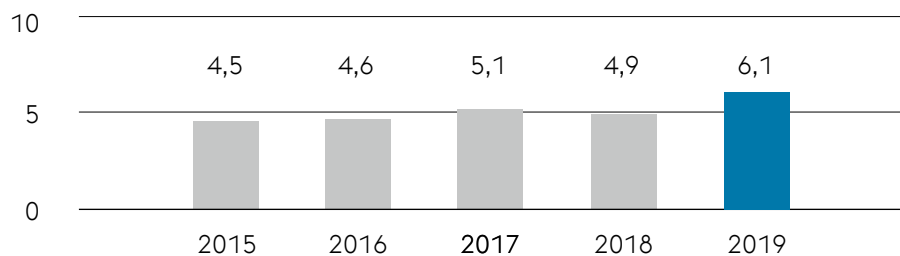
SPECIFICKÉ EMISE SO₂

kg/t produktu



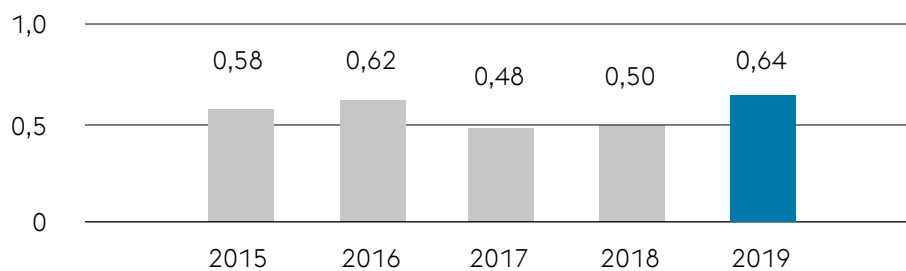
EMISE NO_x

kt



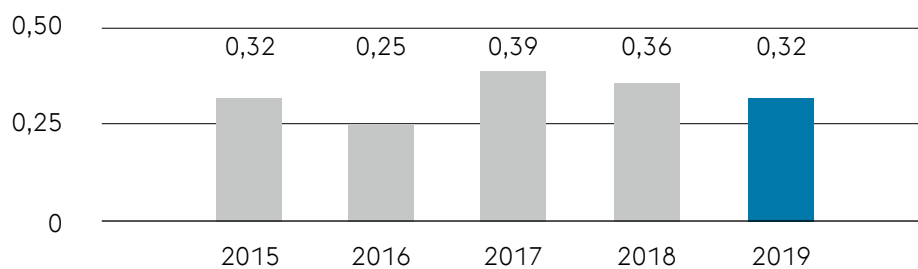
SPECIFICKÉ EMISE NO_x

kg/t produktu



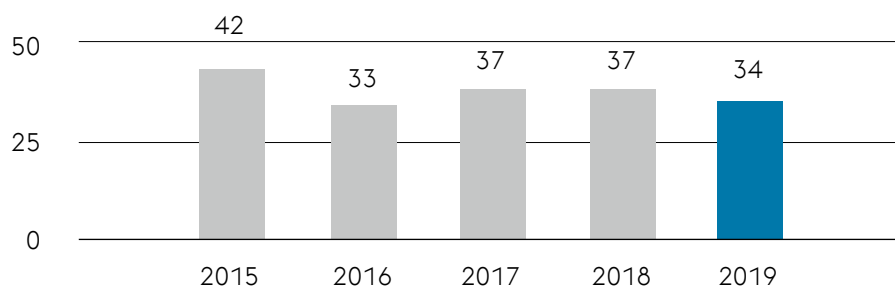
ZACHYCENÉ EMISE PRACHU

kt



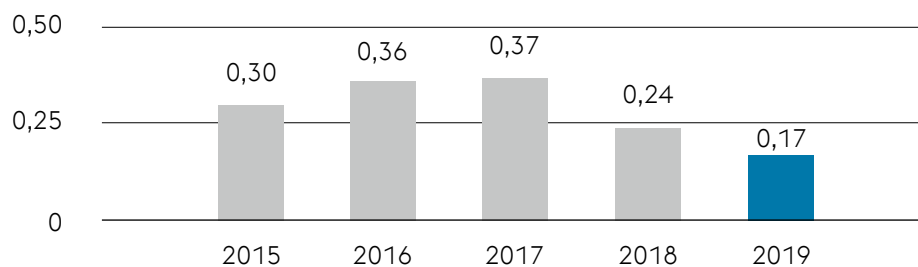
SPECIFICKÉ ZACHYCENÉ EMISE PRACHU

g/t produktu



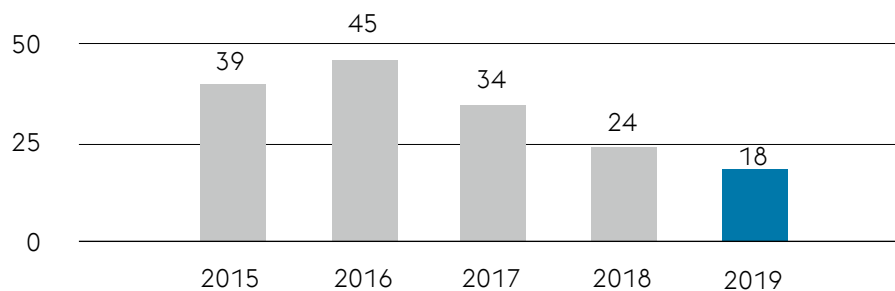
EMISE VOC

kt

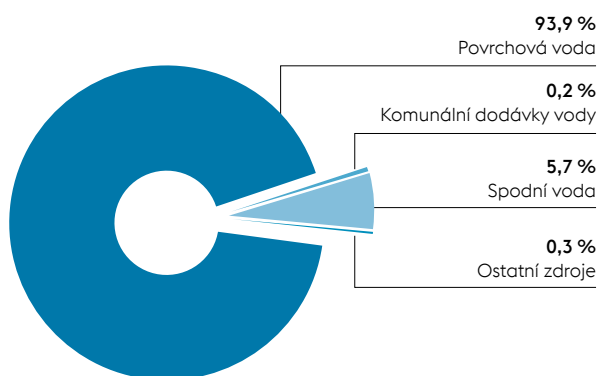


SPECIFICKÉ EMISE VOC

g/t produktu

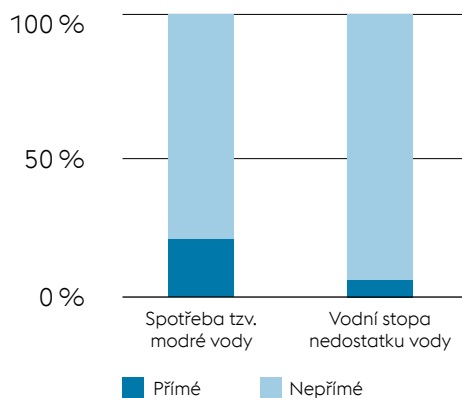


SPOTŘEBA VODY, R. 2019



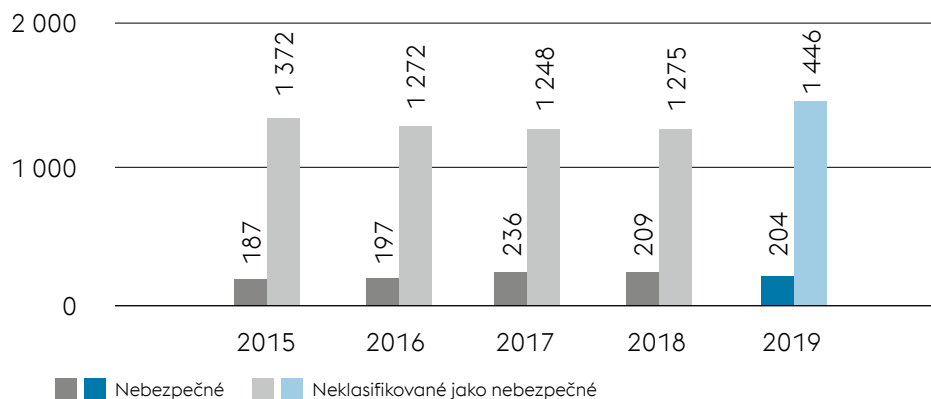
EKOLOGICKÁ VODNÍ STOPA

v %



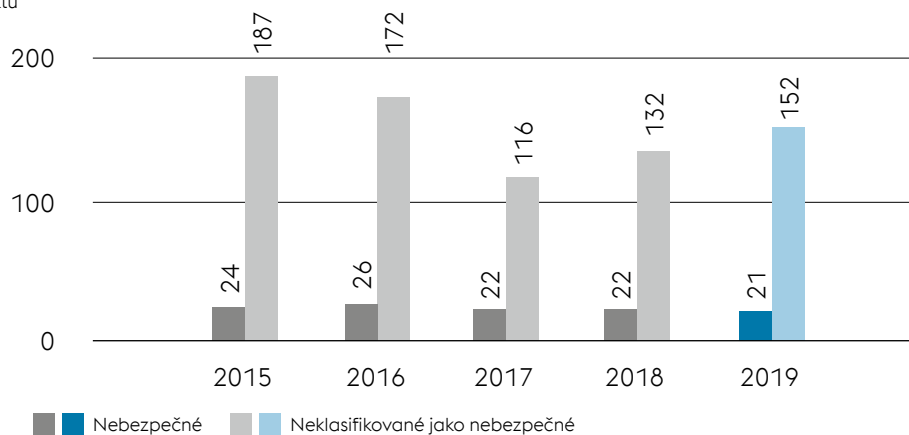
MNOŽSTVÍ ODPADŮ

kt



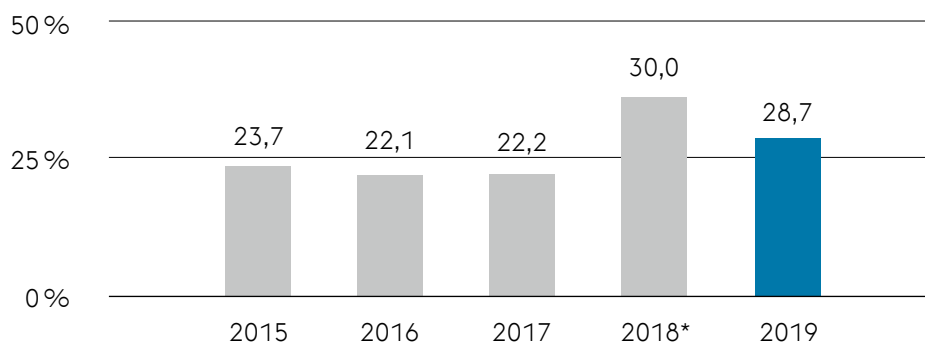
SPECIFICKÉ MNOŽSTVÍ ODPADŮ

kg/t produktu



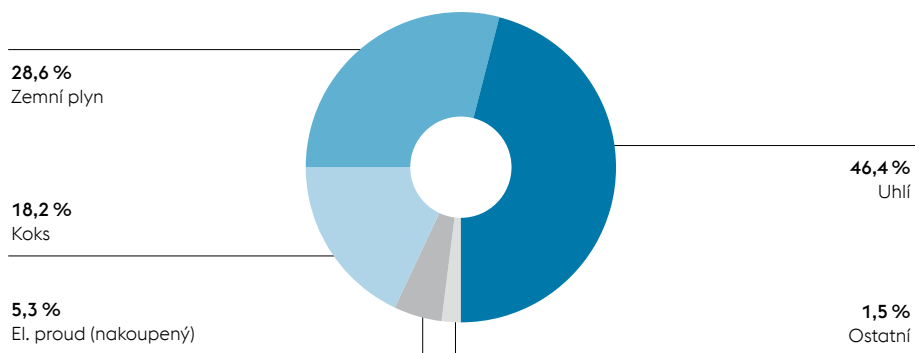
MÍRA RECYKLACE

v %



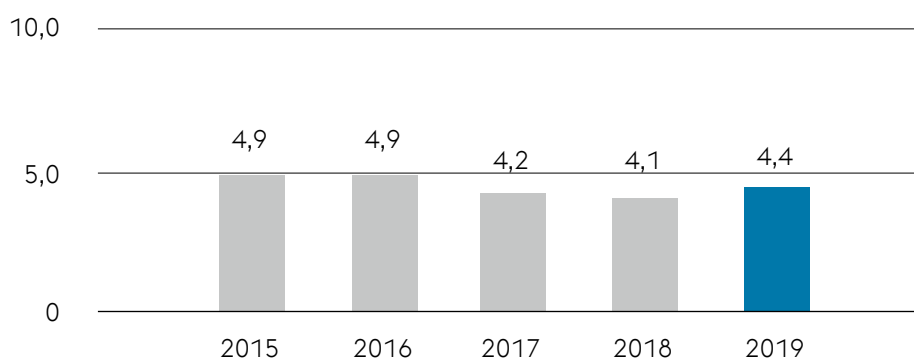
* Od roku 2018: Míra recyklace železa, měřeno na produktovém výstupu
(= obsah železa v produktu z druhotných surovin, jako je např. šrot)

PODÍLY Z HLEDISKA ZDROJŮ ENERGIE, R. 2019



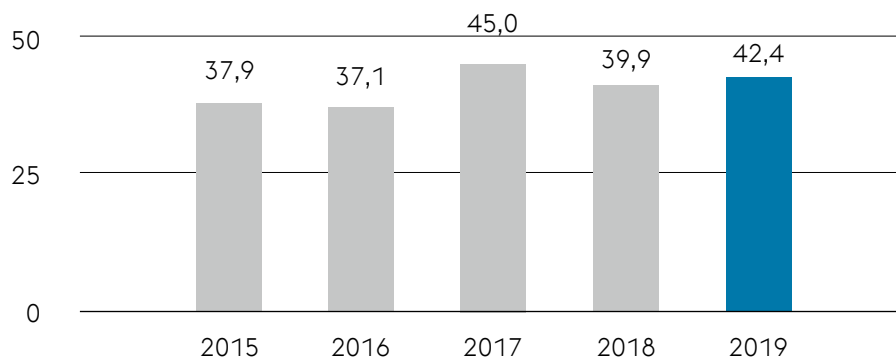
SPECIFICKÁ CELKOVÁ SPOTŘEBA ENERGIE

MWh/t produktu



CELKOVÁ SPOTŘEBA ENERGIE

TWh



ZAMĚŠTNANCI

Náš úspěch jakožto ocelářského a 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.

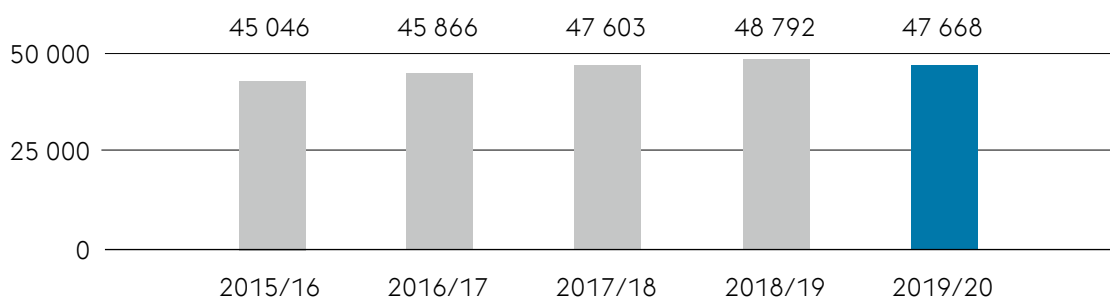
Vzdělávání a odborná příprava

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.



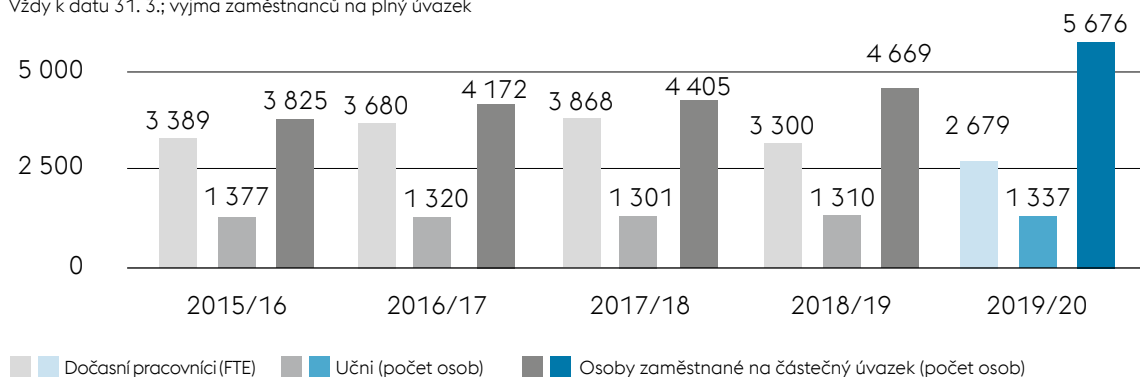
VÝVOJ POČTU ZAMĚŠTNANÝCH OSOB

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



STRUKTURA ZAMĚŠTNANCŮ PODLE TYPU PRACOVNÍHO VZTAHU

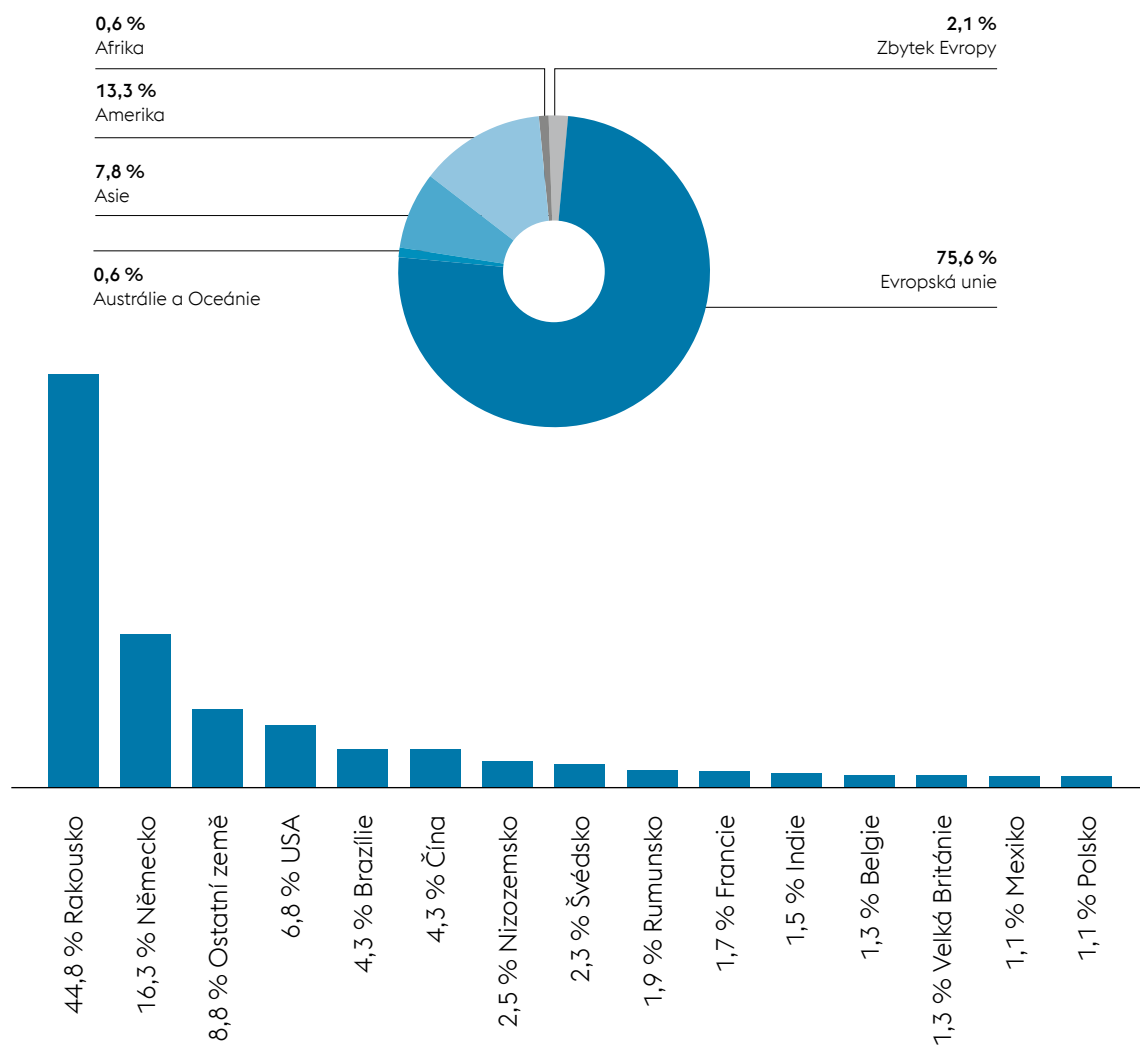
Vždy k datu 31. 3.; vyjma zaměstnanců na plný úvazek



POČTY ZAMĚŠTNANCŮ PODLE REGIONŮ

k datu 31. 3. 2020, v přepočtu na FTE

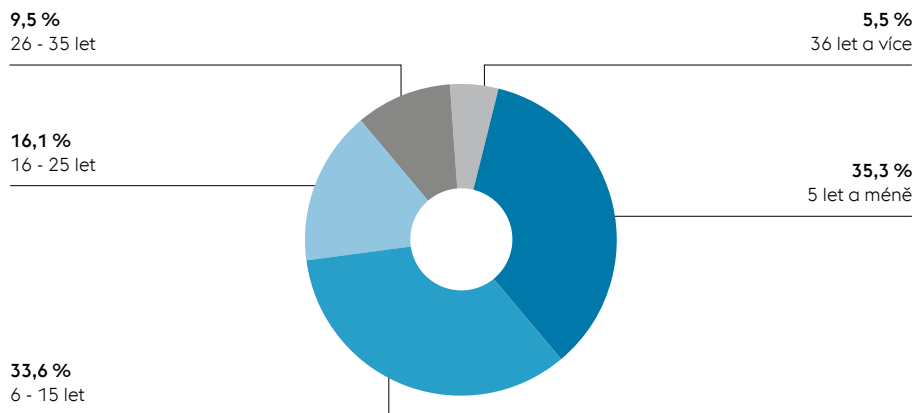
Zaměstnanci ve Velké Británii byli přeřazeni ze statistik pro Evropskou unii do statistiky za „Zbytek Evropy“.



SETRVÁNÍ U FIRMY

k datu 31. 3. 2020

Všichni zaměstnanci kromě učňů, stážistů, nezávislých pracovníků, diplomantů/doktorandů



ROVNOPRÁVNOST POHLAVÍ A ROZMANITOST

V koncernu voestalpine pracuje v globálním měřítku v přepočtu na plný úvazek (FTE) téměř 50 000 zaměstnanců. 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 kontak-

tu (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. V Rakousku uvedlo 752 zaměstnanců, že se na ně vztahuje zvláštní status podle rakouského zákona o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z důvodu ochrany osobních údajů se mimo Rakousko možné postižení zaměstnanců neeviduje. Pro společnost voestalpine je sa-

mozřejmě, že ve všech lokalitách, kde působí, také dodržuje příslušné zákonné povinnosti, pokud jde o přijímání a integraci osob se zdravotním postižením. Díky různým opatřením se daří v rámci koncernu vytvářet atmosféru přijetí a vstřícné pracovní klima. Různá integrační opatření jsou pak podporována i mimo rámec firemního prostředí.

ŽENY VE SPOLEČNOSTI voestalpine

vždy k datu 31. 3.

| | 2015/16 | 2016/17 | 2017/18 | 2018/19 | 2019/20 |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Ženy celkem | 13,1 % | 13,5 % | 13,8 % | 14,4 % | 14,7 % |
| Ženy ve vedoucích pozicích | 12,0 % | 11,5 % | 12,3 % | 12,5 % | 12,5 % |
| Admin. pracovnice | 28,4 % | 28,5 % | 28,8 % | 28,9 % | 29,1 % |
| Dělnice | 3,9 % | 4,5 % | 4,9 % | 5,7 % | 5,8 % |
| Učnice (technické zaměření) | 11,8 % | 12,4 % | 13,5 % | 13,4 % | 15,6 % |
| Učnice (ostatní) | 55,2 % | 50,8 % | 47,4 % | 52,7 % | 47,8 % |

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

2019/20 více než 53 milionů EUR. Vzdělávacích programů a odborné přípravy se na úrovni koncernu účastnilo 64,4 % všech zaměstnanců. Objem školení představoval ve fiskálním roce 2019/20 781 539 hodin, což činí na jednoho vyškoleného zaměstnance v průměru 25,4 hodiny.

UČNI

K datu 31. března 2020 bylo v koncernu voestalpine 1 337 učňů v přibližně 50 oborech, přičemž ve většině případů (62,8 %) se jednalo o učně v Rakousku. 22,1 % učňů se připravovalo v Německu v rámci duálního systému. Díky tomu, že odborná příprava probíhá ve vztahu ke konkrétním potřebám společnosti, může pak být téměř všem učňům, kteří úspěšně absolvují

učení, nabídnut pracovní poměr. Společnost voestalpine považuje za svůj jasný úkol investovat do kvalifikace mladých oborově vyškolených specialistů. Kromě vynikající odborné přípravy je neméně důležitý i další rozvoj osobních a sociálních dovedností. Koncern v současné době investuje více než 70 000 EUR do odborné přípravy jednoho učně.

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.

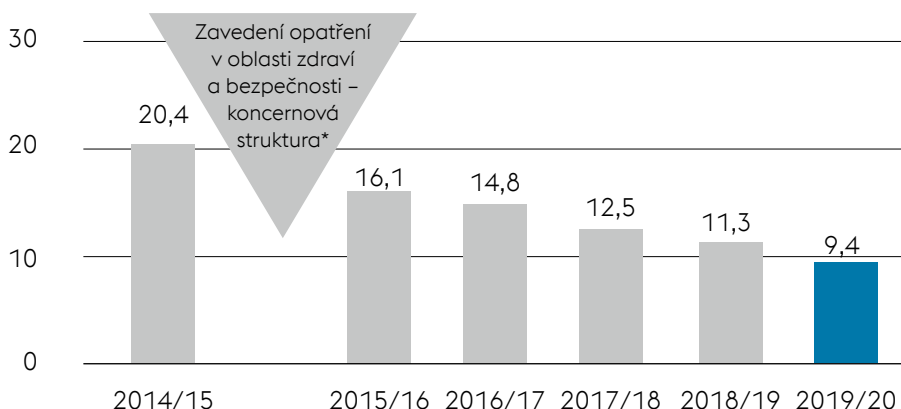


60 % společností koncernu voestalpine již disponuje certifikací v souladu se systémem řízení ochrany zdraví při práci. Certifikace podle nové

mezinárodní normy ISO 45001 probíhá v rámci recertifikací podle OHSAS 18001.

VÝVOJ NEHODOVOSTI (LTIFR)

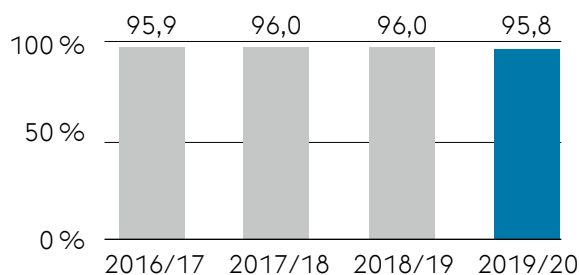
k datu 31. 3.



* Změna definice ukazatelů

VÝVOJ INDEXU ZDRAVÍ

k datu 31. 3.



Index zdraví udává podíl plánované pracovní doby, kdy jsou všichni zaměstnanci v průběhu předem definovaného období skutečně přítomni na pracovišti.

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

<https://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

Tisk: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



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

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

voestalpine
ONE STEP AHEAD.