

FIȘĂ INFORMATIVĂ  
DE RESPONSABILITATE  
CORPORATIVĂ

2019

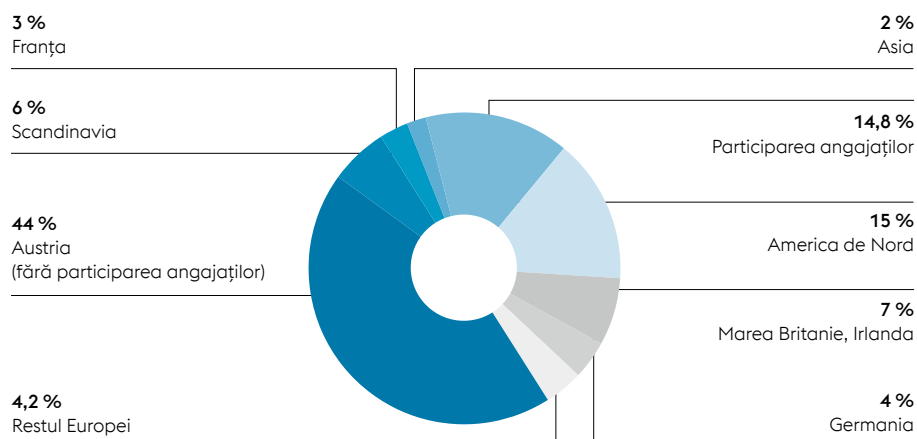


# EVOLUȚIA INDICĂTORILOR

Mil. EUR	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Venituri din vânzări	11.189,5	11.068,7	11.294,5	12.897,8	13.560,7
EBITDA (venituri înainte de deducerea dobânzilor, a impozitului și de includerea deprecierii și a amortizării)	1.530,1	1.583,4	1.540,7	1.954,1	1.564,6
Marja EBITDA	13,7%	14,3%	13,6%	15,2%	11,5%
EBIT (venituri înainte de deducerea dobânzilor și a taxelor)	886,2	888,8	823,3	1.180,0	779,4
Marja EBIT	7,9%	8,0%	7,3%	9,1%	5,7%
Angajați (FTE)	47.418	48.367	49.703	51.621	51.907
Cheltuieli pentru cercetare	126,7	131,8	140,3	152,0	170,5
Cheltuieli de exploatare pentru instalații ecologice în Austria	222,0	237,0	231,0	258,0	299,1
Investiții de mediu în unitățile de producție din Austria	43,0	55,0	46,0	40,0	66,0
Producția de oțel brut (în mil. t)	7,929	7,733	7,596	8,140	6,895

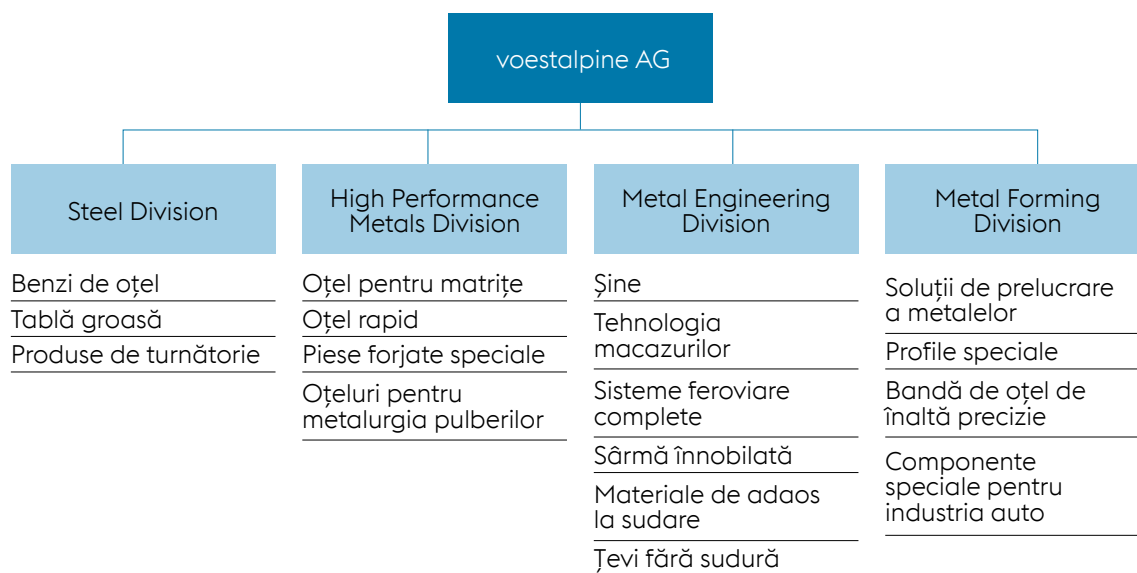
## STRUCTURA DE PROPRIETATE

în %, la finele exercițiului financiar 2018/19



# STRUCTURA COMPANIEI

Concernul voestalpine este reprezentat pe toate cele 5 continente, în peste 50 de țări. Cele 4 divizii cuprind 500 de societăți din cadrul concernului. Sediul principal al grupului este în Linz, Austria.



# 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.

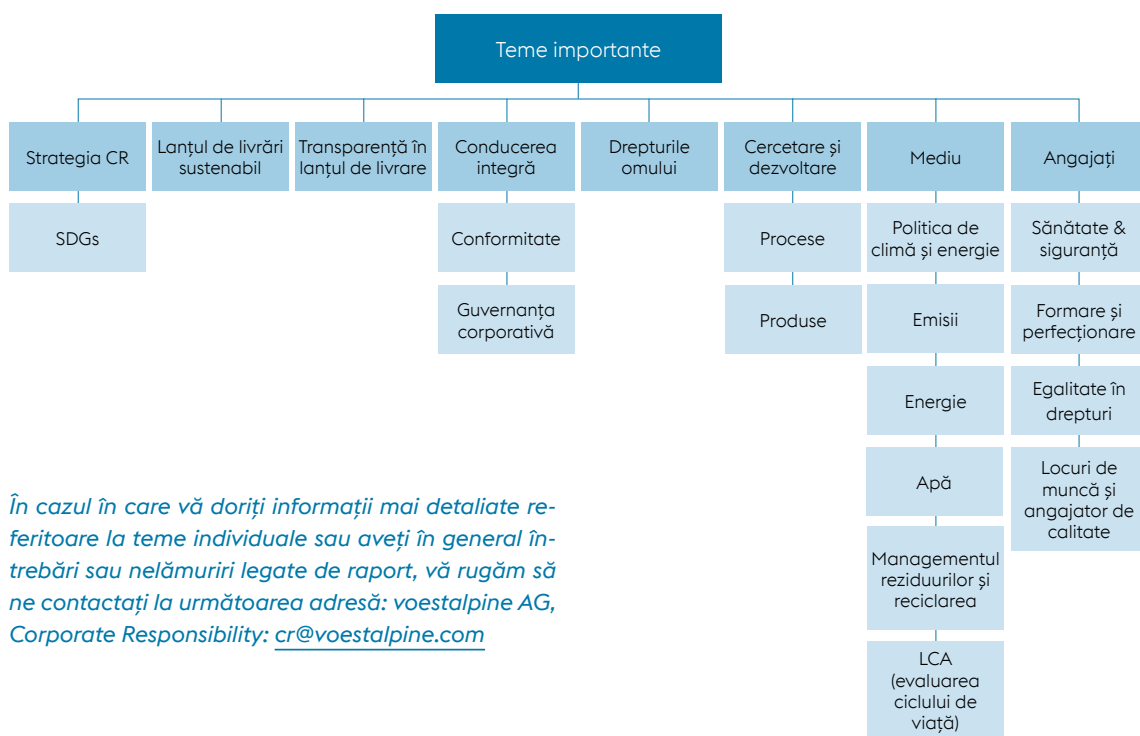
În plus, voestalpine este reprezentată în diverse organizații de reprezentare a intereselor, asociații și inițiative de branșă precum și platforme.

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



Dialogul permanent cu părțile interesate a constituit principala bază pentru colectarea celor mai importante teme.

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



În cazul în care vă doriți informații mai detaliate referitoare la teme individuale sau aveți în general întrebări sau nelămuriri legate de raport, vă rugăm să ne contactați la următoarea adresă: voestalpine AG, Corporate Responsibility: [cr@voestalpine.com](mailto:cr@voestalpine.com)

# 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 2018. 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 (de ex. proceduri de cartel) 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 și cele zece principii ale sale.

## 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.

## EXPLOĂTAREA COPIILOR PRIN MUNCĂ ȘI MUNCA SILNICĂ

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 Codul de conduită pentru partenerii de afaceri al voestalpine este reținut în acest sens:

---

*Partenerul de afaceri se obligă, pe baza Convenției Europene pentru Drepturile Omului și Carta Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului să respecte și să țină cont de drepturile omului ca drepturi fundamentale. Acest lucru este valabil în special pentru interdicția muncii prestate de copii, a muncii silnice, pentru tratamentul egal al angajaților și dreptul de reprezentare a intereselor și negocieri colective.*

---

## 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.

## 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.

# CERCETARE ȘI DEZVOLTARE

Cercetăm continuu procese și produse inovatoare și dezvoltăm tehnologii de ultimă generație, pentru a rămâne în continuare un reper în ceea ce privește eficiența resurselor și standardele de mediu.

Practicăm un management al know-how-ului spre interior și exterior și îl vedem ca pe o cheie a succesului. Ne asumăm educația și perfecționarea cercetătorilor noștri, distribuim cunoștințele în cadrul concernului și folosim efectele sinergice ale acestui schimb de specialitate.

Și în domeniul cercetărilor punem preț pe relațiile de durată și încredere cu clienții și furnizorii noștri și colaborăm strâns cu universitățile și instituțiile științifice.

Dezvoltarea continuă a unor produse și procese de producție noi este necesară pentru o companie tehnologică precum voestalpine, pentru a se diferenția de concurență și pentru a avea succes pe piață. Astfel inovațiile asigură durabilitatea companiei. Activitatea de Cercetare și Dezvoltare (C&D) reprezintă așadar un element esențial al strategiei de dezvoltare sustenabilă a voestalpine.



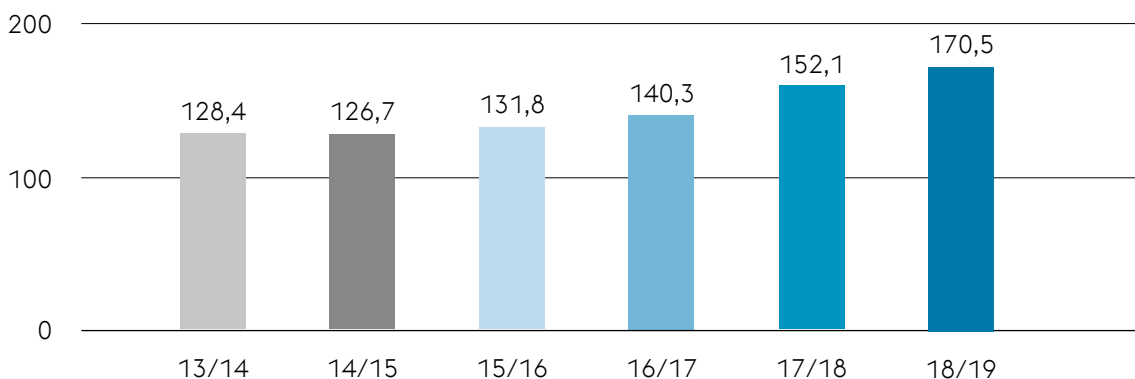
## APLICAȚII DE CERCETARE

Cheltuielile pentru cercetare, care au crescut constant în ultimii ani ilustrează importanța activității C&D în concern.

În exercițiul financiar 2018/19 bugetul alocat a fost de 170,5 mil. EUR (+12,1 %).

### CHELTUIELI BRUTE PENTRU CERCETARE ȘI DEZVOLTARE

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



# OȚELUL – UN MATERIAL SUSTENABIL

Oțelul este unul dintre cele mai importante materiale din viața de zi cu zi – de la clădiri la gospodărie, de la industrie la mobilitate, niciun domeniu nu poate fi conceput fără oțel. Odată cu creșterea standardului de viață, în numeroase țări emergente crește de asemenea și consumul de oțel. În plus, normele de protecție climatică și de protecție a mediului deschid o nouă perspectivă asupra materiilor prime. Oțelul poate prezenta aici un bilanț favorabil, deoarece este reciclabil aproape nelimitat. Pe de altă parte, producția și prelucrarea necesită un consum semnificativ de resurse și energie. Pe fundalul eforturilor de decarbonizare a economiei, domeniile de cercetare și dezvoltare ale concurenților tehnologici din cadrul voestalpine se confruntă cu mari provocări.

Și în domeniul aplicațiilor, mai cu seamă datorită posibilității de folosire la construcții ușoare, oțelul poate contribui la un mod de viață sustenabil. Astfel, oțelurile de înaltă rezistență cu capacitate ridicată de modelare sunt utilizate în construcțiile ușoare din industria auto.

Reducerea greutateii caroseriei are ca efect direct reducerea consumului de carburant și a emisiilor autovehiculelor. Banda electrică fără pierderi și pachetele de bandă electrică lipite în linie sunt încorporate în motoarele electrice de înaltă eficiență, aducând o contribuție substanțială în domeniul electromobilității. Macazurile cu ciclu de viață optimizat echipate cu sisteme de diagnostic și asistență, precum și șinele din oțel rezistent la uzură asigură o disponibilitate ridicată a infrastructurii feroviare precum și un grad de siguranță maxim pentru călători.

Oțelurile speciale sporesc și eficiența centralelor electrice convenționale. La producția de energie electrică din surse regenerabile, oțelul joacă de asemenea un rol semnificativ, în special la turbinele eoliene. Oțelurile performante cu acoperiri speciale din construcția de mașini-unelte asigură o durată de viață îndelungată și cheltuieli de întreținere reduse.

## INOVAȚII PENTRU PROCESE DE PRODUCȚIE SUSTENABILE

Producția de oțel va rămâne și în viitor un proces cu un consum intensiv de energie. Însă concernul voestalpine lucrează consecvent la decarbonizarea treptată a producției de oțel. Prin punțile tehnologice, mai cu seamă pe bază de gaze naturale, așa cum se întâmplă în instalația de reducere directă din Texas, voestalpine vizează înlocuirea cărbunelui cu resurse energetice alternative. Următoarea etapă este continuarea dezvoltării reducerii directe, cu hidrogen în locul gazelor naturale.

O instalație de electroliză cu hidrogen este realizată în prezent în Linz, în vederea cercetării tehnologiei și a potențialelor pentru producerea oțelului. În proiectul de principiu SuSteel se cer-

cetează producția directă a oțelului cu plasmă de hidrogen. În acest scop se va construi o instalație pilot la Donawitz.

În scopul dezvoltării continue și al optimizării proceselor de producție existente în legătură cu consumul redus de resurse și energie, digitalizarea joacă o contribuție esențială. Prin utilizarea sistemelor mecatronice, a regulilor bazate pe model și a inteligenței artificiale, eficiența energetică este sporită puternic.

# ECOLOGIE

**Protecția activă a mediului este bine ancorată în filozofia corporativă a concernului voestalpine. Ea se referă la toate domeniile lanțului de producție și este orientată spre utilizarea cât mai economică a resurselor (mai ales materii prime și energie) și o minimizare a efectelor asupra mediului a proceselor și produselor fabricate de noi.**

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

Ca rezultat al acestor eforturi consecvente, voestalpine ocupă o poziție fruntașă în domeniul branșei oțelului la nivel european, de ex. în ceea ce privește intensitatea emisiilor și eficiența resurselor.

## **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.

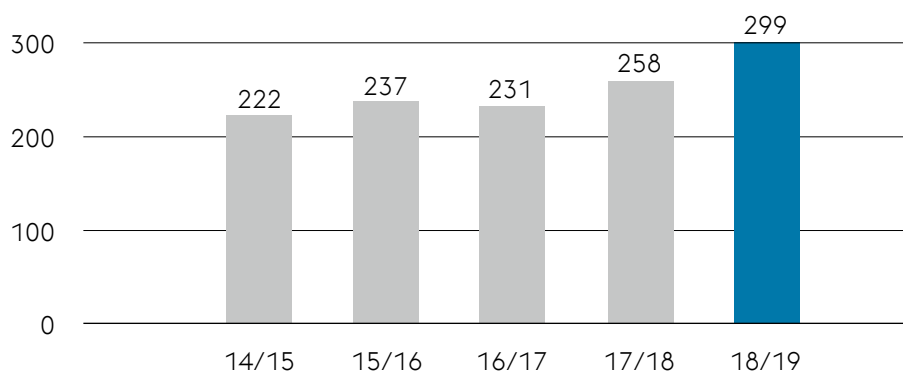


# SISTEME DE MANAGEMENT DE MEDIU

Dintre cele 130 de societăți ale concernului înregistrate la nivel mondial în sistemul de management al datelor de mediu, cca. 60 % au implementat un sistem de management de mediu conform ISO 14001, iar dintre acestea 100 % activează în producția de oțel. Circa 15 % din locații dispun în plus de o validare conform EMAS și peste 20 % de un sistem certificat de management energetic conform ISO 50001.

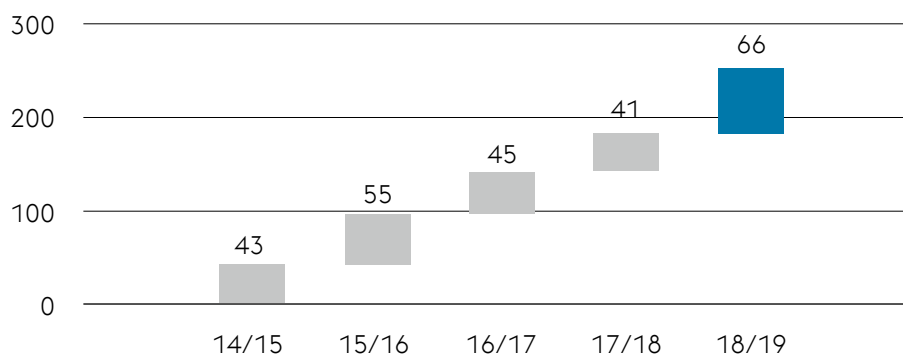
## CHELTUIELI PENTRU PROTECȚIA MEDIULUI voestalpine AG

în mil. EUR



## INVESTIȚII PENTRU PROTECȚIA MEDIULUI voestalpine AG

(acumulate) în mil. EUR



# EMISII ÎN AER

## EMISII DE GAZE CU EFECT DE SERĂ

Emisiile directe de gaze cu efect de seră din cele 130 de unități de producție ale voestalpine, în anul calendaristic 2018 se situau la 12,7 mil. t, dintre care 85 % proveneau din cele două unități austriece producătoare de oțel brut, Linz și Donawitz.

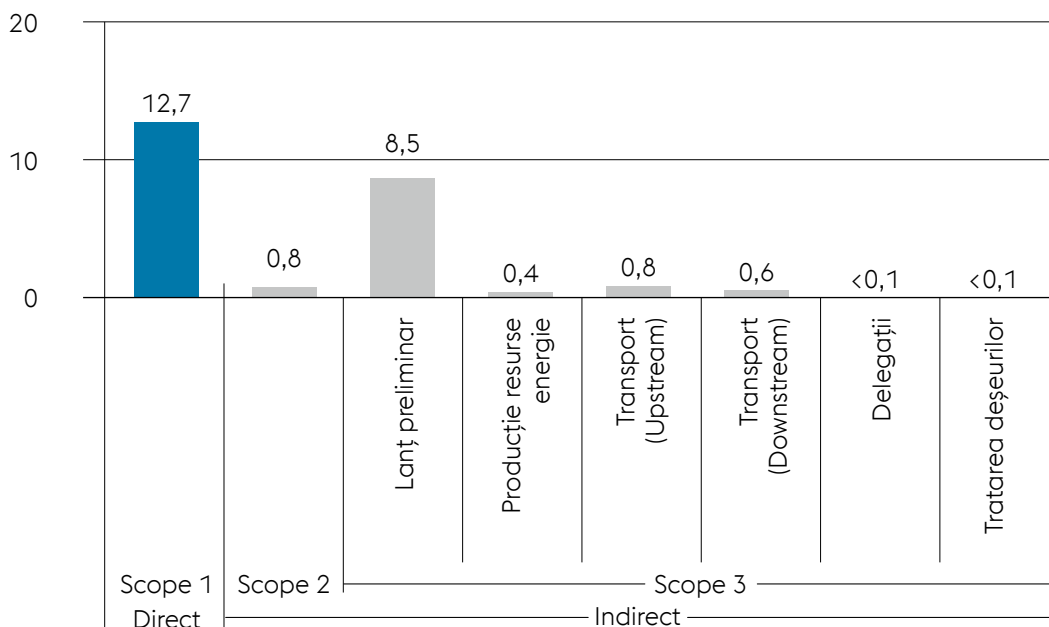
Pentru voestalpine este extrem de importantă comunicarea transparentă, prin urmare, începând din 2017, concernul s-a afiliat „Carbon Disclosure Project” (CDP). În acest scop, în toa-

te unitățile de producție au fost calculate emisiile de gaze cu efect de seră pe întregul lanț generator de valoare, conform ISO 14064-3, și au fost verificate extern.

Pentru transparența în raportare și angajamentul în domeniul protecției climatice, voestalpine a primit în 2018 rating-ul CDP „B”.

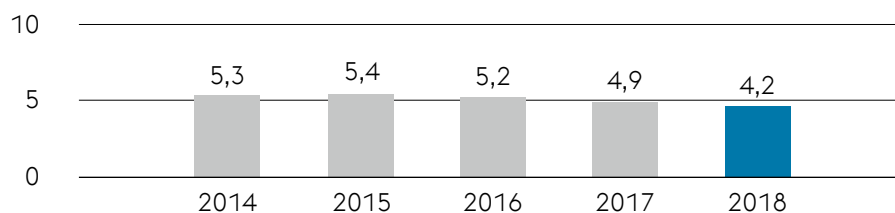
## EMISII DIRECTE ȘI INDIRECTE DE GAZE CU EFECT DE SERĂ

în mil. t CO<sub>2</sub>e



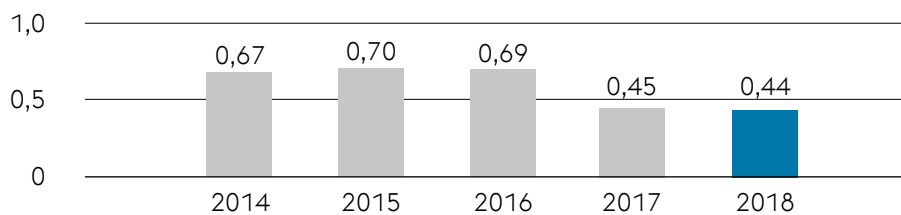
## EMISII SO<sub>2</sub>

kt



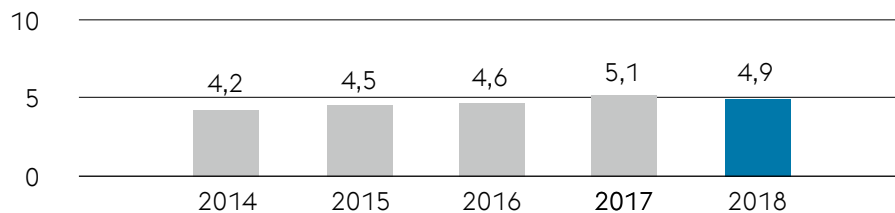
## EMISII SPECIFICE SO<sub>2</sub>

kg / t produs



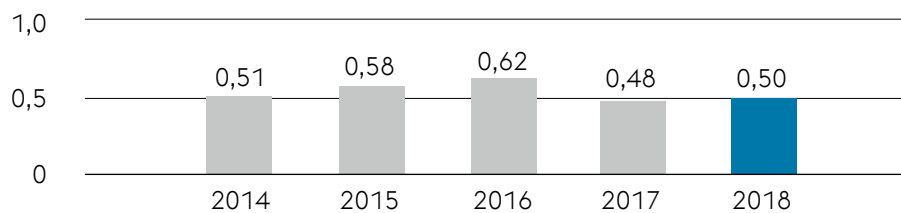
## EMISII NO<sub>x</sub>

kt



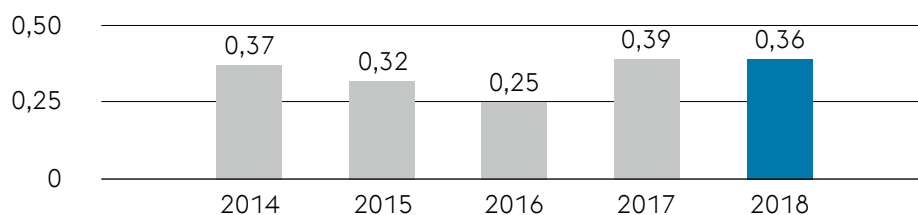
## EMISII SPECIFICE NO<sub>x</sub>

kg / t produs



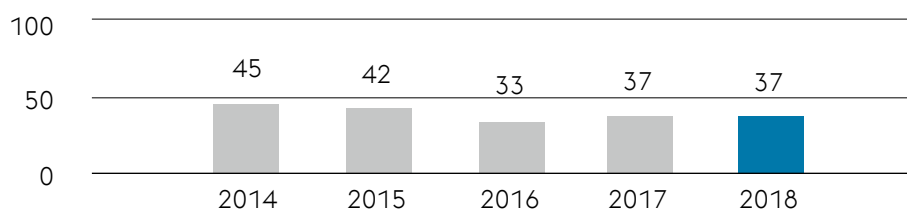
## EMISII ÎNREGISTRATE DE PRAF

kt



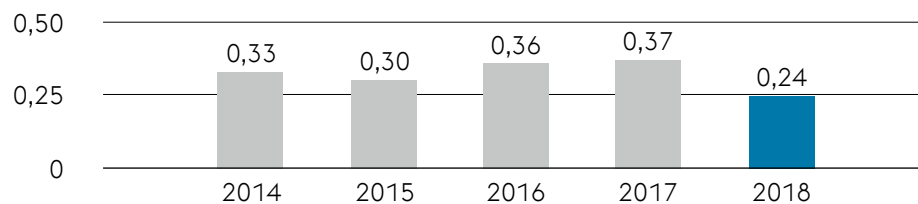
## EMISII SPECIFICE ÎNREGISTRATE DE PRAF

kg / t produs



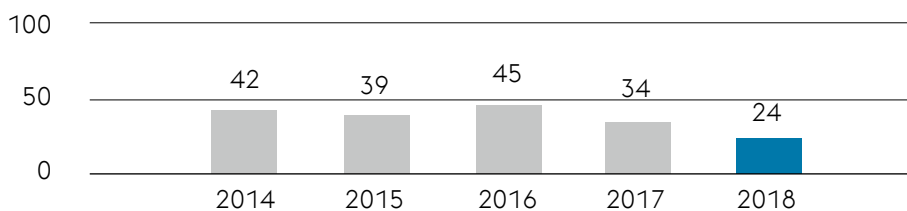
## EMISII VOC

kt



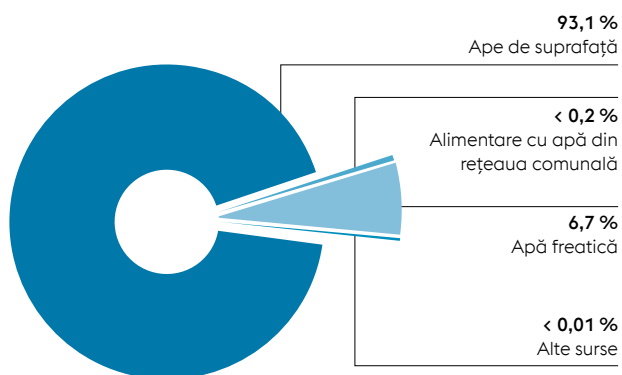
## EMISII SPECIFICE VOC

g / t produs



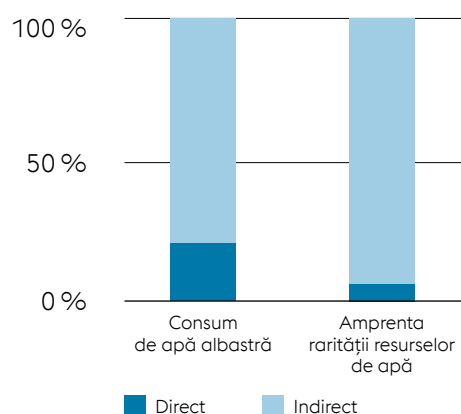


## CAPTAREA APEI 2018



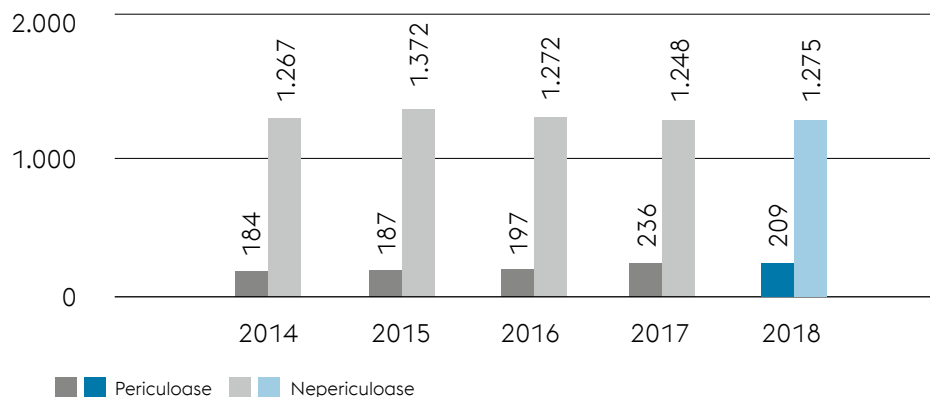
## AMPRENTA DE APĂ voestalpine AG

în %



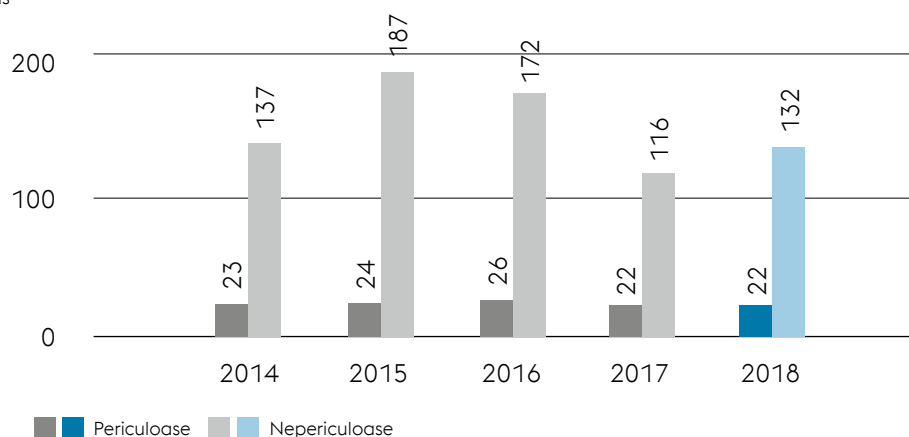
## CANTITĂȚI DE DEȘURI

kt



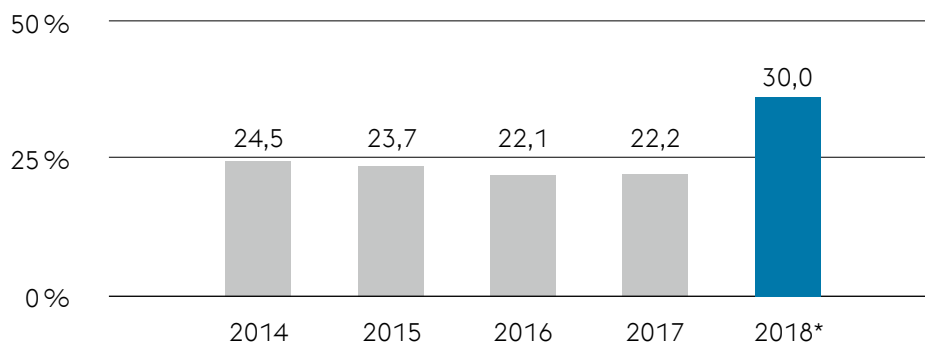
## CANTITĂȚI SPECIFICE DE DEȘURI

kg / t produs



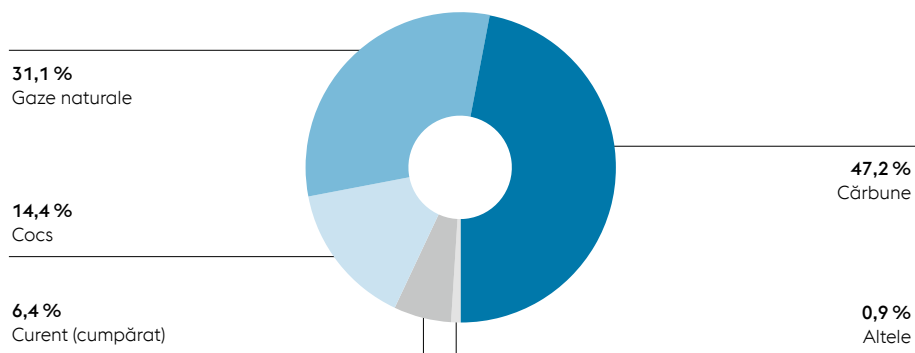
## RATA DE RECICLARE

în %



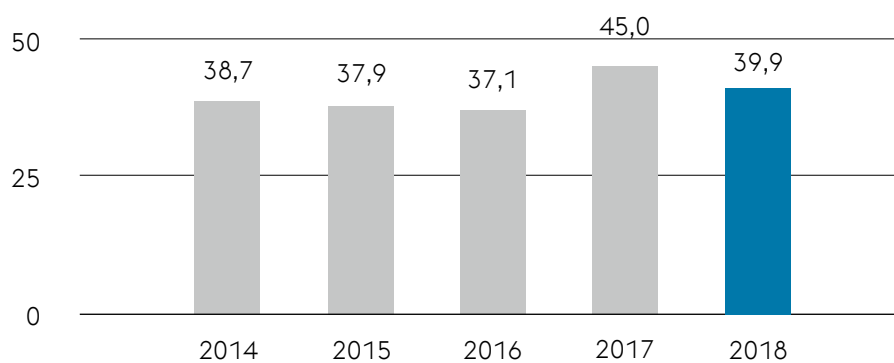
\* Din 2018: Rata de reciclare pentru fier în funcție de producție  
(= procentul de fier în produs din materii prime secundare, ca de ex. fier vechi)

## COTE ALE SURSELOR DE ENERGIE 2018



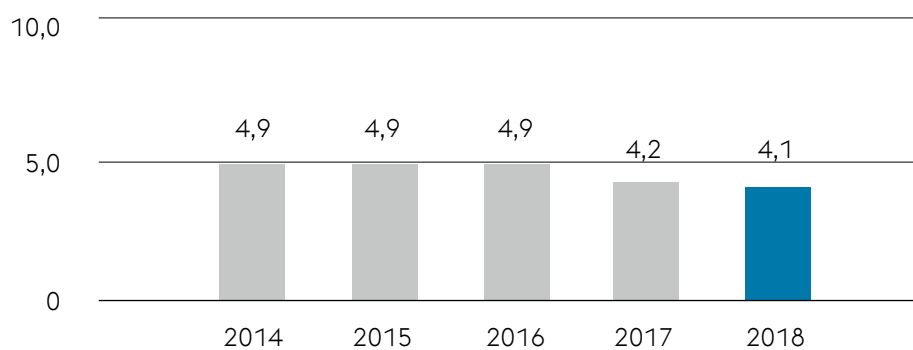
## CONSUM TOTAL DE ENERGIE

TWh



## CONSUM SPECIFIC TOTAL DE ENERGIE

MWh / t produs



# 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.

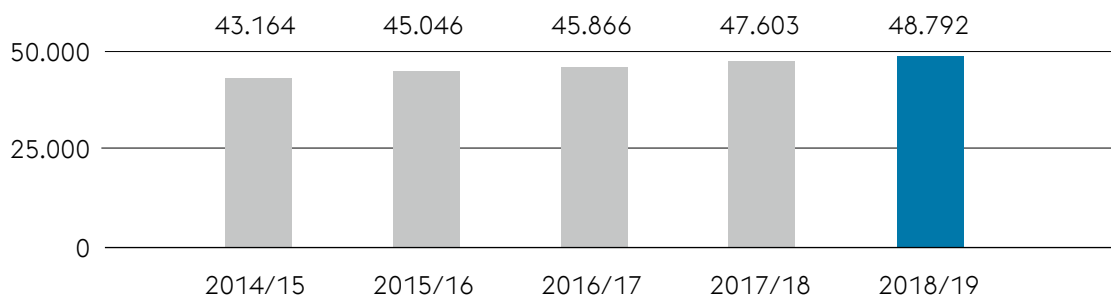
## Formarea și perfecționarea

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.



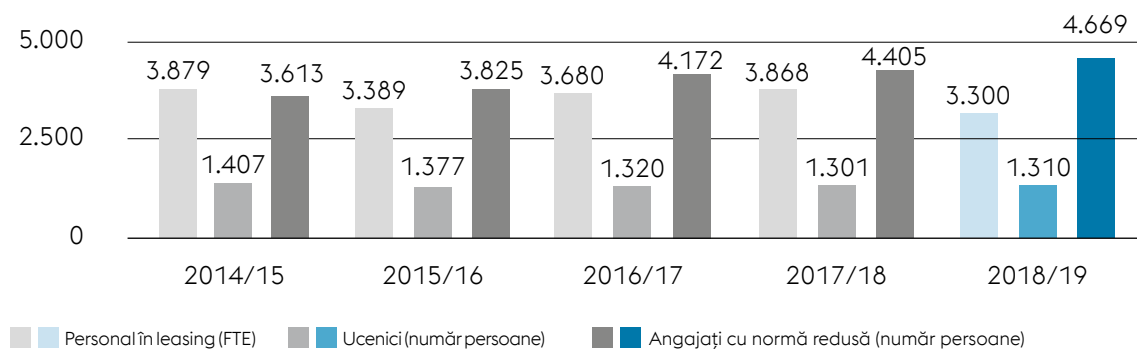
## TENDINȚA CIFRELOR DE PERSONAL

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



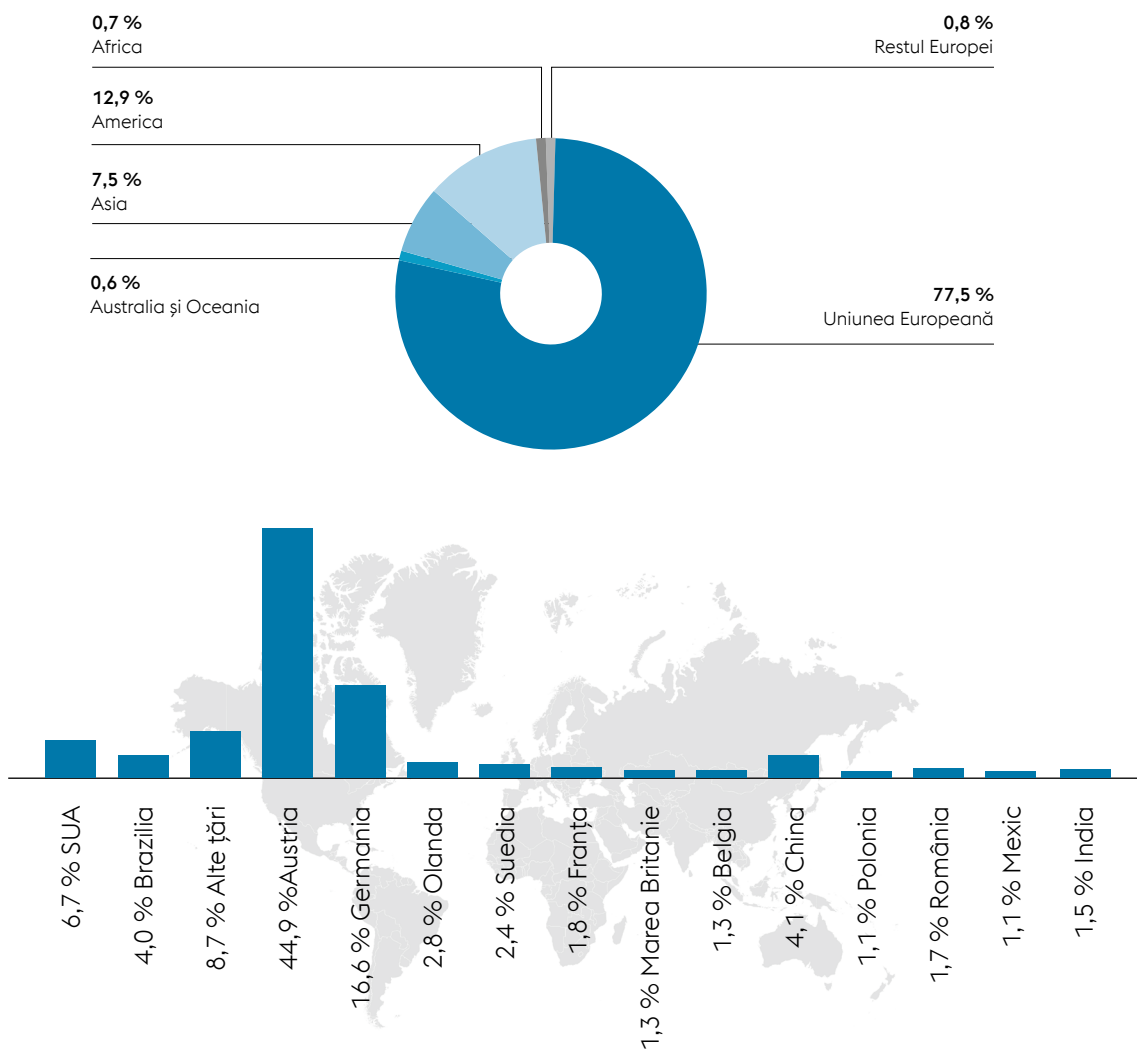
## STRUCTURA ANGAJAȚILOR ÎN FUNCȚIE DE RELAȚIA DE MUNCĂ

la data de 31.3.; fără angajații cu normă întreagă



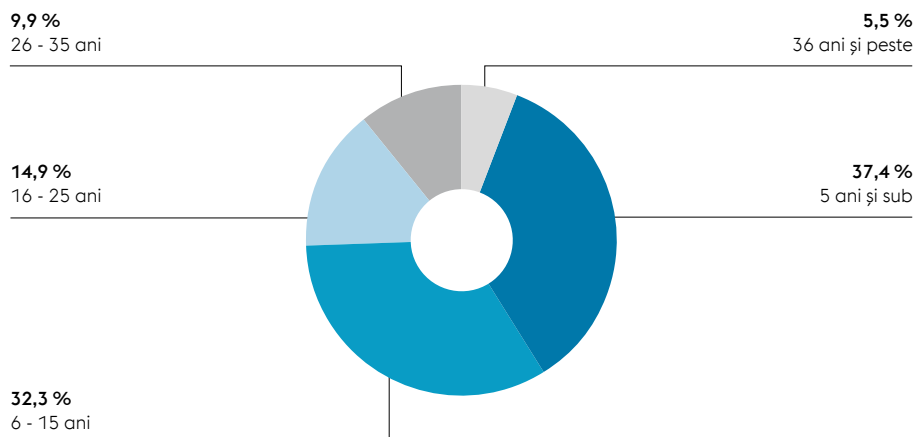
## SITUAȚIA PERSONALULUI PE REGIUNI

la data de 31.3.2019, pe baza FTEs



## VECHIMEA ÎN COMPANIE

la data 31.3.2019



## EGALITATEA ÎN DREPTURI ȘI DIVERSITATEA

În concernul voestalpine lucrează la nivel mondial circa 52.000 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, Dr. Wolfgang Eder, 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 po-

litică, 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 DIZABILITĂȚI

În Austria, angajatorii din companiile cu peste 25 de angajați sunt obligați să asigure locuri de muncă pentru persoane cu dizabilități. Din motive de protecție a datelor, în afara Austriei nu sunt evidențiate cazurile persoanelor cu dizabi-

lități. voestalpine își îndeplinește toate obligațiile legale referitoare la acest aspect, valabile în unitățile respective.

## STATUTUL FEMEII LA voestalpine

La data de 31.3.2019 numărul de femei în cadrul concernului voestalpine se situa la cota de 14,4 %. Această cotă reprezintă 5,7 % dintre muncitori și 28,9 % dintre angajați. 12,5 % dintre organele de conducere (angajați cu răspundere permanentă asupra personalului incl. maiștri, cu excepția Consiliului de administrație)

reprezentau la 31.3.2019 posturi ocupate de femei. În majoritatea categoriilor s-a putut observa o ușoară creștere a numărului de femei. O cotă destul de mare, de 52,7 % se înregistrează în rândul ucenicilor absolvenți din domenii non tehnice (ucenici femei „diverse”).

## COTA ANGAJAȚILOR DE SEX FEMININ

la data de 31.3.

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Femei total	13,3 %	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %
Personal de conducere de sex feminin	11,0 %	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %
Angajați de sex feminin	28,4 %	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %
Muncitori de sex feminin	4,1 %	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %
Ucenici de sex feminin (domeniul tehnic)	12,1 %	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %
Ucenici de sex feminin (alte domenii)	55,9 %	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %

## FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA PERSONALULUI

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 dezvolta-

rea personală s-au ridicat în exercițiul financiar 2018/19 la peste 54 mil. EUR. 84,8 % dintre toți angajații din concern au beneficiat de măsuri de formare și perfecționare. Volumul de școlarizare în exercițiul financiar 2018/19 a fost de 913.078 ore, ceea ce reprezintă în medie 22,1 ore per angajat instruit.

# Sănătate & siguranță



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

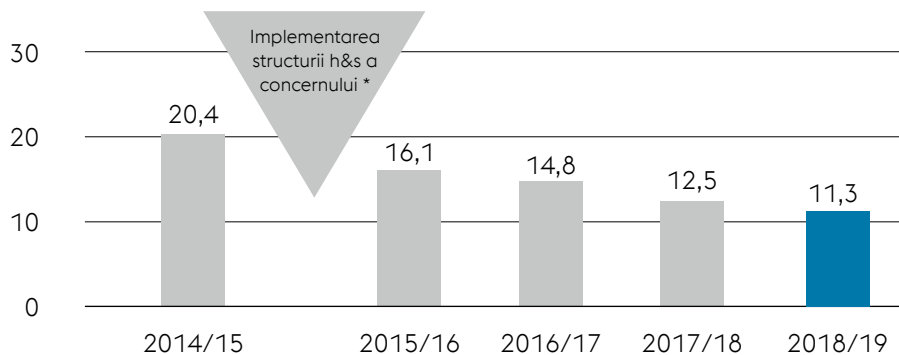
Lucrăm în continuare la reducerea frecvenței accidentelor și la o creștere a nivelului de sănătate al tuturor angajaților din concernul voestalpine, indiferent de funcția în care activează.

La nivelul concernului, considerăm standardele de sănătate valabile ca fiind un fundament al culturii corporative de succes în domeniul Sănătate & siguranță.



## TENDINȚA FRECVENȚEI ACCIDENTELOR DE MUNCĂ (LTIFR)

data de referință 31.3.



\* Modificarea definiției indicatorilor



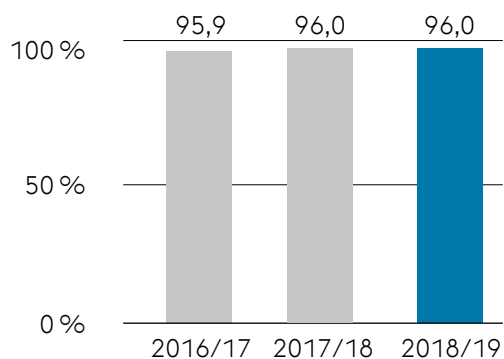
## COTA DE SĂNĂTATE

Cota de sănătate indică valoarea procentuală a programului de lucru estimat, în care an-

gajații au fost prezenți efectiv pe o perioadă predefinită.

### TENDINȚA COTEI DE SĂNĂTATE

data de referință 31.3.



## ISO 45001

Numeroase societăți din cadrul concernului voestalpine dețin deja o certificare conform unui sistem de management al muncii și sănătății.

Certificarea conform noului standard internațional ISO 45001 se efectuează în cadrul recertificărilor conform OHSAS 18001.

# 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)

<http://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



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.