

CORPORATE
RESPONSIBILITY
FACTSHEET

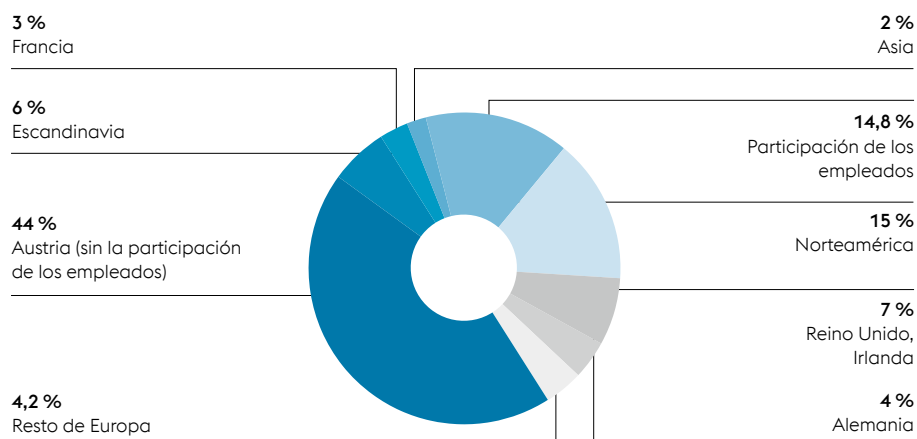
2019

EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES

Millones de EUR	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Producto de las ventas	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
Margen de EBITDA	13,7 %	14,3 %	13,6 %	15,2 %	11,5 %
EBIT	886,2	888,8	823,3	1.180,0	779,4
Margen de EBIT	7,9 %	8,0 %	7,3 %	9,1 %	5,7 %
Empleados (equivalente de jornada completa)	47.418	48.367	49.703	51.621	51.907
Gastos en investigación	126,7	131,8	140,3	152,0	170,5
Gastos de explotación de instalaciones de protección del medio ambiente en Austria	222,0	237,0	231,0	258,0	299,1
Inversiones en medio ambiente para centros de producción en Austria	43,0	55,0	46,0	40,0	66,0
Producción de acero bruto (en millones de t)	7,929	7,733	7,596	8,140	6,895

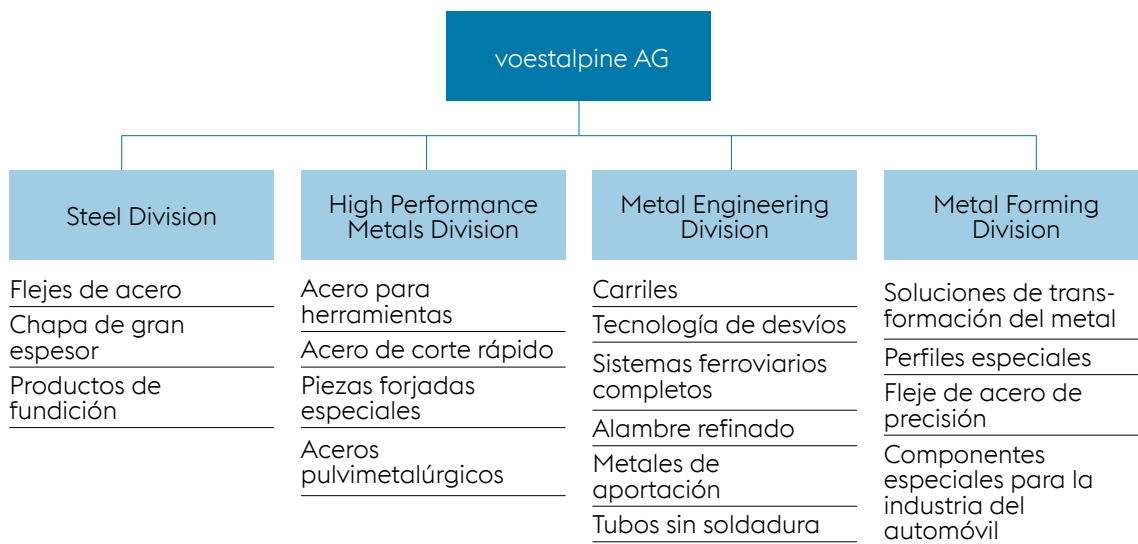
ESTRUCTURA DE PROPIEDAD

En % al final del ejercicio 2018/19



LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

El Grupo voestalpine está representado en los 5 continentes en más de 50 países. Las 4 Divisiones comprenden 500 sociedades del Grupo. La sede principal del Grupo está en Linz, Austria.



PARTES INTERESADAS Y GESTIÓN CR

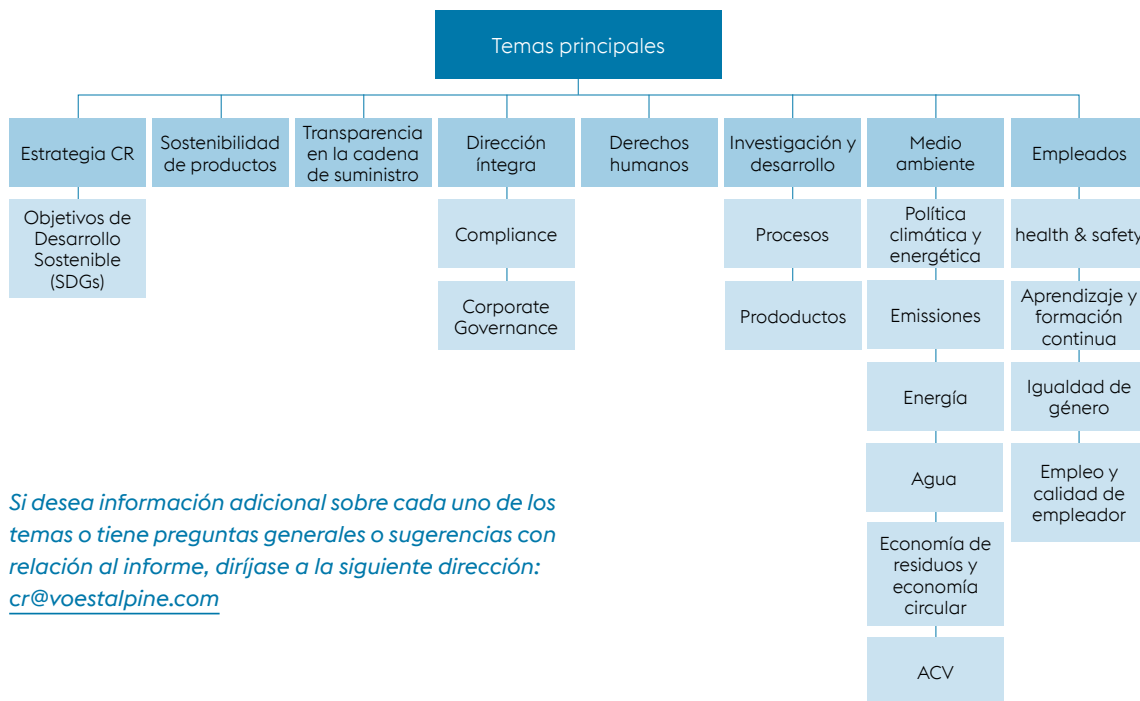
voestalpine, a través de su Junta Directiva, de los directivos y de los empleados en los departamentos, está regularmente en contacto con los grupos de interesados mencionados más abajo. Para ello se aprovechan numerosas oportunidades, como debates técnicos y paneles de expertos, conferencias y ferias, reuniones con analistas e inversores. Formatos importantes de la comunicación estructurada con las partes interesadas internas son la periódica encuesta de empleados y las entrevistas de evaluación anuales. Además, voestalpine tiene representación en los más diversos gremios de representantes de intereses, asociaciones e iniciativas sectoriales y plataformas.

En el periodo objeto de la información hubo contacto con cada grupo de interesados en muy diferentes formatos y sobre diversos temas.



El diálogo continuo con las partes interesadas ha sido la base para la recopilación de los temas principales.

Los siguientes temas han sido identificados como esenciales para el rendimiento en materia de sostenibilidad de voestalpine:



Si desea información adicional sobre cada uno de los temas o tiene preguntas generales o sugerencias con relación al informe, diríjase a la siguiente dirección: cr@voestalpine.com

UNA DIRECCIÓN ÍNTEGRA

Una dirección íntegra implica directivos responsables, guiados por una creación de valor sostenible y a largo plazo, y Corporate Governance (gobernanza corporativa), así como un comportamiento de todos los empleados del Grupo que esté regido por las prescripciones legales y directrices internas, así como por valores fundamentales morales y éticos (Compliance).

Una dirección íntegra

A efectos de una dirección responsable y un control del Grupo orientados a una creación de valor sostenible y a largo plazo, la Junta Directiva y el Consejo de Vigilancia se han declarado ya en 2003 en favor del cumplimiento del Código de Corporate Governance (gobernanza corporativa) austriaco.

Compliance

Nos declaramos en favor del cumplimiento de todas las leyes en todos los países en los que voestalpine opera. Para nosotros, Compliance es la expresión de una cultura que se funda en principios éticos y morales.

COMPLIANCE

voestalpine compromete a sus empresas y a todos sus empleados a cumplir con todas las leyes en todos los países en los que opera. Pero para voestalpine, Compliance es más que el mero actuar de acuerdo con las leyes y otras prescripciones externas. Es la expresión de una cultura que se funda en principios éticos y morales. Los principios de dicha cultura empresarial para el trato con los clientes, proveedores, empleados y demás socios comerciales están explícitamente establecidos en el Código de Conducta (Code of Conduct) de voestalpine.

Derechos humanos

Nos comprometemos a defender los derechos humanos según la Carta de las Naciones Unidas y el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y apoyamos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



De igual manera, voestalpine exige también de sus proveedores el pleno cumplimiento de todas las leyes vigentes en el país correspondiente y, en particular, a respetar y observar los derechos humanos como valores fundamentales.

CORPORATE GOVERNANCE

La Junta Directiva y el Consejo de Vigilancia de voestalpine decidieron desde el año 2003 reconocer el Código de Corporate Governance (gobernanza corporativa) austriaco y, entretanto, han aplicado también las modificaciones de las normas que han tenido lugar, sin excepción.

El compromiso voluntario de voestalpine AG se refiere, junto a las “Reglas L” vinculantes (Requerimiento Legal), asimismo a todas las “Reglas C” (Cumplir o Explicar), y a las “Reglas R” (Recomendación). El Código de Corporate Governance pone a disposición de las sociedades por acciones austriacas un marco legislativo para la dirección y vigilancia de la empresa. La base del código son las disposiciones del derecho societario, del derecho bursátil y del derecho de mercado de capitales austriacos, así como en

sus principios las directrices de la OCDE para Corporate Governance. La última revisión tuvo lugar en enero de 2018. El código se aplica por compromiso voluntario de las empresas. Este tiene por objeto una dirección responsable y un control de las sociedades y grupos orientados a una creación de valor sostenible y a largo plazo. Mediante el compromiso voluntario, voestalpine respalda dichos objetivos y aspira a una mayor transparencia para todas las partes interesadas de la empresa.

En los informes trimestrales y anuales de voestalpine AG se informa sobre los negocios con empresas y personas vinculadas, así como de procedimientos pendientes (p.ej. procedimiento antimonopolio).

DERECHOS HUMANOS

voestalpine se compromete a defender los derechos humanos según la Carta de las Naciones Unidas y el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos. Desde 2013 voestalpine suscribe el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en cuyos diez principios se incluye la promoción de los derechos humanos junto a las normas laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Alrededor de un 80 % del personal del Grupo voestalpine se encuentra en una relación laboral regulada por un convenio colectivo. Cada uno de los empleados tiene la libertad y el de-

recho de afiliarse a un sindicato. En todas las sociedades de voestalpine el personal puede elegir a los representantes del comité de empresa. En el Grupo hay un comité de empresa para Europa y un comité de empresa para el Grupo, que tienen una buena comunicación con los directivos.

TRABAJO INFANTIL Y TRABAJOS FORZADOS

voestalpine está estrictamente en contra del trabajo infantil y de los trabajos forzados u obligatorios. Hasta ahora no se ha conocido ni un solo caso en todo el Grupo. Tampoco se tolera en las empresas de proveedores ni de socios comerciales ninguna forma de trabajo infantil, trabajos forzados o trabajo obligatorio.

En el Código de Conducta para socios comerciales de voestalpine se establece al respecto:

Los socios comerciales se comprometen a respetar y considerar los derechos humanos como valores fundamentales en base al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y la Carta de las Naciones Unidas. Esto se aplica especialmente a la prohibición del trabajo infantil y trabajos forzados, a la prohibición de cualquier forma de trata de seres humanos, al tratamiento igualitario de los empleados y al derecho a representación de intereses y negociaciones colectivas.

TRATA DE SERES HUMANOS Y ESCLAVITUD MODERNA

Las sociedades del Grupo voestalpine, que están sujetas a la ley UK Modern Slavery Act, cumplen las obligaciones establecidas con la publicación de una declaración correspondiente. En el Code of Conduct y en el Código de Conducta para socios comerciales se citan explícitamente y se prohíben enérgicamente la trata de seres humanos y la esclavitud moderna.

FORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS PARA PERSONAL DE SEGURIDAD

El personal de seguridad de voestalpine es cubierto en la mayor parte por empleados propios. Para empleados de empresas externas es válido igualmente el Code of Conduct o para su empleador el Código de Conducta para socios comerciales. En ambos documentos se establece el cumplimiento de los derechos humanos.

La formación de los empleados propios sobre este tema la realiza la misma voestalpine, la formación de los empleados externos de seguridad la realizan los correspondientes empresarios.

DERECHOS DE PUEBLOS INDÍGENAS

Dado que voestalpine opera únicamente en zonas industriales abiertas, las comunidades autóctonas no ven limitados sus derechos por las actividades comerciales de la empresa.

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Estamos continuamente investigando en productos y procesos innovadores y desarrollamos novedosas tecnologías para continuar siendo la referencia con respecto a eficiencia en recursos y estándares medioambientales.

Realizamos una gestión activa de los conocimientos hacia dentro y hacia fuera y lo consideramos la clave del éxito. Nosotros mismos nos hacemos cargo del aprendizaje y formación continua de nuestros investigadores, compartimos nuestro conocimiento dentro del Grupo y mediante este intercambio técnico aprovechamos efectos sinérgicos.

En el área de la investigación damos importancia además a las relaciones a largo plazo y de plena confianza con nuestros clientes y proveedores y colaboramos estrechamente con universidades e institutos científicos.

El continuo desarrollo de nuevos productos y procesos de producción es necesario para una empresa impulsada por la tecnología, como es voestalpine, para destacar respecto a la competencia y para seguir siendo competitivos en el mercado. Es así como las innovaciones aseguran la continuidad de la empresa. La investigación y desarrollo (I+D), por tanto, constituye un elemento fundamental de la estrategia empresarial sostenible de voestalpine.



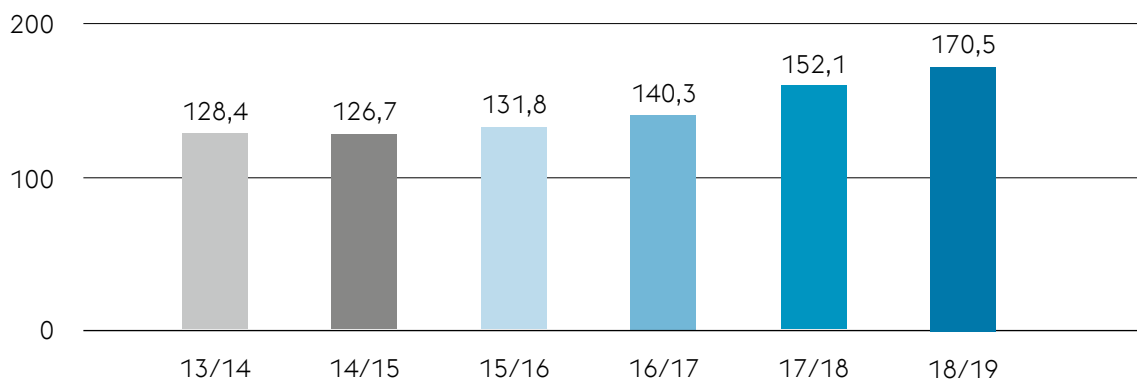
INVERSIONES EN INVESTIGACIÓN

Los gastos en investigación, en continuo aumento en los últimos años, reflejan el valor que el Grupo confiere a la I+D.

En el ejercicio 2018/19 se destinaron para ello 170,5 millones de euros (+12,1 %).

GASTOS BRUTOS EN I+D

(sin inversiones en el activo fijo de I+D) por ejercicio, en millones de EUR



ACERO – UN MATERIAL SOSTENIBLE

El acero es uno de los materiales más importantes en nuestra vida cotidiana: desde edificios, pasando por hogares privados, desde la industria hasta la movilidad, es impensable ningún ámbito de la vida sin acero. En muchos países emergentes, con el nivel de vida aumenta también el consumo de acero. Al mismo tiempo, la protección del clima y del medio ambiente precisan una nueva visión de las materias primas. En este sentido, el acero, por un lado, puede presentar un buen balance, ya que se puede reciclar de modo prácticamente ilimitado. Pero, por otro lado, su fabricación y procesamiento requieren un elevado consumo de recursos y de energía. Ante el contexto de una pretendida descarbonización de la economía, los ámbitos de la investigación y del desarrollo de los grupos tecnológicos, como voestalpine, se ven frente a grandes retos.

También desde el punto de vista del uso, especialmente por las posibilidades en la construcción ligera, el acero puede contribuir a un entorno vital sostenible. Así, se utilizan aceros de muy alta resistencia con elevada ductilidad en la construcción de automóviles ligeros.

La reducción de peso en la carrocería procura un menor consumo de combustible y menos emisiones de los vehículos. En los electromotores de alta eficiencia se emplean laminado eléctrico de bajas pérdidas y paquetes de laminado eléctrico adheridos en línea, que constituyen una importante aportación para la electromovilidad. Los desvíos de ciclo de vida optimizado, equipados con sistemas de diagnóstico y de asistencia, así como los carriles de calidades de acero resistentes al desgaste, permiten una alta disponibilidad de la infraestructura ferroviaria, así como la máxima seguridad para los pasajeros.

Los aceros especiales aumentan la eficiencia en la central eléctrica convencional. Asimismo, el acero desempeña un papel esencial en la producción de electricidad a partir de fuentes renovables, por ejemplo, en los aerogeneradores. Los aceros de alto rendimiento con recubrimientos especiales, en la construcción de herramientas procuran una larga vida útil y menos coste de mantenimiento.

INNOVACIONES PARA PROCESOS SOSTENIBLES DE PRODUCCIÓN

La producción de acero seguirá siendo también en el futuro un proceso de elevado consumo de energía. El Grupo voestalpine trabaja incesantemente en nuevas soluciones para la descarbonización en la producción. Mediante tecnologías de transición, especialmente basadas en el gas natural como en la nueva planta de reducción directa en Texas, voestalpine aspira a sustituir el carbón por fuentes energéticas alternativas. El siguiente paso es el perfeccionamiento de la reducción directa con hidrógeno, en vez de con gas natural.

En el emplazamiento de Linz actualmente se construye una planta de electrolisis de hidróge-

no para investigar esta tecnología y los potenciales para la fabricación de acero. En el proyecto básico SuSteel se investiga la fabricación directa de acero mediante plasma de hidrógeno. Para ello, se construye una planta piloto en Donawitz.

Para el perfeccionamiento y optimización de los procesos de producción existentes de cara a un menor consumo de recursos y de energía, la digitalización presta una gran contribución. Mediante el uso de sistemas mecatrónicos, de regulaciones basadas en modelos y de la inteligencia artificial se incrementa considerablemente la eficiencia de los procesos.

MEDIO AMBIENTE

En la filosofía de empresa del Grupo voestalpine está fuertemente arraigada la actuación responsable desde el punto de vista ambiental. Concierna a todas las áreas de la cadena de producción y se concentra en el uso lo más económico posible de los recursos, especialmente de materias primas y energía, y la disminución del impacto ambiental de procesos y productos.

Para lograr estos objetivos, en las plantas de producción de voestalpine se usan las mejores tecnologías disponibles y se impulsan continuamente un aumento de la eficiencia, una reducción de emisiones y el ahorro de energía en el marco de la producción de acero existente. Simultáneamente, la intensa investigación de nuevos procesos de fabricación más ecológicos y, sin olvidar, el perfeccionamiento de materiales y productos contribuyen asimismo a mejorar considerablemente el balance medioambiental.

Todas estas actividades son controladas mediante sistemas transparentes y eficientes de gestión medioambiental, que se han implementado ampliamente en el Grupo voestalpine.

En todos los centros de producción voestalpine se adhiere a los siguientes principios:

- >> Responsabilidad global por los productos
- >> Optimización del proceso de producción
- >> Establecimiento de sistemas de gestión ambiental
- >> Integración de los empleados y comportamiento acorde con la conciencia ecológica de cada uno
- >> Diálogo abierto y objetivo

Como resultado de los consistentes esfuerzos, voestalpine se coloca en una posición de liderazgo dentro del sector del acero europeo en cuanto a intensidad de las emisiones y eficiencia en los recursos, por ejemplo.

Emisiones a la atmósfera, el suelo, el agua: minimización con las mejores tecnologías disponibles

No se pueden evitar completamente las emisiones debidas al proceso a causa de particulari-

dades químicas y físicas de los procedimientos existentes de fabricación. Gestionamos nuestras plantas de producción según el uso económicamente viable de las mejores tecnologías disponibles y desarrollamos además nuevos planteamientos, para minimizar en lo posible impactos medioambientales importantes en la atmósfera, en el suelo y en el agua.

Economía circular & Life Cycle Assessment (LCA)

Apoyamos la visión y la evaluación global, completa e integrada de materiales (análisis del ciclo de vida o Life Cycle Assessment) así como de todas las cadenas de procesos y de valor en el marco de la economía circular.

Política energética y climática

Compromiso con la producción con bajas emisiones de carbono: nos enfrentamos a la descarbonización del sistema económico perseguida a largo plazo no solo mediante una amplia investigación y desarrollo de nuevas tecnologías, con frecuencia en cooperación intersectorial. Además mantenemos un diálogo abierto y constructivo con partes interesadas, como p.ej. con responsables políticos, científicos, escuelas superiores y organizaciones ecologistas.

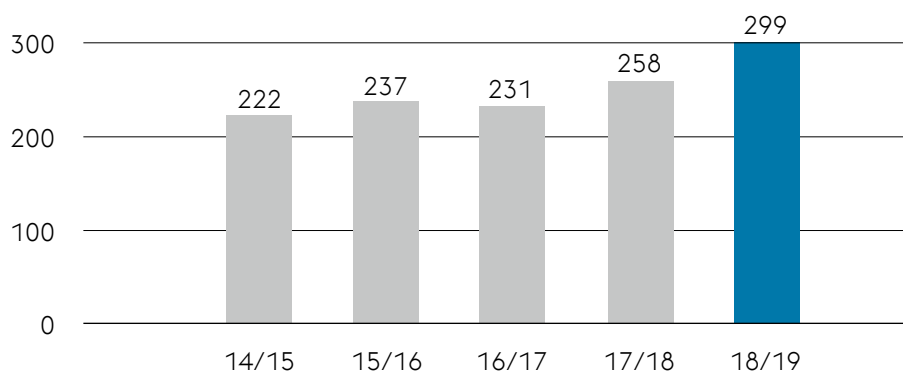


SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

De las 130 sociedades del Grupo de todo el mundo registradas en el sistema de gestión interna de datos medioambientales, aprox. un 60% dispone de un sistema de gestión medioambiental conforme al ISO 14001, de las que un 100% corresponde a la producción de acero bruto. Aproximadamente un 15% de los emplazamientos dispone además de una validación conforme a EMAS y más del 20% de una gestión de la energía certificada según la ISO 50001.

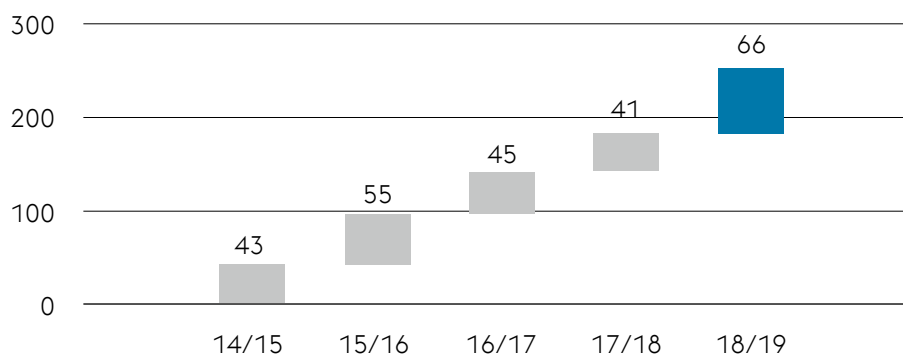
GASTOS PARA LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE DE voestalpine AG

En millones de EUR



INVERSIONES EN EL MEDIO AMBIENTE DE voestalpine AG

(acumuladas) en millones de EUR



EMISIONES A LA ATMÓSFERA

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Las emisiones directas de gases de efecto invernadero de los aproximadamente 130 centros de producción de voestalpine en el año natural de 2018 rondaron los 12,7 millones de t, donde el 85 % corresponde a los dos emplazamientos austriacos productores de acero bruto de Linz y Donawitz.

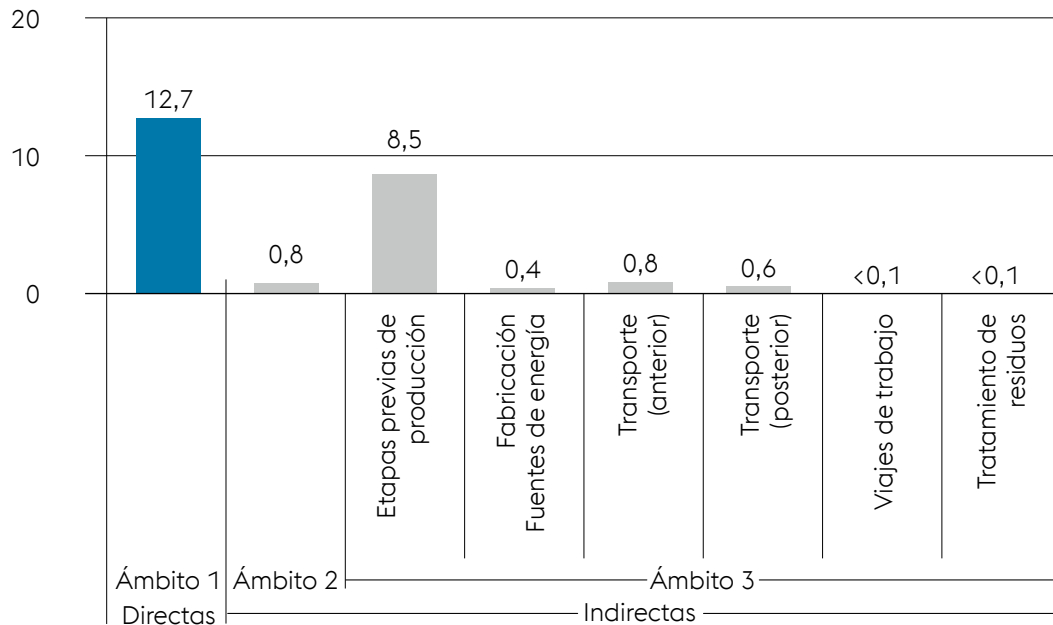
voestalpine da gran importancia a la transparencia y por ello participa desde 2017 en el “Carbon Disclosure Project” (CDP), entre otros.

Para ello, se calcularon globalmente y verificaron externamente las emisiones de gases de efecto invernadero de todos los centros de producción a lo largo de toda la cadena de valor conforme a ISO 14064-3.

Por la transparencia en la transmisión de información y el compromiso en las áreas de protección y estrategia climática, en 2018 voestalpine obtuvo la alta calificación “B” de CDP.

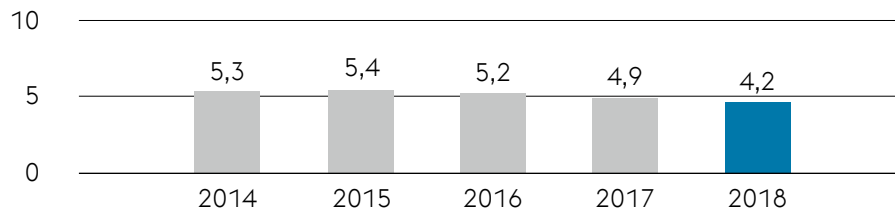
EMISIONES DE GEI DIRECTAS E INDIRECTAS

En millones de t de CO₂e



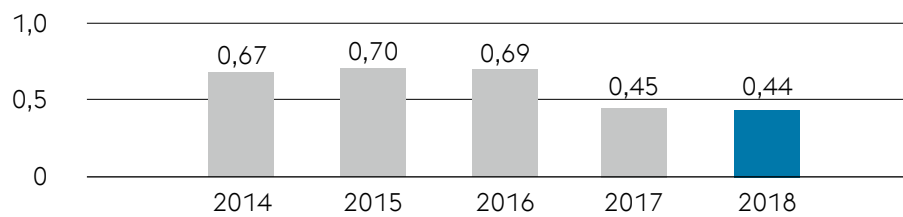
EMISIONES DE SO₂

kt



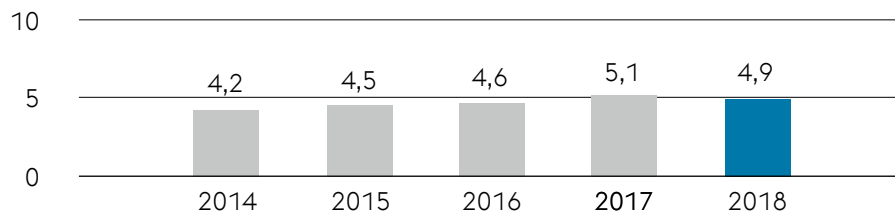
EMISIONES ESPECÍFICAS DE SO₂

kg / t de producto



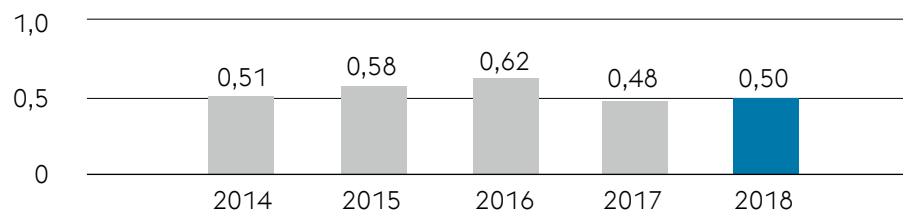
EMISIONES DE NO_x

kt



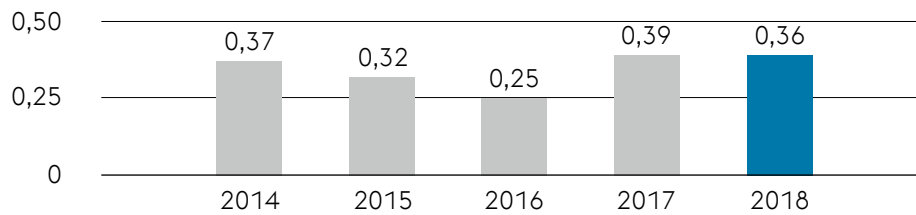
EMISIONES ESPECÍFICAS DE NO_x

kg / t de producto



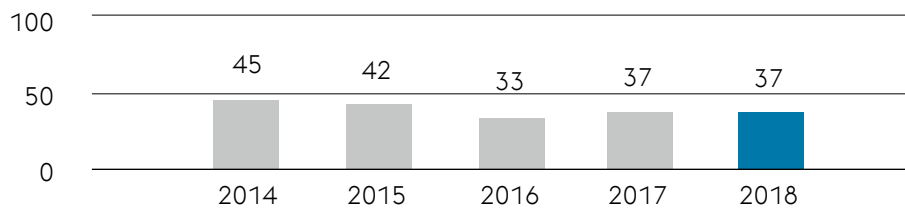
EMISIONES DE POLVO CAPTURADAS

kt



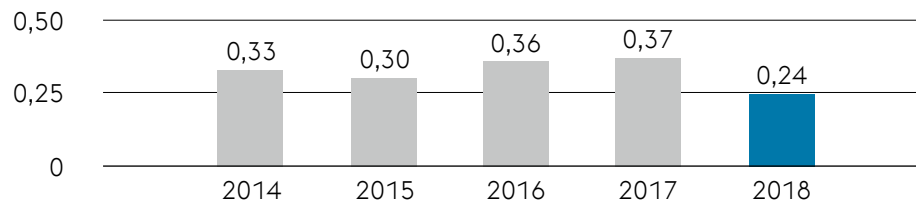
EMISIONES ESPECÍFICAS DE POLVO CAPTURADAS

g / t de producto



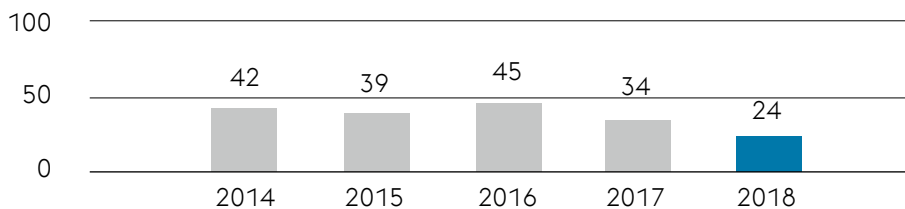
EMISIONES DE COV

kt

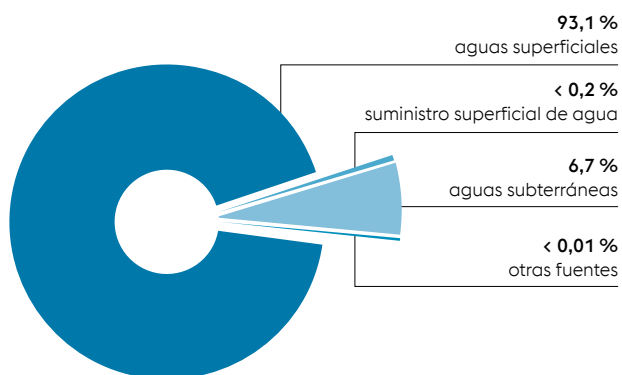


EMISIONES ESPECÍFICAS DE COV

g / t de producto

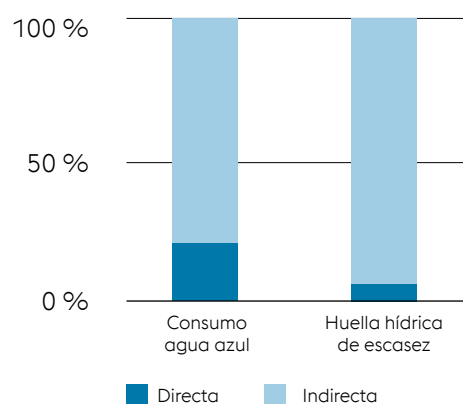


EXTRACCIÓN DE AGUA 2018



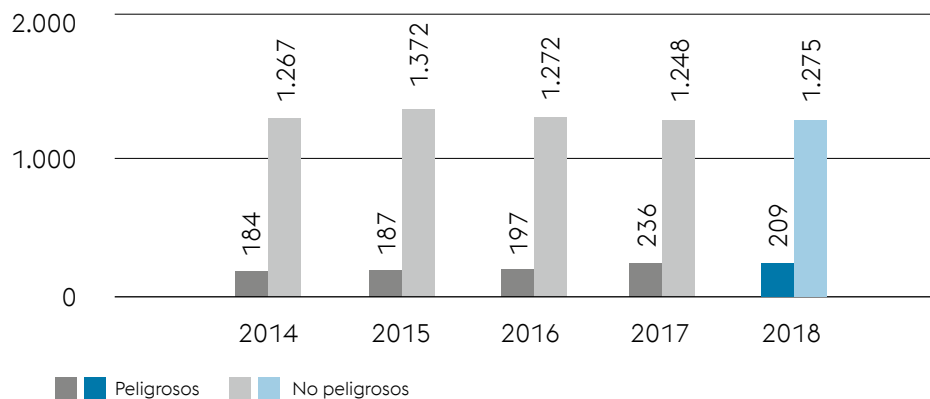
HUELLA HÍDRICA voestalpine AG

En %



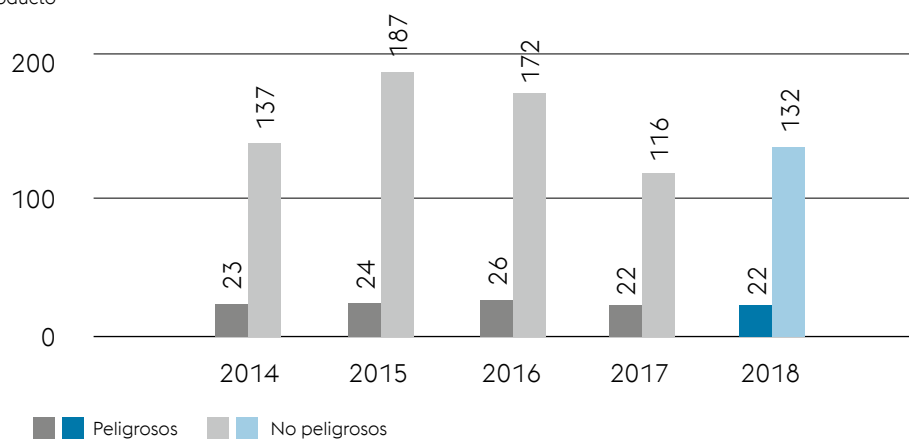
CANTIDAD DE RESIDUOS

kt



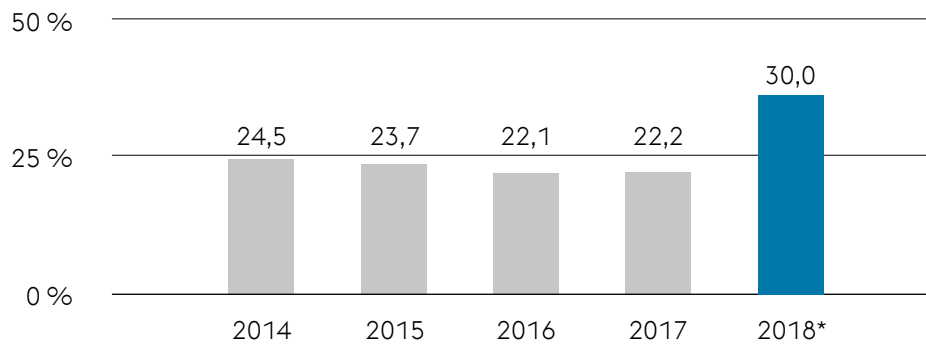
CANTIDAD ESPECÍFICA DE RESIDUOS

kg / t de producto



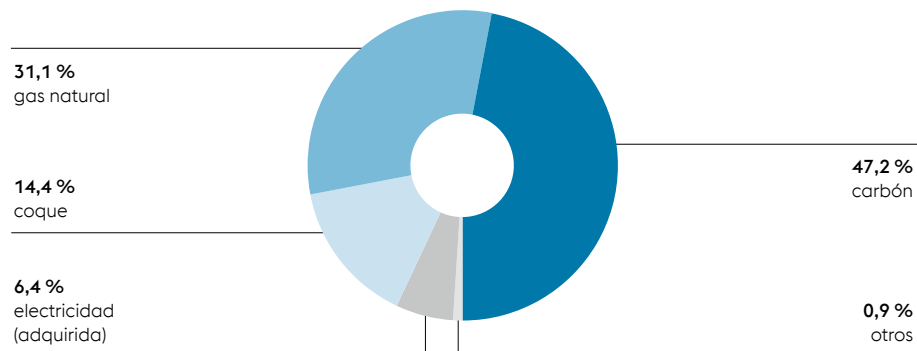
ÍNDICE DE RECICLADO

En %



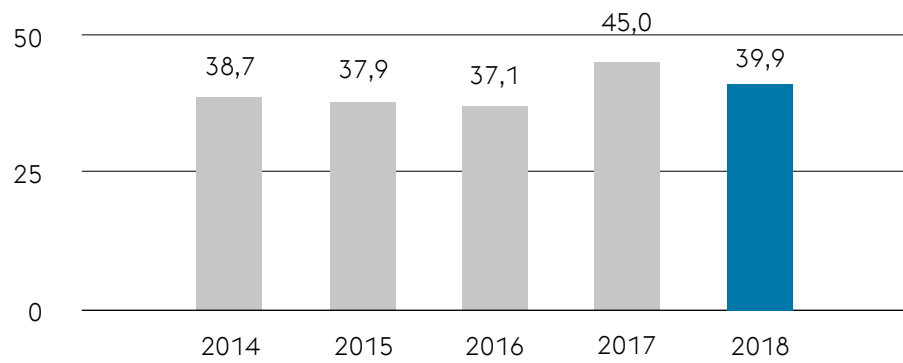
* A partir de 2018: índice de reciclado de hierro medido en el output del producto (= cantidad de hierro en el producto procedente de materias primas secundarias, como p. ej. chatarra).

PORCENTAJES DE LAS FUENTES ENERGÉTICAS EN 2018



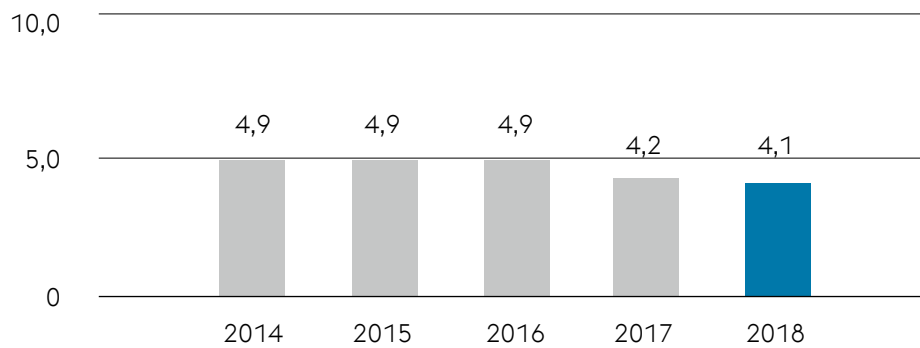
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA

TWh



CONSUMO ESPECÍFICO TOTAL DE ENERGÍA

MWh / t de producto



EMPLEADOS

Nuestro éxito como grupo tecnológico se basa en las aptitudes especiales y la alta motivación de nuestros empleados. Por ello, voestalpine da gran importancia a una cultura empresarial apreciativa, a la diversidad y a la individualidad de los empleados y a su cualificación, lo que se refleja también en los principios de la estrategia CR.

Cultura empresarial

Creamos una cultura empresarial apreciativa, en la que favorecemos e impulsamos la confianza, la diversidad, la autodeterminación y la asunción de responsabilidad. La cultura de voestalpine está siempre en continua evolución en este sentido como signo de una identidad de todo el Grupo.

Diversidad

Apreciamos la individualidad de nuestros empleados y sus aptitudes, independientemente del sexo, edad, origen, religión, orientación sexual o de una eventual discapacidad y creamos las condiciones para la igualdad de oportunidades y un trabajo salubre y orientado a las fases vitales.

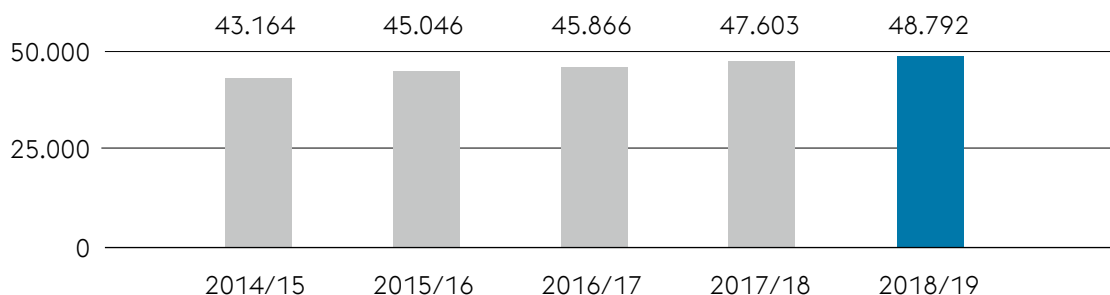
Aprendizaje y formación continua

Mediante medidas específicas se incentiva a los empleados de voestalpine en su cualificación y se amplían sus posibilidades de desarrollo profesional. Además vemos la formación de personas jóvenes al igual que el aprendizaje permanente como un factor decisivo para el éxito sostenible para la empresa.



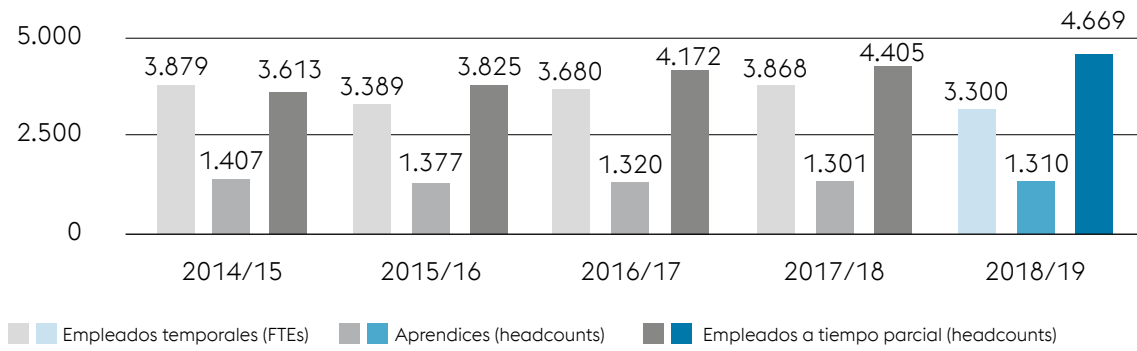
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPLEADOS

Personal (sin aprendices ni empleados temporales, headcounts), por ejercicio



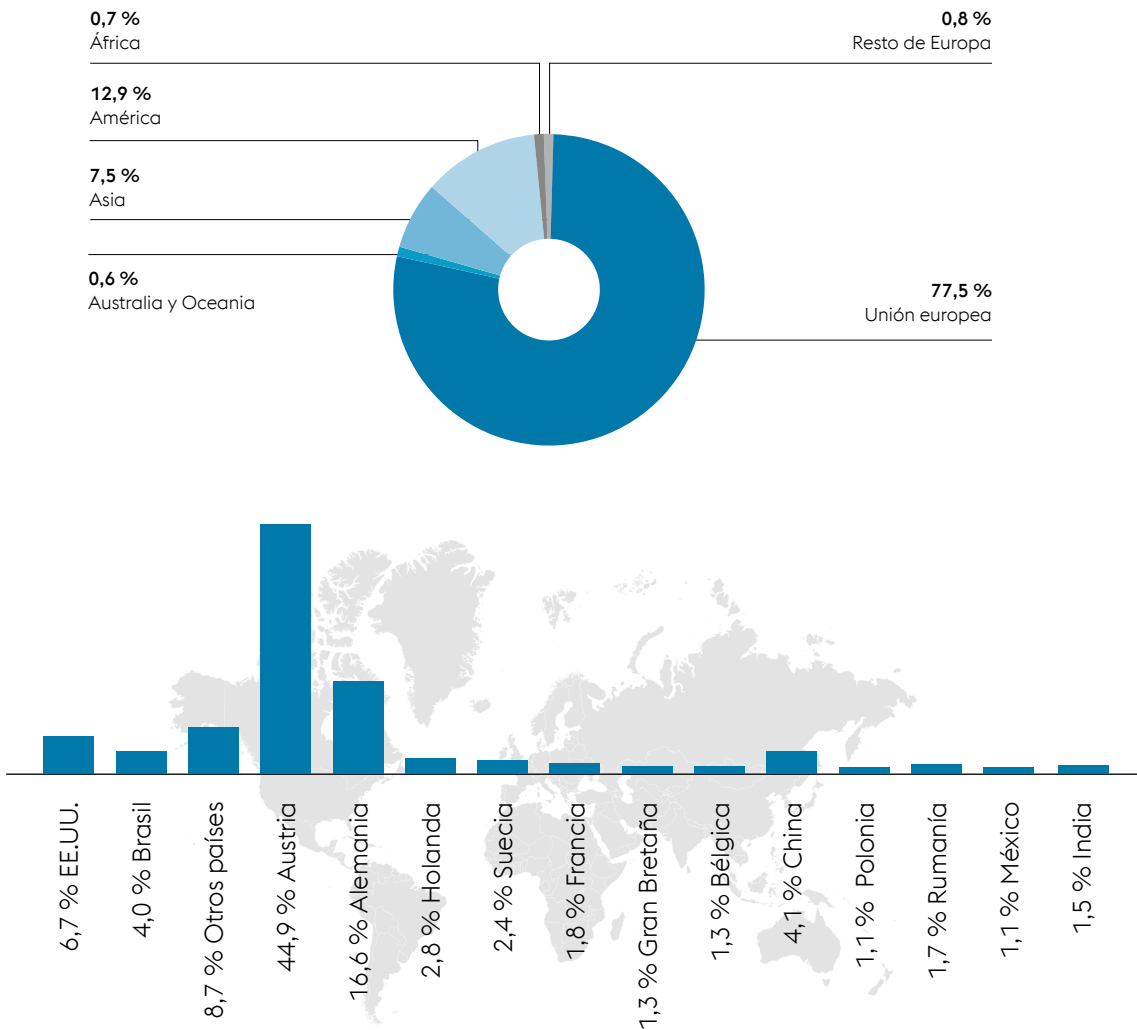
ESTRUCTURA DE LOS EMPLEADOS SEGÚN LA RELACIÓN LABORAL

respectivamente a fecha del 31.3.; sin empleados a tiempo completo



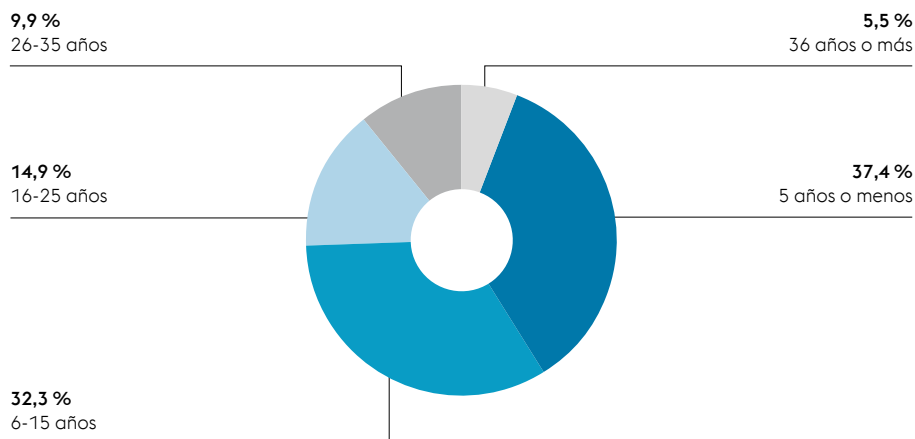
EMPLEADOS POR REGIÓN

A fecha del 31.3.2019, en base a FTEs



ANTIGÜEDAD

al cierre del ejercicio el 31.3.2019



IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

En el Grupo voestalpine trabajan casi 52.000 empleados (equivalente de jornada completa) en todo el mundo. Cada uno de ellos, con sus puntos fuertes y aptitudes individuales, merece ser valorado y respetado. La firma de la “Carta de la Diversidad” en febrero de 2018 por el CEO de voestalpine pone de relieve la actitud del Grupo en cuanto a diversidad y al tratamiento igualitario. voestalpine se declara en favor de la apreciación de todas las personas con las que tenga relación (empleados, clientes, socios comerciales), independientemente del sexo, color de piel, nacionalidad, origen étnico, religión o

ideología, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad. Esta declaración y las medidas correspondientes procuran un clima de aceptación y confianza mutua. Como se especifica en el capítulo “Respeto e Integridad” del Código de Conducta de voestalpine, no se tolera en el Grupo ningún tipo de discriminación.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En Austria, las empresas de a partir de los 25 empleados están obligadas a disponer de plazas de trabajo para personas con discapacidad. Por razones de protección de datos, fue-

ra de Austria no se hace constar una eventual discapacidad de un empleado. A este respecto, voestalpine cumple todas las obligaciones legales de los respectivos emplazamientos.

EL PERSONAL FEMENINO EN voestalpine

Al cierre del ejercicio el 31.3.2019, el 14,4 % de todos los empleados en el Grupo voestalpine eran mujeres. La proporción de las mujeres ascendió a 5,7 % de obreras, 28,9 % de empleadas. 12,5 % del personal directivo (empleados con responsabilidad permanente sobre otros empleados, inclusive maestros, excepto miembros de la Junta Directiva) eran mujeres

el 31.3.2019. En la mayoría de estas categorías se ha podido registrar un ligero aumento de la proporción de mujeres. La proporción de mujeres del 52,7 % entre los aprendices que realizan una formación no técnica (aprendices mujeres "otros") es especialmente elevada.

NÚMERO DE EMPLEADAS

Siempre al cierre del ejercicio el 31.3.

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Mujeres en total	13,3 %	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %
Directivas	11,0 %	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %
Empleadas	28,4 %	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %
Obreras	4,1 %	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %
Aprendices mujeres (técnicas)	12,1 %	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %
Aprendices mujeres (otros)	55,9 %	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %

APRENDIZAJE Y FORMACIÓN CONTINUA

voestalpine considera la cualificación de los empleados como un requisito para la innovación y la calidad y, con ello, para el éxito de la empresa. Numerosas medidas incentivan el aprendizaje y la formación continua de los empleados y, al mismo tiempo, se amplían sus posibilidades de desarrollo profesional. Los gastos generales para el desarrollo del personal en el

ejercicio 2018/19 fueron de más de 54 millones de euros. Un 84,8 % de todos los empleados del Grupo participó en las actividades de aprendizaje y formación continua. El número de cursos de formación en el ejercicio 2018/19 fue de 913.078 horas, es decir 22,1 horas de media por cada empleado formado.

health & safety



La seguridad y la salud de las personas son valores fundamentales de voestalpine y tienen máxima prioridad.

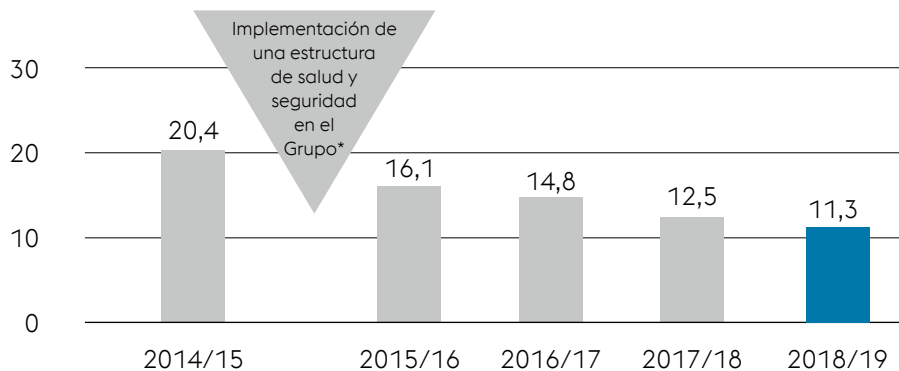
Trabajamos en continuar disminuyendo la tasa de accidentes e incrementar el nivel de salud de todos los empleados del Grupo voestalpine, sin importar dónde y en qué cargo trabajen.

Consideramos los estándares de seguridad válidos en todo el Grupo como la base de una exitosa cultura empresarial de salud y seguridad.



EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE FRECUENCIA DE LESIONES CON TIEMPO PERDIDO (LTIFR)

al cierre del ejercicio el 31.3.



* Cambio de la definición de indicadores

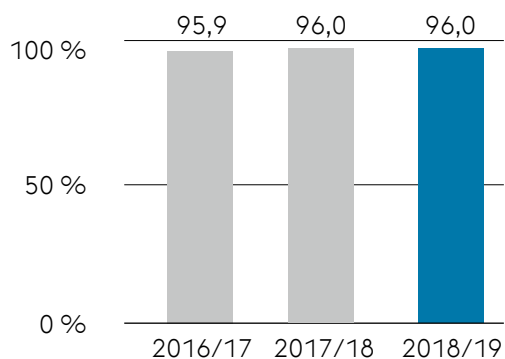
NIVEL DE SALUD

El nivel de salud indica el porcentaje del horario de trabajo teórico en el que el empleado ha es-

tado efectivamente presente durante un periodo predefinido.

EVOLUCIÓN DEL NIVEL DE SALUD

al cierre del ejercicio el 31.03.



ISO 45001

Una gran parte de las sociedades del Grupo voestalpine ya ostenta una certificación conforme a un sistema de gestión de la seguridad en el trabajo y la salud.

La certificación según el nuevo estándar internacional ISO 45001 se realiza en el marco de las recertificaciones según OHSAS 18001.

CONTACTO Y AVISO LEGAL

Contacto

voestalpine AG, Corporate Responsibility
Tel. +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com

voestalpine AG, Investor Relations
Tel. +43/50304/15-8735
ir@voestalpine.com

voestalpine AG, Corporate Communications
Tel. +43/50304/15-2090
mediarelations@voestalpine.com

www.voestalpine.com

<http://www.voestalpine.com/group/en/group/corporate-responsibility/>

Aviso legal

Propietario y titular del medio de comunicación: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

Editor y redacción: voestalpine AG, Corporate Responsibility, Tel. +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Diseño, realización: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at



A fin de facilitar la lectura, se ha prescindido de las terminaciones de diferenciación de géneros.

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

voestalpine
ONE STEP AHEAD.