

INFORMATIVO  
CORPORATE  
RESPONSIBILITY

2019

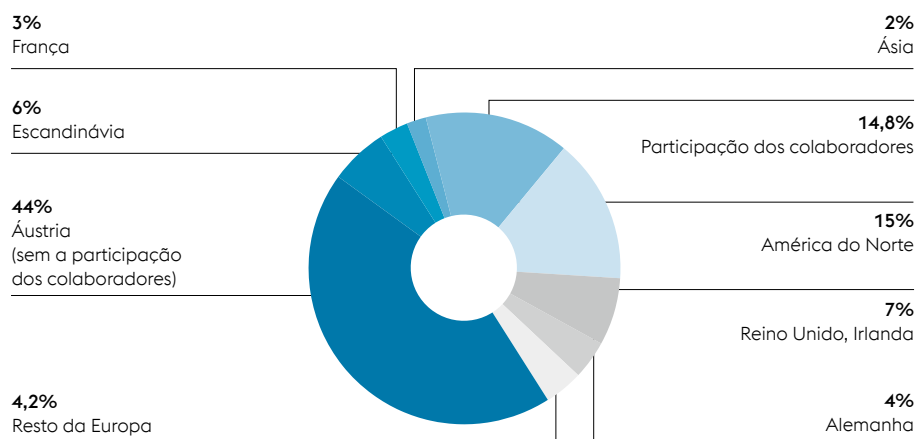


# DESENVOLVIMENTO DOS INDICADORES

Milhões de euros	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Receitas do volume de negócios	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
Margem de EBITDA	13,7%	14,3%	13,6%	15,2%	11,5%
EBIT	886,2	888,8	823,3	1.180,0	779,4
Margem de EBIT	7,9%	8,0%	7,3%	9,1%	5,7%
Colaboradores (FTE)	47.418	48.367	49.703	51.621	51.907
Despesas com pesquisa	126,7	131,8	140,3	152,0	170,5
Despesa operacional para as instalações de proteção ambiental na Áustria	222,0	237,0	231,0	258,0	299,1
Investimentos no meio ambiente para unidades de produção na Áustria	43,0	55,0	46,0	40,0	66,0
Produção de aço bruto (em milhões de toneladas)	7,929	7,733	7,596	8,140	6,895

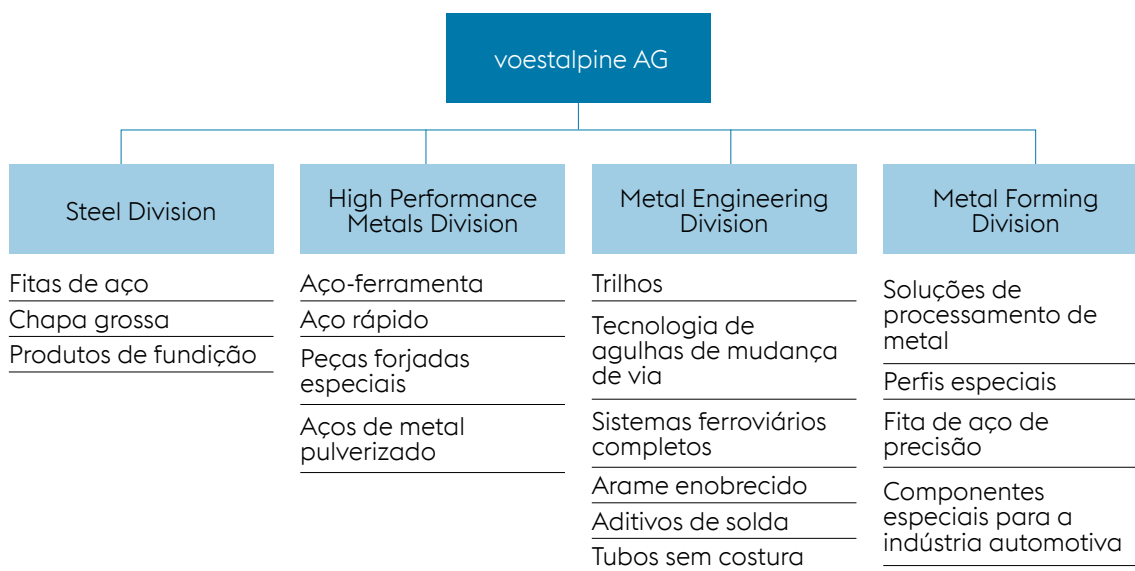
## ESTRUTURA ACIONÁRIA

Em %, no final do exercício de 2018/19



# A ESTRUTURA EMPRESARIAL

O Grupo voestalpine está representado em mais de 50 países nos 5 continentes. As 4 divisões compreendem 500 empresas do Grupo. A sede do Grupo está situada em Linz, na Áustria.



# GESTÃO DE CR E STAKEHOLDERS

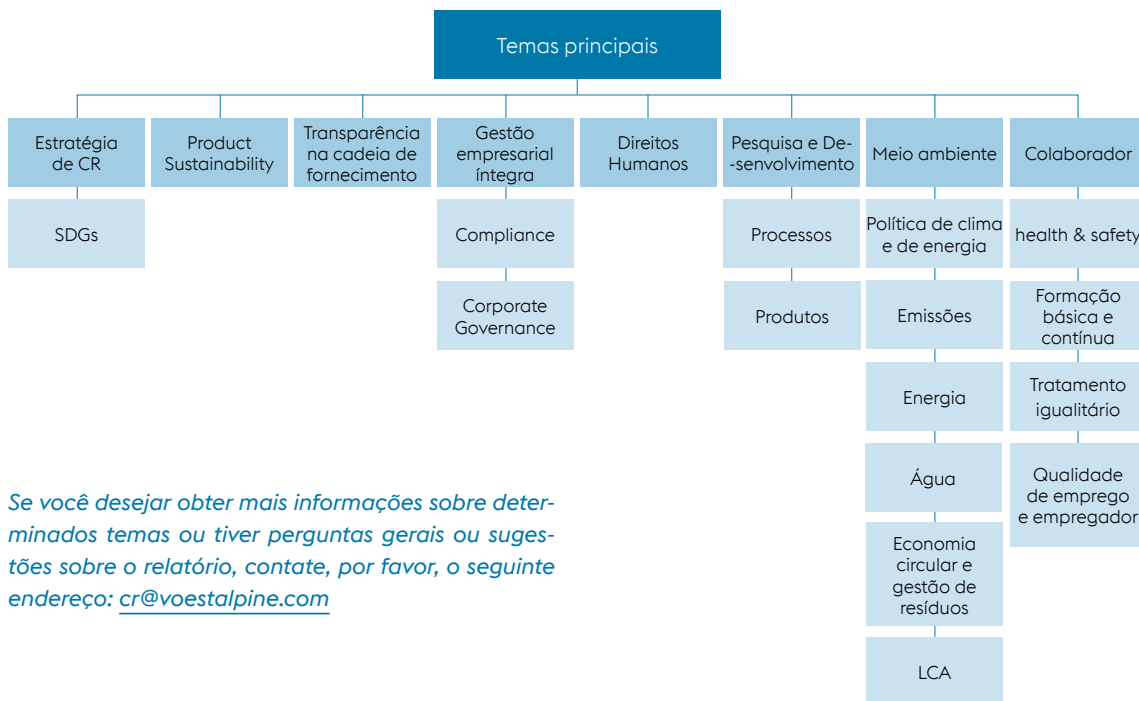
A voestalpine está em contato regular com os grupos de stakeholders mencionados embaixo, através da Diretoria, da Gerência e dos colaboradores. Várias oportunidades são utilizadas para esse propósito, tais como discussões técnicas e painéis de discussões com especialistas, conferências e feiras, bem como reuniões com analistas e investidores. Os formatos importantes para uma comunicação estruturada com stakeholders internos consistem na pesquisa de satisfação de colaboradores regular e nas reuniões anuais com os colaboradores. Além disso, a voestalpine está representada em uma variedade de grêmios de representações de interesses, associações e iniciativas industriais, bem como plataformas.

Durante o período de relatório, ocorreu um intercâmbio com os grupos de stakeholders individuais em uma grande variedade de formatos e sobre vários temas.



O diálogo permanente com os stakeholders foi a base mais importante para a compilação dos temas principais.

Os seguintes temas foram identificados como importantes para o desempenho da sustentabilidade da voestalpine:



*Se você deseja obter mais informações sobre determinados temas ou tiver perguntas gerais ou sugestões sobre o relatório, contate, por favor, o seguinte endereço: [cr@voestalpine.com](mailto:cr@voestalpine.com)*

# GESTÃO EMPRESARIAL ÍNTEGRA

Uma gestão empresarial íntegra significa uma gestão e controle do Grupo de uma forma responsável, direcionada à agregação de valor sustentável e a longo prazo (Corporate Governance), assim como o direcionamento da postura de todos os colaboradores do Grupo perante as regras legais e diretrizes internas, bem como perante os valores morais e éticos fundamentais (Compliance).

## Gestão empresarial íntegra

Desde 2003, a Diretoria e o Conselho Fiscal se comprometem a cumprir o Código de Corporate Governance (Governança Corporativa) austríaco, de modo a conseguir uma gestão e controle do Grupo de uma forma responsável, focados na agregação de valor sustentável e a longo prazo.

## Compliance

Comprometemo-nos com o cumprimento de todas as leis de todos os países onde a voestalpine opera. Para nós, a Compliance é também uma expressão de uma cultura com base em princípios éticos e morais.

## Direitos humanos

Comprometemo-nos com a garantia dos direitos humanos conforme a Carta das Nações Unidas e a Convenção Europeia dos Direitos Humanos e apoiamos o Pacto Global da ONU.



## COMPLIANCE

Em todos os países onde atua, a voestalpine obriga seus colaboradores a observarem todas as leis. Mas a Compliance é para a voestalpine mais do que somente agir em conformidade com as leis e outros regulamentos externos. Ela é a expressão de uma cultura que também se baseia em princípios éticos e morais. Os princípios dessa cultura corporativa para o trato com clientes, fornecedores, colaboradores e outros

parceiros comerciais estão ancorados explicitamente no Código de Conduta da voestalpine (Code of Conduct).

Do mesmo modo, a voestalpine exige a seus fornecedores que cumpram irrestritamente todas as leis válidas no respectivo país e que respeitem e observem principalmente os direitos humanos enquanto valores fundamentais.

# CORPORATE GOVERNANCE

A Diretoria e o Conselho Fiscal da voestalpine AG já haviam decidido em 2003 reconhecer o Código de Corporate Governance austríaco e implantar, sem exceções, também as mudanças de regras que ocorreram nesse ínterim.

Além das “Regras L” (Legal Requirements (Requisitos Legais)), de observância obrigatória, a autoimposição da voestalpine AG se refere também a todas as “Regras C” (Comply or Explain (Cumprir ou Explicar)) e às “Regras R” (Recommendation (Recomendação)). O Código de Corporate Governance disponibiliza às sociedades austríacas um quadro geral de regras de gestão e controle da empresa. O princípio do código são os regulamentos da legislação do mercado de capitais, das ações e da bolsa de valores austríaca, assim como as diretrizes da OCDE contidas em seus princípios para a Cor-

porate Governance. A última revisão ocorreu em janeiro de 2018. O Código obtém sua validade através do compromisso voluntário das empresas. O Código segue a meta de gestão e controle das empresas e dos grupos orientados em uma gestão responsável, direcionados à agregação de valor sustentável e a longo prazo. Através do seu compromisso, a voestalpine se ancora nesses objetivos e se empenha em ter um alto nível de transparência para todos os stakeholders das empresas.

Informações sobre negócios com empresas e pessoas próximas, bem como sobre os processos pendentes (p. ex., processos relativos a cartéis), são publicadas nos Relatórios Trimestrais e nas Demonstrações Financeiras Anuais da voestalpine AG.



# DIREITOS HUMANOS

A voestalpine se compromete com a garantia dos direitos humanos conforme a Carta das Nações Unidas e a Convenção Europeia dos Direitos Humanos. A voestalpine apoia, desde 2013, o Pacto Global da ONU (PGNU), cujos dez princípios incluem a promoção dos direitos humanos, além de normas trabalhistas, proteção ambiental e combate à corrupção.

## NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DIREITO À LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

Cerca de 80% de todos os colaboradores do Grupo voestalpine estão sob relações trabalhistas regulamentadas por acordos coletivos. Cada colaborador tem a liberdade e o direito de se associar a sindicatos. Os colaboradores podem eleger seus conselhos em todas as empresas da voestalpine. Existem, na voestalpine, um Conselho de Representantes europeu e um do Grupo, que têm uma boa base de discussão com a gerência.

## TRABALHO INFANTIL E TRABALHO ESCRAVO

A voestalpine é estritamente contra o trabalho infantil, escravo e forçado. Em todo Grupo, nunca houve até hoje um caso conhecido de trabalho infantil, escravo ou forçado. A voestalpine também não tolera qualquer tipo de trabalho infantil, escravo e forçado junto de fornecedores e parceiros comerciais.

No código de conduta para parceiros comerciais da voestalpine, está definido o seguinte:

---

*O parceiro comercial compromete-se a respeitar e ter em atenção os direitos humanos como valores fundamentais, com base na Carta das Nações Unidas e a Convenção Europeia dos Direitos Humanos. Isso se aplica especialmente à proibição do trabalho infantil e escravo, à proibição de qualquer forma de tráfico humano, à igualdade de tratamento dos colaboradores e ao direito de representação de interesses e negociações coletivas.*

---

## TRÁFICO HUMANO E ESCRAVIDÃO MODERNA

As empresas do Grupo voestalpine que estão sujeitas à UK Modern Slavery Act cumprem todas as condições especificadas com a publicação de uma declaração correspondente. No Code of Conduct (Código de Conduta) e no código de conduta para parceiros comerciais, estão expressamente referidos e proibidos o tráfico humano e a escravidão moderna.

## FORMAÇÃO SOBRE DIREITOS HUMANOS PARA O PESSOAL DE SEGURANÇA

A maior parte do pessoal de segurança industrial da voestalpine é composta por colaboradores da empresa. O Code of Conduct também se aplica a colaboradores de empresas externas, assim como o código de conduta para parceiros comerciais se aplica a seus empregadores. O cumprimento dos direitos humanos está definido em ambos os documentos.

Os treinamentos dos nossos colaboradores quanto a esse tema são realizados pela própria voestalpine, enquanto o treinamento das forças de segurança externas é realizado pelo respectivo empregador.

## DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS

Uma vez que a voestalpine opera exclusivamente em áreas industriais abertas, as atividades empresariais da empresa não restringem os direitos dos povos indígenas.

# PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

Pesquisamos continuamente processos e produtos inovadores e desenvolvemos novas tecnologias para continuarmos sendo a referência no que diz respeito à eficiência de recursos e de padrões ambientais.

Gerenciamos, de forma ativa, o know-how interno e externo e encaramos isso como a chave para o sucesso. Assumimos a formação básica e contínua dos nossos pesquisadores, compartilhamos nossos conhecimentos dentro do Grupo e aproveitamos os efeitos sinérgicos, que são o resultado desse intercâmbio técnico de informações.

No que diz respeito à pesquisa, valorizamos também relações de confiança e de longo prazo com nossos clientes e fornecedores e trabalhamos estreitamente com universidades e instituições científicas.

O desenvolvimento contínuo de novos produtos e processos de produção é essencial para uma empresa impulsionada pela tecnologia, como a voestalpine, para se destacar perante a concorrência e para continuar tendo sucesso no mercado. Assim, as inovações garantem a continuidade da empresa. Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) são assim um elemento relevante da estratégia empresarial sustentável da voestalpine.



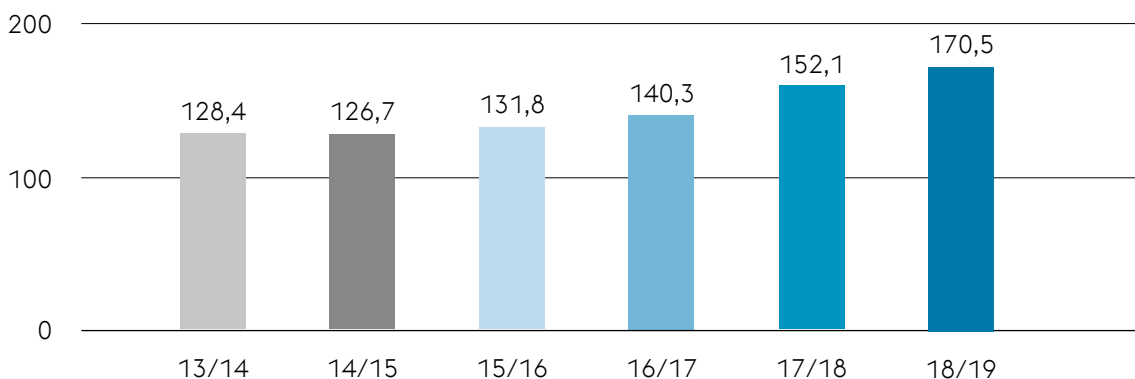
## DESPESAS COM PESQUISA

O aumento contínuo das despesas com pesquisa nos últimos anos reflete o valor da P&D dentro do Grupo.

O exercício de 2018/19 apresenta uma despesa de 170,5 milhões de euros (+12,1%).

### DESPESAS BRUTAS DE P&D

(Sem investimentos fixos de P&D) por exercício, em milhões de euros



# AÇO — UM MATERIAL SUSTENTÁVEL

O aço é um dos materiais mais importantes na nossa vida cotidiana — desde os edifícios ao uso privado, desde a indústria até à mobilidade, nenhuma área da vida se imagina sem o aço. Com o padrão de vida em muitos países emergentes, o consumo de aço continua aumentando. Ao mesmo tempo, a proteção ambiental e climática exige uma nova perspectiva sobre as matérias-primas. Por um lado, o aço pode ter aqui um bom equilíbrio, uma vez que ele pode ser reciclado quase sem limites. Por outro lado, a produção e o processamento são intensivos em recursos e energia. No contexto de uma desejada descarbonização da economia, as áreas de pesquisa e desenvolvimento de grupos de tecnologia, como a voestalpine, enfrentam grandes desafios.

Também no que diz respeito à aplicação, o aço pode contribuir para uma vida cotidiana sustentável, sobretudo através das possibilidades oferecidas pela construção leve. Por exemplo, os aços de muito alta resistência com maior maleabilidade são usados na construção leve

automotiva. A redução de peso na carroceria do veículo diminui o consumo de combustível e as emissões do veículo. A eletrofitas de baixas perdas e conjuntos de eletrofitas aglutinados em linha são montados em motores elétricos de alta eficiência e prestam uma contribuição importante para a eletromobilidade. Agulhas de mudança de via otimizadas para o ciclo de vida, equipadas com sistemas de diagnóstico e assistência, assim como trilhos produzidos com qualidades de aço altamente resistentes ao desgaste, permitem uma alta disponibilidade da infraestrutura ferroviária, assim como a máxima segurança para os passageiros.

Aços especiais aumentam a eficiência em usinas de energia elétrica convencionais. O aço desempenha também um papel importante na geração de energia a partir de fontes renováveis, como as turbinas eólicas. Aços de alta performance com revestimentos especiais asseguram uma longa vida útil e menos manutenção na fabricação de ferramentas.

## INOVAÇÕES PARA PROCESSOS DE PRODUÇÃO SUSTENTÁVEIS

A produção de aço permanecerá, futuramente, um processo intensivo em energia. A voestalpine está trabalhando constantemente em novas soluções para a descarbonização na produção. Através de tecnologias de transição com base, primeiramente, em gás natural, como a nova usina siderúrgica de redução direta no Texas, a voestalpine está empenhada em substituir o carvão por fontes energéticas alternativas. O próximo passo consiste no desenvolvimento contínuo da redução direta com hidrogênio em vez de gás natural.

Está atualmente sendo construída uma fábrica de eletrólise de hidrogênio em Linz, a fim de pesquisar a tecnologia e o potencial para a

produção de aço. No projeto de base SuSteel, está sendo realizada uma pesquisa sobre a produção de aço direta através do uso de plasma de hidrogênio. Uma instalação-piloto está sendo construída em Donawitz para esse fim.

A digitalização presta um contributo importante para um maior desenvolvimento e otimização dos processos de produção existentes, com vista a reduzir o consumo de recursos e de energia. O uso de sistemas mecatrônicos, sistemas de controle baseados em modelos e inteligência artificial aumentará consideravelmente a eficiência do processo.

# MEIO AMBIENTE

**A preservação ambiental ativa está firmemente ancorada na filosofia empresarial do Grupo voestalpine. Ela abrange todas as áreas da cadeia de produção, está orientada para um manuseio altamente econômico de recursos (principalmente de matérias-primas e energia) e para a minimização do impacto ambiental dos nossos processos e produtos.**

Para alcançar esses objetivos, as unidades de produção da voestalpine usam as melhores tecnologias disponíveis e melhoram continuamente a eficiência, reduzem as emissões e economizam energia no âmbito da produção de aço existente. Ao mesmo tempo, a pesquisa intensiva de novos processos de produção mais respeitadores do ambiente e, por último, mas não menos importante, o maior desenvolvimento de materiais e produtos, também contribuem significativamente para melhorar o equilíbrio ambiental.

Todas essas atividades são controladas por sistemas de gestão ambiental transparentes e eficientes, implementados em todo o Grupo voestalpine.

**Em todas as unidades de produção, a voestalpine se compromete com os seguintes princípios:**

- >> Integral responsabilidade por nossos produtos
- >> Otimização dos processos produtivos
- >> Estabelecimento de sistemas de gestão ambiental
- >> Integração dos colaboradores e de comportamentos responsáveis de cada um para com o meio ambiente
- >> Diálogo franco e técnico

A voestalpine ocupa uma posição de liderança dentro do setor siderúrgico europeu, por exemplo, no que se refere à intensidade de emissões e à eficiência de recursos.

## **Emissões para o ar, solo, água: minimização com as melhores tecnologias disponíveis**

As emissões relacionadas com o processo não podem ser completamente evitadas devido às características físico-químicas dos processos de fabricação existentes. Operamos nossas unidades de produção de acordo com a aplicação economicamente sustentável das melhores tecnologias e, além disso, desenvolvemos novas abordagens para minimizar, tanto quanto possível, os efeitos ambientais relevantes no ar, solo e água.

## **Economia circular e Life Cycle Assessment ((LCA) avaliação de ciclo de vida)**

Apoiamos a avaliação e consideração integral, abrangente e integrada de materiais (avaliação do ciclo de vida ou Life Cycle Assessment), bem como todas as cadeias de processo e de criação de valor no âmbito da economia circular.

## **Política de energia e de clima**

Compromisso para uma produção de carbono reduzido: estamos enfrentando o objetivo de longo prazo de descarbonizar o sistema econômico não só por meio de extensa pesquisa e desenvolvimento de novas tecnologias, mas também, muitas vezes, em cooperações e projetos intersetoriais.

Mantemos também um diálogo aberto e construtivo com stakeholders, tais como decisores políticos, comunidade científica, universidades e organizações ambientais.



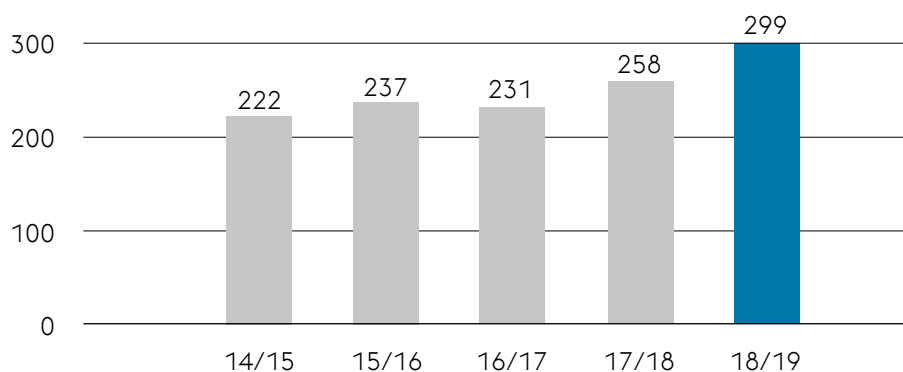
## SISTEMAS DE GESTÃO AMBIENTAL

Das 130 empresas do Grupo a nível mundial incluídas na gestão interna de dados ambientais, cerca de 60% possuem um sistema de gestão ambiental de acordo com a norma ISO 14001, representando 100% da produção de aço

bruto. Aproximadamente 15% das unidades também têm validação conforme a EMAS e mais de 20% têm certificação ISO 50001 de gestão de energia.

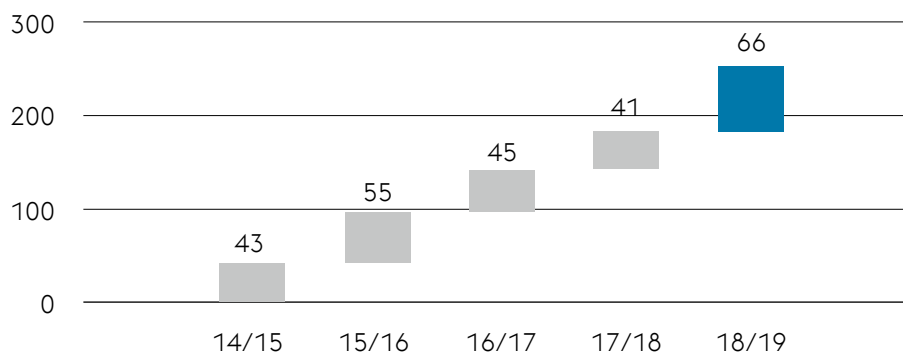
### DESPESAS AMBIENTAIS voestalpine AG

Em milhões de euros



### INVESTIMENTOS AMBIENTAIS voestalpine AG

(Crescente) em milhões de euros



# EMISSÕES ATMOSFÉRICAS

## EMISSÕES DE GÁS COM EFEITO DE ESTUFA

As emissões diretas de gás com efeito de estufa nas cerca de 130 unidades de produção da voestalpine totalizaram 12,7 milhões de toneladas no ano civil de 2018, sendo que as duas unidades de produção de aço bruto austríacas em Linz e Donawitz representam 85% desse valor.

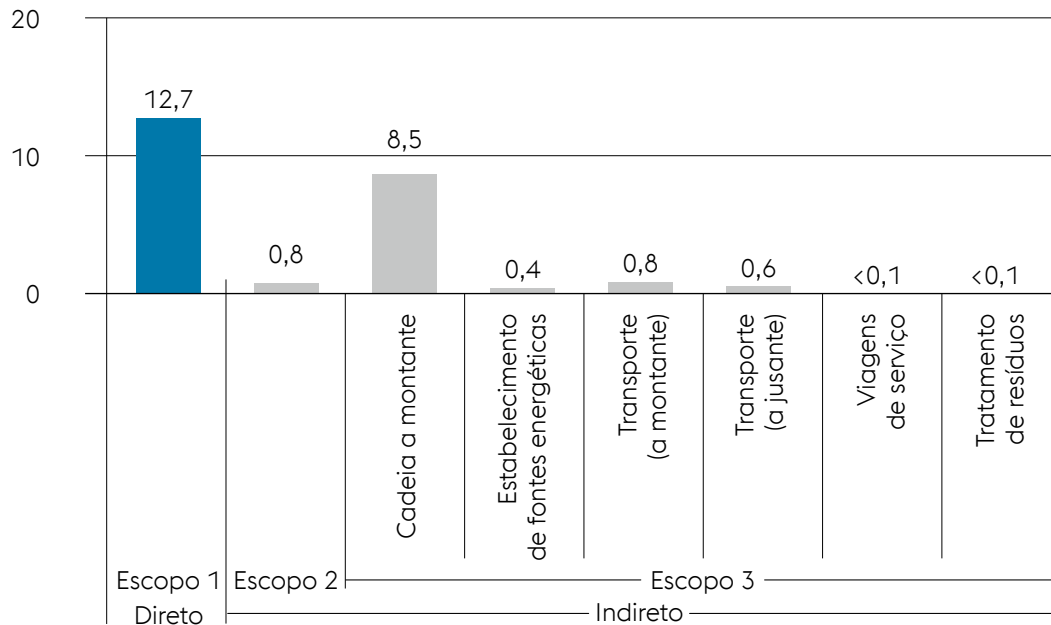
A voestalpine atribui grande importância à transparência e por isso participa do “Carbon Disclosure Project” (CDP) desde 2017. Para isso,

as emissões de gás com efeito de estufa em toda a cadeia de criação de valor foram calculadas para todas as unidades de produção de acordo com a norma ISO 14064-3 e verificadas externamente.

Em 2018, a voestalpine recebeu a alta classificação “B” (CDP) por sua transparência nos relatórios e sua dedicação para com a proteção e estratégia climática.

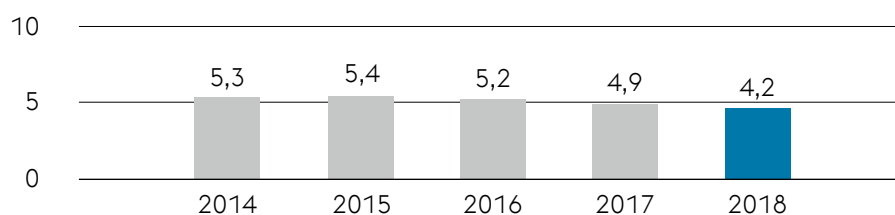
## EMISSÕES DE GEE DIRETAS E INDIRETAS

Em milhões de t CO<sub>2</sub>e



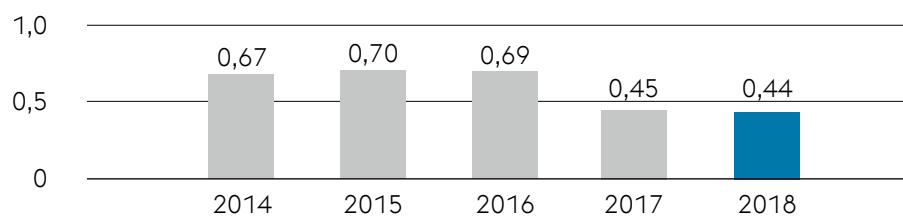
## EMISSÕES DE SO<sub>2</sub>

kt



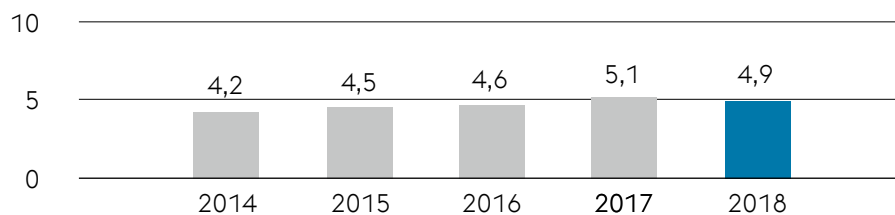
## EMISSÕES ESPECÍFICAS DE SO<sub>2</sub>

kg/t de produto



## EMISSÕES DE NO<sub>x</sub>

kt



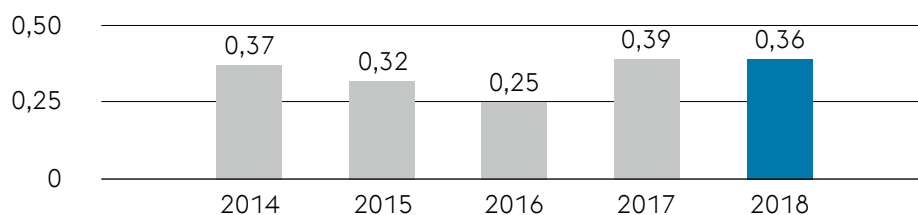
## EMISSÕES ESPECÍFICAS DE NO<sub>x</sub>

kg/t de produto



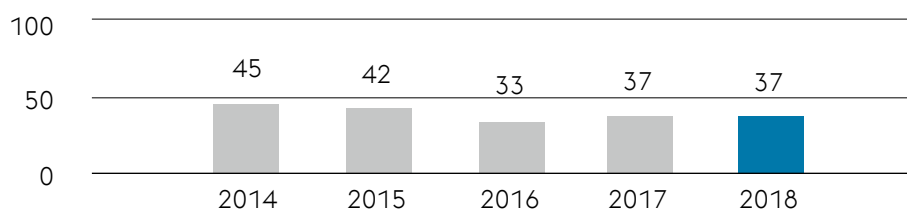
## EMISSÕES DE POEIRA CAPTURADAS

kt



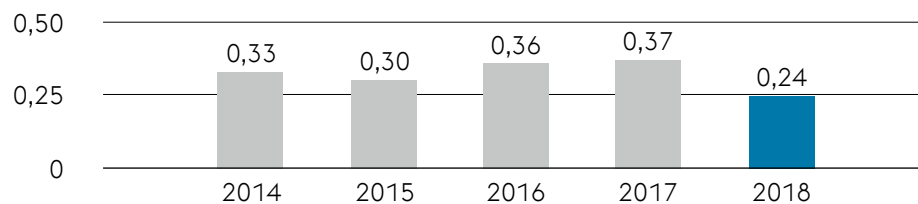
## EMISSÕES DE POEIRA CAPTURADAS ESPECÍFICAS

g/t de produto



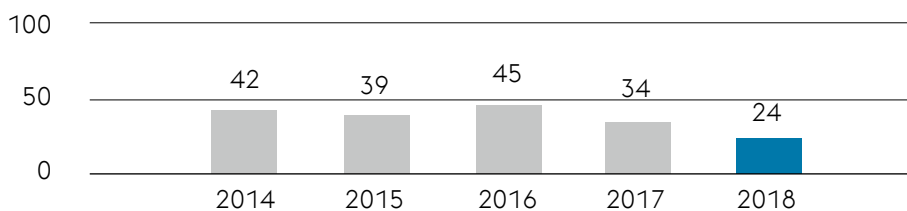
## EMISSÕES DE VOC

kt



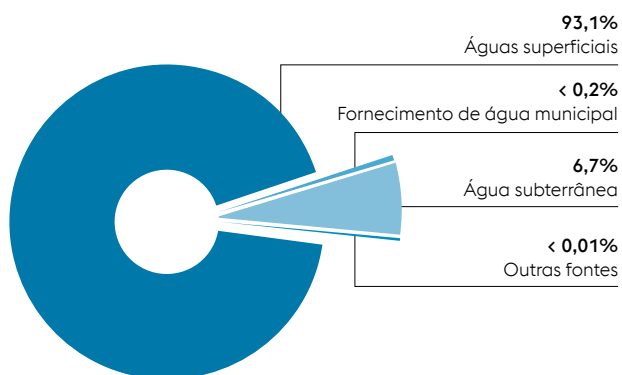
## EMISSÕES ESPECÍFICAS DE VOC

g/t de produto



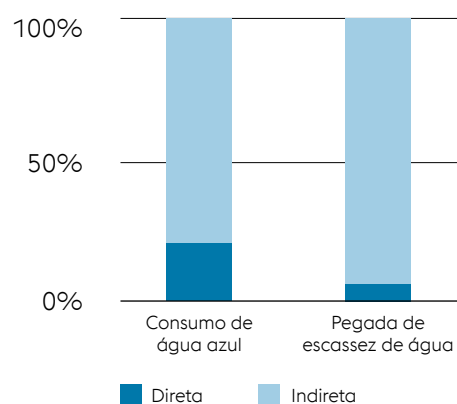


## CAPTAÇÃO DE ÁGUA 2018



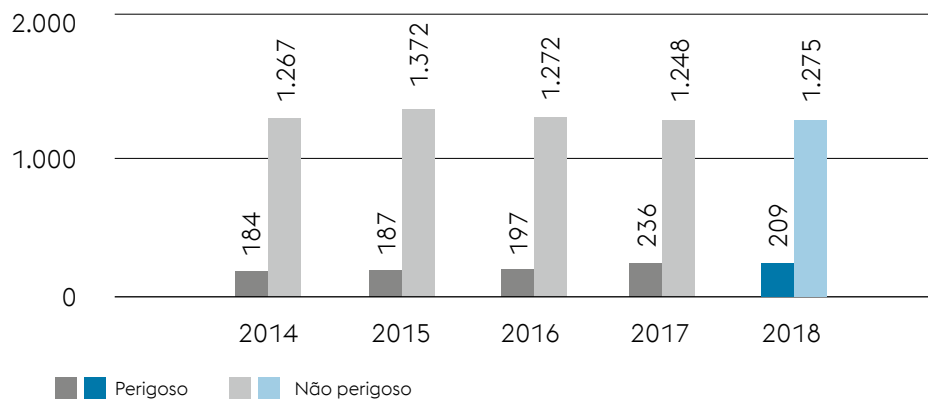
## PEGADA HIDRÁULICA DA voestalpine AG

Em %



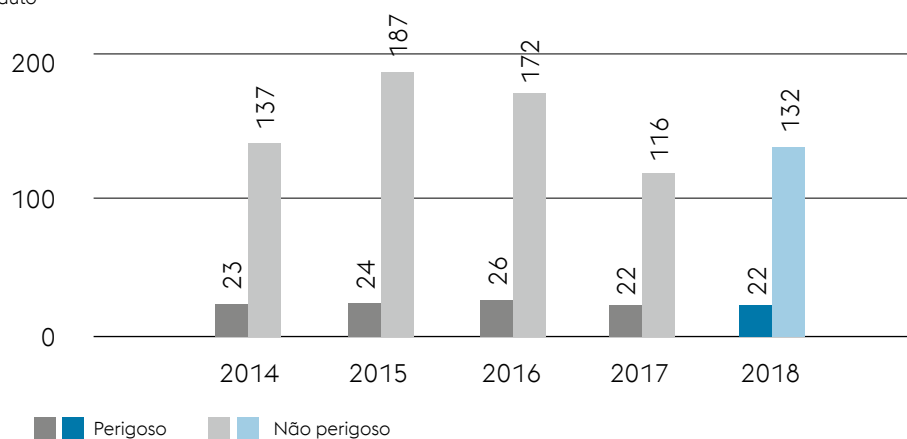
## QUANTIDADE DE RESÍDUOS

kt



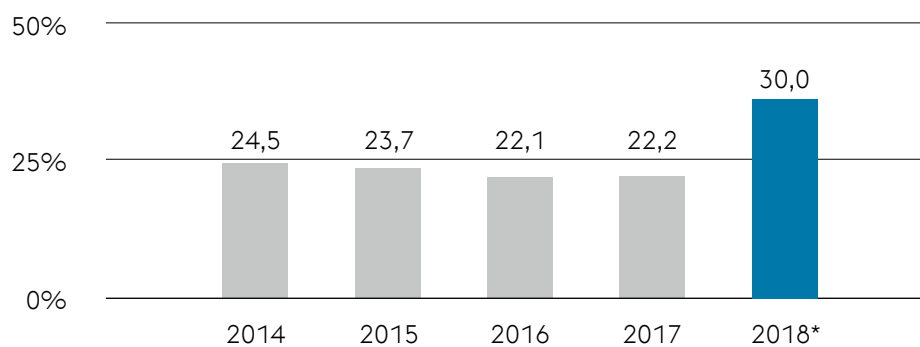
## QUANTIDADE ESPECÍFICA DE RESÍDUOS

kg/t de produto



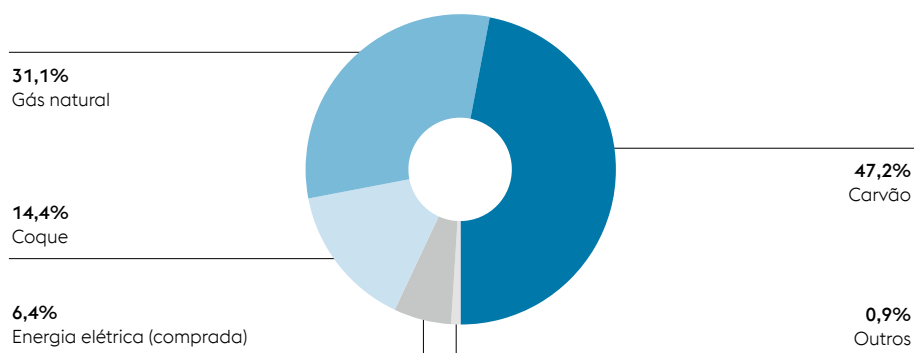
## TAXA DE RECICLAGEM

Em %



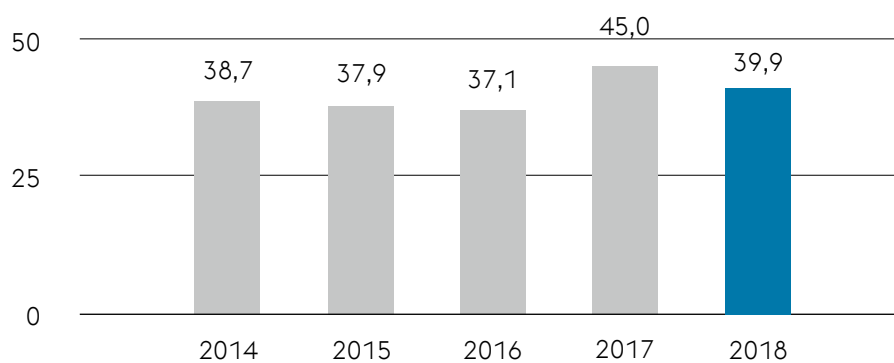
\* A partir de 2018: taxa de reciclagem do ferro medida na produção de produtos  
(= teor de ferro no produto a partir de matérias-primas secundárias, como, p. ex., sucata)

## PORCENTAGEM DE FONTES ENERGÉTICAS 2018



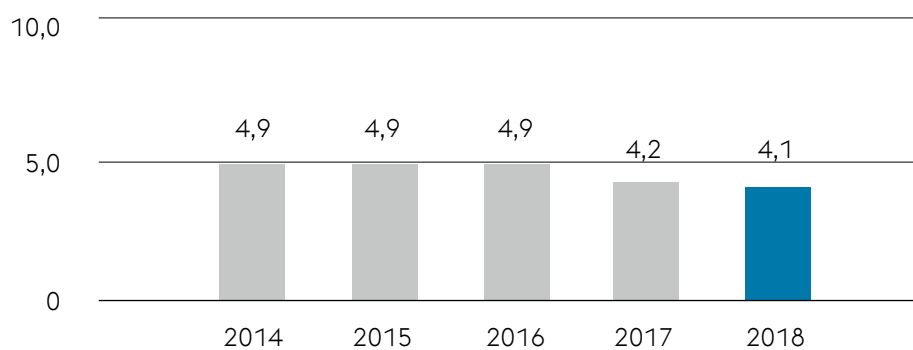
## CONSUMO TOTAL DE ENERGIA

TWh



## CONSUMO TOTAL ESPECÍFICO DE ENERGIA

MWh / t de producto



# COLABORADORES

O nosso sucesso como grupo de tecnologia tem como base as competências especiais e a elevada motivação dos nossos colaboradores. Por conseguinte, a voestalpine atribui grande importância a uma cultura corporativa apreciativa, à diversidade e individualidade dos colaboradores e às suas qualificações, o que também se reflete nos princípios orientadores da nossa estratégia de CR.

## Cultura corporativa

Criamos uma cultura corporativa apreciativa, na qual requeremos e promovemos a confiança, a diversidade, a autodeterminação e a adoção da responsabilidade. A cultura voestalpine é desenvolvida constantemente como sinal de uma identidade em todo o Grupo.

## Diversity

Valorizamos a individualidade de todos os nossos colaboradores, bem como suas capacidades, independentemente do gênero, idade, origem, religião, orientação sexual ou eventual deficiência, e criamos as condições para a igualdade de oportunidades e para um trabalho seguro e orientado para cada fase da vida.

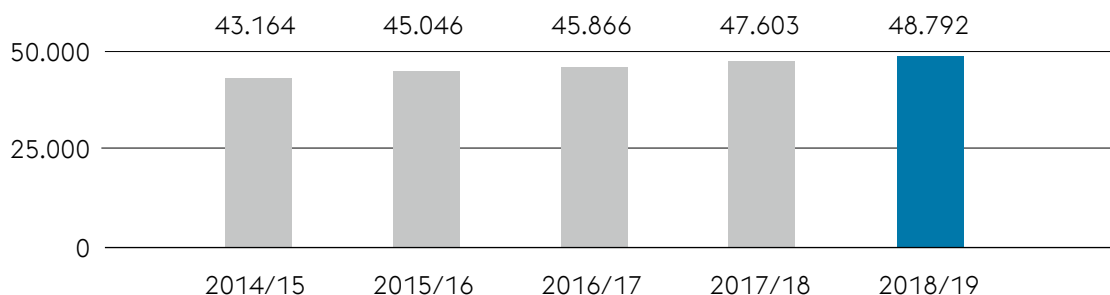
## Formação básica e contínua

Os colaboradores da voestalpine são apoiados em suas qualificações através de medidas específicas, ampliando, assim, suas oportunidades de desenvolvimento profissional. Além disso, encaramos a formação de pessoas jovens, bem como o aprendizado contínuo, como um fator sustentável determinante para o sucesso da empresa.



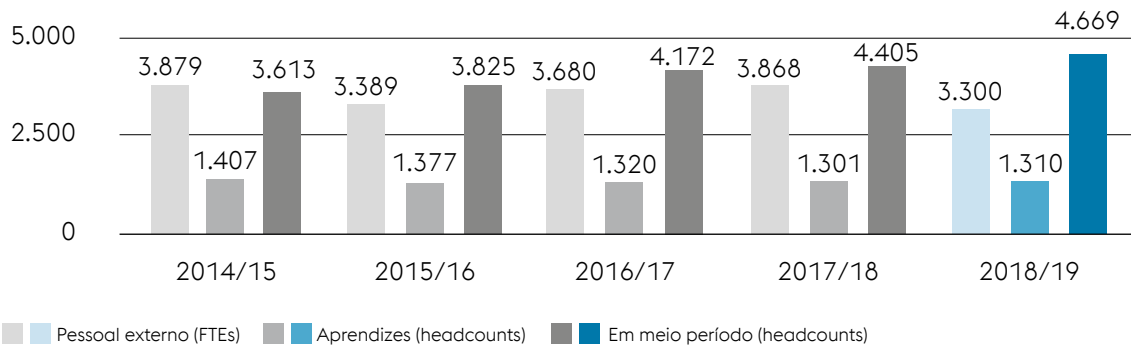
## DESENVOLVIMENTO DO NÚMERO DE COLABORADORES

Pessoal (sem aprendizes e pessoal externo, headcounts), por exercício



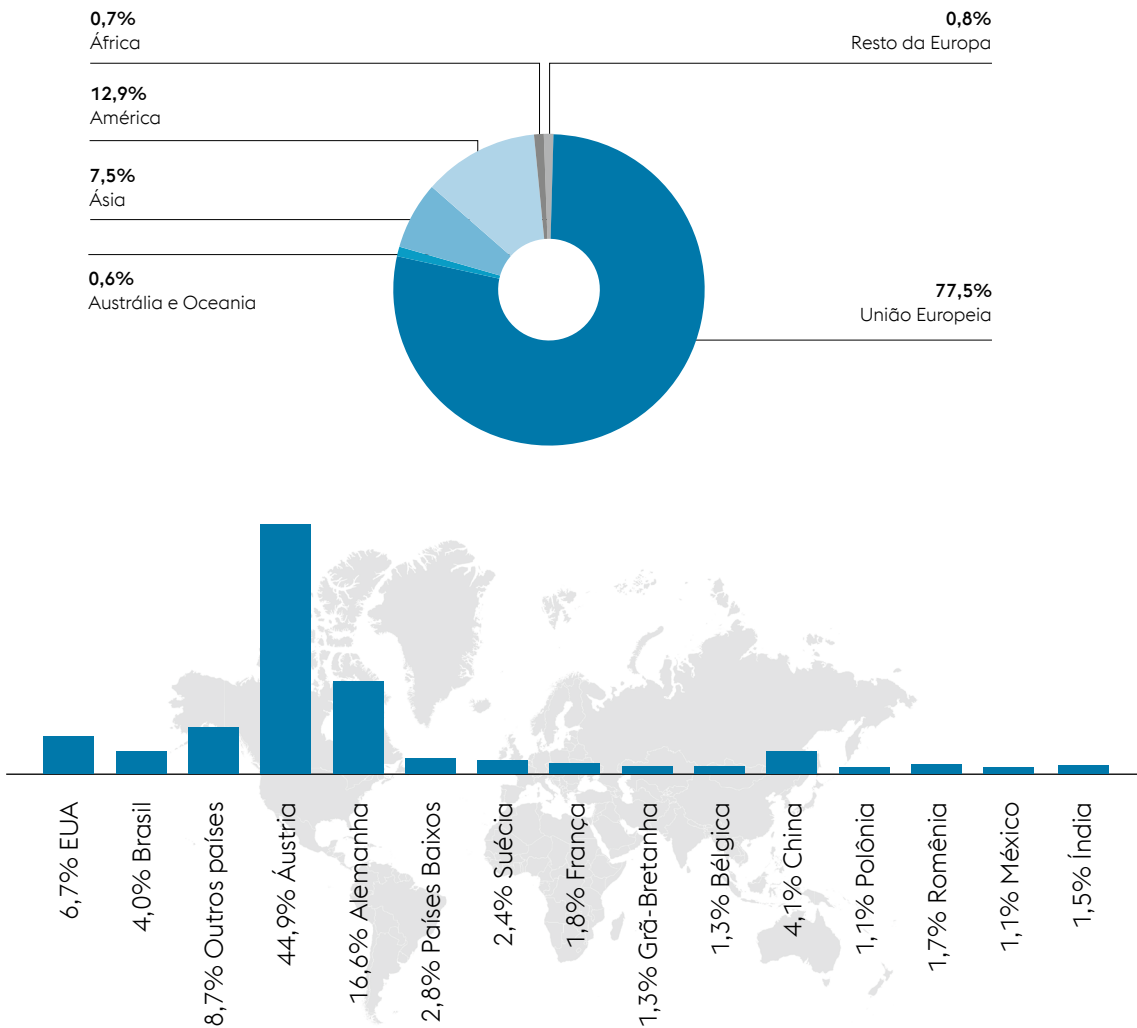
## ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL POR TIPO DE CONTRATAÇÃO

Respectivamente, até à data de registo de 31.03.; sem colaboradores em tempo integral



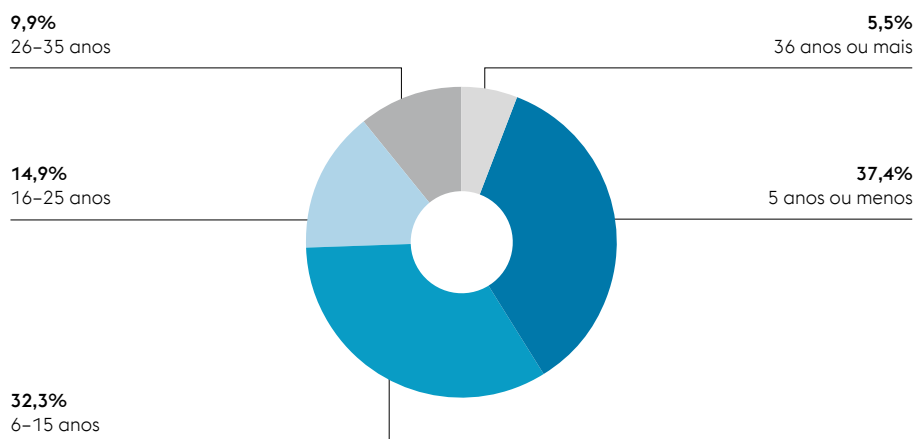
## PESSOAL POR REGIÃO

Até à data de registo de 31.03.2019, com base FTE



## TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA

Até à data de registro de 31.03.2019



## TRATAMENTO IGUALITÁRIO E DIVERSIDADE

No Grupo voestalpine, trabalham cerca de 52.000 colaboradores em todo o mundo (FTE). Cada um, com seus pontos fortes e capacidades individuais, é valioso e deve ser respeitado. A assinatura da “Carta da Diversidade”, em fevereiro de 2018, por parte do CEO da voestalpine, reforça a abordagem do Grupo em relação à diversidade e ao tratamento igualitário. A voestalpine se compromete com a valorização de todas as pessoas com quem mantém um relacionamento (colaboradores, clientes, parceiros comerciais), independentemente do gêne-

ro, cor da pele, nacionalidade, origem étnica, religião ou convicção, deficiência, idade, orientação sexual e identidade. Esse compromisso e as medidas adequadas asseguram um clima de aceitação e confiança mútua. Conforme especificado no capítulo “Respeito e Integridade” no Code of Conduct da voestalpine, não é tolerada qualquer forma de discriminação no Grupo.

## PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Na Áustria, os empregadores com 25 ou mais colaboradores são obrigados a criar empregos para pessoas com deficiência. Por razões de proteção de dados, não foram registradas estatísticas relativamente a eventuais cola-

boradores com deficiência fora da Áustria. A voestalpine cumpre todas as obrigações legais das respectivas unidades em relação a esse aspecto.

## MULHERES NA voestalpine

Até à data de registro de 31.03.2019, 14,4% dos colaboradores do Grupo voestalpine eram mulheres. A porcentagem de mulheres era de 5,7% em termos de trabalhadoras e de 28,9% em termos de funcionárias. Em 31.03.2019, 12,5% da Gerência (funcionárias com responsabilidades permanentes para com o pessoal, inclusive mestras, com a exceção de diretoras)

eram mulheres. Foi registrado um ligeiro aumento da porcentagem de mulheres na maioria dessas categorias. A porcentagem de mulheres é particularmente elevada entre as aprendizes que efetuam um treinamento não técnico (aprendizes femininas “outras”); ela está situada nos 52,7%.

## PARTICIPAÇÃO FEMININA NO QUADRO DE PESSOAL

Respectivamente, até à data de registro de 31.03.

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Total mulheres	13,3%	13,1%	13,5%	13,8%	14,4%
Lideranças femininas	11,0%	12,0%	11,5%	12,3%	12,5%
Funcionárias	28,4%	28,4%	28,5%	28,8%	28,9%
Trabalhadores	4,1%	3,9%	4,5%	4,9%	5,7%
Aprendizes femininas (técnicas)	12,1%	11,8%	12,4%	13,5%	13,4%
Aprendizes femininas (outras)	55,9%	55,2%	50,8%	47,4%	52,7%

## FORMAÇÃO BÁSICA E CONTÍNUA

A voestalpine entende que a qualificação de seus colaboradores é um pré-requisito para a inovação e qualidade e, conseqüentemente, para o sucesso da empresa. Assim, inúmeras medidas promovem a formação básica e contínua dos colaboradores e, ao mesmo tempo, expandem suas oportunidades de desenvolvimento profissional. Os custos totais para o

desenvolvimento pessoal foram, no exercício de 2018/19, superiores a 54 milhões de euros. 84,8% de todos os colaboradores no Grupo participaram de ações de formação básica e contínua. O volume de treinamentos no exercício de 2018/19 foi de 913.078 horas, uma média de 22,1 horas por colaborador treinado.

A segurança e a saúde das pessoas são valores fundamentais centrais para a voestalpine e têm a máxima prioridade.

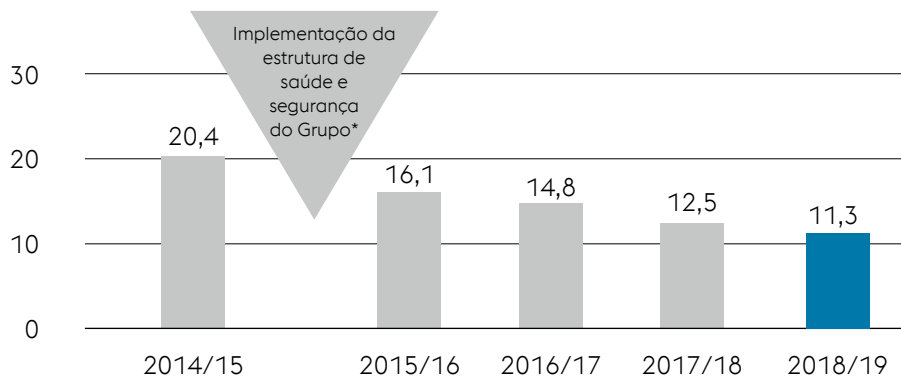
Estamos trabalhando para reduzir continuamente a frequência de acidentes e para aumentar a taxa de saúde de todos os colaboradores do Grupo voestalpine, independentemente do lugar e função em que os mesmos estejam envolvidos.

Consideramos os padrões mínimos de segurança válidos em todo o Grupo como a base de uma cultura corporativa de health & safety (saúde e segurança) bem-sucedida.



## EVOLUÇÃO DA TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES (LTIFR)

Até à data de registro de 31.03.



\* Alteração da definição dos indicadores



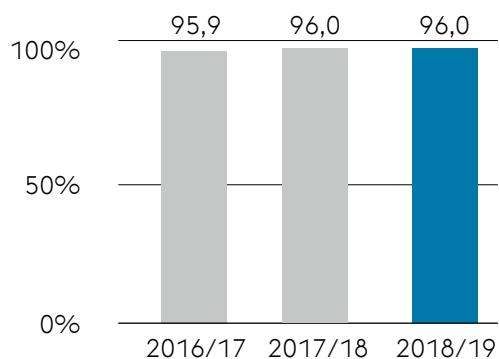
# TAXA DE SAÚDE

A taxa de saúde especifica a porcentagem do tempo de trabalho nominal que os colaborado-

res realmente trabalharam durante um período predefinido.

## DESENVOLVIMENTO DA TAXA DE SAÚDE

Até à data de registro de 31.03.



## ISO 45001

Muitas empresas do Grupo voestalpine já podem apresentar uma certificação de acordo com um sistema de gestão de saúde no trabalho.

A certificação de acordo com a nova norma internacional ISO 45001 ocorre no âmbito da recertificação de acordo com OHSAS 18001.

# CONTATO E AVISO LEGAL

## Contato

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)

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

## Aviso legal

**Proprietário e detentor da mídia:** voestalpine AG, voestalpine-Straße 1, 4020 Linz, Austria

**Edição e redação:** voestalpine AG, Corporate Responsibility, tel. +43/50304/15-6599  
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

**Formatação e realização:** 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at



A fim de melhorar a legibilidade, foram omitidas terminações específicas de gênero.



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

**voestalpine**  
ONE STEP AHEAD.