

# 9. INTEGRE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

**Integre Unternehmensführung bedeutet einerseits verantwortungsvolle, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Konzerns (Corporate Governance) und andererseits die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter:innen im Konzern an gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sowie moralischen und ethischen Grundwerten (Compliance).**

## **Integre Unternehmensführung**

Im Sinne einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Konzerns haben sich Vorstand und Aufsichtsrat bereits 2003 zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex bekannt.

## **Compliance**

Wir bekennen uns in allen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. Für uns ist Compliance darüber hinaus Ausdruck einer Kultur, die auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut.

## **Menschenrechte**

Wir verpflichten uns zur Wahrung der Menschenrechte gemäß der Internationalen Menschenrechtscharta und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und unterstützen den UN Global Compact.





Compliance

## 9.1 COMPLIANCE

Die voestalpine verpflichtet ihre Unternehmen und alle ihre Mitarbeiter:innen in allen Ländern, in denen sie tätig ist, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. Compliance ist für die voestalpine aber mehr, als nur in Übereinstimmung mit Gesetzen und sonstigen externen Vorschriften zu agieren. Sie ist Ausdruck einer Kultur, die auch auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut. Die Grundsätze dieser Unternehmenskultur für den

Umgang mit Kund:innen, Lieferant:innen, Mitarbeiter:innen und sonstigen Geschäftspartner:innen sind explizit im Verhaltenskodex der voestalpine (Code of Conduct) verankert. Genauso verlangt die voestalpine auch von ihren Lieferant:innen, sämtliche anwendbaren Gesetze im jeweiligen Land uneingeschränkt einzuhalten und insbesondere die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.

### 9.1.1 DER VERHALTENSKODEX

*Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der voestalpine wurde 2009 als Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern schriftlich festgelegt. Er basiert auf den Unternehmenswerten des Konzerns und bildet die Grundlage für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter:innen. Der Verhaltenskodex wird laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst, um den wachsenden gesellschaftlichen Anforderungen Rechnung zu tragen und*

*gleichzeitig das Wertesystem der voestalpine nachhaltig weiterzuentwickeln. Zuletzt wurden z.B. die Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Hinweise geben, sowie notwendige Änderungen im Zusammenhang mit dem Lieferkettenmanagement im Verhaltenskodex der voestalpine verankert. Der Verhaltenskodex ist in mehr als 20 Sprachen verfügbar und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance>*

#### Der Verhaltenskodex regelt folgende Themen:

##### Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung

- >> Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Vorschriften
- >> Wettbewerbs- und Kartellrecht
- >> Korruption/Bestechung/Geschenkannahme
- >> Geldwäsche
- >> Interessenkonflikte
- >> Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen
- >> Datenschutz
- >> Handelskontrollen und Sanktionen
- >> Konfliktmineralien
- >> Geheimhaltung vertraulicher Informationen
- >> Geistiges Eigentum
- >> Schutz des Unternehmenseigentums und IT-Nutzung
- >> Unternehmenskommunikation

##### Gesellschaftliche Verantwortung

- >> Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- >> Verbot der Kinderarbeit
- >> Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei
- >> Kollektivverhandlungen und Recht auf Vereinigungsfreiheit
- >> Vielfalt, Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierung
- >> Vergütung
- >> Arbeitszeit
- >> Lokale Gemeinschaften und indigene Völker
- >> Sicherheitskräfte
- >> Spenden und Sponsoring
- >> Sicherheit am Arbeitsplatz
- >> Menschenrechte in der Lieferkette
- >> Umwelt- und Klimaschutz
- >> Meldungen von Fehlverhalten

Der Verhaltenskodex gilt für alle Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen und Mitarbeiter:innen aller Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Allen anderen Gesellschaften, bei denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 25 % beteiligt ist, aber keine Kontrolle ausübt, wird der Verhaltenskodex mit der Aufforderung zur Kenntnis gebracht, ihm durch selbstständige Anerkennung im Rahmen ihrer gesellschaftsrechtlichen Entscheidungsstrukturen Geltung zu verschaffen.

Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex der voestalpine ist mit disziplinarischen Konsequenzen zu rechnen. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen haben, wie z. B. Regress- und Schadenersatzforderungen.

Die voestalpine ist bestrebt, dem Verhaltenskodex in ihrem gesamten Einflussbereich zur Geltung zu verhelfen. Lieferant:innen und Berater:innen werden zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen verpflichtet. Zudem sind die Konzerngesellschaften angehalten, den Verhaltenskodex ihren Kund:innen zur Kenntnis zu bringen und diese möglichst auch zur Einhaltung zu verpflichten. Sämtliche Geschäftspartner:innen der voestalpine werden auch aufgefordert, innerhalb der Lieferkette die Einhaltung des Verhaltenskodex bei ihren eigenen Geschäftspartner:innen angemessen zu fördern.

Die voestalpine AG hat mehrere Konzernrichtlinien verabschiedet, um den Mitarbeiter:innen Hilfestellung bei der Anwendung des Verhaltenskodex zu geben. Das Compliance-Regelwerk rund um den Verhaltenskodex der voestalpine setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

### **Business Conduct**

Diese Richtlinie ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex zu den Themen Korruption/ Bestechung/Geschenkannahme und Interessenkonflikte. Darin geregelt wird zum Beispiel die Zulässigkeit von Geschenken, Einladungen und anderen Vorteilen, von Spenden, Sponsoring, Nebentätigkeiten und dem privaten Bezug von Waren und Dienstleistungen durch Mitarbeiter:innen von Kund:innen und Lieferant:innen. In der Richtlinie Business Conduct ist weiters das Verbot politischer Beitragszahlungen verankert. Spenden an Politiker:innen, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische Vorfeldorganisationen werden im voestalpine-Konzern nicht toleriert. Ausgenommen hiervon sind Spenden an politische Vorfeldorganisationen, welche ausschließlich soziale Anliegen verfolgen, die vom Vorstand der voestalpine AG im Einzelfall genehmigt wurden.

### **Umgang mit Geschäftsvermittler:innen und Berater:innen**

Diese Richtlinie bietet weitere ergänzende Informationen zum Thema Korruption / Bestechung / Geschenkannahme. Sie legt die Vorgehensweise fest, die vor der Beauftragung von Handelsvertreter:innen, Repräsentant:innen oder sonstigen vertriebsbezogenen Berater:innen einzuhalten ist. Auf Basis einer objektivierte Prüfung des Umfelds und des Tätigkeitsrahmens der betreffenden Person vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen soll sichergestellt werden, dass auch die Geschäftspartner:innen die Gesetze und den Verhaltenskodex der voestalpine einhalten.

## **Kartellrecht**

Diese Richtlinie beschreibt das Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen, regelt den Umgang mit Verbänden, Standesvertretungen sowie sonstigen Branchenorganisationen und legt konkrete Verhaltensregeln für sämtliche Mitarbeiter:innen des voestalpine-Konzerns fest. Zusätzlich wurden auch Leitfäden zu Informationsaustausch und Benchmarking, zu Einkaufskooperationen und zu Lieferbeziehungen mit Wettbewerber:innen erarbeitet, um den Mitarbeiter:innen Informationen zu diesen Themen aus kartellrechtlicher Sicht an die Hand zu geben.

## **Compliance-Handbuch und Compliance-Präventionsprogramm**

Diese Regelwerke geben Auskunft über die Compliance-Strategie und die Compliance-Struktur. Zudem informieren sie über Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung sowie die möglichen Reaktionen und Sanktionen auf Compliance-Verstöße. Informationen zum webbasierten Hinweisgeber:innen-System, welches ermöglicht, Compliance-Verstöße auch anonym zu melden, finden sich im Compliance-Handbuch.

## **Verhaltenskodex für voestalpine-Geschäftspartner:innen**

Dieses an die Lieferant:innen von Gütern und Dienstleistungen sowie an Geschäftsvermittler:innen, Berater:innen und sonstige Geschäftspartner:innen gerichtete Regelwerk legt die Grundsätze und Anforderungen für eine Zusammenarbeit mit der voestalpine fest und wurde zuletzt im Geschäftsjahr 2022/23 umfassend überarbeitet und erweitert. Die voestalpine verlangt unter anderem von ihren Geschäftspartner:innen, auf der Grundlage der Internationalen Menschenrechtscharta, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

und der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot jedweder Form von Menschenhandel und moderner Sklaverei, die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen. Zudem müssen sich Geschäftspartner:innen verpflichten, Umweltschutzstandards einzuhalten und sich wissenschaftlich nachvollziehbare Ziele zur Reduktion ihres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks zu setzen. Die Geschäftspartner:innen müssen diesen Verpflichtungen nicht nur im eigenen Geschäftsbereich nachkommen, sondern auch ihre eigenen Lieferant:innen entsprechend verpflichten und die Einhaltung der Verpflichtungen in der Lieferkette überprüfen.

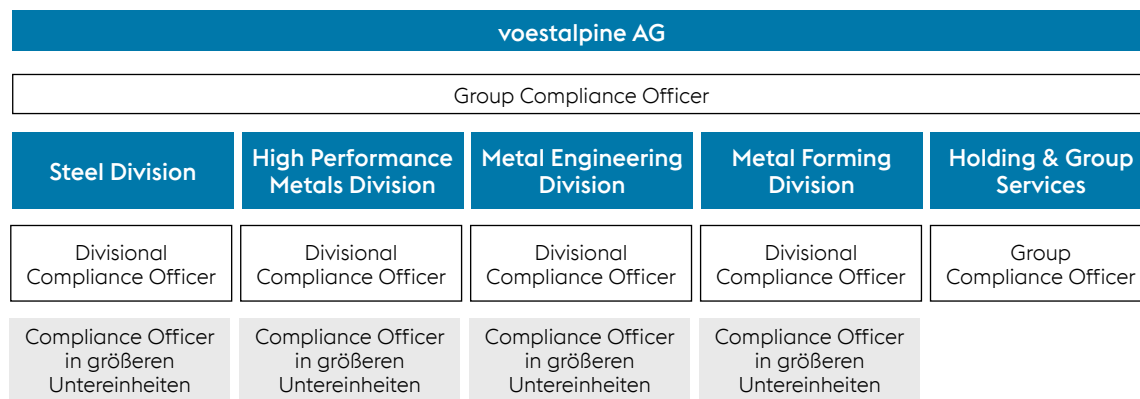
## **Verhaltenskodex für die Interessenvertretung der voestalpine (Lobbying-Verhaltenskodex)**

Dieser Verhaltenskodex legt im Sinne klarer und transparenter Regelungen für interessenpolitische Aktivitäten den Umgang mit Stakeholder:innen in Österreich sowie auf europäischer und internationaler Ebene im Einklang mit dem österreichischen Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz fest. Der Lobbying-Verhaltenskodex ist wie der Verhaltenskodex bindend für alle Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen und Mitarbeiter:innen aller Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Werden Lobbying-Aktivitäten durch Externe unterstützt, ist sicherzustellen, dass sich diese zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex verpflichten.

## 9.1.2 COMPLIANCE-ORGANISATION

Die Verantwortung für die Einhaltung von Compliance-Vorschriften liegt beim jeweiligen Management. Zur Unterstützung des Managements in der Wahrnehmung dieser Verantwortung und zur Schaffung der hierfür erforderlichen Prozesse ist im voestalpine-Konzern eine Compliance-Organisation eingerichtet. Neben einem Group Compliance Officer wurden in je-

der Division ein divisionaler Compliance Officer und darüber hinaus in bestimmten Untereinheiten von Divisionen zusätzliche Compliance Officer bestellt. Der Group Compliance Officer ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und weisungsfrei. Die divisionalen Compliance Officer berichten an den Group Compliance Officer und an die jeweiligen Divisionsvorständ:innen.



### Die Compliance Officer sind für folgende Themen zuständig:

- >> Kartellrecht
- >> Korruption
- >> Kapitalmarkt-Compliance
- >> Fraud (interne Fälle von Diebstahl, Betrug, Unterschlagung oder Untreue)
- >> Interessenkonflikte
- >> Sonderthemen, die der Compliance-Organisation vom Vorstand der voestalpine AG zugewiesen werden (z. B. in Zusammenhang mit UN- oder EU-Sanktionsthemen)

Alle anderen Compliance-Themen, wie z. B. Umweltrecht, Steuern, Rechnungslegung, Arbeitsrecht, Arbeitnehmer:innen-Schutz oder Datenschutz, gehören nicht zum Zuständigkeitsbereich der Compliance Officer. Diese Compliance-Themen werden von anderen Organisationsbereichen wahrgenommen.

### 9.1.3 PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

Die voestalpine legt im Rahmen ihrer Compliance-Bemühungen besonderes Gewicht auf präventive Maßnahmen. Die Kenntnis der Mitarbeiter:innen über die ethischen Werte und Grundsätze ist für die voestalpine von strategischer Bedeutung. In Schulungen, Trainings und Management-Gesprächen zum Thema Geschäftsethik (Compliance-Schulungen) erfahren die Mitarbeiter:innen unter anderem, wie man mit Einladungen, Geschenken oder

möglichen Interessenkonflikten umgeht. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter:innen auch im Umgang mit Geschäftsvertreter:innen geschult. Seit 2009 gibt es im voestalpine-Konzern E-Learning-Kurse rund um das Thema Compliance. Das in 15 Sprachen zur Verfügung stehende E-Learning-Kursangebot wurde im Laufe der Zeit mehrmals überarbeitet und erweitert. Neben den Lernlektionen enthalten die Kurse einen Abschlusstest und Praxisfälle.

#### THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „COMPLIANCE-GRUNDLAGEN“

|                     |                            |                      |                      |                                  |
|---------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------------------|
| Was ist Compliance? | Compliance bei voestalpine | Compliance im Alltag | Folgen von Verstößen | Praxisfälle und Abschlussprüfung |
|---------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------------------|

#### THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „KARTELLRECHT“

|                           |                                  |  |  |  |                  |
|---------------------------|----------------------------------|--|--|--|------------------|
| Kartellrecht im Überblick | Rechtliche Grundlagen und Folgen | Absprachen zwischen Wettbewerber:innen | Absprachen zwischen Lieferant:innen und Abnehmer:innen | Praxisfall: Austausch von Marktinformationen | Abschlussprüfung |
|---------------------------|----------------------------------|--|--|--|------------------|

#### THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „AUFRISCHUNG KARTELLRECHT“

|  |                              |                          |                               |
|--|------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Absprachen zwischen Wettbewerber:innen | Missbrauch der Marktstellung | Praxisfall: Preispolitik | Praxisfall: Preise im Verkauf |
|--|------------------------------|--------------------------|-------------------------------|

#### THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „SCHUTZ VOR KORRUPTION“

|   |                     |                                  |                          |               |
|---|---------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------|
| Verhaltenskodex, Ansprechpartner:innen und Whistleblowing | Was ist Korruption? | Rechtliche Grundlagen und Folgen | Vorteile und Zuwendungen | Abschlusstest |
|---|---------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------|

---

*Die E-Learning-Schulung Compliance-Grundlagen (Geschäftsethik) ist im Wesentlichen von allen Angestellten (White Collar Worker) verpflichtend zu absolvieren. Zum Stichtag 31.3.2024 haben 19.031 Mitarbeiter:innen und somit 96,7 % der aktiven Angestellten diese Schulung erfolgreich absolviert.*

*Die Teilnehmer:innen der von der voestalpine angebotenen E-Learning-Schulung Kartellrecht werden nach risikospezifischen Kriterien ausgewählt. Neben sämtlichen Führungskräften sind diese Schulungen insbesondere von Mitarbeiter:innen in Vertriebs- und Marketingabteilungen, von Mitarbeiter:innen, die die Gesellschaft in Fachverbänden vertreten, sowie von Mitarbeiter:innen, die in Kontakt zu Wettbewerber:innen kommen, zu absolvieren.*

---

*Die beiden Auffrischkurse sind von den entsprechenden Mitarbeiter:innen in einem bestimmten Schulungszyklus zu wiederholen. Die Zuteilung der Schulungen sowie die Zuteilung im Rahmen des Schulungszyklus erfolgen wöchentlich zentral durch das im voestalpine-Konzern im Einsatz befindliche Lernmanagementsystem.*

*Das Monitoring der Durchführung der E-Learning-Schulungen erfolgt ebenfalls über das Lernmanagementsystem. Eine flächendeckende und regelmäßige Schulung der Mitarbeiter:innen zum Thema Compliance und Kartellrecht ist damit sichergestellt.*

---

In Ergänzung zu den E-Learning-Schulungen werden laufend konzernweit zielgruppenorientierte Präsenz- und Online-Schulungen insbesondere für Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter:innen durchgeführt. Schwerpunkte dieser Schulungen sind allgemein die Einhaltung der Gesetze und internen Richtlinien sowie Korruption und Kartellrecht im jeweiligen Tätigkeitsumfeld der Teilnehmenden. Für den Führungskräftenachwuchs sind Compliance-Schulungen verpflichtend: Pro Jahr finden sechs bis sieben Präsenzs Schulungen für

jeweils bis zu 40 Mitarbeiter:innen statt. Für Mitarbeiter:innen der voestalpine AG werden zusätzlich Präsenzs Schulungen zum Thema Kapitalmarkt-Compliance angeboten.

Compliance ist regelmäßig ein Thema von Kommunikationsmaßnahmen des Konzerns und wird auf den großen Veranstaltungen für Mitarbeiter:innen auf Konzern- und Divisions-ebene auch vom Top-Management immer wieder angesprochen.

## 9.1.4 MELDUNGEN VON COMPLIANCE-VERSTÖßEN

Meldungen von Compliance-Verstößen sollen in erster Linie offen, das heißt unter Nennung des Namens der hinweisgebenden Person, erfolgen. Solche Meldungen können gemäß Verhaltenskodex an direkte Vorgesetzte, an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft, an die Abteilung Revision und Risikomanagement der voestalpine AG, an den Group Compliance Officer oder einen der divisionalen Compliance Officer erfolgen. Hinweisgeber:innen wird auf Wunsch absolute Vertraulichkeit zugesichert.

Seit 2012 gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Fälle von Fehlverhalten über ein webbasiertes Hinweisgeber:innen-System auch auf anonymer Basis zu melden. Waren die Bereiche, in denen Fehlverhalten über dieses System gemeldet werden konnte, anfänglich noch beschränkt, ist es

seit dem Geschäftsjahr 2022/23 möglich, über dieses Hinweisgeber:innen-System Meldungen in den folgenden Bereichen abzugeben:

- >> Kartellrecht, Korruption, Fraud, Interessenkonflikte, Kapitalmarkt-Compliance
- >> Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Menschenrechte
- >> Datenschutz
- >> Technische Compliance, insbesondere die Einhaltung von technischen Normen und Zertifizierungen in Produktionsprozessen sowie IT-Sicherheit
- >> Umwelt
- >> Health and Safety
- >> Verstöße in anderen Bereichen

Das System bietet die Möglichkeit, unter Wahrung vollkommener Anonymität mit den Hinweisgeber:innen zu kommunizieren.

## 9.2 CORPORATE GOVERNANCE

Der Corporate Governance Kodex stellt österreichischen Aktiengesellschaften einen Ordnungsrahmen für die Führung und Überwachung des Unternehmens zur Verfügung. Grundlage des Kodex sind die Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrechts sowie in ihren Grundsätzen die OECD-Richtlinien für Corporate Governance.

Die letzte Überarbeitung des Österreichischen Corporate Governance Kodex erfolgte im Jänner 2023. Der Kodex erlangt Geltung durch freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen und verfolgt das Ziel einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Gesellschaften und Konzernen. Durch die Selbstverpflichtung stellt sich die voestalpine hinter diese Ziele und strebt ein hohes Maß an Transparenz für alle Stakeholder:innen des Unternehmens an.

Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG haben bereits im Jahr 2003 beschlossen, den Österreichischen Corporate Governance Kodex anzuerkennen, und haben auch alle zwischenzeitlich erfolgten Regeländerungen umgesetzt. Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden neben den verbindlich einzuhaltenden „L-Regeln“ mit einer Ausnahme (= Abweichung zur C-Regel 39) auch die „C-Regeln“ und die „R-Regeln“ des Kodex von der voestalpine AG eingehalten.

Der Österreichische Corporate Governance Kodex legt fest, dass das Nichteinhalten seiner sogenannten C-Regeln (comply or explain) zu erklären und begründen ist. Die voestalpine AG verhält sich durch die Erläuterung folgender Abweichung somit kodexkonform:

### Regel 39:

Gemäß C-Regel 39 soll die Mehrheit der Mitglieder von Ausschüssen die vom Aufsichtsrat gemäß C-Regel 53 festgelegten Unabhängigkeitskriterien erfüllen. Der Präsidial- und Vergütungsausschuss besteht neben einer: einem Arbeitnehmervertreter:in aus zwei von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern. Mit seiner Wahl zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates der voestalpine AG mit Wirkung zum 1. April 2022 hat Dr. Wolfgang Eder gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrates auch den Vorsitz des Präsidialausschusses, welcher zugleich Nominierungsausschuss ist, und des Vergütungsausschusses übernommen.

Dr. Wolfgang Eder erfüllt aufgrund seiner ehemaligen Funktion als Vorsitzender des Vorstandes der voestalpine AG bis zum 3. Juli 2019 ein gemäß Regel 53 des Kodex vom Aufsichtsrat für die Unabhängigkeit festgelegtes Kriterium nicht. Angesichts dieser Besetzung wird in diesen beiden Ausschüssen daher von der Regel 39 des Kodex abgewichen, da in diesen nicht die Mehrheit der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder gemäß der vom Aufsichtsrat für die Unabhängigkeit festgelegten Kriterien unabhängig ist.

Mit der Wahl zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates, und damit verbunden auch in den Vorsitz des Präsidial- und Vergütungsausschusses, vertraut der Aufsichtsrat im Interesse der Gesellschaft bei diesen Kernaufgaben auf die langjährige Industrie- und Managementenerfahrung von Dr. Wolfgang Eder und dessen Kenntnis des Konzerns. Mit August 2024 erfüllt Dr. Wolfgang Eder sämtliche vom Aufsichtsrat für die Unabhängigkeit festgelegten Kriterien, sodass ab diesem Zeitpunkt die Regel 39 wieder vollinhaltlich erfüllt wird.

Über Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen wird in den Halbjahres- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.

## 9.3 STEUERN

Die Konzernsteuerstrategie, die im Rahmen der Konzernsteuerrichtlinie vom Vorstand der voestalpine AG beschlossen wurde, ist das Bekenntnis des voestalpine-Konzerns, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen im Konzern die steuerlichen Vorschriften des jeweiligen Landes einzuhalten.

Die zentralen Grundsätze der Konzernsteuerstrategie stellen sich wie folgt dar:

>> **Steuerpolitik:**

Der voestalpine-Konzern verfolgt im Rahmen seiner globalen Strategie das Ziel der Gesamtkostenminimierung, weshalb im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten steuerliche Wahlrechte zur Minderung der Steuerbelastung ausgeübt werden, sofern dadurch der Geschäftsablauf nicht beeinflusst wird. Steuergesetze werden bei der Steuergestaltung jedenfalls befolgt.

>> **Corporate Responsibility:**

Der voestalpine-Konzern zahlt Steuern dort, wo Wertschöpfung generiert wird. Die Verrechnungspreise im Konzern werden auf Grundlage der OECD-Verrechnungspreisgrundsätze gebildet. Verrechnungspreise werden nicht zur Steuergestaltung eingesetzt.

>> **Beziehungen zu Behörden:**

Der voestalpine-Konzern erfüllt sämtliche steuerlichen Mitwirkungspflichten, insbesondere werden steuerliche Aufbewahrungs- und Aufzeichnungspflichten in zeitlicher und örtlicher Hinsicht beachtet. Der voestalpine-Konzern bringt sich aktiv in die Begutachtungsvorgänge neuer Gesetze im Rahmen der vorgesehenen Institutionen ein.

Die Geschäftsführung jeder Konzerngesellschaft ist für die Umsetzung und Einhaltung der steuerlichen Vorschriften sowie der Konzernsteuerrichtlinie verantwortlich. Die voestalpine AG und die Divisionsleitgesellschaften überprüfen und aktualisieren regelmäßig die Konzernsteuerrichtlinie und überwachen deren Umsetzung und Einhaltung in den Konzerngesellschaften. Die funktionale Zuständigkeit auf Vorstandsebene liegt hierfür beim CFO der voestalpine AG. Um die Einhaltung der Steuerstrategie sicherzustellen, wurden Steuerungsprozesse und Überwachungsmaßnahmen der voestalpine AG und der Divisionsleitgesellschaften für die steuerlichen Kernprozesse in den Konzerngesellschaften entwickelt, die Teil der Konzernsteuerrichtlinie sind.

Des Weiteren werden geeignete Maßnahmen gesetzt, um die Einhaltung der Konzernsteuerrichtlinie nachhaltig sicherzustellen, was unter anderem die Prüfung der Qualifikation der Mitarbeiter:innen, klare Aufgabenbeschreibungen sowie regelmäßige Informationen zu aufgabenspezifischen Themen und Schulungen der Mitarbeiter:innen miteinschließt.

Um steuerliche Risiken frühzeitig zu erkennen, tauschen die Konzerngesellschaften, Divisionsleitgesellschaften und die voestalpine AG regelmäßig Informationen aus. Hierzu werden regelmäßig Controllinggespräche geführt, die auch der Überwachung der Durchführung von Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen steuerlichen Sachverhalten dienen. Steuer-gesetzänderungen oder Veränderungen der Geschäftsmodelle werden mit den Divisionsleitgesellschaften abgestimmt. Die Auswirkungen werden von der Konzerngesellschaft analysiert und es werden geeignete Maßnahmen abgeleitet, allenfalls unter Einbindung der Divisionsleitgesellschaft oder der voestalpine AG.

Erkennt eine Konzerngesellschaft, dass eine bereits bei den Steuerbehörden abgegebene Steuererklärung oder Steueranmeldung unrichtig oder unvollständig ist, zeigt die Konzerngesellschaft dies entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften unverzüglich der Behörde an

und nimmt die erforderliche Richtigstellung vor. Sollten solche Vorgänge entdeckt werden, werden diese der jeweiligen Divisionsleitgesellschaft oder der Konzernsteuerabteilung zur Kenntnis gebracht und Maßnahmen festgelegt, mit welchen diese Vorgänge saniert und/oder abgestellt werden. Zur steuerlichen Risikominimierung sind die Konzerngesellschaften verpflichtet, für die steuerliche Würdigung von wesentlichen Sachverhalten eine externe Steuerberatung einzubinden. Der voestalpine-Konzern hat KPMG als Global Tax Partnerin beauftragt, die steuerliche Compliance im voestalpine-Konzern sicherzustellen.

Bedenken hinsichtlich unethischer oder gesetzeswidriger Verhaltensweisen können über das webbasierte Hinweisgeber:innen-System gemeldet werden. Dieses System steht auch für Bedenken von Stakeholder:innen zur Verfügung.

### 9.3.1 LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG

Als multinationale Unternehmensgruppe mit einem Gruppenumsatz von mehr als 750 Mio. Euro reicht die voestalpine AG als oberste Muttergesellschaft der Unternehmensgruppe jährlich einen länderbezogenen Bericht beim zuständigen österreichischen Finanzamt ein, das sogenannte Country-by-Country-Reporting.

Für Informationen zu Namen und Ansässigkeit der Konzernunternehmen siehe voestalpine-Geschäftsbericht 2023/24, Kapitel „Beteiligungen“.

Die landesspezifischen Angaben des Country-by-Country-Reporting (siehe Tabelle auf S. 170-171) beziehen sich auf Gesellschaften, die in den Konzernabschluss im Sinne einer Vollkonsolidierung (KV – vgl. voestalpine-Geschäftsbericht 2023/24, Kapitel „Beteiligungen“) einbezogen sind. Informationen zu nach der Equity-Methode bilanzierten Gesellschaften (KEA, KEG) sowie zu Gesellschaften, die nicht konsolidiert werden (K0), sind dementsprechend nicht enthalten. Die Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. April 2023 bis 31. März 2024.