

14. MITARBEITER:INNEN

Unser Erfolg als Stahl- und Technologiekonzern beruht auf den besonderen Kompetenzen und der hohen Motivation unserer Mitarbeiter:innen. Die voestalpine legt daher großen Wert auf eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Vielfalt und Individualität der Mitarbeiter:innen und auf deren Qualifikation, was sich auch in den Leitsätzen der Nachhaltigkeitsstrategie widerspiegelt.

Unternehmenskultur

Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fordern und fördern. Die voestalpine-Kultur wird als Zeichen einer konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

Diversity

Wir schätzen die Individualität aller unserer Mitarbeiter:innen und ihrer Fähigkeiten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer eventuellen Beeinträchtigung, und schaffen die Voraussetzungen für Chancengleichheit, gesundheitserhaltendes und lebensphasenorientiertes Arbeiten.

Aus- und Weiterbildung

voestalpine-Mitarbeiter:innen werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch erweitert. Darüber hinaus sehen wir die Ausbildung von jungen Menschen genauso wie lebenslanges Lernen als nachhaltig erfolgsbestimmenden Faktor für das Unternehmen.



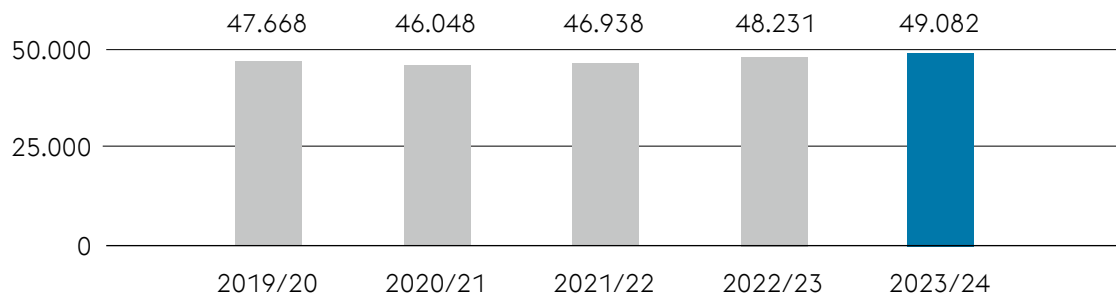
14.1 BELEGSCHAFTSSTRUKTUR

Zum Bilanzstichtag 31. März 2024 waren im voestalpine-Konzern weltweit 49.082 Mitarbeiter:innen (Headcounts) beschäftigt. Mit 1.513

Lehrlingen und 2.822 Leasing-Mitarbeiter:innen ergibt sich die Summe von 51.589 Beschäftigten auf Basis FTEs (Full Time Equivalents).

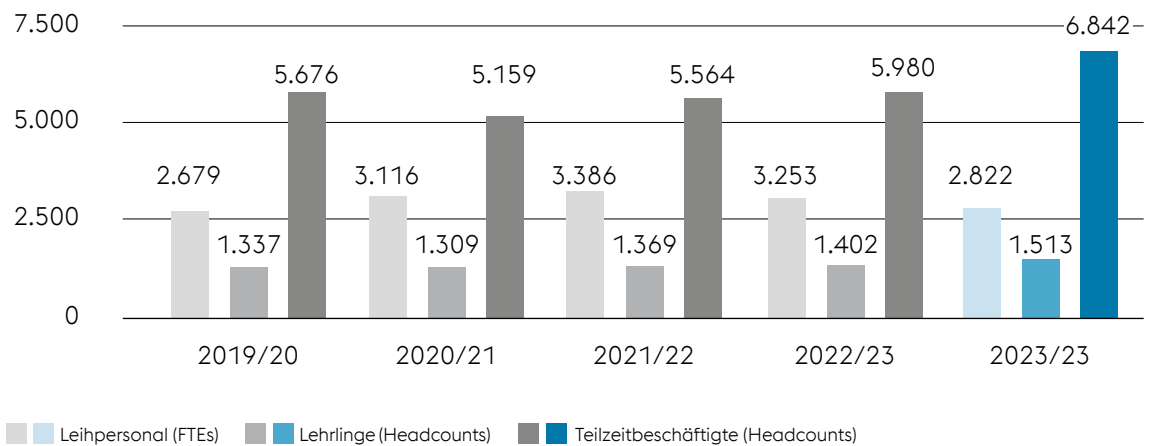
ENTWICKLUNG DER MITARBEITER:INNEN-ZAHL

Personal (ohne Lehrlinge und Leasing-Mitarbeiter:innen, Headcounts), zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER MITARBEITER:INNEN NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

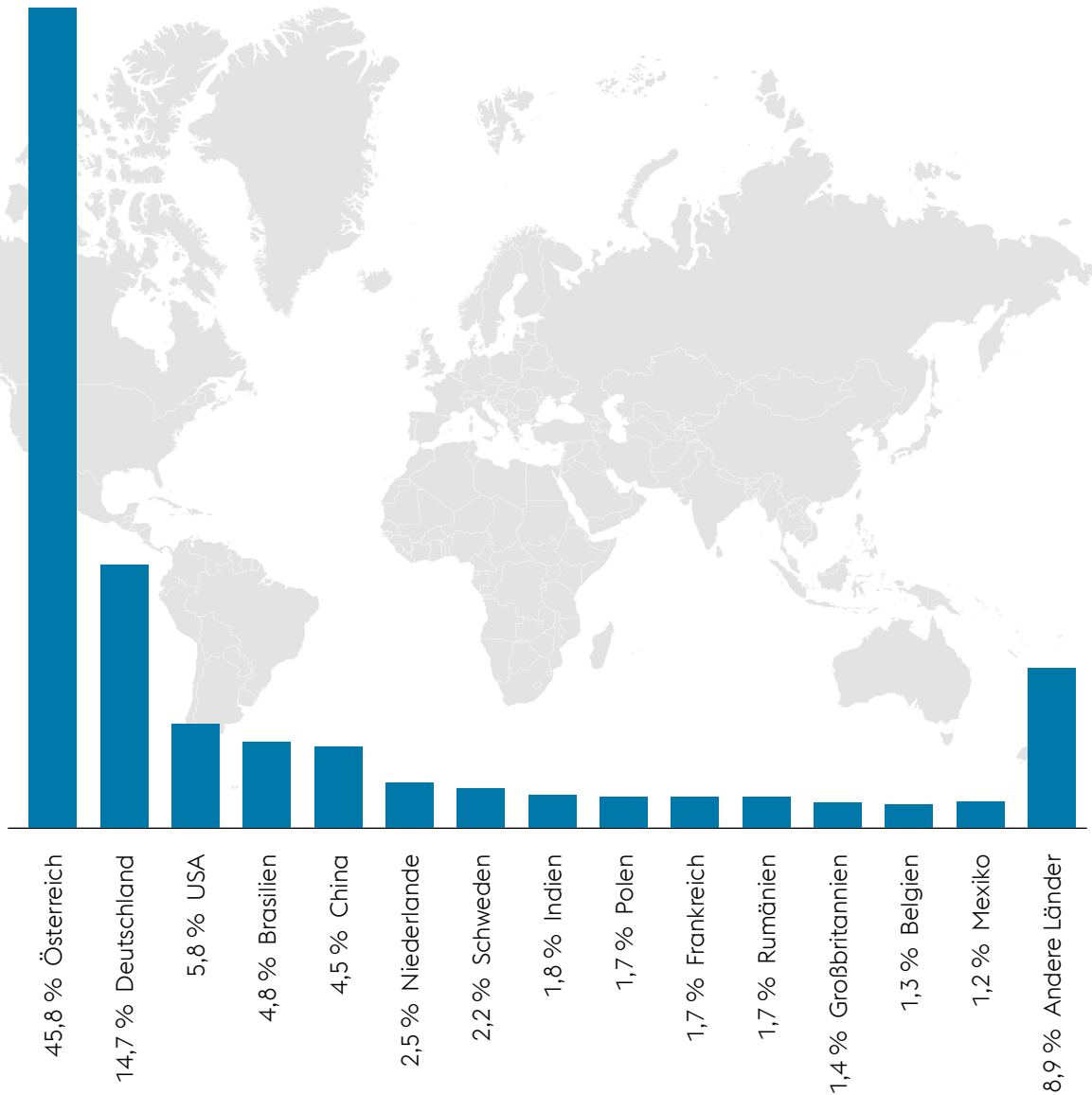
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter:innen



14.1.1 BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN

Die voestalpine ist in 49 Ländern auf 5 Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. 45,8 % der Mitar-

beiter:innen (auf Basis FTEs) sind in Österreich beschäftigt, 54,2 % arbeiten an Standorten außerhalb Österreichs.



PERSONALSTAND NACH LÄNDERN UND GESCHLECHT (AB 10 HEADCOUNTS)

Personal (ohne Lehrlinge und Leasing-Mitarbeiter:innen, Headcounts), zum Stichtag 31.3.

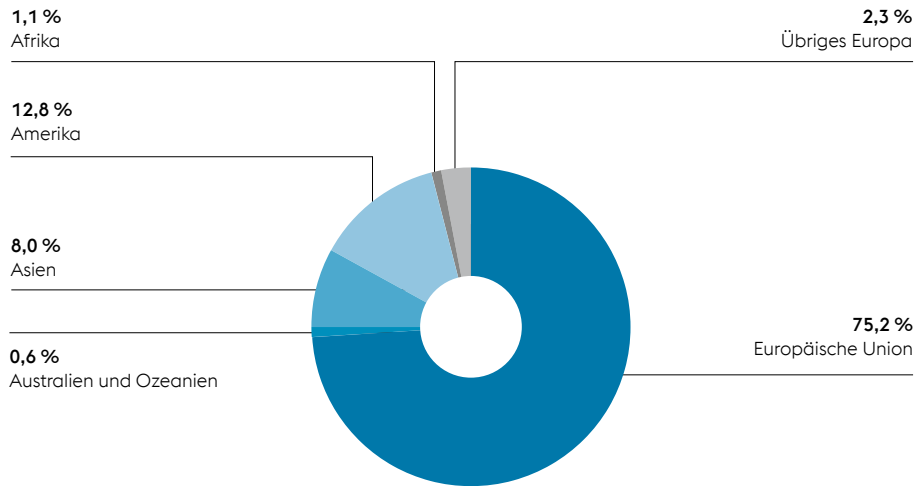
| Land | gesamt | männlich | weiblich |
|------------------------------|--------|----------|----------|
| Österreich | 23.345 | 19.855 | 3.490 |
| Deutschland | 7.447 | 6.275 | 1.172 |
| USA | 2.514 | 2.047 | 467 |
| Brasilien | 2.303 | 2.040 | 263 |
| China | 1.948 | 1.603 | 345 |
| Schweden | 1.179 | 965 | 214 |
| Niederlande | 1.133 | 1.007 | 126 |
| Polen | 877 | 631 | 246 |
| Frankreich | 816 | 668 | 148 |
| Rumänien | 809 | 638 | 171 |
| Belgien | 702 | 652 | 50 |
| Großbritannien | 701 | 575 | 126 |
| Mexiko | 608 | 425 | 183 |
| Italien | 553 | 459 | 94 |
| Südafrika | 458 | 353 | 105 |
| Indien | 443 | 402 | 41 |
| Tschechische Republik | 343 | 294 | 49 |
| Spanien | 318 | 256 | 62 |
| Australien | 283 | 236 | 47 |
| Türkei | 277 | 245 | 32 |
| Ungarn | 268 | 225 | 43 |
| Kanada | 220 | 181 | 39 |
| Indonesien | 155 | 136 | 19 |
| Singapur | 153 | 90 | 63 |
| Schweiz | 126 | 110 | 16 |
| Bulgarien | 117 | 102 | 15 |
| Thailand | 110 | 66 | 44 |
| Taiwan | 101 | 80 | 21 |
| Peru | 88 | 72 | 16 |
| Litauen | 81 | 76 | 5 |
| Japan | 70 | 54 | 16 |
| Argentinien | 69 | 52 | 17 |
| Kolumbien | 68 | 51 | 17 |
| Malaysia | 64 | 38 | 26 |
| Vietnam | 53 | 35 | 18 |
| Saudi-Arabien | 52 | 48 | 4 |
| Republik Korea (Südkorea) | 45 | 33 | 12 |
| Portugal | 39 | 32 | 7 |
| Ecuador | 34 | 25 | 9 |
| Slowakei | 29 | 18 | 11 |
| Vereinigte Arabische Emirate | 22 | 18 | 4 |
| Ägypten | 14 | 11 | 3 |
| Dänemark | 14 | 10 | 4 |

Die voestalpine gilt in den Ländern, in denen sie tätig ist, als attraktive Arbeitgeberin. Das erleichtert das Recruiting vor Ort, sodass überwie-

gend lokal ansässige Mitarbeiter:innen beschäftigt werden.

PERSONALSTAND NACH REGION

zum Stichtag 31.3.2024, auf Basis FTEs



Die vorrangigen Sprachen im voestalpine-Konzern sind Deutsch und Englisch. Daher werden die Hauptpublikationen der voestalpine, wie etwa dieser Corporate Responsibility Report, der Geschäftsbericht oder die Quartalsberichte,

in diesen beiden Sprachen veröffentlicht. Zusätzlich werden der Code of Conduct, Internetbeiträge, aber auch Broschüren und Magazine in eine Vielzahl anderer Sprachen übersetzt.

14.1.2 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

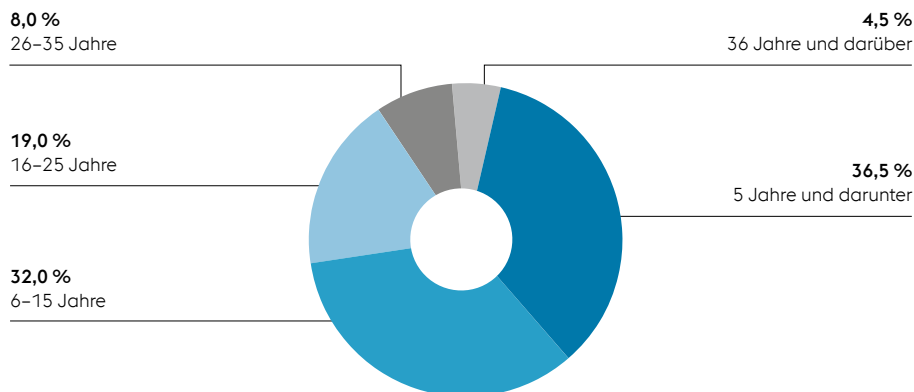
Im Geschäftsjahr 2023/24 war die Gruppe der Mitarbeiter:innen mit einer Konzernzugehörigkeit von bis zu 5 Jahren die größte, gefolgt

von Mitarbeiter:innen, die 6 bis 15 Jahre bei der voestalpine tätig sind.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2024

Alle Beschäftigten außer Lehrlinge, Praktikant:innen, freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/Dissertant:innen



Zahlreiche Maßnahmen sorgen dafür, das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter:innen bestmöglich zu nutzen und die Zufriedenheit der Beschäftigten weiter zu erhöhen. Dadurch wird auch die Fluktuationsrate so gering wie möglich gehalten. Sie lag im Geschäftsjahr 2023/24 für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch den:die Dienstnehmer:in gelöst wurden, bei 7,9 %. Bei der Erfassung der Austritte werden alle Mitarbeiter:innen (inkl. Mitglie-

der der Geschäftsführung und des Vorstandes sowie vorübergehend Abwesende; exkl. Lehrlinge, Praktikant:innen, freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/Dissertant:innen) berücksichtigt. Pro offener Stelle gab es durchschnittlich 28 Bewerbungen, was die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeberin belegt. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Austritte je Region aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

AUSTRITTE NACH REGION

Anzahl der Austritte von Mitarbeiter:innen, die nicht länger als 3 Jahre im Betrieb waren, je Arbeitsverhältnis und Geschlecht, Geschäftsjahr 2023/24

| Region | Personal (ohne Lehrlinge) | Abgänge in den ersten 3 J. (Arbeiter) | Abgänge in den ersten 3 J. (Arbeiter: rinnen) | Abgänge in den ersten 3 J. (Angestellte männlich) | Abgänge in den ersten 3 J. (Angestellte weiblich) |
|-------------------------|------------------------------|--|---|---|---|
| Afrika | 472 | 10 | 7 | 2 | 0 |
| Amerika | 5.904 | 844 | 302 | 130 | 60 |
| Asien | 3.222 | 47 | 0 | 53 | 30 |
| Australien und Ozeanien | 283 | 58 | 1 | 7 | 10 |
| Europäische Union | 38.090 | 843 | 132 | 492 | 282 |
| Übriges Europa | 1.111 | 67 | 0 | 40 | 13 |

14.2 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 51.600 Mitarbeiter:innen (FTEs) tätig. Jede einzelne Persönlichkeit ist mit ihren individuellen Stärken und Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ durch den CEO der voestalpine im Februar 2018 unterstreicht die Haltung des Konzerns in Bezug auf Vielfalt und Gleichbehandlung. Die voestalpine bringt allen ihren Stakeholder:innen Wertschätzung entgegen, unabhängig

von Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen fördern ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Im Kapitel „Respekt und Integrität“ im Code of Conduct der voestalpine ist festgehalten, dass im Konzern keine Form der Diskriminierung toleriert wird.

STRATEGISCHES HANDLUNGSFELD FEMALE EMPOWERMENT

Die im strategischen Handlungsfeld Female Empowerment gesetzten Initiativen wurden weiter ausgebaut. Zum Beispiel wird ein eigens eingerichteter Intranet-Bereich laufend um neue Themen erweitert, und der quartalsweise versandte Newsletter erfreut sich großer Beliebtheit. Das verpflichtende E-Learning „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ wurde nach der Einführung in Österreich 2023 auch in Deutschland und der Schweiz ausgerollt,

nachdem die Inhalte an deren Rechtslage und gesetzliche Bestimmungen angepasst wurden. Im nächsten Schritt soll eine adaptierte Version weltweit zur Verfügung stehen.

Des Weiteren erprobt eine Division ein neu erarbeitetes Mentoringkonzept speziell für Frauen, und ein weiterer Fokus liegt auf dem Thema Karenz und Wiedereinstieg.

14.2.1 MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

In Österreich sind Unternehmen ab einer Größe von 25 Mitarbeiter:innen verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zur Verfügung zu stellen. Mit Stand 31.3.2024 haben 594 Mitarbeiter:innen der voestalpine in Österreich gemeldet, dass sie sogenannte begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes sind. Aus Datenschutzgründen wird in vielen Ländern eine eventuelle Behinde-

rung der Mitarbeiter:innen nicht erhoben. Für die voestalpine ist es selbstverständlich, an allen Standorten die jeweiligen gesetzlichen Verpflichtungen zur Einstellung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zu erfüllen. Darüber hinaus sorgen diverse Maßnahmen für ein wertschätzendes Miteinander im Konzern. Auch außerhalb des Unternehmens werden Integrationsmaßnahmen unterstützt.

14.2.2 FRAUEN IN DER voestalpine

Den Frauenanteil auf allen Ebenen, von Lehrlingen bis zu Führungskräften, zu heben, ist erklärtes Ziel der voestalpine. Insbesondere soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen von derzeit 14 % auf 18 % bis 2030 gehoben werden.

Wir stellen die Rahmenbedingungen für Chancengleichheit sicher und setzen uns für die Steigerung des Anteils an Mitarbeiterinnen im technischen Bereich bzw. bei technischen Lehrlingen

bis 2025 ein. Wir tragen dazu bei, die Attraktivität von MINT-Fächern für Frauen zu steigern, und trachten danach, den Frauenanteil bei Bewerbungen und Einstellungen zu erhöhen.

Durch auf die jeweiligen Gesellschaften und regionalen Gegebenheiten angepasste Maßnahmen sorgt die voestalpine für Interesse bei Bewerberinnen und für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen.

MINT-ERLEBNISSE FÜR SIEGERINNEN DER MINT-GIRLS CHALLENGE

Seit 2022 engagieren sich jedes Jahr voestalpine-Unternehmen in Österreich an unterschiedlichen Standorten bei der MINT-Girls Challenge – einer Gemeinschaftsinitiative von Industriellenvereinigung, Bundeskanzleramt und Wirtschaftsministerium, die Mädchen für den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) begeistern soll.

Mädchen und junge Frauen bringen in diesem bundesweiten Wettbewerb ihre Ideen zur Bewältigung der großen Herausforderungen unserer Gesellschaft mithilfe von MINT ein. Die Siegerinnen erhalten als

Preis MINT-Erlebnisse in Unternehmen, die die Initiative unterstützen. Zum Beispiel durfte eine Schülerin der HTL Eisenstadt eine Mitarbeiterin in der Abteilung Forschung & Entwicklung der voestalpine Wire Technology begleiten und diesen Bereich mit allen Facetten kennenlernen. Ein anderes MINT-Erlebnis hat die voestalpine Böhler Welding in Kapfenberg angeboten, wo 14 Grazer Schülerinnen nicht nur die Unternehmensgruppe, das Werk und die Produkte kennenlernen, sondern in der Welding Academy auch selbst das Schweißen ausprobieren konnten.

Zum Stichtag 31.3.2024 waren 16,0 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern Frauen. Der Frauenanteil betrug bei Arbeiter:innen 7,1 % und bei Angestellten 29,8 %. 14,1 % der Führungskräfte (Mitarbeiter:innen mit dauerhafter Personalverantwortung inklusive Meister:innen, ausgenommen Vorstandsmitglieder) waren Frauen.

Somit konnte in allen Kategorien eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Besonders hoch ist der Frauenanteil bei den Lehrlingen, die eine nichttechnische Ausbildung absolvieren: Im Berichtszeitraum waren in der Kategorie „Lehrlinge (sonstige)“ 49,6 % weiblich.

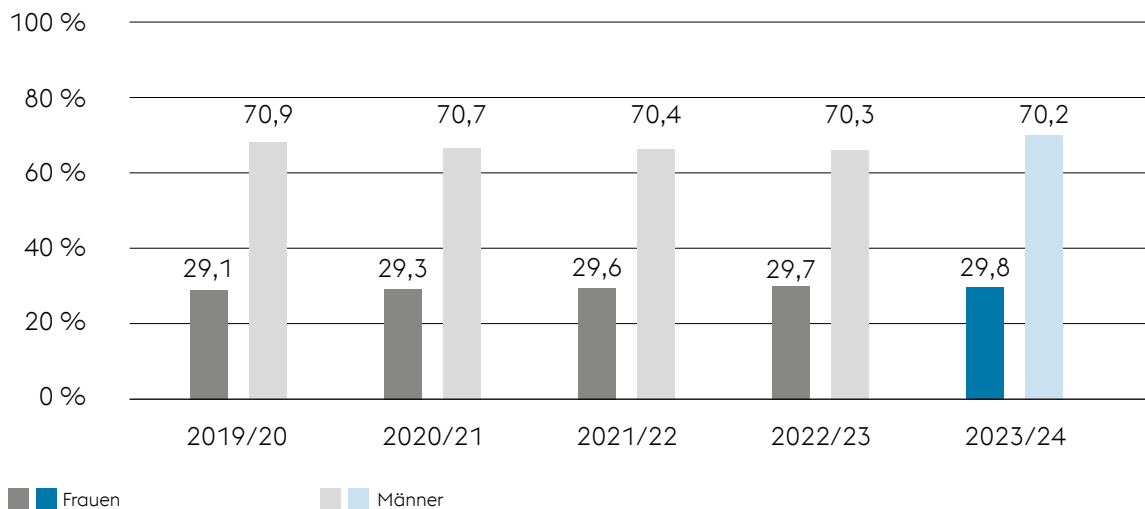
ANTEIL MITARBEITERINNEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

| | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Frauen gesamt | 14,7 % | 14,8 % | 15,4 % | 15,7 % | 16,0 % |
| Weibliche Führungskräfte | 12,5 % | 13,6 % | 12,9 % | 13,6 % | 14,1 % |
| Angestellte | 29,1 % | 29,3 % | 29,6 % | 29,7 % | 29,8 % |
| Arbeiterinnen | 5,8 % | 5,8 % | 6,4 % | 6,7 % | 7,1 % |
| Weibliche Lehrlinge (technisch) | 15,6 % | 14,0 % | 16,5 % | 16,9 % | 21,7 % |
| Weibliche Lehrlinge (sonstige) | 47,8 % | 50,3 % | 48,1 % | 50,2 % | 49,6 % |

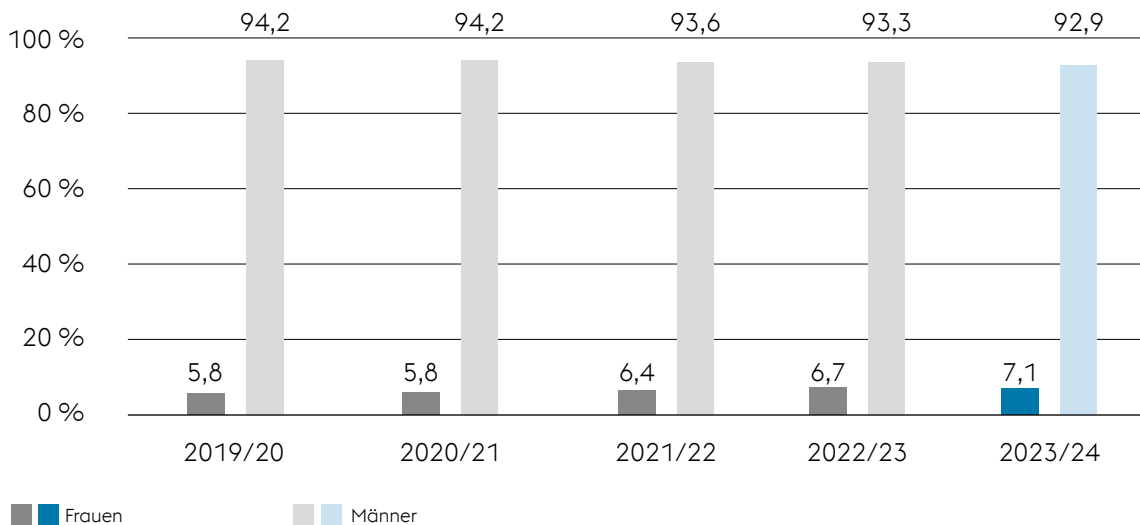
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER:INNEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



14.2.3 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Zum Stichtag 31.3.2024 betrug das Durchschnittsalter aller Mitarbeiter:innen im Konzern 41,6 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt das

Durchschnittsalter aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

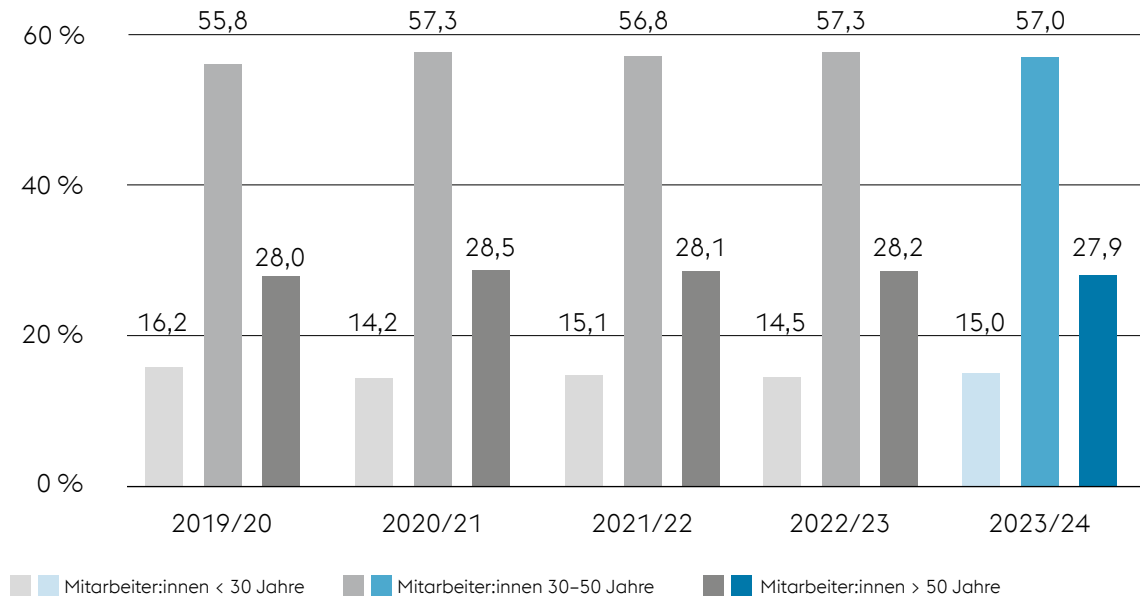
DURCHSCHNITTSALTER DER BESCHÄFTIGTEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

| | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Arbeiter:innen | 40,8 | 40,9 | 40,8 | 40,9 | 40,8 |
| Angestellte | 42,6 | 42,8 | 42,8 | 42,8 | 42,8 |
| Frauen | 40,1 | 40,6 | 40,3 | 40,2 | 40,3 |
| Männer | 41,7 | 41,8 | 41,8 | 41,9 | 41,8 |

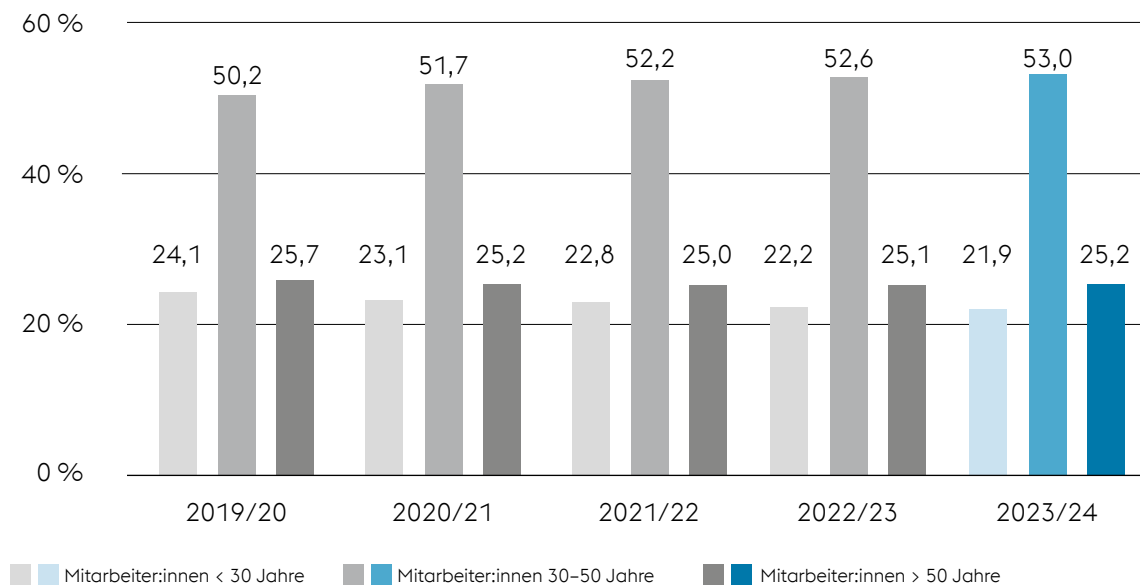
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER:INNEN NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



14.3 ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBERIN

14.3.1 MITARBEITER:INNEN-BEFragung

Nach Abschluss der voestalpine-Mitarbeiter:innen-Befragung im Herbst 2022 starteten die insgesamt 219 Gesellschaften, die an der Befragung teilnahmen, den Aufarbeitungsprozess. Dieser beinhaltete die Analyse der Ergebnisse sowie die Ableitung geeigneter Maßnahmen und deren Reporting in einem voestalpine-internen Tool.

Um die Transparenz und somit den Erfahrungsaustausch zwischen den Gesellschaften zu unterstützen, erfolgte das Reporting konzernweit auf Englisch. Auf Basis der genannten Maßnahmen wurde ein Bericht für den Vorstand der voestalpine AG erstellt. Insgesamt wurden 440 Maßnahmen gemeldet. Wenngleich die Gesellschaften aufgefordert waren, jeweils nur die zwei wichtigsten Maßnahmen zu berichten, haben einige Gesellschaften mehr Maßnahmen genannt. Die meisten Maßnahmen zählen – neben dem zentralen Engagement-Wert, der die Verbundenheit mit dem Unternehmen beschreibt – auf die drei Handlungsfelder „Information & Kommunikation“, „Wertschätzung“ sowie „Zusammenarbeit zwischen Kolleg:innen“ ein.

82 % aller berichteten Maßnahmen sind kontinuierlich angelegt und 87 % beziehen sich auf alle Mitarbeiter:innen (ohne Unterscheidung, ob White Collar, Blue Collar, Lehrlinge etc.). Der finale Umsetzungsstatus der Maßnahmen wurde im März 2024 erhoben und erneut dem Vorstand der voestalpine AG berichtet. Zusätzlich zu dem Vorstandsbericht sah der Aufarbeitungsprozess auch die Berichterstattung der Maßnahmen in dem jeweiligen Aufsichtsrat/Beirat der Gesellschaften vor.

Im Herbst 2024 findet die nächste voestalpine-Mitarbeiter:innen-Befragung statt. Zusätzlich zu den bisher gestellten 16 Fragen werden acht weitere Fragen gestellt. Diese umfassen unter anderem die Themengebiete „Diversity & Inclusion“, „Senior Leadership“, „Corporate Responsibility“, „Gesundheitsförderung“ und „Identifikation mit der Arbeitgeberin“. Die Befragung wird weltweit in 47 Ländern in 26 Sprachen gemeinsam mit einem externen Partner durchgeführt werden.

14.3.2 EMPLOYER BRANDING

Die Positionierung als attraktive Arbeitgeberin hat für die voestalpine einen hohen Stellenwert. Nur mit engagierten und fachlich kompetenten Mitarbeiter:innen kann der Konzern Innovationen vorantreiben und sich am Markt erfolgreich behaupten. Die regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragung misst dabei die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen und führt zur Entwicklung von internen Maßnahmen.

Auch extern werden zahlreiche Aktivitäten im Personalmarketing gesetzt, um die Arbeitgeber:innen-Marke voestalpine zu stärken, etwa Kooperationen mit (vor allem technischen) Universitäten, Teilnahme an Karrieremessen und

Sponsoring. Eine starke Präsenz auf relevanten Online- und Social-Media-Kanälen sowie eine aktive Berichterstattung aus dem Unternehmen erhöhen die Sichtbarkeit der voestalpine bei den Zielgruppen.

2023 wurde zudem eine neue Image- und Markenkampagne gelauncht, in der voestalpine-Mitarbeiter:innen die Hauptdarsteller:innen sind. Alle Berufsgruppen inklusive Lehrlingen spiegeln die Vielfalt des Konzerns wider. Damit werden Zukunftsthemen wie greentec steel/Dekarbonisierung, Frauen in der Technik, Ausbildung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Innovation in einem menschlichen Kontext anschaulich gemacht.

BRANCHENSIEG UND PLATZ 5 IM GESAMTRANKING BEI BEST RECRUITERS

Für überdurchschnittliche Recruiting-Qualität wurde die voestalpine 2023 von BEST RECRUITERS unter den 570 größten Arbeitgeber:innen in Österreich ausgezeichnet. Zum 14. Mal in Serie schaffte die voestalpine den Branchensieg. Im Gesamtranking über alle Branchen hinweg belegte sie erneut den 5. Platz. In der Studie 2023/24 wurden 326 Kriterien aus zehn Kategorien entlang der Candidate Journey

erhoben. Diese umfassen die Karriere-Website, Mobile Recruiting, Initiativen im Social Web sowie Inhalt und Usability von Job-Inseraten. Auch der direkte Kontakt mit Bewerber:innen wurde beleuchtet. Hierfür wurden Bewerbungen sowie Interessenanfragen an jedes Unternehmen der Stichprobe geschickt und die Rückmeldungen in Bezug auf Zeitrahmen und Inhalt analysiert.

14.3.3 MITARBEITER:INNEN-GESPRÄCH

Das Mitarbeiter:innen-Gespräch ist in vielen voestalpine-Unternehmen bereits als zentrales Instrument der Personalentwicklung etabliert und ein wesentlicher Bestandteil der voestalpine-Führungskultur. Ein strukturierter jährlicher Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in bildet die Grundlage für eine konstruktive, wertschätzende Zusammenarbeit.

Die Hauptunterschiede zu anderen Gesprächen sind sorgfältige Vorbereitung, Regelmäßigkeit und Dokumentation. Bildlich gesprochen wechselt man für eine kurze „Auszeit“ vom „Spielfeld“ des Arbeitsalltags an den „Spielfeldrand“, um das „Zusammenspiel“ gemeinsam zu reflektieren und Grundsätzliches zu besprechen. Unternehmenweit sind Mitarbeiter:innen-Gespräche verpflichtend mit allen Angestellten zu führen. Die Einführung geeigneter Instrumente für Arbeiter:innen (z. B. in Form von Teammitarbeiter:innen-Gesprächen) wird empfohlen, ist jedoch nicht in den verbindlichen Standards enthalten. Der konzernweite Leitfadens wurde im Geschäftsjahr 2023/24 überarbeitet und

neu gestaltet. Die voestalpine-Werte unternehmerisches Denken, gelebte Wertschätzung und nachhaltiges Handeln standen bei der Entwicklung des neuen Leitfadens besonders im Fokus. Außerdem ist dieser inhaltlich wie sprachlich bewusst diversitätssensibel gestaltet, um die Vielfaltigkeit der Menschen innerhalb des Konzerns wertzuschätzen und zu würdigen.

Anhand des zusätzlichen Führungskräfte-Beiblatts kann in Gesprächen mit Mitarbeiter:innen, die selbst Führungsaufgaben innehaben, zudem das Thema Leadership gezielt je nach Reifegrad in angemessener Tiefe besprochen werden. Der Konzernleitfadens bietet damit einen inhaltlichen Anker und lässt den Organisationseinheiten die Freiheit, Mitarbeiter:innen-Gespräche nach ihren individuellen Erfordernissen zu gestalten.

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden konzernweit 33.596 Mitarbeiter:innen-Gespräche durchgeführt, davon 18.153 mit Arbeiter:innen und 15.443 mit Angestellten.

14.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

Innovation und hohe Qualität sind ohne laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen nicht denkbar. Daher sind Qualifizierungsmaßnahmen eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der voestalpine. Sie fördern zudem auf der persönlichen Ebene die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen und ihre Vernetzung über Abteilungen und Standorte hinweg. Neben bewährten Präsenztrainings haben sich digitale Lernformate und auch Blended-Learning-Konzepte – eine Kombination

aus Live-(Online-)Sessions und Selbstlernphasen – dauerhaft etabliert.

Die Gesamtkosten für die Personalentwicklung lagen im Geschäftsjahr 2023/24 bei 69,3 Mio. EUR. 87,4 % aller Mitarbeiter:innen im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2023/24 betrug 850.656 Stunden, pro Teilnehmer:in waren das durchschnittlich 19,8 Stunden.

voestalpine COACHING

Die voestalpine setzt auf lebenslanges Lernen als integralen Bestandteil der Mitarbeiter:innen-Entwicklung. Mit der seit Mai 2023 zugänglichen Coaching-Plattform bietet die voestalpine zeitlich begrenzte, individuell angepasste professionelle Unterstützung für persönliche Veränderungsprozesse im beruflichen Kontext. Coaching fördert Selbstreflexion und -wahrnehmung, ist lösungs- und zukunftsorientiert.

Mögliche Anlässe für Coaching sind berufliche Rollenwechsel, Führungsherausforderungen, schwierige Veränderungssituationen, persönliche Weiterentwicklung, Karrierefragen und intensive Stresssituationen.

Das Angebot steht allen Mitarbeiter:innen in den voestalpine-Gesellschaften weltweit offen.

Die Nutzung von voestalpine Coaching ist nach Abstimmung mit der Führungskraft und der Einrichtung einer Berechtigung möglich. Auf der Coaching-Plattform können Mitarbeiter:innen nach Coaches suchen und ihre Präferenzen festlegen.

Vorschläge für geeignete Coaches werden unter Berücksichtigung der Auswahlkriterien bereitgestellt. Nach der Auswahl können individuelle Coaching-Termine vereinbart werden, die sowohl als Online-Meetings als auch in Präsenz stattfinden können.

SCHULUNGSINITIATIVE „COACHING – DER WIRKUNGSVOLLE EINSATZ FÜR HR MANAGER:INNEN“

Um das Coaching-Angebot weiter in die Breite zu tragen, wurde eine Schulung für HR Manager:innen angeboten. In fünf Terminen, die in englischer und deutscher Sprache sowie über die Zeitzone verteilt stattfanden, wurde den HR Manager:innen das Angebot von voestalpine Coaching vorgestellt und sie erhielten ein Briefing für die Beratung von Kolleg:in-

nen bezüglich Coaching als Maßnahme. Diese zusätzliche HR-Weiterbildungsinitiative diente ebenfalls dazu, den Unterschied zwischen Coaching und Beratung zu klären, aber auch die eigenen Coaching-Kompetenzen und deren Einsatzmöglichkeiten zu erkennen.

14.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

In der Ausbildung von aktiven und zukünftigen Führungskräften setzte die voestalpine auch im Geschäftsjahr 2023/24 auf das selbst entwickelte „value:program“. Neben der Methodenvielfalt im Skills-Training durch internationale Top-Expert:innen ist die intensive Einbindung der voestalpine-Unternehmensleitung als Vortragende, Projektbegleiter:innen oder Sparingspartner:innen zum Erfahrungsaustausch das Besondere an diesem Programm. Diese Mischung aus externem und internem Know-how und das konzernweit gemeinsame Interesse an einer hohen Mitarbeiter:innen-Qualifizierung machen das value:program einzigartig und erfolgreich. Eine weitere wichtige Säule des Programms ist die Internationalität und Diversität der teilnehmenden Führungskräfte, wodurch persönliche Netzwerke über Ländergrenzen und Divisionen hinweg entstehen. Im Rahmen des value:program arbeiten die Teilnehmer:innen auch an internen Projekten, wobei vor allem die Projektpat:innen die Vorteile von internati-

onal zusammengesetzten Teams aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und Kulturkreisen zu schätzen wissen.

Um dem hohen Qualitätsanspruch der voestalpine gerecht zu werden, werden die einzelnen Module nach jeder Durchführung evaluiert und bei Bedarf angepasst. Adaptierungen werden etwa vorgenommen, um Feedback von Teilnehmenden aufzugreifen, neue Schwerpunkte zu setzen oder auch um die voestalpine-Werte zu verankern.

Im Geschäftsjahr 2023/24 nahmen 171 Mitarbeiter:innen aus 20 Ländern an diesem mehrstufigen Programm zur Führungskräfteentwicklung teil. Da nun bereits beim Nominierungsprozess für das value:program ein Mindestanteil an weiblichen Teilnehmenden vorgegeben ist, konnte der Frauenanteil auf 32,7 % gesteigert werden.

NEUE FOKUSSIERUNG BEI LEADERSHIP-MODULEN

Auf den unterschiedlichen Stufen des value:program wurde der Fokus bei den Leadership-Modulen neu ausgerichtet. Einerseits wird verstärkt auf Energy Leadership gesetzt, dabei liegen die Schwerpunkte auf ergebnisorientierter und inspirierender Führung (Ambidextrie) und dem Management des eigenen Energiehaushalts sowie jenes des Teams.

Bei erfahrenen Führungskräften steht Sustainable Leadership im Mittelpunkt. Nachhaltig agierende Führungskräfte erkennen unter anderem die Vernet-

zung von Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftssystemen an und streben danach, Mehrwert für alle Beteiligten zu schaffen und gleichzeitig die Auswirkungen auf künftige Generationen zu berücksichtigen.

Die Neuausrichtung und Fokussierung soll bei künftigen, aber auch etablierten Führungskräften Awareness schaffen und neue Inputs liefern, um für die ständig wechselnden und wachsenden Herausforderungen in der eigenen Organisation/Gesellschaft und im Markt- und Arbeitsumfeld gerüstet zu sein.

14.4.2 FACHAKADEMIEN

Neben den bewährten Programmen für Führungskräfte und Fachexpert:innen bietet die voestalpine auch Schulungsprogramme für Arbeiter:innen und Angestellte an. Die Mitarbeiter:innen erweitern dabei ihr Fachwissen und stärken wesentliche Soft Skills wie Teamfähigkeit,

Selbstreflexion oder Agilität. Zudem werden Werteorientierung und Corporate Responsibility thematisiert. Diese Kompetenzen sieht der voestalpine-Konzern neben einer hohen Fachkompetenz als wichtige Faktoren für eine zukünftig erfolgreiche Weiterentwicklung.

EARLY CAREER PROGRAM (ECP) UND voestalpine VALUES

Das Early Career Program (ECP) ist ein einzigartiges Schulungsprogramm für Konzernunternehmen in Kanada, Mexiko und den Vereinigten Staaten. Der vierte Durchgang des ECP startete im Frühjahr 2023 mit einem Online-Kick-off via Webex. Die weiteren drei Module fanden an verschiedenen voestalpine-

Standorten in Nordamerika (Atlanta, Toronto und Chicago) statt. Um die im Geschäftsjahr 2022/23 eingeführten voestalpine-Werte noch stärker in der gesamten Organisation zu verankern, wurde im ersten Modul des ECP der Programmpunkt „voestalpine values“ implementiert.

DIGITAL AMBASSADOR QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM

Die voestalpine High Performance Metals DIGITAL SOLUTIONS GmbH veranstaltet ein fünftägiges Trainingsprogramm, das den Teilnehmer:innen die notwendigen Werkzeuge und Kenntnisse vermittelt, um sich in der sich ständig verändernden digitalen Landschaft zurechtzufinden.

Mit vier kulturellen und vier technischen Modulen ist dieses Programm darauf ausgerichtet, die Teilnehmer:innen mit den Fähigkeiten auszustatten, die sie benötigen, um in einer zunehmend digitalen Welt erfolgreich zu sein. Die Themenschwerpunkte reichen von Digitalisierungsstrategien und Cybersecurity-Maßnahmen bis hin zum Einsatz von Robotik und

künstlicher Intelligenz. Auch Einblicke in die Generierung und Nutzung von Maschinendaten tragen dazu bei, das Gelernte sofort auf eigene Anwendungsfälle anzuwenden und so die Auswirkungen der Digitalisierung aus erster Hand zu erleben.

Ausgebildete Digital Ambassadors unterstützen ihr Unternehmen aktiv auf der digitalen Reise und sind Teil einer ständig wachsenden Community, die sich auch nach dem Programm austauscht. Seit dem Geschäftsjahr 2023/24 ist die Ausbildung auch Teil des österreichischen Bildungsprogramms und steht somit Mitarbeiter:innen des gesamten Konzerns zur Verfügung.

14.5 LEHRLINGE/AUSZUBILDENDE

Zum Stichtag 31.3.2024 wurden im voestalpine-Konzern 1.513 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (68,9 %) davon an Standorten in Österreich. 15,0 % waren in Deutschland im Rahmen des dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schulung kann fast allen nach ihrem erfolgreichen Lehrabschluss ein Dienstverhältnis angeboten werden. Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern durchschnittlich mehr als 90.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

Zahlreiche Erfolge der voestalpine-Lehrlinge bestätigen die Qualität ihrer Ausbildung, wie etwa der Vize-Europameistertitel in der Berufssparte Anlagenelektrik bei der EuroSkills-Berufsmeisterschaft in Danzig. Auch bei den österreichischen Berufsmeisterschaften AustrianSkills2023 war voestalpine erfolgreich: Staatsmeister und Platz 1 bis 3 in der Kategorie Anlagen- und Betriebstechnik.

Damit ist die voestalpine bei den WorldSkills2024 in Frankreich und bei den EuroSkills2025 in Dänemark wieder vertreten. Das zeigt einmal mehr, dass die Fachkräfteausbildung der voestalpine ein Vorzeigebispiel in der Industrie ist. Rund 500 Lehrstellen bietet die voestalpine

im kommenden Ausbildungsjahr (ab September 2024) in Österreich, Deutschland und der Schweiz. Ein besonderes Anliegen ist es dabei, Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Der Frauenanteil in technischen Lehrberufen konnte in den letzten zehn Jahren verdoppelt

werden und liegt aktuell bei 22 %. Mit Maßnahmen wie der Teilnahme an Berufsmessen und Besuchen in Schulen sowie dem Girls' Day soll der Frauenanteil insbesondere in technischen Lehrberufen noch weiter gesteigert werden.

LEHRLINGSKAMPAGNE „I CHOOSE voestalpine“

Unter dem Motto „I choose“ hat die voestalpine bereits 2022 eine völlig neue Lehrlingskampagne gelauncht, die speziell auf die Anforderungen der jungen Menschen eingeht. Ziel der crossmedialen Kampagne ist es, Zukunftsaussichten mit einer Lehre aufzuzeigen und die voestalpine als Arbeitgeberin erlebbar zu machen. voestalpine-Lehrlinge sind dabei die Botschafter:innen und haben an der Erarbeitung

der Kampagne mitgewirkt. Mit der neuen Video-Serie „Des hot Sinn“ setzen wir den Erfolg der Kampagne auf zehn Kommunikationskanälen – einschließlich eigener Landingpage (<https://ichoos.voestalpine.com>), Social Media, Printmedien und interner Kanäle – fort. TikTok und Snapchat werden verstärkt für die Ansprache der ganz jungen Zielgruppe eingesetzt, unter anderem mit einem eigenen Snapchat-Filter.

KONZERNLEHRLINGSTAG

Der Konzernlehrlingstag ist ein besonderes Erlebnis in der Lehrzeit: Im letzten Ausbildungsjahr werden alle Auszubildenden nach Linz ins Headquarter eingeladen, um einen erlebnisreichen Tag mit Vorstandstalk, Werkstour, Team-Challenges und viel Spaß und Action zu erleben. Rund 400 Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr und ihre Ausbilder:innen von 40 Standorten in Österreich, Deutschland und der Schweiz nutzten beim voestalpine-Konzernlehrlingstag am 10. Oktober 2023 die Gelegenheit, sich persönlich auszutauschen und die Konzernzentrale in Linz kennenzulernen. Die Veranstaltung fand nach drei Jahren virtueller Austragung erstmals wieder als Live-Event in der voestalpine Stahlwelt in Linz statt.

Als Highlight stand der gesamte voestalpine-Vorstand den Lehrlingen in einer Gesprächsrunde Rede und Antwort. Aktuelle Themen wie der Stufenplan greentec steel oder das neue Edelstahlwerk am Standort Kapfenberg stießen bei den Jugendlichen auf besonders großes Interesse. EU-Jugendbotschafter und whatchado-Gründer Ali Mahlodji motivierte mit seinem Impulsvortrag die Nachwuchsfachkräfte, ihre Zukunft selbst in die Hand zu nehmen. Zwischen den Programmpunkten gab es auch Gelegenheit zum intensiven Austausch mit Kolleg:innen anderer Standorte. Ein Festival der Wertschätzung und ein starkes Zeichen für den Stellenwert der Lehre! In den letzten Jahren haben rund 4.800 Lehrlinge an den bisher elf Lehrlingstagen teilgenommen und diesen besonderen Spirit erlebt.

14.6 STAHLSTIFTUNG

1987 wurde in Linz, Österreich, die „Stahlstiftung“ gegründet. Sie verfolgte das Ziel, krisenbedingt ausgeschiedenen Mitarbeiter:innen der damaligen voestalpine-Gruppe, aber auch Mitarbeiter:innen konzernfremder Unternehmen Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung zu eröffnen.

In einem Zeitraum von bis zu vier Jahren werden dazu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung finanziert. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben mehr als 84 % der arbeitssuchenden Teilnehmer:innen mithilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden.

Zum Stichtag 31. März 2024 betreute die Stahlstiftung 229 Personen, wovon 67,7 % aus Gesellschaften des voestalpine-Konzerns stammten. Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer:innen im Geschäftsjahr 2023/24 lag bei 379 Personen und damit 17,9 % unter jener des Vorjahres (462 Personen).

Zu den Teilnehmer:innen in der Stahlstiftung als klassischer Arbeitsstiftung kamen im Berichtszeitraum 30 Personen, die bei ihren Aktivitäten im Zuge einer Bildungskarenz unterstützt wurden. Zusätzlich wurden im Geschäftsjahr 2023/24 insgesamt 154 Mitarbeiter:innen von Stahlstiftung-Mitgliedsgesellschaften zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit individuell beraten.

14.7 MITARBEITERBETEILIGUNG

Seit dem Jahr 2001 verfügt die voestalpine über ein Modell der Mitarbeiterbeteiligung, das seither kontinuierlich ausgebaut wurde. Neben allen österreichischen Beschäftigten sind auch Mitarbeiter:innen in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Belgien, der Tschechischen Republik, Italien, der Schweiz, Rumänien, Spanien und Schweden an „ihrem“ Unternehmen beteiligt.

Die Stimmrechte aus den Mitarbeiter:innen-Aktien werden in der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung gebündelt, womit diese sich als stabile Kernaktionärin der voestalpine AG darstellt. Zum 31. März 2024 sind insgesamt rund 26.550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der voestalpine AG beteiligt. Sie halten rund

25,5 Mio. Stück Aktien, die durch die generelle Stimmrechtsbündelung einen Anteil von 14,3 % am Grundkapital des Unternehmens abbilden (Vorjahr: 14,3 %).

Darüber hinaus halten ehemalige Mitarbeiter:innen der voestalpine rund 0,9 Mio. Stück „Privataktien“ über die Stiftung, was 0,5 % der stimmberechtigten Aktien entspricht.

Diese Stimmrechte übt ebenfalls die Stiftung aus, solange die ehemaligen Mitarbeiter:innen nicht von ihrem freien Verfügungsrecht Gebrauch machen. Insgesamt sind somit zum 31. März 2024 die Stimmrechte von rund 14,8 % des Grundkapitals der voestalpine AG in der Stiftung gebündelt.