

KONSOLIDIERTE NACHHALTIGKEITS- ERKLÄRUNG

Inhaltsverzeichnis

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

- 104** ESRS 2
- 104** Grundlagen für die Erstellung
- 108** Governance
- 119** Strategie
- 139** Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen
- 164** Appendix

UMWELTINFORMATIONEN

- 168** Angaben nach der EU-Taxonomie-Verordnung
- 180** ESRS E1 Klimawandel
- 202** ESRS E2 Umweltverschmutzung
- 209** ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen
- 214** ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme
- 217** ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- 228** I, F&E Innovation und Forschung & Entwicklung

SOZIALINFORMATIONEN

- 242** ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
- 275** ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- 286** ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften

GOVERNANCE-INFORMATIONEN

- 294** ESRS G1 Unternehmensführung
- 312** Steuern

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

ESRS 2

GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Beim vorliegenden Bericht handelt es sich um eine konsolidierte Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß § 267a UGB idGF als Teil des Konzernlageberichts. Diese wurde nach den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt. Seit Februar 2026 ist in Österreich das Nachhaltigkeitsberichtsgesetz (NaBeG) in Kraft, das die Richtlinie (EU) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen umsetzte. Im weiteren Text wird die konsolidierte Nachhaltigkeitserklärung als Nachhaltigkeitsbericht bezeichnet. Die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie entsprechen der Verordnung (EU) 2020/852 sowie den aktuellen delegierten Verordnungen und Materialien.

Berichtslegende Organisation ist die voestalpine AG. Die in diesem Bericht offengelegten Informationen, Zahlen und Fakten beziehen sich – sofern nicht anders vermerkt – auf alle vollkonsolidierten Gesellschaften im voestalpine-Konzern. Die Wirtschafts- und Mitarbeiter:innen-Daten umfassen sämtliche Unternehmen innerhalb des Konsolidierungskreises.

Der Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung ist kongruent zur vorliegenden Nachhaltigkeitsberichterstattung und bildet die entsprechende Basis für die Nachhaltigkeitserklärung. Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die Sichtweisen und Charakteristika der Tochterunternehmen berücksichtigt.

Sollten zu einem späteren Zeitpunkt wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) im Zusammenhang mit beherrschten, jedoch nicht in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen erkannt werden, werden diese – sofern eine Einbeziehung in den Nachhaltigkeitsbericht sachgerecht und möglich ist – entsprechend im Berichtsumfang berücksichtigt.

Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb der Werkstore der voestalpine auftreten, aber in ihrem Einflussbereich liegen, werden im Rahmen des Lieferkettenmanagements regelmäßig evaluiert und im Sinne der Nachhaltigkeit gesteuert. Der im IRO-1 beschriebene Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bezog auch Auswirkungen, Risiken und Chancen entlang der vor- und

nachgelagerten Wertschöpfungskette der voestalpine ein. In den Abschnitten zu den themenspezifischen Informationen wird beschrieben, inwieweit sich die Konzepte, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen der voestalpine auf die Wertschöpfungskette ausdehnen.

Die Geschäftspolitik der voestalpine basiert auf dem Grundsatz der Transparenz. Aus diesem Grund wurde von der Möglichkeit, bestimmte Informationen von der Offenlegung auszuschließen (siehe ESRS 1 Abschnitt 7.7), in diesem Nachhaltigkeitsbericht kein Gebrauch gemacht. Es wurden keine klassifizierten und vertraulichen Informationen im Zusammenhang mit geistigem Eigentum, Know-how oder den Ergebnissen von Innovationen aus dem Bericht weggelassen.

Ebenso hat die voestalpine keine bevorstehenden Entwicklungen oder Angelegenheiten, die sich derzeit in Verhandlungen befinden, von der Offenlegung ausgenommen.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Im vorliegenden Bericht wurde grundsätzlich keine externe Validierung der Kennzahlen vorgenommen. Davon ausgenommen sind Kennzahlen im Unterkapitel E1-6 und E5-5. Der Nachhaltigkeitsbericht enthält weiters Angaben im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie. Diese Informationen werden im Abschnitt Umweltinformationen unter dem Kapitel „Angaben nach der EU-Taxonomie-Verordnung“ bereitgestellt.

Die von der voestalpine verwendeten Zeithorizonte für die Berichterstattung entsprechen den Empfehlungen der ESRS. Für den Nachhaltigkeitsbericht gelten folgende Zeiträume:

- » kurzfristig: Berichtszeitraum von einem Geschäftsjahr
- » mittelfristig: Zeitraum vom Ende des kurzfristigen Horizonts bis zu fünf Jahre
- » langfristig: Zeitraum vom Ende des mittelfristigen Horizonts bis zu zehn Jahre
- » langfristig (erweitert): Zeitraum von mehr als zehn Jahren

Zusätzlich zu den von den ESRS vorgegebenen Zeiträumen wurde der langfristige Zeitraum weiter in die zwei aufgelisteten Kategorisierungen unterteilt. Der Grund dafür liegt darin, dass sektor- bzw. unternehmensspezifische Risiken und Chancen oft erst in einer weiter entfernten Zukunft als innerhalb von zehn Jahren relevant werden.

SCHÄTZUNGEN ZUR WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts werden zur Ableitung von Kennzahlen für die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten teilweise Schätzungen herangezogen, sofern direkte Messungen oder Primärdaten nicht verfügbar sind.

Das betrifft die Treibhausgasbilanzierung, konkret die indirekten Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die gemäß dem Greenhouse Gas Protocol den Scope-3-Kategorien zuzuordnen sind. Konkret handelt es sich um:

» **Scope 3 – Kategorie 1:**

Eingekaufte Waren und Dienstleistungen (Purchased goods and services)

» **Scope 3 – Kategorie 3:**

Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (Fuel- and energy-related activities)

» **Scope 3 – Kategorie 4:**

Vorgelagerter Transport und Verteilung (Upstream transportation and distribution)

» **Scope 3 – Kategorie 5:**

Abfallaufkommen (Waste generated in operations)

» **Scope 3 – Kategorie 9:**

Nachgelagerter Transport und Verteilung (Downstream transportation and distribution)

Zur Berechnung dieser Emissionen werden derzeit hauptsächlich externe Emissionsdatenbanken genutzt. Die Datenbanken basieren sowohl auf Marktdaten als auch auf einem Durchschnitt von Firmendaten und werden laufend aktualisiert. So werden beispielsweise die Sektordaten von Branchenverbänden wie EUROFER oder worldsteel von diesem Anbieter herangezogen, um die Datenbanken für den Eisen- und Stahlsektor regelmäßig zu überarbeiten. Die verwendeten Sekundärdaten beruhen auf durchschnittlichen Ist-Verbräuchen und bieten daher eine solide Grundlage mit hinreichender Genauigkeit für die Treibhausgasbilanzierung.

Parallel dazu steht die voestalpine in direkten Gesprächen mit Lieferant:innen, um auf Primärdaten zurückgreifen zu können. Der Fokus liegt dabei auf Produkten, die maßgeblich die indirekte Treibhausgasbilanz des Konzerns beeinflussen. Um die Genauigkeit der Schätzungen weiter zu verbessern, sollen künftig verstärkt Maßnahmen im Bereich Supplier Engagement umgesetzt werden, um den Anteil an Primärdaten zu erhöhen. Zudem werden laufend neue Emissionsdatenbanken evaluiert und bei Bedarf neue und genauere Sekundärdaten vom Systemanbieter bezogen. Gründe für eine allfällige Messunsicherheit resultieren folglich aus einer teilweise nur insuffizienten Verfügbarkeit von Primärdaten (aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette). Den Kennzahlen zugrunde liegende Annahmen, Näherungswerte und Beurteilungen resultieren primär aus der Verwendung von Markt-, Branchen- und Durchschnittsdaten.

QUELLEN FÜR SCHÄTZUNGEN UND ERGEBNISUNSIKERHEIT

Eine gewisse Messunsicherheit besteht bei einzelnen Parametern, insbesondere bei den großvolumigen Mengenmessungen im Bereich Wasser und Abwasser sowie bei den geschätzten Kosten künftiger Umweltauflagen. Zur Überprüfung der teilweise hochgerechneten Datengrundlage für Umwelt- und Treibhausgaskennzahlen wurde eine Rückrechnung (Backtesting) mit Ist-Daten aus dem Vorjahr durchgeführt. Dabei hat sich gezeigt, dass die angewendeten Schätzmethode angemessen sind.

Informationen zu Messunsicherheiten und Annahmen sind in den themenspezifischen Abschnitten zu finden.

ÄNDERUNGEN BEI DER ERSTELLUNG ODER DARSTELLUNG VON NACHHALTIGKEITSINFORMATIONEN

Im Berichtsjahr wurde die Methodik zur Darstellung der Abdeckung wesentlicher Produktionsstandorte durch ein zertifiziertes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz angepasst. Im vergangenen Geschäftsjahr bezog sich die Kennzahl auf den Anteil zertifizierter Gesellschaften und nicht auf die von den Managementsystemen tatsächlich erfassten Mitarbeiter:innen.

Im aktuellen Bericht wurde die Bezugsgröße der Kennzahl nach den Anforderungen der ESRS angepasst. Die Berichterstattung erfolgt nun auf Ebene der Mitarbeiter:innen an wesentlichen Standorten, die von einer Zertifizierung nach ISO 45001 oder einem gleichwertigen nationalen Standard abgedeckt sind.

Eine rückwirkende Anpassung der Vergleichszahlen früherer Berichtsperioden ist nicht praktikabel.

Die Abweichung resultiert im Wesentlichen aus der methodischen Anpassung, welche Merkmale enthält (z. B. Mitarbeiter:innen-Zahlen), die sich im Zeitverlauf ändern können.

Die Berechnungsmethode für den Gender Pay Gap wurde entsprechend den Anforderungen der ESRS angepasst. Die Ermittlung des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes wurde heuer erstmals nicht auf Gesellschaftsebene, sondern gesamt auf den Konzern berechnet, damit wird eine ungleiche Gewichtung der Sollstunden vermieden.

FEHLER BEI DER BERICHTERSTATTUNG IN FRÜHEREN BERICHTSZEITRÄUMEN

Im vergangenen Berichtsjahr wurde in der E1-6-Tabelle Treibhausgasemissionen die Scope-3-Kategorie 3.2 ausgewiesen, aber nicht berücksichtigt. Die Summenbildung wurde korrigiert.

Aufgrund der oben angeführten Korrektur in der Tabelle Treibhausgasemissionen wurden in der Tabelle THG-Intensität je Nettoeinnahme (siehe auch E1-6) die Werte für das Geschäftsjahr 2024/25 korrigiert.

Im vergangenen Berichtsjahr wurde der Schadstoffparameter Gesamtposphor zu hoch ausgewiesen (siehe auch E2-4). Eine nachträgliche Korrektur ist möglich, dadurch wird der verpflichtend zu berichtende Schwellenwert gemäß Verordnung (EG) Nr. 166/2006 unterschritten. Diese Emission wird daher nicht mehr berichtet.

Aufgrund von vereinzelten Nachmeldungen im Schadstoffmonitoring wurden für das Geschäftsjahr 2024/25 die Emissionen einzelner Parameter in Luft und Wasser angepasst und in der Emissionsübersichtstabelle (siehe E2-4) ergänzt.

AUFNAHME VON INFORMATIONEN MITTELS VERWEIS

Nachstehend wird eine Liste der Angabepflichten der ESRS angegeben, die mittels Verweis in die Berichterstattung aufgenommen wurden:

Kapitel	Datenpunkt	Referenzdokument	Kapitel im Referenzdokument
GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	ESRS 2-GOV-1 21c ESRS 2-GOV-1 23 ESRS 2-GOV-1 21a GOV-1 G1 5a GOV-1 G1 5b	Konsolidierter Corporate Governance-Bericht 2025/26	Zusammensetzung des Vorstandes/ Zusammensetzung des Aufsichtsrates
GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	ESRS 2-GOV-3 29 ESRS 2-GOV-3 29a ESRS 2-GOV-3 29b ESRS 2-GOV-3 29c ESRS 2-GOV-3 29d ESRS 2-GOV-3 29e GOV-3 E1 13	Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder Geschäftsjahr 2025/26	Vorstandsvergütung Aufsichtsratsvergütung

GOVERNANCE

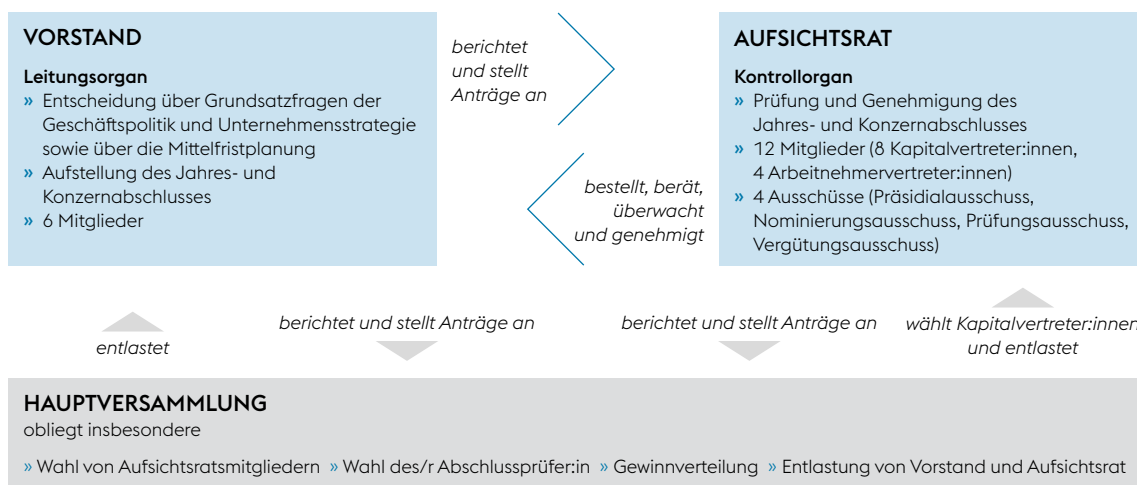
GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

GOV-1 – ALLGEMEINE INFORMATION

Die Governance-Struktur der voestalpine AG basiert auf einem dualistischen Leitungsmodell. Dieses Modell umfasst den Vorstand als Leitungsorgan und den Aufsichtsrat als Kontrollorgan. Der Vorstand übernimmt die Leitung und Vertretung der Aktiengesellschaft und ist für die strategischen Entscheidungen verantwortlich. Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung des Vorstands und ist unter anderem für die Bestellung der Vorstandsmitglieder zuständig. Der Aufsichtsrat ist durch die Satzung befugt, Ausschüsse zu bilden und deren Aufgaben und Rechte festzulegen. Neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschuss hat der Aufsichtsrat der voestalpine AG aus seiner Mitte einen Präsidialausschuss, einen Vergütungsausschuss sowie einen Nominierungsausschuss gebildet.

Das dualistische Leitungsmodell gewährleistet eine klare Trennung zwischen der operativen Leitung des Unternehmens und der unabhängigen Kontrolle seiner Aktivitäten.

DUALES FÜHRUNGSSYSTEM voestalpine



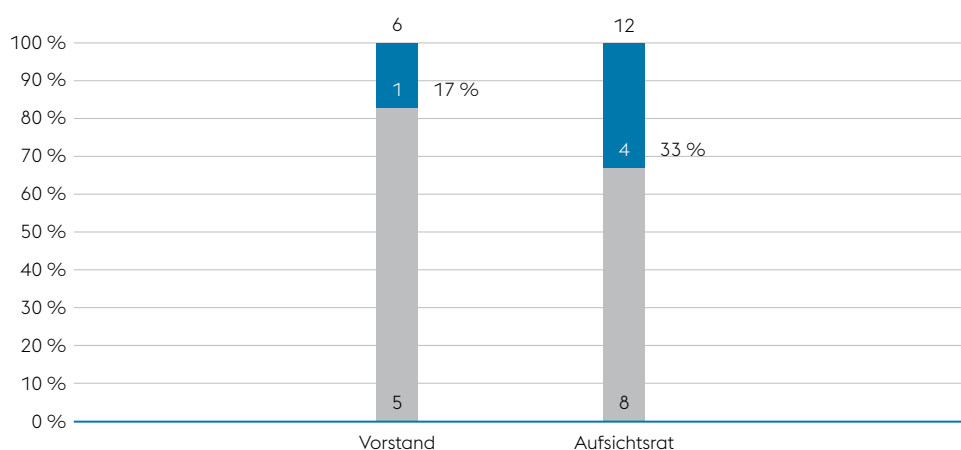
Der Vorstand der voestalpine AG besteht zum Bilanzstichtag, wie auch im Vorjahr, aus sechs Mitgliedern. Der Anteil weiblicher Mitglieder beträgt 16,7 %, der Anteil männlicher Mitglieder 83,3 %. Das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern (Gender Diversity Ratio) liegt somit bei 20 %, entsprechend einem Verhältnis von 1:5. Fünf Vorstandsmitglieder besitzen die österreichische Staatsbürgerschaft, während ein Mitglied deutsche Staatsbürgerin ist.

Der Aufsichtsrat der voestalpine AG setzt sich wie im Vorjahr aus acht Kapitalvertreter:innen und vier Arbeitnehmervertreter:innen zusammen. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt mit drei Kapitalvertreterinnen und einer Arbeitnehmervertreterin 33,33 %. Bis auf ein Mitglied mit Schweizer Staatsbürgerschaft sind alle Aufsichtsratsmitglieder Österreicher:innen.

GESCHLECHTERSTRUKTUR DES VORSTANDES UND AUFSICHTSRATES

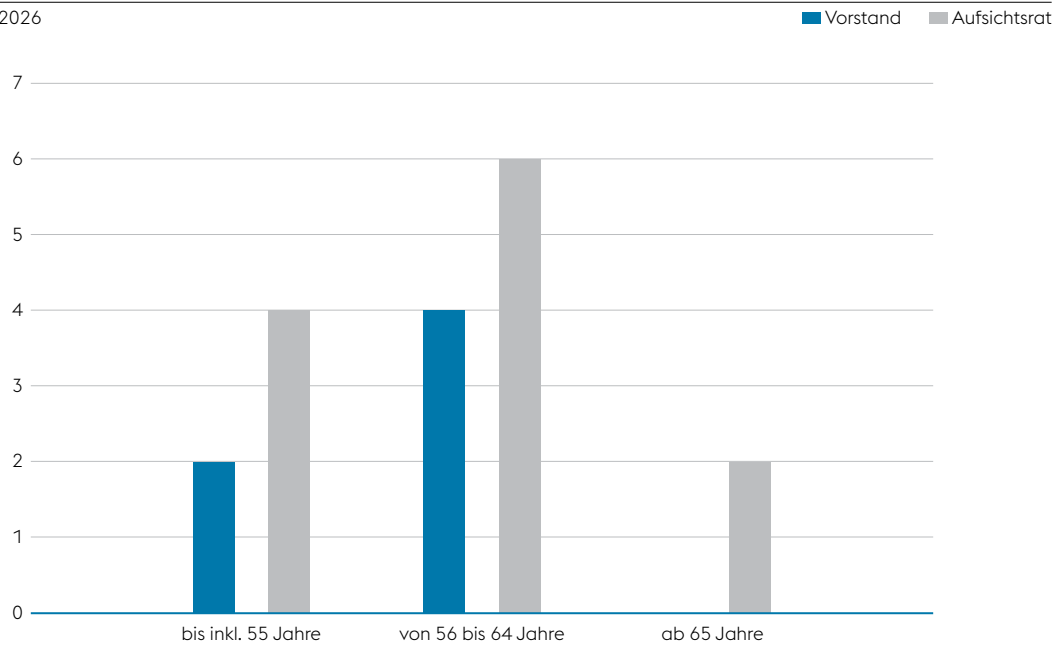
per 31.03.2026

■ Frauen ■ Männer



ALTERSSTRUKTUR DES VORSTANDES UND AUFSICHTSRATES

per 31.03.2026



Ergänzende Informationen zur Zusammensetzung des Vorstandes sind im aktuellen konsolidierten Corporate Governance-Bericht 2025/26 (Kapitel „Zusammensetzung des Vorstandes“) zu finden.

Ergänzende Informationen zur Zusammensetzung des Aufsichtsrates, dessen Ausschüsse sowie die Anzahl und die wesentlichen Inhalte der Sitzungen im Geschäftsjahr 2025/26 sind ebenso im aktuellen konsolidierten Corporate Governance-Bericht 2025/26 (Kapitel „Zusammensetzung des Aufsichtsrates“) zu finden. Der Aufsichtsrat verfügt über vielfältige Fachkompetenzen sowie Berufs- und Managementenerfahrungen, die eine fundierte Überwachung und Beratung des Vorstandes gewährleisten. Diese Expertise ist insbesondere im Kontext der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) von Bedeutung. Eine Übersicht der spezifischen Fähigkeiten und Fachkenntnisse der Aufsichtsratsmitglieder ist in der Qualifikationsmatrix im konsolidierten Corporate Governance-Bericht 2025/26 im Kapitel „Zusammensetzung des Aufsichtsrates“ zu finden.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden regelmäßig in Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen zu relevanten Themen aus den Bereichen Compliance, Revision und Sustainability informiert und geschult. Darüber hinaus können sie bei Bedarf interne und externe Berater:innen und Sachverständige hinzuziehen, um ihr Wissen gezielt zu vertiefen. Dies gewährleistet, dass die Gremien stets über aktuelles und fundiertes Fachwissen im Bereich Nachhaltigkeit verfügen.

Sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat vereinen vielfältige Kompetenzen und Erfahrungen, um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen gezielt zu adressieren.

GOV-1 – G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Der Corporate Governance Kodex bietet österreichischen Aktiengesellschaften einen Ordnungsrahmen für eine transparente, verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung sowie Überwachung. Er basiert auf den Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrechts und orientiert sich an den OECD-Richtlinien für Corporate Governance.

Die letzte Überarbeitung des Österreichischen Corporate Governance Kodex erfolgte im Jänner 2025. Der Kodex gilt auf freiwilliger Basis und verfolgt das Ziel einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtet ist. Durch die freiwillige Selbstverpflichtung bekennt sich die voestalpine zu diesen Grundsätzen und fördert ein hohes Maß an Transparenz für alle Stakeholder:innen des Unternehmens.

Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG haben bereits im Jahr 2003 beschlossen, den Österreichischen Corporate Governance Kodex anzuerkennen. Aktuell werden neben den verbindlich einzuhaltenden „L-Regeln“ auch sämtliche „C-Regeln“ und mit Ausnahme der R-Regel 40a auch sämtliche „R-Regeln“ (Recommendations) des Kodex in der Fassung Jänner 2025 eingehalten. Der Aufsichtsrat hat gemäß C-Regel 53 des Österreichischen Corporate Governance Kodex Leitlinien für seine Unabhängigkeit festgelegt und diese auf www.voestalpine.com unter Investoren/Corporate Governance veröffentlicht. Alle von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder haben im Rahmen ihrer Wahl eine schriftliche Erklärung über ihre Unabhängigkeit abgegeben (C-Regel 53 ÖCGK). Demgemäß haben sich alle gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates (100 %, ohne Arbeitnehmervertreter:innen) – sieben Mitglieder bereits zum Zeitpunkt ihrer Wahl und ein Mitglied ab August 2024 – für unabhängig erklärt.

AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN DER MITGLIEDER DES VORSTANDES UND AUFSICHTSRATES IM ZUSAMMENHANG MIT NACHHALTIGKEIT

Der Vorstand treibt Nachhaltigkeitsthemen proaktiv voran und spielt eine zentrale Rolle bei der Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung der Auswirkungen, Risiken und Chancen. Er wird im Rahmen der regelmäßigen Vorstandssitzungen über Nachhaltigkeitsthemen informiert und ist in das Monitoring von Maßnahmen, die Definition neuer Zielsetzungen sowie die Herausforderungen neu auftretender Themen eingebunden.

In enger Abstimmung mit den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen wurden im Rahmen der Erarbeitung der Konzernstrategie 2030+ sowie der damit verbundenen Nachhaltigkeitsstrategie die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele der voestalpine in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen festgelegt. Der Fortschritt und die Erreichung der Ziele werden im Rahmen des jährlichen Strategiereviewprozesses überwacht.

Die strategische Verantwortung für Nachhaltigkeit innerhalb des Vorstandes liegt beim Vorstandsvorsitzenden. Die korrespondierenden operativen Aufgaben werden einerseits von der Sustainability-Organisation unter der Leitung des Head of Group Sustainability und andererseits von der Abteilung Konzernentwicklung wahrgenommen. Nähere Informationen zur Zusammensetzung und den Aufgaben der Group Sustainability Organisation sind in den Abschnitten GOV-2 und GOV-5 zu finden. Regelmäßige Berichte an den Aufsichtsrat der voestalpine AG ermöglichen eine effektive Überwachung. Diese Überwachung fungiert auch als zentrales Kontrollverfahren für das Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen und resultiert beispielsweise in der konzernweiten Resilienzanalyse, welche die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber klimabedingten Risiken und Chancen bewertet (weitere Informationen zur Resilienzanalyse finden sich in den Kapiteln SBM-3 – E1 und IRO-1 – E1).

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Für die Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine AG ist der Vorstandsvorsitzende verantwortlich, für das Risikomanagement das für das Ressort Finanzen zuständige Mitglied des Vorstandes. Die 2023 neu eingerichtete Abteilung Group Sustainability fungiert als eine zentrale Koordinationsstelle zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Vorstand erhält regelmäßig Berichte aus den Divisionen und Geschäftsbereichen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten. Diese umfassen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Umsetzung der Sorgfaltspflichten im Bereich Nachhaltigkeit. Zudem umfassen sie die Ergebnisse und eine Einschätzung der Wirksamkeit der beschlossenen Konzepte, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele.

Der Aufsichtsrat der voestalpine AG überwacht das Risikomanagementsystem sowie die Nachhaltigkeitsbestrebungen des Konzerns. Unter SBM-3 finden sich Details zu den Auswirkungen, Risiken und Chancen, die für die voestalpine als wesentlich identifiziert wurden. Im täglichen Handeln sowie bei langfristigen Projekten sind die Zielsetzungen der Nachhaltigkeitsstrategie im Fokus.

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden bei strategischen Entscheidungen und wichtigen Transaktionen wie Unternehmensakquisitionen durch Vorstand und Aufsichtsrat mitberücksichtigt.

Im Geschäftsjahr 2025/26 haben sich der Aufsichtsrat und der Vorstand der voestalpine mit allen wesentlichen IROs gemäß SBM-3 befasst.

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die Vergütungspolitik für den Vorstand der voestalpine AG legt die Rahmenbedingungen und Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und setzt dabei die Vorgaben des österreichischen Aktiengesetzes (§§ 78 bis 78b AktG) sowie des Österreichischen Corporate Governance Kodex um. Die aktuell gültige Vergütungspolitik wurde vom Präsidialausschuss als Vergütungsausschuss der voestalpine AG erarbeitet und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 4. Juni 2024 beschlossen. Sie wurde der 32. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 3. Juli 2024 zur Abstimmung vorgelegt.

Die Grundzüge der Vergütungspolitik sowie detaillierte Informationen zur Vergütung der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sind im Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025/26 enthalten. Dieser wird von der Deloitte Audit Wirtschaftsprüfung GmbH geprüft und der 34. ordentlichen Hauptversammlung der voestalpine AG am 1. Juli 2026 zur Abstimmung vorgelegt.

Da sowohl die Vergütungspolitik als auch der Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt werden, werden auch die Rückmeldungen der Stakeholder:innen berücksichtigt. Die Abstimmungsergebnisse zum Vergütungsbericht 2025/26 und zur Vergütungspolitik der 32. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 3. Juli 2024 sind auf der Website der voestalpine AG veröffentlicht. Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, eine angemessene Vergütung in Relation zur Größe und wirtschaftlichen Lage der voestalpine AG sicherzustellen und Anreize für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensführung zu setzen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer fixen, erfolgsunabhängigen Vergütung sowie einem variablen, erfolgsabhängigen Anteil. Letzterer basiert auf einer zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen Vorstand und Präsidialausschuss des Aufsichtsrates der Gesellschaft abgeschlossenen Zielvereinbarung. Diese umfasst sowohl

finanzielle Ziele in Form quantitativer Kennzahlen als auch nicht finanzielle qualitative Ziele. Bei der Festlegung dieser Leistungskriterien wird darauf geachtet, dass die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert und kein Anreiz für lediglich kurzfristige Effekte gesetzt wird. Die Ausgestaltung der quantitativen Ziele über einen dreijährigen Zeitraum stellt sicher, dass nachhaltiges Handeln und eine langfristige Unternehmensentwicklung im Fokus stehen. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen der nicht finanziellen Ziele Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt, die nicht auf Leistungskennzahlen aufbauen, sondern qualitativer Natur sind.

Die Kapitalvertreter:innen des Aufsichtsrates erhalten eine fixe Vergütung ohne variable Vergütungsbestandteile. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates ist folglich nicht von der Erreichung spezifischer Nachhaltigkeitsziele abhängig. Die von der Belegschaftsvertretung in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung (inkl. Sitzungsgelder).

GOV-3 – E1 KLIMAWANDEL

Klimabezogene Erwägungen sind Teil der variablen Vorstandsvergütung der voestalpine. Details zum Anteil der vergütungsrelevanten klimabezogenen Kriterien sowie deren Ausgestaltung sind im Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025/26 der voestalpine AG im Kapitel „Vorstandsvergütung“ enthalten.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die voestalpine hat Verfahren zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflicht implementiert, um wesentliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt zu identifizieren, zu bewerten und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Dieser kontinuierliche Prozess erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette einschließlich der eigenen Geschäftstätigkeiten sowie vor- und nachgelagerter Beziehungen mit verschiedensten Stakeholder:innen-Gruppen.

Das Verfahren zur Sorgfaltspflicht umfasst mehrere aufeinander aufbauende Schritte:

1. Ermittlung und Bewertung wesentlicher negativer Auswirkungen

- » Die Wesentlichkeitsanalyse dient als zentrales Instrument zur Identifikation und Bewertung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen auf Umwelt und Menschen.
- » Die Analyse erstreckt sich über alle Geschäftsbereiche und Wertschöpfungsstufen und basiert auf den Kriterien „Schweregrad der Auswirkungen“ und „Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens“, wie in internationalen Leitlinien (UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen) vorgesehen.
- » Die gewonnenen Erkenntnisse werden priorisiert und bilden die Grundlage für die Entwicklung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

2. Integration in die Unternehmensstrategie und operative Prozesse

- » Die identifizierten wesentlichen negativen Auswirkungen werden in die strategischen Planungsprozesse der voestalpine einbezogen.
- » Sie fließen außerdem in die Unternehmensführung, Governance-Mechanismen sowie in das interne Risikomanagement ein.
- » Bei Entscheidungen über Investitionen, die Entwicklung von Geschäftsmodellen und zu operativen Prozessen berücksichtigt die voestalpine diese Erkenntnisse mit dem Ziel, negative Auswirkungen bestmöglich zu vermeiden oder zu minimieren.

3. Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen

- » Entwicklung und Implementierung spezifischer Maßnahmen zur Vermeidung, Minderung oder Behebung negativer Auswirkungen.
- » Durchführung gezielter Schulungsprogramme für Mitarbeiter:innen zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten.
- » Regelmäßige Bewertungen von Lieferant:innen, insbesondere im Hinblick auf Arbeits- und Umweltstandards.
- » Förderung nachhaltiger Beschaffungspraktiken und Initiativen zur Reduktion von CO₂-Emissionen in Produktionsprozessen.

4. Überwachung und Berichterstattung

- » Regelmäßige Überprüfung der Fortschritte und Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen.
- » Dokumentation der Entwicklungen und Herausforderungen in den Nachhaltigkeitsberichten der voestalpine, einschließlich quantitativer und qualitativer Kennzahlen zur Erfolgsmessung.
- » Transparente Kommunikation über die Praktiken und Ergebnisse der Sorgfaltspflicht, unter anderem durch Berichte, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen auf der Unternehmenswebsite.

Die voestalpine verfolgt einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, um ihre Sorgfaltspflicht weiter zu optimieren. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ein, um negativen Auswirkungen und Risiken bestmöglich entgegenzuwirken und langfristig verantwortungsvolle Geschäftspraktiken sicherzustellen. Fortschritte und Herausforderungen bei der Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht werden regelmäßig überwacht.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht, wie die voestalpine die Kernelemente der Sorgfaltspflicht für Mensch und Umwelt anwendet und wo sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht dargestellt werden.

REFERENZEN DER SORGFALTSPFLICHT

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen
	ESRS 2 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
	ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell im Zusammenhang mit E1, E4, S1, S2 und S3
b) Einbindung betroffener Interessenträger:innen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen
	ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger im Zusammenhang mit S1, S2, S3
	ESRS 2 IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs im Zusammenhang mit E1, E2, E3, E4, E5 und G1
	ESRS 2 MDR-P Konzepte und Verfahren zur Einbindung von Stakeholder:innen in die Sorgfaltspflichtprozesse im Zusammenhang mit E1, E2, E3, E4, E5, S1, S2, S3, G1 und I, F&E
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs im Zusammenhang mit E1, E2, E3, E4 und E5
	ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell im Zusammenhang mit E1, E4, S1 und S2
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2 MDR-A Maßnahmen im Zusammenhang mit E1, E2, E3, E4, E5, S1, S2, einschließlich der Übergangspläne, mit denen die Auswirkungen adressiert werden
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2 MDR-M Kennzahlen im Zusammenhang mit E1, E2, E3, E4, E5, S1, S2
	ESRS 2 MDR-T Ziele in Zusammenhang mit E1, E2, E3, E4, E5, S1, S2

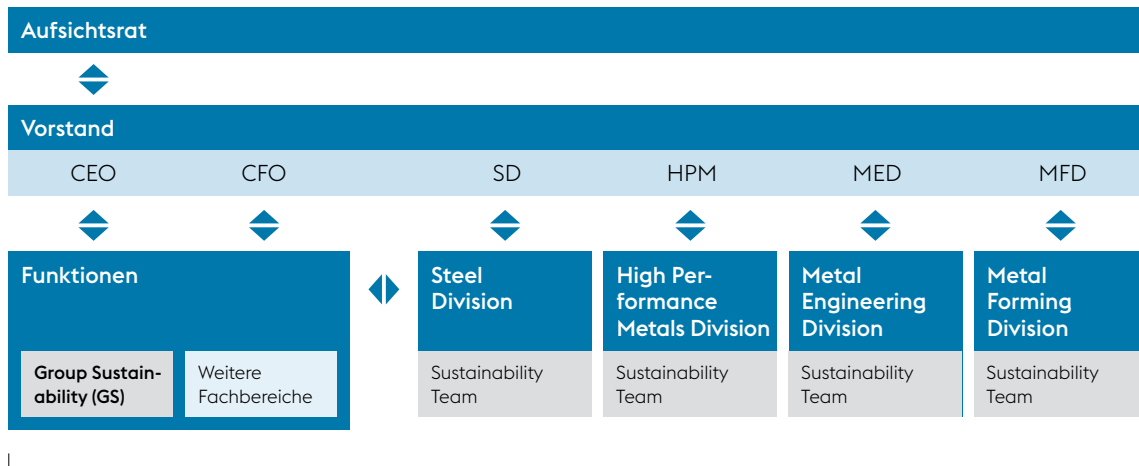
GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

ORGANISATORISCHE VERANKERUNG VON NACHHALTIGKEIT IN DER voestalpine

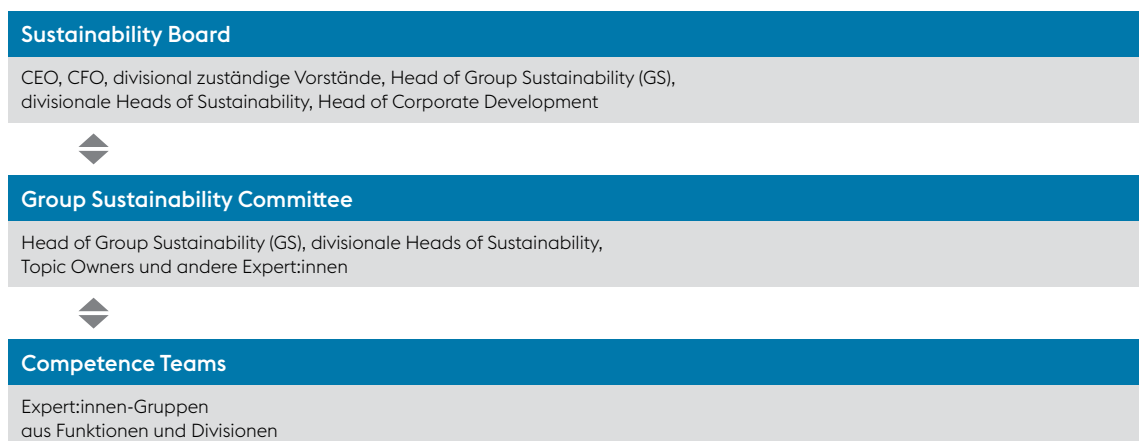
Die 2023 eingerichtete Konzernabteilung Group Sustainability verantwortet und koordiniert das Corporate Responsibility Management und alle Nachhaltigkeitsagenden. Ergänzend dazu wurde eine Sekundärorganisation in Form einer Board- bzw. Committee-Struktur samt Competence Teams aus Funktionen und Divisionen implementiert, um eine durchgängige funktions- und divisionsübergreifende Zusammenarbeit auf allen Ebenen zu gewährleisten. Diese Struktur umfasst auch Risikomanagementprozesse und interne Kontrollmechanismen im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

ORGANISATIONSSTRUKTUR NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

PRIMÄRORGANISATION



SEKUNDÄRORGANISATION



Abteilung Group Sustainability

Die Abteilung Group Sustainability (GS) ist verantwortlich für die Koordination der Berichterstattung und die regelmäßige Aktualisierung der Berichtsinhalte in Abstimmung mit den Fachabteilungen und in Übereinstimmung mit gesetzlichen Vorgaben. GS ist verantwortlich für die Implementierung eines „Internen Kontrollsystems“ (IKS) innerhalb der Nachhaltigkeitsberichterstattung, soweit die Prozesse nicht durch ein bereits bestehendes IKS abgedeckt sind (z. B. IKS für Finanzprozesse).

Weitere Fachbereiche

» Abteilung Revision Risikomanagement

Die Abteilung Revision und Risikomanagement koordiniert die konzernalen Risikomanagementaktivitäten und führt Revisionsprüfungen im voestalpine-Konzern durch. Das IKS für die Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt eine Ergänzung zu den bereits bestehenden Internen Kontrollsystemen (wie z. B. Finanz, Verkauf, Personal) der voestalpine dar und ist ein Bereich für mögliche Audits durch die Abteilung Revision und Risikomanagement.

» Fachabteilungen

Alle betroffenen Abteilungen sind verantwortlich für die korrekte und vollständige Bereitstellung der erforderlichen Daten und Informationen, die zur Nachhaltigkeitsberichterstattung notwendig sind. Die Einhaltung der jeweiligen Vorgaben zum IKS für die Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt im Verantwortungsbereich der einzelnen Fachbereiche.

Um den Anforderungen an eine konsistente, vollständige und verlässliche Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß den ESRS gerecht zu werden, wurden im vergangenen Geschäftsjahr die bestehenden Prozesse gezielt erweitert und an die spezifischen Erfordernisse der Nachhaltigkeitsberichterstattung angepasst. Als Basis für das Interne Kontrollsystem (IKS) der voestalpine-Nachhaltigkeitsberichterstattung dient das international anerkannte COSO Framework (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – Internal Control – Integrated Framework). Dieses Rahmenwerk basiert auf folgenden fünf zentralen Komponenten:

1. Kontrollumfeld
2. Risikoevaluierung
3. Kontrollmechanismen
4. Information und Kommunikation
5. Monitoring

Kontrollumfeld

Die Prozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung sind eingebettet in die allgemeinen Strukturen des Risikomanagements inklusive der Internen Kontrollsysteme. Die zahlreichen Konzernrichtlinien, die im Intranet veröffentlicht werden, definieren konzernweite Mindeststandards und bilden den Rahmen für eine integre, verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung. Sie beinhalten IKS-Grundsätze wie:

- » Vier-Augen-Prinzip
- » Funktionstrennung
- » Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- » Need-to-know-Prinzip
- » Sicherung von Eigentum und Vermögen

Das Risikomanagement der voestalpine und ihre internen Kontrollmechanismen sind auf die Ermittlung, Bewertung und Minderung der Risiken ausgelegt, die sich auf ihre Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung auswirken können. Das IKS der voestalpine umfasst Richtlinien, Verfahren und Kontrollen, welche regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, um unter Berücksichtigung regulatorischer Anforderungen auf neue Risiken adäquat reagieren zu können.

In Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden im Geschäftsjahr 2025/26 die Identifikation berichterstattungsbezogener Risikoquellen und wirksamer Kontrollmechanismen weiter vorangetrieben.

Risikoevaluierung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist mit Risiken behaftet, etwa durch menschliche Fehler, unvollständige Daten(-grundlagen) oder inkonsistente Angaben. Risiken bestehen insbesondere bei der Genauigkeit von Dateneingaben und bei manuellen Verarbeitungsschritten im Berichterstattungsprozess. Dazu zählen auch Risiken unvollständiger oder verspäteter Datenmeldungen, potenzielle Fehler infolge manueller Berechnungsschritte sowie Abweichungen, welche durch heterogene Systemlandschaften entstehen können.

In einzelnen Themenfeldern – etwa im Bereich der Biodiversität – lagen zum Zeitpunkt der vorstehend unter IRO-1 – E4 angeführten Analyse noch wenig belastbare Informationen vor, um konkrete Auswirkungen sowie finanzielle Risiken und Chancen fundiert bewerten zu können. Die voestalpine arbeitet daran, ihre Kompetenzen und die zugrunde liegende Datenbasis in diesen Bereichen systematisch weiterzuentwickeln.

Kontrollmechanismen

Die voestalpine hat eine Reihe von Kontrollmechanismen implementiert, um die in der Risikoevaluierung identifizierten Risiken in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung bestmöglich zu adressieren:

Das CSRD-Projektteam überprüft während des Berichterstattungsprozesses regelmäßig die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Regulatorik. Die Erhebung quantitativer Daten erfolgt überwiegend durch standardisierte Abfragen bzw. IT-Systeme samt (automatisierten) Eingabepflichten, Freigabevermerken und anschließenden Plausibilitätschecks. In den eingesetzten IT-Systemen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sind systemseitige Zugriffs- und automatisierte Eingabekontrollen implementiert. Interne Expert:innen aus den verschiedensten Fachabteilungen prüfen die themenspezifischen Kapitel, führen Quervergleiche mit anderen Kapiteln durch (Vier-Augen-Prinzip) und lektorieren bzw. validieren die zugelieferten Fachinhalte. Das Group Sustainability Committee prüft die wesentlichen zur Veröffentlichung vorgesehenen Inhalte und gibt diese frei. In Themenfeldern mit noch unvollständiger Datenlage – wie etwa im Bereich der Biodiversität – dokumentiert die voestalpine bestehende Informationslücken systematisch. Diese dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsanalyse und der Berichterstattung in künftigen Berichtsperioden. In die Durchführung einzelner quantitativer und qualitativer Prüfmechanismen werden zentrale Konzernfunktionen eingebunden, zudem wirkt das konzernweite Sustainability Board mit.

Zusätzlich wird der Nachhaltigkeitsbericht einem externen Audit mit begrenzter Prüfungssicherheit unterzogen. Die beauftragten Wirtschaftsprüfer:innen führen analytische Prüfungshandlungen und Stichprobenprüfungen als Teil der begrenzten Prüfungssicherheit der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch. Die durchgeführten Prüfungstätigkeiten des externen Prüfers bzw. der externen Prüferin sind im Zusicherungsvermerk beschrieben.

Somit verfügt die voestalpine über präventive und detektive Kontrollhandlungen im Zusammenhang mit der Erstellung qualitativer und quantitativer Berichtsinhalte. Präventive Maßnahmen umfassen insbesondere standardisierte Datenerhebungsvorlagen und definierte Begriffssystematiken, systemseitige Validierungen und automatisierte Eingabeprüfungen sowie die Sicherstellung angemessener Zugriffs- und Berechtigungsstrukturen in den eingesetzten IT-Systemen. Detektive Kontrollaktivitäten beinhalten fachliche und technische Plausibilitätsprüfungen, Abweichungsanalysen, stichprobenbasierte Prüfhandlungen sowie formalisierte Vier-Augen-Freigabeprozesse. Die ordnungsgemäße Durchführung dieser Kontrollen wird in vielen Bereichen bereits durch Systemprotokolle und/oder definierte Ablagestrukturen überprüft und belegt.

Information und Kommunikation

Die Verantwortlichkeiten im gesamten Prozess (siehe Organisationsstruktur Nachhaltigkeitsmanagement) sind klar definiert. Ein Reporting-Kalender mit Meilensteinen und Abhängigkeiten zur Finanzberichterstattung sowie konzernweite, verschriftlichte Vorgaben zur Datenerhebung und -erfassung in Form eines Handbuchs sollen eine zeitgerechte Weitergabe von Informationen und eine vollständige Berichterstattung gewährleisten. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der Risikobewertung sowie der internen Kontrollmechanismen im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung regelmäßig an relevante Organe kommuniziert. Dazu zählen Berichte an den Vorstand sowie ergänzende Informationen an die Abteilungen Revision und Risikomanagement, um eine transparente Überwachung und kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen.

Monitoring

Durch die Kombination eines strukturierten Prozessdesigns mit klar definierten Verantwortlichkeiten und einem mehrschichtigen Kontrollrahmen soll die Überwachung des Berichtsprozesses sichergestellt werden. Kontrollhandlungen, darunter laufende Plausibilisierungen, dokumentierte Kontrollen in einigen Bereichen sowie darüber hinaus regelmäßige Überprüfungen der Prozesswirksamkeit wie etwa durch interne Nachprüfungen/Audits, sollen gewährleisten, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung den regulatorischen Anforderungen entspricht und eine hohe Datenqualität, Transparenz und Nachvollziehbarkeit gegeben ist.

STRATEGIE

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die voestalpine ist ein global tätiger Stahl- und Technologiekonzern mit kombinierter Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz. Die Organisationsstruktur des Konzerns besteht aus einer Holding und vier Divisionen. Mit hochwertigen Produkt- und Systemlösungen aus Stahl und anderen metallischen Werkstoffen ist die voestalpine eine führende Partnerin in der Automobil-, Energie-, Maschinenbau-, Konsumgüter- sowie Luftfahrtindustrie. Zudem ist die voestalpine Weltmarktführerin bei Bahninfrastruktursystemen, hochqualitativem Werkzeugstahl und Spezialprofilen. Die voestalpine bietet keine Produkte oder Dienstleistungen an, für die in den jeweiligen Märkten Verbote gelten. Die breite Kund:innen-Basis trägt zur Ergebnisstabilität in einem insgesamt zyklischen Marktumfeld bei.

Die Steel Division setzt in der Stahlerzeugung seit Jahren Umweltbenchmarks und entwickelt wasserstoffbasierte Zukunftstechnologien zur Verwirklichung einer emissionsarmen Stahlproduktion. Mit ihren hochwertigen Stahlbändern ist die Steel Division Partner:in namhafter Automobilhersteller:innen und -zuliefer:innen weltweit.

Die High Performance Metals Division ist global führend in der Herstellung und Weiterverarbeitung metallischer Hochleistungsstoffe – insbesondere von Schnellarbeitsstahl und anderen Spezialstählen sowie Titan- und Nickel-Basislegierungen. Abnehmer:innen dieser Produkte sind beispielsweise die Zulieferindustrie für die Automobil- und Konsumgüterbranche, der Sondermaschinenbau sowie die Luftfahrtindustrie. Mit der Veräußerung der Buderus Edelstahl in Wetzlar im Geschäftsjahr 2024/25, Standortkonsolidierungen außerhalb Österreichs, Kapazitätsanpassungen der voestalpine BÖHLER Bleche in Mürzzuschlag und dem Verkauf der voestalpine BÖHLER Profil ist die Portfoliobereinigung innerhalb der High Performance Metals Division weitgehend abgeschlossen.

Die Metal Engineering Division ist mit ihrem Geschäftsbereich Railway Systems weltweit führend in der Bereitstellung integrierter Fahrwegsysteme. Sie bietet maßgeschneiderte Gesamtlösungen für sämtliche Bahninfrastruktursegmente – vom Nahverkehr über Mischverkehr bis hin zu Schwerlast- und Hochgeschwindigkeitsnetzen. Mit den Industrial Systems ist die Division darüber hinaus europäische Marktführerin für Qualitätsdraht und Schweißkomplettlösungen. Im Rahmen von greentec steel arbeitet und forscht die Metal Engineering Division zudem intensiv an unterschiedlichen Innovationen, klimafreundlichen Technologien und Produktionsverfahren.

Die Metal Forming Division ist das Kompetenzzentrum für hochentwickelte Profil-, Rohr- und Präzisionsbandstahlprodukte sowie für einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen. Diese Produkte finden in einer Vielzahl von Branchen Anwendung.

UMSATZ NACH REGIONEN

	2024/25		2025/26	
	Gesamt	Prozent	Gesamt	Prozent
Europäische Union (ohne Österreich)	8.969,3	57 %	8.784,5	58 %
Österreich	1.083,2	7 %	1.074,4	7 %
USMCA	2.192,1	14 %	2.078,9	14 %
Asien	1.430,5	9 %	1.193,5	8 %
Südamerika	528,0	3 %	447,3	3 %
Übrige Welt	1.540,6	10 %	1.484,5	10 %
Summe Umsatz nach Regionen	15.743,7	100 %	15.063,1	100 %

Mio. EUR

UMSATZ NACH DIVISIONEN

	2024/25		2025/26	
	Gesamt	Prozent	Gesamt	Prozent
Steel Division	5.799,1	37 %	5.730,6	38 %
High Performance Metals Division	3.182,2	20 %	2.749,7	18 %
Metal Engineering Division	4.167,9	27 %	4.054,7	27 %
Metal Forming Division	3.125,1	20 %	3.030,1	20 %
Holding & Group Services	1.012,4	6 %	944,2	6 %
Konsolidierung	-1.543,0	-10 %	-1.446,2	-9 %
Summe Konzern	15.743,7	100 %	15.063,1	100 %

Mio. EUR

UMSATZ NACH BRANCHEN

	2024/25		2025/26	
	Gesamt	Prozent	Gesamt	Prozent
Automobilindustrie	4.772,2	30 %	4.560,7	30 %
Energieindustrie	2.711,7	17 %	2.413,1	16 %
Bahnsysteme	2.266,2	15 %	2.211,0	15 %
Bauindustrie	1.503,6	10 %	1.480,9	10 %
Maschinen- und Stahlbau	1.280,7	8 %	1.189,5	8 %
Haushaltsgeräte/Konsumgüter	651,2	4 %	624,2	4 %
Luftfahrt	543,4	3 %	603,3	4 %
Sonstige	2.014,7	13 %	1.980,4	13 %
Summe Umsatz nach Branchen	15.743,7	100 %	15.063,1	100 %

Mio. EUR

Die voestalpine ist in mehr als 50 Ländern auf allen fünf Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. Zum Bilanzstichtag 31. März 2026 waren im voestalpine-Konzern weltweit 48.010 (2024/25: 49.298) Mitarbeiter:innen (inklusive Lehrlinge) beschäftigt. 50,1 % (2024/25: 49,3 %) der Mitarbeiter:innen waren in Österreich tätig, 49,9 % (2024/25: 50,7 %) arbeiteten an Standorten außerhalb Österreichs.

MITARBEITER:INNEN NACH REGIONEN

Personenzahl, jeweils zum Stichtag 31.03.

	2024/25		2025/26	
	Gesamt	Prozent	Gesamt	Prozent
Europäische Union (ohne Österreich)	13.732	29 %	13.211	28 %
Österreich	24.323	49 %	24.039	50 %
USMCA	3.388	7 %	3.220	7 %
Asien	3.190	6 %	3.121	6 %
Südamerika	2.694	5 %	2.530	5 %
Übrige Welt	1.971	4 %	1.889	4 %
Summe Mitarbeiter:innen	49.298	100 %	48.010	100 %

Die Konzernstrategie 2030+ gibt dabei den Weg der voestalpine für die kommenden Jahre vor und ist unsere Antwort auf die Herausforderungen und Chancen, die sich aus einem dynamischen, sich ständig verändernden Umfeld ergeben. Die grundlegenden Kernziele unserer Strategie sind das nachhaltige, wertsteigernde Wachstum in attraktiven Feldern der Weiterverarbeitung von Stahl und metallischen Werkstoffen sowie die langfristige Sicherung der Zukunftsfähigkeit und Resilienz des Unternehmens.

Nach dem Credo „We are shaping a better, safer and more sustainable future“ – „Wir gestalten eine bessere, sicherere und nachhaltigere Zukunft“ haben wir uns als Stahl- und Technologiekonzern das Ziel gesetzt, wirtschaftlich führend zu sein, mit nachhaltigen, innovativen Produkt- und Systemlösungen aus hochqualitativem Stahl und metallischen Hochleistungswerkstoffen. Wir nutzen dabei unsere einzigartige Kombination aus Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz, um innovative Lösungen zu entwickeln, die unseren Kund:innen einen echten Wettbewerbsvorteil bieten. Die dezentrale divisionale Organisationsstruktur des Unternehmens erhöht dabei die Kundennähe, Geschwindigkeit, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit unserer spezialisierten Geschäftsbereiche, die breite Diversifikation über Segmente, Regionen und Produkte sorgt für zusätzliche Stabilität. Vernetzung und die Nutzung von Synergien zwischen den Geschäftsbereichen schaffen Mehrwert im Konzernverbund. Zudem führt unsere stabile Eigentümerstruktur zu strategischer Eigenständigkeit im Interesse aller Stakeholder:innen. Entsprechend unserem übergeordneten strategischen Ziel der Wertsteigerung und damit der Erhöhung des Unternehmenswerts ist das fokussierte Wachstum in attraktiven, renditestarken Bereichen wie der Schieneninfrastruktur, der Luftfahrtindustrie sowie bei Spezialprofilen und in der Lagertechnik ein wesentlicher strategischer Pfeiler. Wir entwickeln unser Angebotsportfolio mit innovativen Lösungen weiter, stärken unsere Differenzierungsfaktoren in unseren Kernmärkten und setzen auf eine weitere zielgerichtete Internationalisierung in Wachstumsmärkten und -regionen.

Ein aktives und konsequentes Management unseres Portfolios mit Fokus auf Effizienz in allen Bereichen und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit unserer (Produktions-)Standorte sowie der Reorganisation renditeschwacher Geschäftsbereiche sichert zudem die Zukunftsfähigkeit und Resilienz des Unternehmens und bildet damit den zweiten wesentlichen Pfeiler unserer Strategie. Die wirtschaftlich erfolgreiche Dekarbonisierung der hochofenbasierten Stahlerzeugung mit dem klaren Ziel von Net-Zero-Emissionen bis 2050 und dem weiteren Auf- und Ausbau der Kreislaufwirtschaft bildet den dritten wesentlichen Pfeiler unserer Strategie. Als internationaler Konzern bekennen wir uns zu den globalen Klimazielen und arbeiten intensiv an Technologien zur Reduktion von Treibhausgasemissionen sowie an der langfristigen Dekarbonisierung.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -ZIELE

Die Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine ist ein integraler Bestandteil der Konzernstrategie und wird in den einzelnen Divisions-, Geschäftsbereichs- und Funktionalstrategien operationalisiert. Die voestalpine verfolgt mit ihrer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie einen ganzheitlichen Ansatz und hat für jedes Handlungsfeld strategische Leitsätze und Ziele formuliert. Die Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den drei Säulen „Wirtschaft & integre Unternehmensführung“, „Engagierter Klima- & Umweltschutz“ und „Mitarbeiter:innen & Gesellschaft“.

Im Rahmen des Stakeholder:innen-Managements werden die Strategie und die diesbezüglichen Fortschritte der voestalpine intern und extern kommuniziert. Hierfür steht die voestalpine auch in Kontakt mit allen relevanten Stakeholder:innen und gestaltet den Dialog verantwortungsvoll, lösungsorientiert und transparent. Dazu dienen zahlreiche Formate wie Fachgespräche, Expert:innen-Runden, Konferenzen und Messen sowie Analyst:innen- und Investor:innen-Meetings. Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen unter Einhaltung des gültigen Verhaltenskodex aktiv. Weitere Informationen zum Stakeholder:innen-Management finden Sie im Abschnitt SBM-2. Die 2023 neu geschaffene Abteilung Group Sustainability fungiert als zentrale Koordinationsstelle für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie.



Angesichts des wachsenden Drucks zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen und der Notwendigkeit, den Klimawandel einzudämmen, müssen Stahlhersteller:innen alternative Wege für eine umweltfreundlichere Produktion finden. Die voestalpine investiert in wasserstoffbasierte und zukunftsweisende Technologien, um eine emissionsarme Produktion zu ermöglichen.

Die voestalpine bekennt sich zu klaren Nachhaltigkeitszielen und sieht bis 2050 Net-Zero-Emissionen vor. Im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet sich das Unternehmen, die Summe der Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2029 um 30 % und die Scope-3-Emissionen um 25 % gegenüber dem Referenzjahr 2019 zu reduzieren. Diese geplante Reduktion entspricht einem „well-below 2 °C“-Szenario. Diese Zielsetzung wurde auf konzernaler Ebene gesetzt und bezieht sich auf die schrittweise Dekarbonisierung der Produktionsstandorte. Das Ziel wurde nicht für Kund:innen-Gruppen, spezifische Produkte oder Regionen operationalisiert. Die Zielerreichung unterliegt auch externen Faktoren und Einflussgrößen wie der Verfügbarkeit von Rohstoffen und Energie sowie den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel E1.

Um der Herausforderung dieser Dekarbonisierung der Stahlerzeugung unter Erhalt der Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu begegnen und das Net-Zero-Ziel bis 2050 zu erreichen, hat die voestalpine das ambitionierte Klimaschutzprogramm greentec steel als ein Kernelement in der Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Dabei wird die hochofenbasierte Stahlerzeugung in der Steel Division und der Metal Engineering Division schrittweise bis 2050 dekarbonisiert.

In der ersten Phase werden bereits 1,5 Mrd. EUR in einen grünstrombetriebenen Elektrolichtbogenofen in Linz und in eine grünstrombetriebene Elektrolichtbogenofenanlage in Donawitz investiert, die jeweils einen Hochofen ersetzen sollen. Je nach Qualitätsanforderungen kommt dabei ein Materialmix aus Schrott, flüssigem Roheisen und Hot Briquetted Iron (HBI) zum Einsatz. Diese sich bereits in Bau befindlichen Elektrolichtbogenöfen werden 2027 in Betrieb gehen und bis 2029 durch verstärkten Einsatz von Strom anstelle von Kohle und Koks maßgeblich die Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen um insgesamt 30 % senken. Dies entspricht fast 5 % der jährlichen CO₂-Emissionen Österreichs und macht greentec steel zum größten Klimaschutzprogramm des Landes.

Weitere Informationen zum Klimaschutzprogramm greentec steel entnehmen Sie den Kapiteln E1 sowie I, F&E.

Weitere Herausforderungen für die voestalpine im Zusammenhang mit dem Klimawandel liegen in der Sicherung der benötigten Rohstoffe und Energieträger, deren Bedarfe sich im Zuge der Transformation der Stahlerzeugung verändern. Um diese Herausforderungen zu adressieren, hat sich die voestalpine die strategischen Ziele gesetzt, die Versorgung der Produktionsstandorte mit den benötigten Rohstoffen und Energien langfristig und wirtschaftlich abzusichern sowie die Kreislaufwirtschaft weiter auszubauen und den Einsatz von Schrott als Sekundärrohstoff in der Stahlerzeugung bis 2030 um 50 % zu erhöhen. Entsprechende Maßnahmenpakete werden bereits umgesetzt und werden weiterhin entwickelt. Weitere Informationen dazu finden Sie in den Kapiteln E1 und E5.

Eine weitere strategische Herausforderung für die voestalpine im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit liegt darin, auch künftig qualifizierte und motivierte Mitarbeiter:innen als Basis für den wirtschaftlichen Erfolg bedarfsgerecht zu gewinnen und zu halten. Dazu setzt die voestalpine – auf der Grundlage des bereits hohen Engagements und der überdurchschnittlichen Mitarbeiter:innen-Bindung – auf unterschiedliche Konzepte und Maßnahmen. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel S1.

Darüber hinaus sind die Gesundheit der Mitarbeiter:innen und die laufende Sicherstellung und Erhöhung der Arbeitssicherheit zentrale Grundwerte der voestalpine und haben oberste Priorität. Daher wird kontinuierlich an der weiteren Reduktion der Unfallhäufigkeit sowie der Erhöhung der Gesundheitsquote gearbeitet, um sich der Vision von „Zero Accidents“ anzunähern. Strategisch soll die Unfallhäufigkeitsquote bis 2030 auf 5,5 gesenkt werden. Konzernweite Sicherheitsstandards bilden das Fundament einer erfolgreichen health & safety-Unternehmenskultur. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel S1.

Die voestalpine adressiert auch die Nachhaltigkeit in der Lieferkette und arbeitet daran, der identifizierten wesentlichen negativen Auswirkung zu begegnen. Weitere Informationen dazu finden sich nachfolgend und im Kapitel S2.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND GESCHÄFTSMODELL

Den Kern des Geschäftsmodells der voestalpine bildet die effiziente Produktion und Weiterverarbeitung von hochwertigen Stahlerzeugnissen und anderen metallischen Hochleistungswerkstoffen für Anwendungen mit hohem Qualitäts- und Technologieanspruch unter Einhaltung strenger Nachhaltigkeitsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Diese erstreckt sich vom Abbau von Rohstoffen über die Produktion bis hin zur Nutzung und zum Recycling der Produkte. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die umfassende Wertschöpfungskette der voestalpine, bei der die vorgelagerte Wertschöpfung, die eigenen Aktivitäten und die nachgelagerte Wertschöpfung berücksichtigt werden.

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette ist die voestalpine auf essenzielle Rohstoffe wie Eisenerz, verschiedene Legierungen, Stahlschrott, Kohle und Koks angewiesen, die aus den Herkunftsregionen Nordamerika, Südamerika, Europa, Afrika, Australien und aus Teilen Asiens bezogen werden. Im Zuge des Übergangs zur emissionsarmen Produktion verändert sich durch die technologische Transformation der Bedarf an Rohstoffen. So wird neben dem schrittweisen Rückgang des Einsatzes von Kohle und Koks beispielsweise auch der Bedarf an Eisenerz durch die strategische Erhöhung des Einsatzes von recyceltem Stahlschrott geringer. Dieser recycelte Schrott stammt sowohl aus industriellen als auch aus Post-Consumer-Quellen.

Zusätzlich zu den Rohstoffen ist die Versorgung mit Energie, die von regionalen und internationalen Energieversorgern bereitgestellt wird, von entscheidender Bedeutung. Das betrifft auch die notwendige Versorgung mit Wasser. Ebenso essenziell sind weitere Materialien, Maschinen und Betriebsmittel, die von globalen Lieferant:innen beschafft werden. Globale Logistikdienstleister:innen sowie zum Teil auch die unternehmenseigene Logistik übernehmen den Transport der Rohstoffe und weiterer Waren zu den Produktionsstandorten.

Die Kombination aus Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz als wesentlicher Faktor für den Erfolg der voestalpine zeigt sich in einer breiten Wertschöpfungskette in der konzerneigenen Geschäftstätigkeit. Diese reicht von der Stahlerzeugung und weiterer Be- und Verarbeitung sowie Veredelung der Produkte bis zur Herstellung von einbaufertigen Komponenten, Systemlösungen und Dienstleistungen. Die Stahlerzeugung erfolgt an Standorten in Österreich, Schweden und Brasilien, die weiteren Produktionsschritte hingegen finden an global verteilten Standorten statt. Die spezifischen Tätigkeiten und finalen Produkte der Divisionen variieren dabei je nach Geschäftsbereich. Die eigene Logistik ist für den Transport von Materialien und Halbfertigprodukten an und zwischen den Standorten des Unternehmens zuständig. An ihren großen Produktionsstandorten erzeugt die voestalpine aus Prozessgasen Strom, der im Produktionsprozess und in nachgelagerten Verarbeitungsschritten verwendet wird. Dadurch kann der Konzern einen großen Teil seines Strombedarfs aus Eigenerzeugung decken.

Die voestalpine erzeugt unterschiedliche Flach- und Langprodukte, aber auch bereits weiterverarbeitete Produkte und einbaufertige Komponenten z. B. für den Werkzeugbau, die Automobil- und Energieindustrie, die Luftfahrt, den Bau und Maschinenbau, die Konsumgüter- und Lebensmittelindustrie bis hin zu Systemlösungen etwa für die Eisenbahninfrastruktur oder die Lagertechnik.

Forschung und Entwicklung wird hinsichtlich aller Produktionsaktivitäten der voestalpine verfolgt, ein besonderer Fokus liegt dabei im Bereich der Dekarbonisierung der Stahlerzeugung. Durch den verstärkten Ausbau der Circular Economy, insbesondere mit dem Einsatz recycelter Materialien wie Stahlschrott oder der Wiederaufbereitung von Nebenprodukten, wird die Produktion nachhaltiger gestaltet. Gleichzeitig ermöglichen modernste Technologien und optimierte Prozesse eine Steigerung der Effizienz entlang der gesamten Produktionskette und eine deutliche Verbesserung der Ökobilanz.

In den eigenen Geschäftstätigkeiten legt die voestalpine großen Wert auf die Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen, um eine nachhaltige und verantwortungsvolle Produktion zu gewährleisten. Die Mitarbeiter:innen können ihre Interessen gegenüber dem Unternehmen auf verschiedenen Wegen äußern und darauf vertrauen, dass ihre Bedürfnisse in Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden.

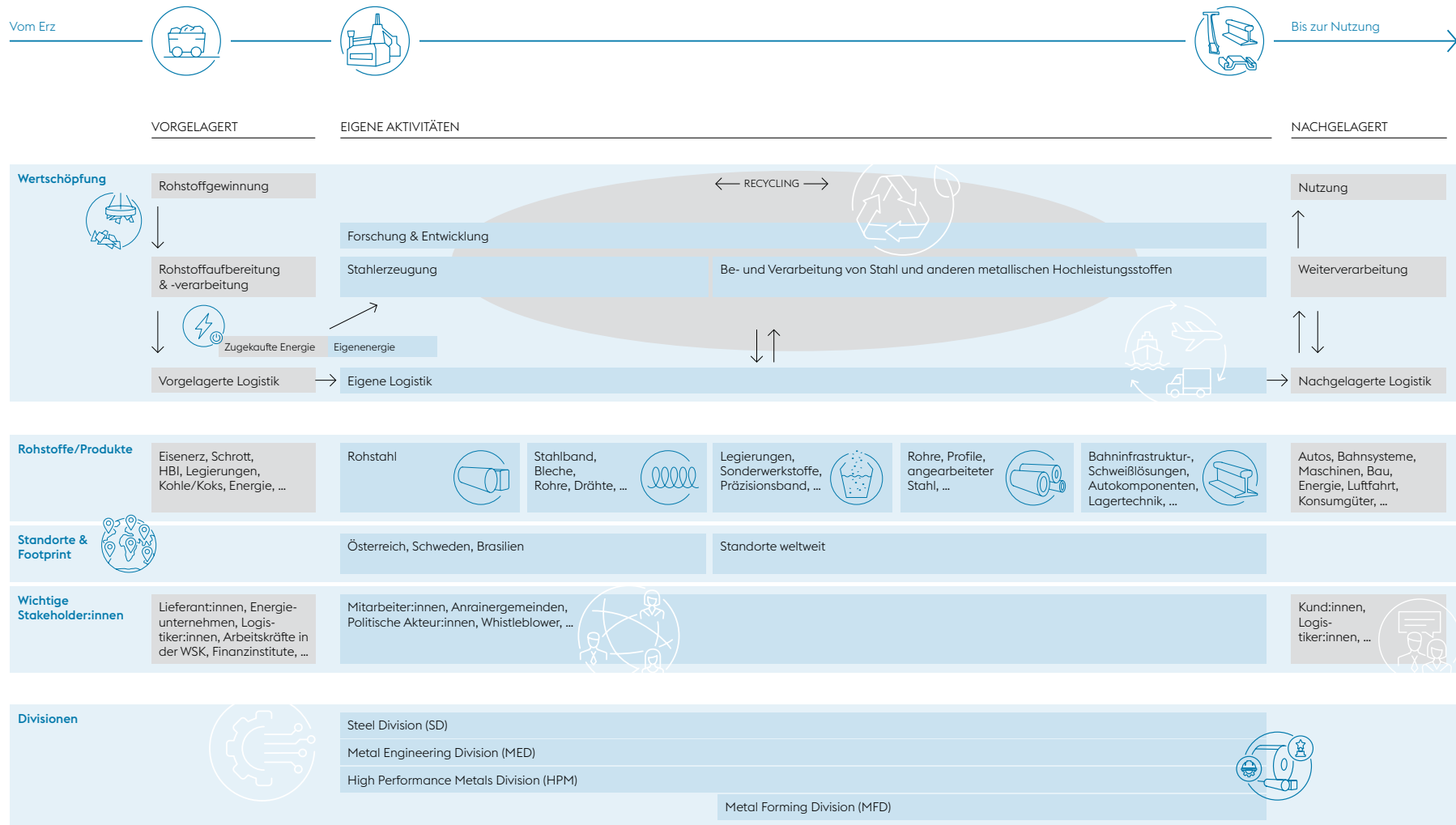
Die nachgelagerte Wertschöpfungskette umfasst den weltweiten Transport der Produkte der voestalpine zu Geschäftskund:innen, deren industrielle Weiterverarbeitung sowie die finale Nutzung durch Endkund:innen. Nach der Nutzung werden die Produkte zum Teil recycelt. Das fördert die Kreislaufwirtschaft und trägt zu den Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens bei. Bei geplanten betrieblichen Veränderungen an den Standorten werden die Anrainergemeinden, die politischen Akteur:innen und weitere Interessengruppen eingebunden, um lokale Ansprüche zu berücksichtigen und soziale Akzeptanz zu fördern.

Die Kund:innen der voestalpine setzen sich aus Geschäftskund:innen aus verschiedenen Industrien und geografischen Märkten zusammen, insbesondere aus der Automobil-, Energie- und Luftfahrtindustrie, der Bahninfrastruktur, dem Maschinenbau sowie der Bau- und der Konsumgüterindustrie. Die geografischen Hauptmärkte liegen in Europa, Nord- und Südamerika, Asien sowie, je nach Geschäftsbereich, in zusätzlichen ergänzenden Märkten.

Die voestalpine steht in engem Dialog mit ihren Kund:innen, die zunehmend hohe Anforderungen an die Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks in ihren Lieferketten stellen. Diese Nachfrage nach „grünem Stahl“ hat zu einer verstärkten Entwicklung von Lösungen geführt, die gemeinsam mit den Kund:innen erarbeitet werden, um die Effizienz zu steigern und Emissionen über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg zu senken. Dazu zählen innovative Recyclingprozesse und energieeffiziente Produktionstechnologien.

Die voestalpine legt zudem großen Wert auf Transparenz in der Wertschöpfungskette. Umweltauswirkungen sowie negative soziale Auswirkungen, wie etwa Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen, sollen so weit wie möglich minimiert werden. In der Zusammenarbeit mit Lieferant:innen wird auf die Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards geachtet.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE voestalpine

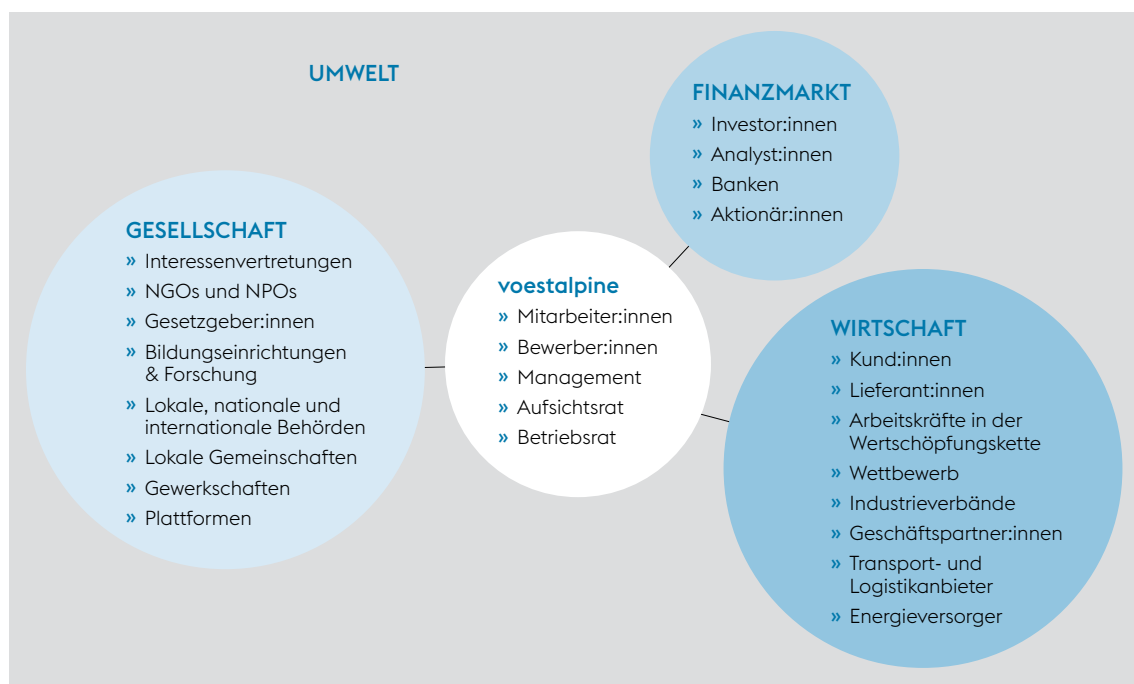


SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Stakeholder:innen sind Personen oder Gruppen, die die voestalpine beeinflussen oder von ihr beeinflusst werden. Darunter fallen betroffene und interessierte Stakeholder:innen.

Die Identifizierung relevanter Stakeholder:innen sowie die Analyse ihrer Anforderungen, Interessen und Erwartungen waren zentrale Aufgaben, denen sich die voestalpine im Geschäftsjahr 2023/24 im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse strukturiert und umfassend gewidmet hat. Die Liste der wichtigsten Stakeholder:innen wird regelmäßig auf Vollständigkeit und Aktualität hin überprüft. Die nachstehende Grafik zeigt einen Überblick wesentlicher Stakeholder:innen.

KATEGORISIERUNG STAKEHOLDER:INNEN



Die Einbeziehung der Stakeholder:innen umfasst Vertreter:innen von betroffenen Gruppen wie Gewerkschaften, Betriebsrät:innen, lokale Gemeinschaften, Nichtregierungsorganisationen, Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen, Kundenvertreter:innen und Industrieverbände. Die voestalpine arbeitet auch mit Nachhaltigkeitsexpert:innen aus der Wissenschaft zusammen und steht im aktiven Austausch mit Nutzer:innen des Nachhaltigkeitsberichts wie Behörden, Banken und Investor:innen. Das Unternehmen berücksichtigt deren Informationsbedürfnisse zu den Konzepten, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielen der voestalpine in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte. Der Austausch mit den verschiedenen Stakeholder:innen-Gruppen erfolgt regelmäßig in unterschiedlichen Formaten zu den für sie relevanten Themen.

Die Einbindung ausgewählter und wichtiger Interessenträger:innen im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf zwei Wegen: durch persönliche Interviews sowie eine breit angelegte anonyme Online-Umfrage (siehe auch IRO-1). Zusätzlich wurden die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über die Standpunkte und Interessen der Stakeholder:innen in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen der voestalpine im Rahmen von Sustainability-Board-Meetings informiert.

Im Kontakt mit Kund:innen, Lieferant:innen, aber auch Analyst:innen, Investor:innen, NGOs, Plattformen und Interessenvertretungen rücken Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend in den Mittelpunkt. Zum Thema Nachhaltigkeit sind oftmals Treibhausgasemissionen und klimabezogene Risiken, aber auch Menschenrechte im Unternehmen und in der Lieferkette sowie die EU-Taxonomie-Verordnung relevante Punkte, die häufig z. B. mit Investor:innen und Analyst:innen diskutiert werden. Die oft langjährigen Beziehungen zu Kund:innen und Lieferant:innen bilden die Basis für eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit.

Als global agierendes Stahlunternehmen verfolgt die voestalpine ein nachhaltiges Geschäftsmodell mit einem klaren Fokus auf Dekarbonisierung, Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft. Die Transformation hin zu klimafreundlicheren Technologien und der hohe Stellenwert der Mitarbeiter:innen sind zentrale Bestandteile der Unternehmensstrategie. Dabei werden die Interessen relevanter Stakeholder:innen aktiv berücksichtigt. Auf diese Weise stärkt die voestalpine nicht nur ihre langfristige Wettbewerbsfähigkeit, sondern übernimmt auch Verantwortung für die Interessen ihrer Stakeholder:innen.

Die voestalpine bezieht die Vorschläge, Anregungen und Erwartungen ihrer Stakeholder:innen in strategische Überlegungen mit ein. Dieser Ansatz gewährleistet eine transparente Entscheidungsfindung und stärkt das Vertrauen in das Unternehmen. Die Berücksichtigung unterschiedlicher Interessengruppen trägt dazu bei, eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Geschäftsstrategie zu entwickeln und umzusetzen.

Nachfolgend ist auszugsweise dargestellt, wie die Kommunikation mit zentralen Interessenträger:innen gestaltet wird. Die angeführten Beispiele umfassen wichtige Stakeholder:innen-Gruppen sowie die am häufigsten von der voestalpine genutzten Formate für den Dialog und Interessenausgleich mit ihnen. Darüber hinaus stehen der Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter:innen an den unterschiedlichen Standorten in regelmäßigem Austausch mit Stakeholder:innen-Gruppen. Dazu werden zahlreiche Gelegenheiten wie Fachgespräche und Expert:innen-Runden, Veranstaltungen, Konferenzen, Messen und Kund:innen-Befragungen genutzt.

MITARBEITER:INNEN

Im voestalpine-Konzern sind aktuell weltweit 48.010 Mitarbeiter:innen beschäftigt. Zentrale Instrumente zur strukturierten Kommunikation sind das jährlich stattfindende Mitarbeiter:innen-Gespräch und die regelmäßig konzernweite Mitarbeiter:innen-Befragung. Das Feedback der Mitarbeiter:innen wird vom Management analysiert und fließt in die Erarbeitung von Maßnahmen, etwa im Bereich der Personalentwicklung, ein.

In vielen Gesellschaften der voestalpine werden die Interessen der Mitarbeiter:innen durch einen Betriebsrat vertreten. Übergeordnet gibt es einen europäischen Betriebsrat und einen Konzernbetriebsrat, die regelmäßig Gespräche mit dem Management führen. Mit internen Audits und Schulungen, etwa im Bereich Compliance, health & safety, IT-Sicherheit oder Datenschutz, stellt die voestalpine sicher, dass die Mitarbeiter:innen auf dem aktuellen Wissensstand sind sowie dass diverse Vorgaben von ihnen eingehalten und umgesetzt werden.

KUND:INNEN UND LIEFERANT:INNEN

Die voestalpine pflegt mit ihren Geschäftspartner:innen einen offenen und engen Kontakt. Die oft langjährigen Beziehungen zu den Kund:innen und Lieferant:innen bilden die Basis für eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit. Gemeinsam werden Prozesse und Produkte entwickelt, die den Anforderungen aller Beteiligten entsprechen und einen schonenden Umgang mit Ressourcen sicherstellen.

Nachhaltigkeitsaspekte rücken dabei zunehmend in den Mittelpunkt. Neben klassischen Themen des Lieferkettenmanagements wie Qualität, Kosten, Verfügbarkeit und Lieferzeit spielen Klimaschutz, Energie- und Ressourceneffizienz sowie die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte eine immer größere Rolle. Der Verhaltenskodex der voestalpine ist für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen verbindlich.

ANALYST:INNEN UND INVESTOR:INNEN

Institutionelle Investor:innen und Analyst:innen sind für die voestalpine als börsennotiertes Unternehmen eine wesentliche Stakeholder:innen-Gruppe. Die Vorstandsmitglieder und die Abteilungen Investor Relations und Group Treasury pflegen engen Kontakt mit Vertreter:innen der Eigentümer:innen und Kapitalgeber:innen, unter anderem durch Investor:innen-Konferenzen, Roadshows sowie individuelle Gespräche. In den Diskussionen mit Analyst:innen und Investor:innen geht es sowohl um aktuelle Entwicklungen und die Marktlage als auch um Nachhaltigkeitsthemen. Im Fokus stehen insbesondere klimarelevante Emissionen und Risiken, die Wahrung der Menschenrechte im Unternehmen und in der Lieferkette sowie regulatorische Anforderungen wie die EU-Taxonomie-Verordnung.

BILDUNGSEINRICHTUNGEN & FORSCHUNG

Die Zusammenarbeit mit Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist für die voestalpine unverzichtbar und stärkt die Forschung und Entwicklung im Konzern. Die voestalpine unterstützt herausragende Dissertationen, Masterarbeiten und Forschungsprojekte und unterhält Stiftungsprofessuren, die im Kontext des Kerngeschäfts Wissen generieren und zu neuen Erkenntnissen beitragen können. Bei speziellen Studierendenveranstaltungen – die teilweise auch virtuell stattfinden – vertritt der Vorstand persönlich den Konzern und stellt sich den Fragen der Studierenden, die als potenzielle Mitarbeiter:innen eine wichtige Stakeholder:innen-Gruppe der voestalpine sind.

NGOS, INTERESSENVERTRETUNGEN UND PLATTFORMEN

Vertreter:innen der voestalpine engagieren sich in verschiedenen Arbeitsgruppen und Ausschüssen von Interessenvertretungen und Plattformen wie die Industriellenvereinigung, World Steel Association, ASMET (Austrian Society for Metallurgy and Materials), ESTEP (European Steel Technology Platform) oder AFRAC (Austrian Financial Reporting Advisory Committee). Zudem nimmt die voestalpine proaktiv am politischen Diskurs in relevanten Branchenverbänden wie der EUROFER (Branchenverband der Stahlindustrie) oder der UNIFE (Branchenverband der Bahninfrastrukturbranche) teil, um ihren Standpunkt zu gesellschaftlich und politisch relevanten Themen einzubringen oder eine branchenweit einheitliche Auslegung bestimmter gesetzlicher Standards zu unterstützen.

Seit April 2019 ist die voestalpine Mitglied der Initiative ResponsibleSteel, die sich für nachhaltige Stahlproduktion und Beschaffung von Rohstoffen und Materialien einsetzt. Die voestalpine ist aktiv an der Weiterentwicklung des Standards beteiligt, auf dem die Initiative aufbaut. Der größte Standort in Linz unterzog sich im Sommer 2021 als eines der ersten Stahlunternehmen dem Auditprozess für eine Zertifizierung nach dem ResponsibleSteel-Standard und bestand diesen erfolgreich. Das im Auditprozess vorgesehene Überwachungsaudit wurde im Sommer 2024 ebenfalls positiv absolviert.

Mit NGOs pflegt die voestalpine eine konstruktive Gesprächsbasis. Insbesondere zu Themen der Energie- und Klimapolitik sowie weiteren Umweltfragen stehen der Vorstand und Fachexpert:innen des Unternehmens mit mehreren NGOs in einem intensiven und produktiven Austausch.

Nachfolgend wird dargelegt, wie die Interessen, Standpunkte und Rechte ihrer eigenen Arbeitskräfte, der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und von betroffenen Gemeinschaften in Strategie und Geschäftsmodell einbezogen werden:

SBM-2 – S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Die kontinuierliche Einbindung der Belegschaft in Entscheidungsprozesse stärkt nicht nur die Unternehmenskultur, sondern stellt sicher, dass die strategische Ausrichtung der voestalpine gezielt auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter:innen abgestimmt ist. Strukturierte Feedback-Prozesse ermöglichen es, Bedarfe frühzeitig zu erkennen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und diese systematisch in geschäftskritische Entscheidungen einfließen zu lassen. Die Wahrung der Menschenrechte hat dabei oberste Priorität: Interne Richtlinien, Schulungen und Kontrollmechanismen gewährleisten, dass arbeits- und sozialrechtliche Standards für alle Mitarbeiter:innen konsequent eingehalten und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die HR-Strategie 2030+ leitet sich aus der konzernweiten Strategie der voestalpine ab, wodurch die eigenen Arbeitskräfte in die Strategie einbezogen werden.

SBM-2 – S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Es liegt derzeit noch kein standardisierter Prozess zur direkten Einbeziehung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette vor. Eine Einbeziehung erfolgt im Anlassfall, und die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette können das Hinweisgeber:innen-System nutzen. Ein Verfahren zur direkten Einbeziehung wird in Vorbereitung auf die Anforderungen der CSDDD entwickelt. Indirekt erfolgt eine Einbeziehung über den regelmäßigen Austausch und die enge Zusammenarbeit mit relevanten Lieferant:innen. Weitere Informationen finden sich in den themenspezifischen Informationen zu S2.

SBM-2 – S3 BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN

Lokale Gemeinschaften, wie beispielsweise direkte Anrainer:innen von Produktionsstätten, werden in den Regionen, in denen die voestalpine tätig ist, regelmäßig in den Dialog einbezogen, um ihre Bedürfnisse und Bedenken im Hinblick auf die Unternehmensaktivitäten zu verstehen. Auf Grundlage dieser Rückmeldungen entwickelt das Unternehmen Maßnahmen, die sowohl den wirtschaftlichen Erfolg der voestalpine als auch die sozialen und ökologischen Belange der betroffenen Gemeinschaften berücksichtigen. Darüber hinaus sind die Standpunkte der Gemeinschaften entscheidend, um die Rolle der voestalpine als wichtige Arbeitgeberin in den jeweiligen Standortgemeinden langfristig zu sichern. Weitere Informationen werden in den themenspezifischen Informationen zu S3 erläutert.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die voestalpine hat im Vorfeld der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts ihre Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (Impact-Materialität) sowie die nachhaltigkeitsbezogenen finanziellen Risiken und Chancen (finanzielle Materialität) für den Konzern identifiziert und bewertet. Die als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities; IROs) wurden den Nachhaltigkeitsaspekten gemäß ESRS 1 AR 16 zugeordnet. In einer aggregierten Darstellung hat dies ergeben, dass neun der zehn Themen, für die es themenbezogene Standards in den ESRS gibt, als wesentlich bewertet wurden. Lediglich das Thema Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (ESRS S4) wurde als nicht wesentlich eingestuft.

Die folgenden Themen sind wesentlich und werden in der Berichterstattung durch Anwendung der jeweiligen Standards abgedeckt:

- » Klimawandel (ESRS E1)
- » Umweltverschmutzung (ESRS E2)
- » Wasser- und Meeresressourcen (ESRS E3)
- » Biologische Vielfalt und Ökosysteme (ESRS E4)
- » Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)
- » Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)
- » Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)
- » Betroffene Gemeinschaften (ESRS S3)
- » Unternehmensführung (ESRS G1)

Ergänzend wurden die Themen Innovation, Forschung und Entwicklung als wesentlich bewertet. Die unternehmensspezifischen Angaben zu diesen Themen finden sich im Kapitel Umwelt bzw. Unternehmensführung. Weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse sind im Kapitel IRO-1 enthalten. Zusätzlich werden freiwillige Informationen zum Thema Steuern in diesem Bericht offengelegt.

STELLUNGNAHME ZU ÄNDERUNGEN IM BERICHT

Im Zuge der Ersterstellung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden 37 Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) identifiziert, welche sich aus neun negativen und 14 positiven Auswirkungen sowie zehn Risiken und vier Chancen zusammengesetzt haben. Aufgrund neuer Erkenntnisse und eines verbesserten Verständnisses wurde die Analyse für das Berichtsjahr 2025/26 erneut überprüft und überarbeitet. Durch Präzisierung wurde die Anzahl der IROs auf 28 verringert. Die voestalpine weist für das aktuelle Berichtsjahr sieben negative und elf positive Auswirkungen sowie sieben Risiken und drei Chancen aus. Die Reduktion der IROs wurde insbesondere durch die Aggregation thematisch ähnlicher IROs erreicht. Darüber hinaus führten gezielte Umformulierungen zu einer inhaltlichen Schärfung und klareren Abgrenzung (als Teil der Überarbeitung z. B. „Baseline Szenario“ gegenüber „tatsächlicher positiver Auswirkung“). In einigen Fällen wurden IROs auf Grundlage nachvollziehbarer Kriterien gestrichen, da sie nicht länger als relevant eingestuft wurden. Zusätzlich wurden drei neue Auswirkungen identifiziert, fachlich bewertet und als wesentlich klassifiziert.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wesentlichen IROs der voestalpine. Eine detaillierte Berichterstattung zu den einzelnen IROs sowie zu den Konzepten, Maßnahmen, Zielen und Kennzahlen, mit denen die voestalpine diese steuert, erfolgt jeweils zu Beginn in den themenspezifischen Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.

ESRS	Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Referenz
E1	Klimaschutz	● Ausstoß von THG-Emissionen (Scope 1 bis 3)	>>>	●●●●	S. 181
		○ Technologische Entwicklungen & Jobinfrastruktur	>>>	●●●●	S. 181
		! Transitorisches Risiko: Technische Umstellung auf emissionsarme Technologien	>>>	○●●●	S. 181
		! Transitorisches Risiko: Kosten aufgrund CO ₂ e-Bepreisung	>>>	●●●●	S. 181
		+ Transitorische Chance: Steigerung der Verkaufsvolumina von nachhaltigen bzw. emissionsarmen Stahlprodukten für die voestalpine (insbesondere in branchenrelevanten Bereichen der Energiewende) führt zu einer nachhaltigen Stabilisierung der Umsätze und des EBIT.	>>>	●●●●	S. 181
	! Transitorisches Risiko: Lieferengpässe bzw. höhere Kosten für wichtige Materialien und Rohstoffe	>>>	○●●●	S. 182	
Anpassung an den Klimawandel	! Physische Klimarisiken	>>>	○●●●	S. 182	
Energie	! Transitorisches Risiko: Engpässe in der Energieversorgung und höhere Kosten für die Energiebeschaffung	>>>	●●●●	S. 182	
E2	Luftverschmutzung	● NO _x , SO _x und Staubemissionen	>>>	●●●●	S. 202
E3	Wasser	● Wasserentnahme, Wasserverbrauch	>>>	●●●●	S. 209
E4	Biologische Vielfalt & Ökosysteme	● Biodiversität in der vorgelagerten Wertschöpfungskette	>>>	●●●●	S. 214
E5	Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung	● Beschaffung und Nutzung von Primärressourcen	>>>	●●●●	S. 217
	Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen und Abfälle	● Geschäftsmodelle für das Recycling	>>>	○●●●	S. 217
I, F&E	Innovation, Forschung & Entwicklung	● Produktinnovationen	>>>	●●●●	S. 228
		+ Breakthrough-Technologien	>>>	●●●●	S. 228
		+ Steigerung der Recyclingeffizienz durch technologische Innovation	>>>	○●●●	S. 228
		! Sicherstellen der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteinsatz	>>>	○●●●	S. 228
S1	Arbeitsbedingungen und sonstige arbeitsbezogene Rechte	● Attraktive Arbeitsbedingungen	>>>	●●●●	S. 242
	Gesundheitsschutz & Sicherheit	● Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine	>>>	●●●●	S. 242
		● Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten	>>>	●●●●	S. 242
	Gleichbehandlung & Chancengleichheit	● Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen	>>>	●●●●	S. 243
Weiterbildung & Kompetenzentwicklung	● Persönliche Entwicklung und Ausbildung	>>>	●●●●	S. 243	
S2	Arbeitnehmerrechte und -bedingungen in der Wertschöpfungskette	○ Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	>>>	●●●●	S. 275
S3	Betroffene Gemeinschaften	● Engagement mit betroffenen Gemeinschaften	>>>	●●●●	S. 286
G1	Unternehmensethik und Unternehmenskultur	● Gemeinsame Werte in der voestalpine	>>>	●●●●	S. 294
		● Gelebte Unternehmensethik	>>>	●●●●	S. 294
		! Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität	>>>	●●●●	S. 294
	Management der Beziehung zu Lieferanten einschließlich Zahlungspraktiken	○ Auswahlprozess bei Lieferant:innen	>>>	●●●●	S. 295

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung ● tatsächlich negative Auswirkung ○ potenziell positive Auswirkung ○ potenziell negative Auswirkung + Chance ! Risiko
 >>> vorgelagert >>> eigener Betrieb >>> nachgelagert ●○○○ < 1 Jahr ●○○○ 1-5 Jahre ○●○○ 5-10 Jahre ○○○● 10+ Jahre

Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der voestalpine werden regelmäßig evaluiert, um den derzeitigen und erwarteten Einfluss auf Geschäftsmodell und Strategie festzustellen und gegebenenfalls Maßnahmen zum Umgang mit wesentlichen Auswirkungen und Risiken abzuleiten. Nähere Details zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen finden sich in den tabellarischen Darstellungen in den themenspezifischen Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Im Geschäftsjahr 2025/26 können keine wesentlichen finanziellen Effekte auf die im Nachhaltigkeitsbericht identifizierten Chancen und Risiken zurückgeführt werden. Auch im nächsten Berichtszeitraum ist nicht mit wesentlichen Buchwertanpassungen der im IFRS-Konzernabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Schulden auf Basis der im Nachhaltigkeitsbericht identifizierten Chancen und Risiken zu rechnen. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden eine Wertminderung in Höhe von 38,8 Mio. EUR sowie Restrukturierungsaufwendungen in Höhe von 47,7 Mio. EUR bei der Automotive Components erfasst, welche unter anderem auch durch das transitorische Klimarisiko „Rückgang von Absatzmenge und Marge durch Strukturwandel in der europäischen Industrie und Wettbewerbsnachteile infolge einseitiger EU-Regulierung“ bedingt waren.

Die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells der voestalpine wird im Rahmen des Strategiereviewprozesses regelmäßig analysiert und bewertet. Angaben hinsichtlich des Klimawandels finden sich im Abschnitt SBM-3 E1. Dem Risiko der „Sicherstellung der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteeinsatz“ begegnet die voestalpine mit einem breiten Maßnahmenbündel. Kern dieser Maßnahmen ist der verstärkte Forschungsfokus, um nach Umstellung von der Hochofen- auf die Elektrolichtbogenofenroute weiterhin Stahlgüten in höchster Qualität herstellen zu können (siehe Kapitel I, F&E). In Bezug auf das Risiko durch Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität liegen ausreichend Konzepte und Verfahren vor. Nähere Informationen dazu finden sich im Kapitel G1-1 und G1-3.

Insgesamt wird davon ausgegangen, dass die bereits umgesetzten und geplanten Maßnahmen dazu geeignet sind, die festgestellten Nachhaltigkeitsrisiken zu reduzieren und so die langfristige Widerstandsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen.

SBM-3 – E1 KLIMAWANDEL

Die voestalpine hat fünf wesentliche klimabezogene Risiken identifiziert, bei denen es sich um ein klimabezogenes physisches Risiko und vier klimabezogene Übergangsrisiken handelt:

Klimabezogene Risiken	Risiko
Klimabezogenes physisches Risiko	! Akute und chronische physische Klimarisiken
Klimabezogenes Übergangsrisiko	! Transitorisches Risiko: Technische Umstellung auf emissionsarme Technologien
	! Transitorisches Risiko: Kosten aufgrund CO ₂ -Bepreisung
	! Transitorisches Risiko: Lieferengpässe bzw. höhere Kosten für wichtige Materialien und Rohstoffe
	! Transitorisches Risiko: Engpässe in der Energieversorgung und höhere Kosten für die Energiebeschaffung

Die voestalpine hat ab dem Geschäftsjahr 2023/24 eine physische und eine transitorische Klimarisikoanalyse durchgeführt, welche im Geschäftsjahr 2024/25 abgeschlossen wurde. Darauf aufbauend wurde im selben Geschäftsjahr eine Analyse der Resilienz des Geschäftsmodells sowie der Unternehmensstrategie vorgenommen. (Weitere Informationen zum Verfahren, den kritischen Annahmen und den angewandten Zeithorizonten der Klimarisikoanalysen sind im Kapitel IRO-1 E1 enthalten.)

Die Analyse der Resilienz der voestalpine hinsichtlich der identifizierten Risiken berücksichtigt sowohl die eigenen Geschäftstätigkeiten der gesamten Gruppe als auch die Aktivitäten entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette lag der Fokus auf den zentralen Rohstoffen und Energiequellen, während nachgelagert insbesondere die wichtigsten Kund:innen-Segmente sowie Markttrends zur zukünftigen Nachfrage einbezogen wurden. Dabei wurden alle risikobehafteten Vermögenswerte und Geschäftsbereiche analysiert, die für die strategische Ausrichtung des Unternehmens, Investitionsentscheidungen sowie bestehende und geplante Klimaschutzmaßnahmen relevant sind.

Physische Risiken

Die voestalpine hat auf Basis der physischen Klimarisikoanalyse an ihren wesentlichen Standorten eine Reihe von Anpassungsmaßnahmen umgesetzt, um die Auswirkungen physischer Klimarisiken so weit wie möglich zu minimieren. Dazu zählen unter anderem bauliche Maßnahmen wie Hochwasserschutz und Logistikanpassungen bei Niedrigwasser. Zudem wird die Diversifizierung der Lieferwege vorangetrieben, um den Auswirkungen chronischer Pegelschwankungen von Flüssen entgegenzuwirken. Derzeit werden diese Maßnahmen als ausreichend erachtet, um sowohl kurz-, mittel- als auch langfristig den identifizierten physischen Risiken wirksam zu begegnen. Daher sieht die voestalpine aktuell keine Anfälligkeit, dass Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten durch physische Klimarisiken erheblich beeinträchtigt werden könnten. Es wird davon ausgegangen, dass bereits umgesetzte und geplante Maßnahmen geeignet sind, die festgestellten physischen Klimarisiken zu reduzieren und so die langfristige Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber klimabedingten physischen Risiken sicherzustellen.

Transitorische Risiken

Zur Feststellung der Resilienz der voestalpine hinsichtlich der identifizierten transitorischen Klimarisiken wurden geplante und aktuelle Mitigationsmaßnahmen mitberücksichtigt (siehe E1-3).

CO₂e-Bepreisungsmechanismen wie das EU-Emissionshandelssystem (ETS) und der CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (CBAM) führen zu steigenden finanziellen Belastungen, die potenziell Wettbewerbsnachteile gegenüber Nicht-EU-Wettbewerber:innen verursachen und einen strukturellen Wandel, wie Abwanderung von Abnehmerindustrien und einen höheren Preiswettbewerb, in der Industrie auslösen können.

Ein Kernelement der strategischen Ausrichtung der voestalpine stellt die Dekarbonisierung der Stahlerzeugung dar (siehe SBM-1), unter anderem, um dem Risiko der höheren Kosten für CO₂-Zertifikate entsprechend zu begegnen. Daher sind damit verbundene Investitionsentscheidungen und Klimaschutzmaßnahmen in der Geschäftstätigkeit und im Geschäftsmodell bereits berücksichtigt (siehe E1-1 und E1-3), womit die voestalpine die Anpassung des Geschäftsmodells an den Klimawandel sicherstellt.

Gleichzeitig können damit verbundene transitorische Risiken entstehen – insbesondere in Bezug auf Lieferengpässe für Energie, wichtige Rohstoffe und damit einhergehende höhere Kosten und sich verändernden Wettbewerb –, denen mit laufenden Maßnahmen entgegengewirkt wird (siehe E1-3).

Durch die strategische Ausrichtung des Geschäftsmodells zur Dekarbonisierung einerseits und laufende Evaluierung der transitorischen Klimarisiken andererseits setzt die voestalpine die notwendigen Schritte, um das Geschäftsmodell mittel- und langfristig an den Klimawandel anzupassen, und hält gleichzeitig die erforderliche Flexibilität für regulatorische Veränderungen und Marktdynamiken aufrecht.

Die Belastbarkeit der Resilienzanalyse ist aufgrund der Abhängigkeit von politischen Entscheidungen und regulatorischen Veränderungen, der Unsicherheit künftiger CO₂-Preisentwicklungen sowie des technologischen Wandels inhärent mit Prognoseunsicherheiten verbunden, wobei die Bewertung wesentlich auf fachlicher Einschätzung und erfahrungsbasierten Annahmen beruht.

SBM-3 – E4 BIOLOGISCHE VIelfALT UND ÖKOSYSTEME

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen Auswirkungen der Aktivitäten der voestalpine auf die biologische Vielfalt und auf Ökosysteme oder Abhängigkeiten der Unternehmensaktivitäten von den jeweiligen Ökosystemdienstleistungen an ihren eigenen Standorten festgestellt. Darüber hinaus sind keine negativen Auswirkungen der voestalpine-Aktivitäten auf betroffene Arten oder im Hinblick auf Landdegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung festgestellt worden. Die voestalpine erkennt an, dass ihre Treibhausgasemissionen den Klimawandel vorantreiben und dieser die Biodiversität beeinflusst. Aufgrund der globalen Wirkung des Klimawandels und fehlender standortbezogener Zuordenbarkeit dieses Einflusses auf spezifische Ökosysteme oder lokale Standorte lässt sich dieser nicht quantifizieren. Daher wird der Einfluss des Klimawandels auf Biodiversitätsverluste im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse für den eigenen Betrieb als nicht wesentlich bewertet.

SBM-3 – SOZIALE THEMEN

Auswirkungen, die sich speziell auf die eigenen Arbeitskräfte, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sowie betroffene Gemeinschaften beziehen, ergeben sich teilweise aus dem Geschäftsmodell und der Strategie der voestalpine. Die arbeitsintensiven Prozesse der Stahlerzeugung, die globale Lieferkette und die strategisch vorangetriebene Dekarbonisierung sind dabei zentrale Einflussfaktoren. Diese erfordern kontinuierliche Anpassungen, insbesondere in den Bereichen Arbeitssicherheit, sozial verträgliche Beschaffung und gezielte Förderung von Nachhaltigkeitskompetenzen der Mitarbeiter:innen. Durch deren kontinuierliche Integration in die Unternehmensstrategie werden nicht nur Herausforderungen bewältigt, sondern auch positive Entwicklungen gefördert – etwa durch bessere Arbeitsbedingungen, nachhaltige Lieferketten und ein aktives Engagement für die Anliegen betroffener Gemeinschaften.

SBM-3 – S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Von den wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten der voestalpine können alle Mitarbeiter:innen betroffen sein. Neben den Mitarbeiter:innen arbeiten auch Selbstständige und Leiharbeiter:innen, die von Drittunternehmen bereitgestellt werden, für die voestalpine.

Mitarbeiter:innen haben einen unbefristeten oder zeitlich befristeten Arbeitsvertrag und arbeiten regelmäßig für die voestalpine. Vorstände zählen laut österreichischem Arbeitsrecht nicht als „Mitarbeiter:innen/Beschäftigte“.

Selbstständige bieten ihre Dienstleistungen auf freiberuflicher Basis an und werden als externe Expert:innen für spezifische Projekte oder Aufgaben engagiert.

Leiharbeiter:innen werden von Drittunternehmen oder Agenturen entsandt, um temporär bei der voestalpine zu arbeiten. Es wird dafür gesorgt, dass diese Mitarbeiter:innen in die Unternehmenskultur integriert werden und die notwendige Unterstützung erhalten, einschließlich spezifischer Onboarding-Programme und regelmäßiger Feedback-Sitzungen.

Die identifizierten positiven Auswirkungen resultieren aus gezielten Maßnahmen der voestalpine zur Förderung attraktiver Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit sowie persönlicher Entwicklung und Ausbildung. Die Einhaltung der Menschenrechte wird durch klare Unternehmensrichtlinien sichergestellt, während gesunde und sichere Arbeitsbedingungen durch präventive Sicherheitsmaßnahmen, regelmäßige Schulungen und ein umfassendes Arbeitsschutzmanagementsystem gewährleistet werden. Diese positiven Auswirkungen betreffen alle eigenen Arbeitskräfte der voestalpine.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keine Verstöße gegen Menschenrechtsbestimmungen oder Vorfälle im Zusammenhang mit Kinder- oder Zwangsarbeit festgestellt. Um solchen Verstößen weiterhin konsequent vorzubeugen, überprüft die voestalpine ihre Prozesse regelmäßig und setzt gezielte Maßnahmen zur Risikominimierung um.

Die potenziell negativen Auswirkungen von Unfällen, Verletzungen und Berufskrankheiten beruhen auf Einzelfällen und sind weder systemisch noch weit verbreitet. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde jedoch festgestellt, dass Mitarbeiter:innen in der Produktion, insbesondere in Hochtemperaturbereichen oder im Umgang mit schweren Maschinen, aufgrund der Beschaffenheit ihres Arbeitsumfelds einem erhöhten Risiko für arbeitsbedingte Gefahren ausgesetzt sind. Detaillierte Informationen zu den entsprechenden Mitigationsmaßnahmen sind unter S1-4 beschrieben.

Durch die Stilllegung zweier kohlebasierter Hochofenaggregate und die Inbetriebnahme von Elektrolichtbogenöfen in Linz und Donawitz ab 2027 wird es für die betroffenen Arbeitskräfte entsprechende Umschulungsmaßnahmen und Aufqualifizierungsprogramme auf grüne und zukunftsfähige Technologien geben. Damit soll die Beschäftigungsfähigkeit weiterhin gewährleistet sein.

Aktuell sind keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens bekannt.

SBM-3 – S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde erkannt, dass sich unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen potenziell negativ auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette auswirken. Diese potenziell negative Auswirkung resultiert aus der globalen Verteilung der Arbeitskräfte sowie dem unbeabsichtigten Auftreten von Arbeits- oder Menschenrechtsverletzungen. Daraus können unter anderem wirtschaftliche Nachteile, etwa durch eine Verschlechterung der Nachhaltigkeitsratings seitens relevanter Stakeholder:innen, resultieren.

Bei der Identifikation potenzieller Auswirkungen, Risiken und Chancen in der Wertschöpfungskette berücksichtigt die voestalpine insbesondere folgende Gruppen von Arbeitskräften:

- » Arbeitskräfte zur Gewinnung von Rohstoffen
- » Arbeitskräfte in der Logistik
- » Arbeitskräfte in der Metallverarbeitung zur Erzeugung von Vormaterialien
- » Externe Werksleister am Werksgelände der voestalpine

Was die vorerwähnte Auswirkung anbelangt, sind alle Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette betroffen. Im vorgelagerten Bereich sind dies Arbeitskräfte von Lieferant:innen, die Waren, Rohstoffe und Materialien an die voestalpine liefern. Zu den Arbeitskräften, die für negative Auswirkungen als besonders anfällig identifiziert wurden, gehören zudem bestimmte schutzbedürftige Gruppen wie Wanderarbeitnehmende, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Frauen, Minderheiten sowie junge und ältere Arbeitskräfte. Die voestalpine erkennt an, dass hier das Risiko von Kinder- bzw. Zwangsarbeit besonders hoch ist, wenn sozioökonomische Anfälligkeiten bestehen, Arbeitsrecht nur

unzureichend durchgesetzt wird und Lieferketten komplex sind. Die voestalpine verlangt von allen aktiven Geschäftspartner:innen, dass sie für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter:innen sorgen, die für eine:n Geschäftspartner:in oder unter dessen:deren Aufsicht arbeiten.

Die voestalpine verfolgt im Lieferkettenmanagement einen risikobasierten Ansatz, in dem Branchen- und Länderrisiken in Zusammenhang mit Aktivitäten von Lieferant:innen berücksichtigt werden. So ist bekannt, dass Arbeitskräfte von Unternehmen, die Rohstoffe und Vorprodukte wie Erze, Legierungen und weitere Metalle erzeugen, einem erhöhten Risiko von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sind. Auch jene Länder und Regionen, in denen diese Rechte gehäuft verletzt werden, sind bekannt und werden von der voestalpine bei der Identifikation und dem Management der IROs in den Fokus gerückt.

Eine länderspezifische Risikoanalyse hat ergeben, dass bestimmte Länder in der vorgelagerten Wertschöpfungskette der voestalpine ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen aufweisen. Um Menschenrechtsverletzungen – einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit – in der vorgelagerten Wertschöpfungskette und insbesondere in den risikobehafteten Regionen bestmöglich auszuschließen, setzt die voestalpine auf strenge Sorgfaltspflichtenprozesse sowie die verpflichtende Einhaltung ihres Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen.

Die voestalpine bezog im abgelaufenen Geschäftsjahr ihre Rohstoffe und Vorprodukte wie Erze, Legierungen, Reduktionsmittel und weitere Metalle aus ca. 40 Ländern. Der Abgleich mit der länderspezifischen Risikoanalyse zeigt, dass darunter auch Länder wie Brasilien, China, Indien, Mexiko, Sambia, Südafrika, die Türkei, die Ukraine, Vietnam und Zimbabwe fallen. Diese Länder weisen unter anderem ein hohes Risiko hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen, Kinderarbeit und Umweltverschmutzung auf.

SBM-3 – S3 Betroffene Gemeinschaften

Sämtliche betroffenen Gemeinschaften, die voraussichtlich von wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten und der Wertschöpfungskette der voestalpine, einschließlich der Auswirkungen durch ihre Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen, betroffen sein könnten, werden gemäß den Angaben nach ESRS 2 erfasst. Im Zuge der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde die enge Zusammenarbeit mit betroffenen Gemeinschaften und deren Einbeziehung als wesentliche positive Auswirkung identifiziert. Der Fokus liegt dabei auf betroffenen Gemeinschaften in der Nähe der größeren Standorte Linz, Donawitz und Kapfenberg. Für weitere Gemeinschaften entlang oder an den Endpunkten der Wertschöpfungskette wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen festgestellt.

Da die voestalpine ausschließlich in aufgeschlossenen Industriegebieten tätig ist, werden auch indigene Gemeinschaften nicht durch die direkte Geschäftstätigkeit des Unternehmens in ihren Rechten eingeschränkt. Im Rahmen des Lieferkettenmanagements wird jedoch von Lieferant:innen verlangt, dass sie die Einhaltung der Rechte indigener Völker gewährleisten. Bei Verstößen ergreift die voestalpine geeignete Maßnahmen, die in letzter Konsequenz bis zur Aussetzung oder Beendigung der Lieferbeziehung führen können.

Zu den von wesentlichen – positiven – Auswirkungen durch eigene Aktivitäten betroffenen lokalen Gemeinschaften in der Nähe oben genannter Betriebsstandorte zählen:

- » Direkte Anrainer:innen von Produktions- und Verarbeitungsstandorten
- » Mitarbeiter:innen
- » Betriebsrat und Gewerkschaften
- » Politik auf nationaler und europäischer Ebene
- » Lokale, nationale und internationale Behörden
- » Bildungseinrichtungen & Forschung
- » NGOs und NPOs (Zivilgesellschaft, Bürgerinitiativen)
- » Interessenvertretungen (gesetzliche und freiwillige)
- » Energieversorger
- » Allgemeine Öffentlichkeit, Medien

Die Strategie der voestalpine basiert auf Transparenz und Verantwortung. Es wird darauf geachtet, dass die Geschäftstätigkeiten nicht nur wirtschaftlichen Erfolg bringen, sondern auch einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten. Durch einen stetigen und strukturierten Dialog mit den betroffenen Gemeinschaften wird sichergestellt, dass deren Bedürfnisse so weit wie möglich berücksichtigt und gemeinsam Lösungen für Herausforderungen entwickelt werden. Dies umfasst die Einbeziehung der Gemeinschaften in Entscheidungsprozesse, die regelmäßige Kommunikation über die Aktivitäten des Unternehmens und die Umsetzung von Initiativen zur Verbesserung der Lebensqualität und Umweltbedingungen in den betroffenen Standortregionen. Ein zentraler Bestandteil sind überdies transparente und öffentlich zugängliche Systeme zur Meldung etwaiger Auswirkungen direkt an die Unternehmen über behördliche Prozesse hinaus.

Neben transparenter Information und gesellschaftlichen oder karitativen Initiativen liegt ein wichtiger Fokus der voestalpine auch auf arbeitsmarktbezogenen Belangen zur schulischen und beruflichen Qualifizierung, etwa bei der Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen, und der Absicherung bzw. dem Ausbau der Beschäftigung im Umfeld relevanter Produktionsstandorte. Diese Aktivitäten sollen nicht nur die wirtschaftliche Resilienz sicherstellen, sondern fördern darüber hinaus den sozialen Zusammenhalt und das Wohlergehen der Gemeinschaften. Dies ermöglicht der voestalpine, soziale, kulturelle und ökologische Fragestellungen der betroffenen Kommunen besser zu verstehen. Zudem trägt die voestalpine als Arbeitgeberin zur wirtschaftlichen Stabilität in vielen Standortregionen bei. Um ihren gesellschaftlichen Beitrag transparent darzustellen, veröffentlicht die voestalpine auf der Website <https://www.voestalpine.com/oesterreich/de/> Daten zu Forschung und Entwicklung, Umwelt, Beschäftigung sowie Steuer- und Abgabenleistungen.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

METHODISCHER RAHMEN

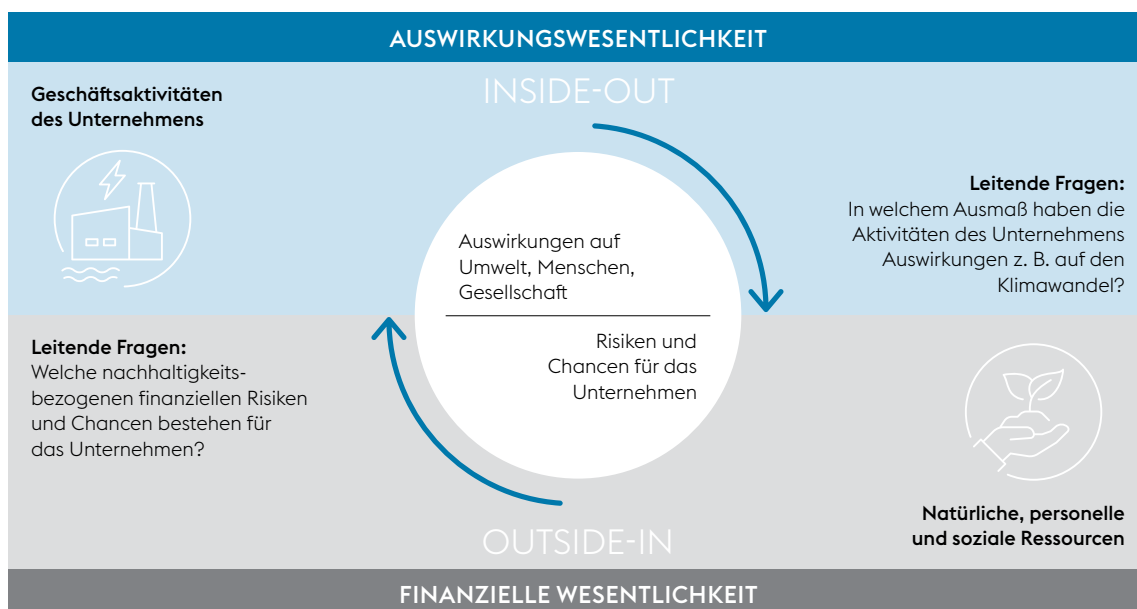
Die voestalpine identifizierte im Jahr 2024 ihre wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte mit der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der voestalpine erfolgte gemäß den Methodenbeschreibungen und Arbeitsschritten der European Sustainability

Reporting Standards (ESRS). Gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit werden dabei zwei Perspektiven berücksichtigt, um die Wechselwirkungen zwischen Unternehmen und Umfeld systematisch zu erfassen:

Auswirkungswesentlichkeit (Inside-out-Perspektive): Diese Perspektive betrachtet die direkten und indirekten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt. Untersucht wird, inwiefern Unternehmenspraktiken das Wohlbefinden von Menschen, gesellschaftliche Entwicklungen oder die Natur beeinflussen.

Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-in-Perspektive): Dieser Blickwinkel untersucht finanzielle Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen des Unternehmens (beispielsweise durch Umweltschäden in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) oder aus Abhängigkeiten von externen Faktoren (beispielsweise durch Erhöhung des Wasserstress an Produktionsstandorten) ergeben können. Die finanzielle Wesentlichkeit beschreibt somit, wie Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Stabilität eines Unternehmens beeinflussen.

WESENTLICHKEITSANALYSE



Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse bilden die Grundlage für die offenkundigen quantitativen und qualitativen Angaben im Nachhaltigkeitsbericht. Gleichzeitig unterstützen sie die strategische Planung und operative Ausrichtung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

Der Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, den die voestalpine im Geschäftsjahr 2023/24 erstmalig durchgeführt hat, umfasst sieben aufeinander aufbauende Schritte und entspricht den Anforderungen der ESRS. Der Prozess wurde begleitend dokumentiert, intern abgestimmt und extern geprüft.



1. Wesentlichkeitskonzept

- » **Detaillierung des Konzepts** und Ansatzes für die Bewertung der Wesentlichkeit auf Grundlage der doppelten Wesentlichkeit (DMA)
- » Bewertung der Anforderungen an die Wesentlichkeit und Vergleich mit dem Ist-Zustand
- » Definition von Zielen und Schwerpunkten für die DMA
- » Abstimmung des mehrjährigen Prozesses mit Kontrollen und Überprüfungen



2. Identifikation der Themen (Long- & Short-List)

- » **Erstellung einer Long-List der wesentlichen Themen** unter Berücksichtigung der ESRS
- » Durchführung interner Expert:innen-Workshops zur Priorisierung der Themen der Long-List, Bündelung der Themen und **Erstellung der Short-List**



3. Deep-Dive wesentliche Themen

- » **Beschreibung** der Themen der Short-List zur Gewährleistung eines einheitlichen Verständnisses und Vermeidung von Überschneidungen
- » **Erstellung eines Value-Chain-Mapping** für die Short-List-Themen, die in der Stakeholder:innen-Befragung berücksichtigt werden sollen



4. Stakeholder:innen-Befragung

- » Detaillierung des Konzepts der Stakeholder:innen-Befragung
- » **Befragung ausgewählter Stakeholder:innen zu definierten Themen** über ein Online-Befragungstool und Expert:innen-Interviews
- » **Bewertung der Stakeholder:innen-Relevanz** für die priorisierten Themen und Bewertung der Auswirkungen für ausgewählte Stakeholder:innen-Themen



5. Evaluierung der Auswirkungen, Risiken und Chancen

- » **Analyse der Inside-out-** (Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft) **und Outside-in-Materialität** (Risiken und Chancen) der Short-List-Themen
- » Berücksichtigung vorhandener Daten, Entscheidung über die Erstellung zusätzlicher Analysen
- » Durchführung von **internen Expert:innen-Workshops** zur Validierung der Ergebnisse



6. Priorisierung wesentlicher Themen

- » **Erstellung einer Wesentlichkeitsmatrix** auf der Grundlage der Konsolidierung von Inside-out-, Outside-in- und Stakeholder:innen-Perspektiven
- » **Festlegung von Wesentlichkeitsschwellen**
- » Durchführung von **internen Expert:innen-Workshops** zur Validierung der Ergebnisse



7. Auswirkungen auf Strategie und Berichterstattung

- » Analyse der Änderungen in der Wesentlichkeitsbewertung und der möglichen **Auswirkungen auf Strategie und Geschäftsmodell**
- » **Mapping** der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse **zu den ESRS-Standards** und Ausarbeitung einer detaillierten Liste der Offenlegungsanforderungen auf Datenpunktebene

Es ist geplant, den Gesamtprozess der Wesentlichkeitsanalyse künftig alle fünf Jahre durchzuführen. Sollte es innerhalb des Konzerns zu signifikanten Änderungen kommen, erfolgt eine vorzeitige Aktualisierung. Unabhängig davon wird jährlich überprüft, ob die identifizierten wesentlichen IROs weiterhin relevant sind oder ob in der Nachhaltigkeitsberichterstattung Anpassungen hinsichtlich zu berichtender Angabepflichten und Datenpunkte erforderlich sind. Für das Geschäftsjahr 2025/26 wurde eine entsprechende Überprüfung bereits durchgeführt. Dabei wurden die IROs hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit überarbeitet und aktualisiert.

Für die eigenen Geschäftstätigkeiten wurde eine Spezifizierung des organisatorischen Geltungsbereichs vorgenommen, um zu identifizieren, ob ein IRO einzelne Geschäftseinheiten oder den gesamten Konzern betrifft. Für nicht vollkonsolidierte Unternehmen wurden keine zusätzlichen wesentlichen Auswirkungen identifiziert. Aufgrund ihrer finanziellen Unwesentlichkeit wurde ausgeschlossen, dass diese Unternehmen eine Quelle wesentlicher Risiken oder Chancen darstellen. Dementsprechend beziehen sich die IROs und KPIs im Nachhaltigkeitsbericht, die sich auf die eigene Wertschöpfung beziehen, auf den gleichen Konsolidierungskreis wie die Finanzberichterstattung. Sollten zukünftig wesentliche IROs im Zusammenhang mit beherrschten, jedoch nicht in den Konzernabschluss einbezogenen Einheiten festgestellt werden, werden diese in den Berichtsumfang aufgenommen.

Ausgenommen hiervon sind spezifische Datenpunkte, die nicht kontrollierte Unternehmen einschließen, wie z. B. Scope-3-Emissionen, in Übereinstimmung mit EFRAG IG 2 Value Chain.

Identifikation von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Zu Beginn des Prozesses wurde der Unternehmenskontext analysiert. Dies umfasste eine Betrachtung der Geschäftsaktivitäten, Geschäftsbeziehungen, vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten und betroffenen Interessengruppen, um die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren.

Zur Identifikation der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) orientierte sich die voestalpine unter anderem an der in den ESRS definierten Liste der Nachhaltigkeitsaspekte. Alle Aspekte wurden systematisch geprüft, um festzustellen, ob sie mit IROs in der eigenen oder vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette der voestalpine verbunden sind. Die Ermittlung und Priorisierung der wesentlichen Themen sowie die Ableitung der damit verbundenen tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgten im Rahmen eines strukturierten Projektmanagementprozesses zur CSRD-Implementierung. Hierfür wurden fachlich zuständige interne Expert:innen-Teams einbezogen, die im Zuge der Risiko- und Chancenanalyse systematisch prüften, ob diese aus den unternehmensbezogenen Auswirkungen oder aus wesentlichen Abhängigkeiten von Ressourcen und Stakeholder:innen resultieren.

Schwerpunkte im Zusammenhang mit spezifischen Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen, geografischen Gebieten oder anderen Faktoren wurden vorerst keine gesetzt.

Als methodische Grundlage für die IRO-Ermittlung dienten internationale Instrumente der unternehmerischen Sorgfaltspflicht sowie anerkannte Berichtsstandards, insbesondere die ESRS, die ISSB-Standards und weitere Vorgaben gemäß EFRAG-Umsetzungsleitlinien. Ergänzend wurden öffentlich verfügbare Risikolisten zu transitorischen und physischen Klimarisiken berücksichtigt.

Zur inhaltlichen Fundierung wurden externe Datenquellen wie wissenschaftliche Studien, Marktforschung und die Ergebnisse von Stakeholder:innen-Befragungen herangezogen.

Einbeziehung von Stakeholder:innen

Die Auswahl der Interessenträger:innen, die eingebunden wurden, hat das Projektkernteam getroffen. Dazu wurde zuerst ein Gespräch mit dem Experten für Stakeholder:innen-Management der voestalpine

geführt. Basierend darauf wurden die potenziell einzubindenden Stakeholder:innen in einem Workshop hinsichtlich ihrer Wichtigkeit und Zugänglichkeit bewertet. Die Wichtigkeit wurde daran bemessen, wie hoch das Interesse einer Stakeholder:innen-Gruppe an der nachhaltigen Entwicklung der voestalpine ist und wie groß ihr Einfluss auf das Unternehmen ist. Die Bewertung der Wichtigkeit war ausschlaggebend dafür, ob eine Stakeholder:innen-Gruppe eingebunden werden soll, und die Bewertung der Zugänglichkeit bestimmte, auf welche Art dies geschehen soll.

Um die Interaktionsmethodik für jede Stakeholder:innen-Gruppe zu bestimmen, wurden die Gruppen anhand ihrer Erreichbarkeit kategorisiert. Die Einbindung der Interessenträger:innen erfolgte auf zwei verschiedenen Wegen: mittels persönlicher Interviews und einer breit angelegten anonymen Online-Umfrage.

Darüber hinaus flossen interne Informationen ein, insbesondere bestehende Risikomatrizen der Fachbereiche sowie unternehmensinterne Berichte.

Im weiteren Verlauf der Wesentlichkeitsanalyse wurde eine Einschätzung von Stakeholder:innen eingeholt.

Insgesamt wurden 130 interne und externe Stakeholder:innen, die sich in Belegschaftsvertreter:innen, Lieferant:innen, Kund:innen, Aktionär:innen, Investor:innen und Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen unterteilen, in die Analyse einbezogen.

Bewertung von IROs

Alle identifizierten IROs wurden in mehreren Workshops bewertet – anhand der in den ESRS 1- und den EFRAG-Umsetzungsleitfäden für die Wesentlichkeitsanalyse vorgesehenen und nachfolgend erläuterten Kriterien. Alle relevanten internen Expert:innen wurden in den Bewertungsprozess eingebunden.

Bewertungsansatz für positive und negative Auswirkungen

Die Schwere positiver und negativer Auswirkungen wurde anhand von Bewertungsdimensionen evaluiert. Ausgangspunkt war die Ermittlung des Schweregrads einer Auswirkung, der anhand des Ausmaßes der Auswirkungen, des Umfangs der betroffenen Bereiche oder Personen und der Unabänderlichkeit im Falle negativer Auswirkungen bestimmt wurde.

Der Schweregrad beschreibt das Ausmaß des Schadens oder Nutzens, den eine Auswirkung auf Mensch und Umwelt hat oder haben kann – einschließlich irreversibler Schäden und langfristiger Beeinträchtigungen betroffener Menschen oder Ökosysteme. Bei potenziellen Auswirkungen floss zusätzlich die Eintrittswahrscheinlichkeit in die Bewertung ein. Diese basiert auf historischen Daten, aktuellen Trends und wissenschaftlichen Prognosen.

Für potenzielle menschenrechtsbezogene Auswirkungen hatte der Schweregrad der Auswirkungen Vorrang vor ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit.

Bewertungsansatz für Risiken und Chancen

Auch die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen wurde über Bewertungsdimensionen ermittelt. Ausgangspunkt war das potenzielle Ausmaß des finanziellen Effekts, das mit der Eintrittswahrscheinlichkeit multipliziert wurde.

Ermittlung der Berichtspflichten auf Basis wesentlicher IROs

Nachdem die IROs identifiziert und bewertet wurden, erfolgte die Klassifizierung der für diesen Nachhaltigkeitsbericht wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Dazu wurden Schwellenwerte für die Wesentlichkeit von IROs festgelegt. IROs, die den definierten Schwellenwert von 2 (von 3) erreichten bzw. überschritten, wurden als wesentlich eingestuft.

Zusätzlich wurden Nachhaltigkeitsaspekte als wesentlich eingestuft, wenn sie von den Stakeholder:innen als relevant bewertet wurden oder mindestens eine zugeordnete negative Auswirkung mit menschenrechtlicher Relevanz aufwiesen.

Verankerung der Wesentlichkeitsanalyse in Governance und Konzernprozessen

Alle Entscheidungen im Rahmen der Wesentlichkeitsprüfung wurden auf Basis der beschriebenen Bewertungen konsensual im Kernteam getroffen. Ein spezialisiertes externes Beratungsunternehmen begleitete den Prozess, sicherte die Einhaltung der ESRS-Vorgaben und sorgte dafür, dass Entscheidungen auf einer sachlichen und objektiven Grundlage basierten. Die finalen Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Rahmen eines Sustainability Board Meetings präsentiert und freigegeben.

Der Prozess zur Ermittlung, Bewertung und zum Management von Auswirkungen und Risiken ist mit dem konzernweiten Risikomanagement der voestalpine abgestimmt. Group Sustainability und die Abteilung Revision und Risikomanagement arbeiten hierbei zusammen: Nachhaltigkeitsrisiken, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert werden, werden anschließend vom Risikomanagement nach den konzernweit geltenden Bewertungsmaßstäben und gleichwertig zu anderen Geschäftsrisiken analysiert. Die Ergebnisse dieser Bewertungen fließen in das konzernale Risikoprofil ein und bilden die Grundlage für die Ableitung gezielter Maßnahmen zur Risikominderung.

Auch die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen Chancen werden in bestehende Managementverfahren der voestalpine überführt – insbesondere in die strategische Unternehmensplanung und das Innovationsmanagement. Ziel ist es, diese Chancen systematisch zu nutzen – etwa durch Erschließen neuer Marktpotenziale, die Entwicklung und Einführung nachhaltiger Produkte zur langfristigen Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.

IRO-1 – E1 KLIMAWANDEL

Die voestalpine hat folgende Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen vorgenommen:

Ermittlung der wesentlichen Klimaauswirkungen

Als Teil der Wesentlichkeitsanalyse wurden die Aktivitäten und Pläne der voestalpine überprüft, um tatsächliche und potenzielle künftige Quellen von Treibhausgasemissionen und gegebenenfalls Ursachen für andere klimabezogene Auswirkungen zu ermitteln, indem die Treibhausgasbilanz für Scope 1, 2 und 3 berechnet wurde. Weitere Informationen zur THG-Bilanzierung sind unter E1-6 zu finden.

Aufgrund der energie- und THG-intensiven Aktivitäten wurde die tatsächliche wesentliche negative Auswirkung von THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3) identifiziert.

Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher klimabezogener Risiken und Chancen der voestalpine

Im Rahmen von klimabezogenen Szenarioanalysen hat die voestalpine ihre wesentlichen klimabezogenen Risiken und Chancen identifiziert. Diese sind detailliert im Abschnitt ESRS 2 SBM-3 der Allgemeinen Angaben beschrieben und werden in physische sowie transitorische Klimarisiken unterteilt.

Die physischen Klimarisiken wurden standortspezifisch analysiert, während die transitorischen Klimarisiken die Dekarbonisierung der gesamten Stahlproduktion abdecken. Die identifizierten Risiken aus beiden Kategorien fließen in die Resilienzanalyse ein, welche die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber diesen klimabedingten Risiken und Chancen bewertet.

Die Risikoanalysen erfolgen zunächst auf Bruttobasis, das heißt, die Risiken und Chancen werden in ihrer natürlichen Form betrachtet – so, wie sie das Geschäft ohne Berücksichtigung von Gegenmaßnahmen beeinflussen könnten. Anschließend wird die Nettosicht analysiert, bei der die Risiken und Chancen nach Umsetzung von Gegenmaßnahmen erneut bewertet werden. Auf Grundlage dieser beiden Betrachtungsdimensionen wird die Resilienz des Unternehmens gegenüber klimabedingten Risiken und Chancen ermittelt.

Die bei den Analysen verwendeten Klimaszenarien sind mit den kritischen klimabezogenen Annahmen im Abschluss vereinbar (siehe weiterführend auch Konzernabschluss B.2. Wesentliche Ermessensentscheidungen und Schätzungen).

Physische Klimarisikoanalyse

Für die physische Szenarioanalyse, welche im Rahmen der EU-Taxonomie durchgeführt wurde und sämtliche Anforderungen der ESRS miterfüllt, kamen verschiedene Klimaszenarien einer simulationsbasierten Lösung zur Anwendung. Die Analyse umfasste wesentliche Standorte mit einem Assetwert über 10 Mio. EUR sowie strategische Knotenpunkte innerhalb des eigenen Betriebs. Dadurch kann sichergestellt werden, dass das wesentliche Sachanlagevermögen durch die physische Risikoanalyse entsprechend abgedeckt ist. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurden in der Analyse nicht berücksichtigt. Aufgrund der hohen Diversifizierung von Lieferant:innen- und Kund:innen-Segmenten werden jedoch keine signifikanten physischen Klimarisiken in diesen Bereichen erwartet.

Das Vorgehen der Szenarioanalyse für physische Klimarisiken erfolgte anhand von drei Schritten, wobei als erstes die Risiken identifiziert, daraufhin die Szenarien berechnet und als dritter Schritt Anpassungslösungen evaluiert und bewertet wurden. Die Risikoidentifizierung umfasst die Bewertung der Wirtschaftstätigkeit und die Klimarisikobewertung, um festzustellen, welche physischen Klimarisiken die Wirtschaftstätigkeit beeinträchtigen können. Die Szenarienberechnung beinhaltet die physische Klimarisikobewertung basierend auf den neuesten Klimaprojektionen und Zukunftsszenarien, um die Risiken im Verhältnis zur Tätigkeit und ihrer Lebensdauer zu analysieren. Bei der Festlegung von Anpassungslösungen werden Lösungen bewertet, die das physische Klimarisiko reduzieren können.

Die mit dem Klimawandel im Zusammenhang stehenden kurz- und mittelfristigen physischen Schwachstellen aus Elementarereignissen – z. B. Hoch- oder Niederwasser, Schneelast, Trockenheit, Stürme und starke Winde oder Temperaturschwankungen – wurden im Rahmen der Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung ermittelt und berichtet. Mithilfe einer simulationsbasierten Lösung zur Identifizierung, Quantifizierung und Offenlegung von physischen Klimarisiken konnten detaillierte Klimarisikoanalysen für alle relevanten Betriebsstandorte erarbeitet werden. Physische Klimarisiken wurden identifiziert, anhand der variablen Eintrittswahrscheinlichkeit, des Umfangs und der Dauer der Gefahren quantifiziert und schließlich dokumentiert. Als Methodengrundlage fungieren die vom Weltklimarat (IPCC) verwendeten repräsentativen Konzentrationspfade RCP 8,5 (= 4,8 °C Erwärmung bis 2100), RCP 6,0 (= 3 bis 4 °C bis 2100), RCP 4,5 (= 2,6 °C bis 2100) und RCP 2,6 (= Unter-2-°C-Ziel) der Zukunftsszenarien sowie Sachstandsberichte zum Klimawandel vom Weltklimarat und zentrale Copernicus-Dienste der Europäischen Kommission. Starke Regenfälle, Überflutungen und Murenabgänge wurden beispielsweise für den voestalpine-Konzern als wesentliche akute Klimarisiken identifiziert. Ein chronisches Klimarisiko sind beispielsweise klimabedingte Pegelschwankungen von Flüssen, die die Schiffbarkeit beeinträchtigen (z. B. auf der Donau) und dadurch Lieferkettenprobleme verursachen können.

Die physische Klimarisikoanalyse betrachtet mit den ausgewählten Szenarien Risiken bis zum Jahr 2100. Durch die Einbeziehung der RCP-Szenarien werden kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte (gemäß ESRS) abgedeckt. In der Eisen- und Stahlindustrie sind die Investitionszyklen typischerweise lang; metallurgische Anlagen (z. B. Electric Arc Furnace – EAF) werden oft über mehrere Jahrzehnte betrieben. Die Nutzung der ausgewählten Szenarien stellt daher sicher, dass alle relevanten physischen Risiken und Chancen in Bezug auf Vermögen und Geschäftstätigkeit in der Analyse berücksichtigt werden.

Basierend auf den Ergebnissen der physischen Klimarisikobewertung, welche die Brutto-Sicht der Risiken aufzeigen, wurden gegebenenfalls Anpassungslösungen ermittelt und in Umsetzung gebracht. Diese wurden auf Ebene der wesentlichen Standorte definiert und umgesetzt.

Darüber hinaus nutzt der voestalpine-Konzern zur Erfüllung der DNSH-Kriterien der EU-Taxonomie-Verordnung auch seine weltweit breitflächig in den Gesellschaften implementierten Managementsysteme, wie etwa die nach ISO 14001 oder EMAS zertifizierten Umweltmanagementsysteme. Diese Systeme gewährleisten, dass Umwelteinwirkungen identifiziert und im lokalen Umfeld des jeweiligen Standorts auf Relevanz geprüft sowie gegebenenfalls nötige Anpassungslösungen zur Reduktion erarbeitet werden. Die Betrachtungen umfassen bzw. berücksichtigen dabei insbesondere die Umweltaspekte Wasser (nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen) und Biodiversität (Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme). Die Umweltmanagementsysteme legen fest, wie die jeweiligen Gesellschaften ihre Umweltleistung verbessern, rechtliche und sonstige Verpflichtungen erfüllen und lokale Umweltziele erreichen können. Gemäß dem Plan-Do-Check-Act-Ansatz (PDCA-Zyklus) werden Umweltziele definiert und daraus erforderliche Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt:

» **Plan (Planen):**

Identifizieren und Analysieren von Problemen oder Verbesserungspotenzialen, Festlegung von Zielen und Entwicklung eines detaillierten Umsetzungsplans

» **Do (Durchführen):**

Umsetzung erforderlicher Maßnahmen gemäß Umsetzungsplan

» **Check (Überprüfen):**

Überwachen und Bewerten der Umsetzungsergebnisse, um festzustellen, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden

» **Act (Handeln):**

Ableitung und Umsetzung weiterer Maßnahmen basierend auf den Ergebnissen der Überprüfung

Transitorische Klimarisikoanalyse

Neben den physischen Klimarisiken wurden auch transitorische Risiken und Chancen analysiert, um die Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells und der Strategie der voestalpine unter verschiedenen Dekarbonisierungspfaden und regulatorischen Entwicklungen zu bewerten.

Die transitorische Klimarisikoanalyse basiert auf den NGFS-Szenarien (Network for Greening the Financial System; Szenarien: Net-Zero 2050 (1,5 °C), Below 2 °C und Delayed Transition), die in den ESRS als geeignete Datenquelle anerkannt sind. Die voestalpine wählte diese Klimaszenarien, da sie explizit Variablen für die Grundstoffindustrie, inklusive Stahl, berücksichtigt und damit das Geschäftsmodell der voestalpine widerspiegeln. Innerhalb des NGFS-Datensatzes wurde das REMIND-MAGPIE-Modell herangezogen, welches auf integrierten, global konsistenten makroökonomischen und energie-wirtschaftlichen Modellannahmen mit regionaler Aggregation beruht.

Für die Analyse transitorischer Klimarisiken konzentrierte sich die voestalpine auf das „Delayed Transition“-Szenario. Dieses geht davon aus, dass die weltweiten jährlichen Emissionen bis 2030 nicht signifikant sinken, wodurch verschärfte politische Maßnahmen zur Begrenzung der Erderwärmung auf 2 °C erforderlich werden. Die Wahl dieses Szenarios begründet sich in der hohen Relevanz der damit verbundenen Übergangsrisiken für die Stahlindustrie. Die weiteren NGFS-Szenarien werden fortlaufend beobachtet, um auf sich verändernde Rahmenbedingungen reagieren zu können.

Zentrale Übergangsereignisse, die für die Stahlindustrie von Bedeutung sind, wurden systematisch untersucht. Dazu zählen die Entwicklung des CO₂-Preises, regulatorische Anforderungen, die Volatilität der Energiemärkte, veränderte Markt- und Kund:innen-Erwartungen sowie Veränderungen im Kapitalmarkt. Die Auswirkungen dieser Faktoren wurden detailliert analysiert, dokumentiert und hinsichtlich ihrer Relevanz für das Geschäftsmodell der voestalpine bewertet.

Die abschließende Bewertung der Wesentlichkeit aller identifizierten Risiken und Chancen erfolgte anhand einer Wesentlichkeitsmatrix mit den Dimensionen Schadensausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit. Diese Bewertung wurde in einem interdisziplinären Workshop durch ein Expert:innen-Team vorgenommen und anschließend durch Fachspezialist:innen aus verschiedenen Unternehmensbereichen validiert. Zur Festlegung des zeitlichen Bezugsrahmens wurden transitorische Risiken in kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume unterteilt: weniger als ein Jahr als kurzfristig, ein bis fünf Jahre als mittelfristig, fünf bis zehn Jahre als langfristig und über zehn Jahre als erweitert langfristig. Grundsätzlich wurden alle Risiken in der Brutto-Betrachtung bewertet. Die Netto-Betrachtung wurde nur nach Abschluss der Gegenmaßnahmen angewandt. Wie in E1-1 zu der Analyse der gebundenen Treibhausgase beschrieben, wurden nach aktuellem Stand keine wesentlichen Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten identifiziert, die im Widerspruch zu den Zielen einer klimaneutralen Wirtschaft stehen würden.

Die wesentlichen Risiken und Chancen werden im Kapitel SBM-3 dargestellt und erläutert.

IRO-1 – E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden Anlagen und Standorte hinsichtlich wesentlicher Luft-, Wasser- und Bodenemissionen überprüft. Dabei lag der Fokus insbesondere auf Anlagen, die unter die Industrial Emissions Directive (IED) fallen, sowie auf solchen, die gemäß dem Europäischen Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister (E-PRTR) berichtspflichtig sind. Die voestalpine hat zudem an Produktionsstandorten, die aus Konzernsicht entweder erhebliche Umweltauswirkungen haben oder einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der konzernweiten Umweltleistung leisten, Umweltmanagementsysteme implementiert. Diese Systeme sind unter E2-1 ausführlich beschrieben. Die Erkenntnisse aus diesen Umweltmanagementsystemen flossen in die Bewertung wesentlicher Standorte und Geschäftstätigkeiten mit ein. Eine separate Analyse der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wurde nicht durchgeführt.

Mikroplastik wird prozessbedingt weder als Rohstoff im Herstellungsprozess eingesetzt noch ist es in den Produkten der voestalpine enthalten. Daher stellt es kein wesentliches Thema dar.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden betroffene Gemeinschaften in die Stakeholder:innen-Analyse (durch direkte Interviews) einbezogen, während die Umweltmanagementsysteme in Abstimmung mit Behörden, Fachexpert:innen und gegebenenfalls lokalen Vertreter:innen entwickelt und umgesetzt werden. Dabei wurden sowohl Anliegen als auch potenzielle Auswirkungen der voestalpine auf diese Gemeinschaften im Hinblick auf Umweltverschmutzung erfasst. Die Rückmeldungen der Interessenträger:innen flossen in die Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen ein.

Folgende Liste enthält jene Betriebsstandorte und Geschäftstätigkeiten, die im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung als wesentlich eingestuft wurden:

Standort	Geschäftstätigkeit	Land
voestalpine Stahl GmbH	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine Grobblech GmbH	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine BÖHLER Edelstahl GmbH & Co KG	Produktionsstandort	Österreich
Villares Metals S.A.	Produktionsstandort	Brasilien
Uddeholms AB	Produktionsstandort	Schweden
voestalpine BÖHLER Bleche GmbH & Co KG	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine Stahl Donawitz GmbH	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine Rail Technology GmbH	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine Steel Service Center Polska Sp. z o.o.	Produktionsstandort	Polen
voestalpine Railway Systems JEZ, S.L.	Produktionsstandort	Spanien

IRO-1 – E3 WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der voestalpine entlang der Wertschöpfungskette wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bewertet, wobei auch bestehende Abhängigkeiten evaluiert wurden. Zudem hat das Unternehmen seine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten auf Basis der Erkenntnisse aus den Umweltmanagementsystemen (siehe nähere Informationen dazu in IRO-1 – E1) und einer eigens durchgeführten Water-Footprint- und Water-Scarcity-Studie (siehe E3-4 für detailliertere Informationen) an wesentlichen Produktionsstandorten überprüft.

Die gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Bewertung ein. Dabei wurde festgestellt, dass an den Produktionsstandorten teilweise erhebliche Mengen an Flusswasser zu Kühlzwecken entnommen werden, was potenziell negative Auswirkungen auf lokale Ökosysteme haben kann. Eine geringe Anzahl an Standorten des voestalpine-Konzerns befindet sich in Regionen, die von Wasserstress betroffen sind. Der damit verbundene Wasserverbrauch entspricht 2 % des Gesamtwasserverbrauchs und ist insgesamt von untergeordneter Bedeutung für die eigenen Tätigkeiten oder die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (siehe dazu ESRS E3-4 Wasserverbrauch).

Zudem wurden keine Gebiete identifiziert, die von Wasserrisiken betroffen sind oder eine direkte Schnittstelle zu Meeren oder Meeresressourcen aufweisen.

Darüber hinaus führt die voestalpine einen kontinuierlichen Dialog zu wasserbezogenen Themen in Form von persönlichen Gesprächen und Umfragen mit Anrainer:innen an den großen Produktionsstandorten durch. Zudem arbeitet die voestalpine eng mit Interessenvertretungen sowie Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen zusammen, um sicherzustellen, dass die Belange aller relevanten Stakeholder:innen umfassend berücksichtigt werden und in Entscheidungsprozesse einfließen.

Im Zuge der Water-Footprint-Studie wurde festgestellt, dass in der vorgelagerten Wertschöpfungskette Wasser für die Bereitstellung und Vorbereitung von Rohstoffen von wesentlicher Bedeutung ist. Die folgende Liste fasst die wesentlichen Rohstoffe, Lieferantensektoren und Herkunftsregionen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette des Konzerns zusammen.

Material	Sektor	Herkunftsregion
Eisenerze	Rohstoffbereitstellung	Europa
		Australien
		Südamerika
		Nordamerika
		Südafrika
Kohle	Rohstoffbereitstellung	Australien
		Europa
		Nordamerika
Schrott	Sekundärrohstoffwirtschaft	Europa
Aluminium	Sekundärrohstoffwirtschaft	Europa
Legierungen (Chrom, Mangan, Nickel etc.)	Rohstoffbereitstellung	Europa
		Australien
		Südamerika
		China
		Südafrika
Brannkalk	Rohstoffbereitstellung	Nordamerika
		Europa
Magnesit	Rohstoffbereitstellung	Europa
		Australien
Calciumcarbid	Rohstoffbereitstellung	Europa

IRO-1 – E4 BIOLOGISCHE VIelfALT UND ÖKOSYSTEME

Auf Basis der im IRO-1 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse wurden Auswirkungen auf biologische Vielfalt und Ökosysteme entlang der Wertschöpfungskette bewertet. Eine potenziell negative Auswirkung auf Ökosysteme wurde in der vorgelagerten Wertschöpfungskette identifiziert, welche insbesondere bei der Produktion von Schlüsselrohstoffen wie Eisenerz und Kohle auftreten könnte. Darüber hinaus wurden für den eigenen Betrieb die Abhängigkeiten von Biodiversität, Ökosystemen und Ökosystemdienstleistungen analysiert. Die Analyse zu Abhängigkeiten wurde mittels einer internen Expert:innen-Runde im Zuge von Workshops ermittelt und bewertet. Zusätzlich wurden die Schmelzbetriebe und jene Standorte in der Nähe von schutzbedürftigen Gebieten mittels orts- und branchenbezogenem Risikofilter analysiert, der verschiedene Einflüsse auf Biodiversität bewertet hat. Dabei ergab sich, dass an relevanten Standorten keine Geschäftsabläufe oder Tätigkeiten mit direkter Schnittstelle zu Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen bestehen. Ziel war es, zu identifizieren, inwieweit betriebliche Abläufe auf biologische Vielfalt und Ökosysteme angewiesen sind. Die voestalpine betreibt einen Standort in einem biodiversitätssensiblen Gebiet, 15 Standorte befinden sich in der Nähe von solchen Schutzgebieten. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass an den untersuchten Standorten aktuell keine signifikanten Geschäftsaktivitäten mit direkter funktionaler Abhängigkeit von konkreten Ökosystemdienstleistungen oder Biodiversität bestehen. In der Risikoanalyse zeigte sich ebenfalls, dass sich an den eigenen Standorten keine wesentlichen Auswirkungen auf den Zustand von Arten ergeben. Ebenso zeigte diese Betrachtung keine wesentlichen Einflüsse auf die Ausdehnung und den Zustand von Ökosystemen, unter anderem durch Landdegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung.

Die voestalpine erkennt an, dass verschiedene Faktoren – darunter Treibhausgasemissionen, Veränderungen der Land-, Süßwasser- und Salzwassernutzung, die direkte Nutzung biologischer Ressourcen, invasive gebietsfremde Arten, Umweltverschmutzung sowie der Klimawandel – Auswirkungen auf die Biodiversität haben können. Da diese Zusammenhänge jedoch auch global auftreten und nicht nur unmittelbar auf spezifische Ökosysteme oder lokale Standorte wirken, sind Wechselwirkungen schwer quantifizierbar. Während der Biodiversitätsverlust ein lokales Phänomen ist, wirken beispielsweise Emissionen weltweit – daher wird der direkte Einfluss von Klimawandel, Wassernutzungsänderungen, Nutzung biologischer Ressourcen, invasiven Arten und Umweltverschmutzung auf den Biodiversitätsverlust nicht als wesentliches Thema für die voestalpine betrachtet.

Im Rahmen der Analyse wurden somit auch keine physischen, transitorischen oder systemischen Risiken im Zusammenhang mit Biodiversität identifiziert. Daher ist eine Resilienzanalyse in Bezug auf Biodiversität aus aktueller Sicht für die voestalpine nicht relevant. Risiken und Chancen werden jedoch regelmäßig überprüft, und bei veränderten Rahmenbedingungen erfolgen entsprechende Analysen.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde eine Stakeholder:innen-Befragung durchgeführt, bei der betroffene Gemeinschaften in der Nähe eigener Unternehmensstandorte einbezogen wurden. Dies erfolgte durch persönliche Interviews mit dem Ziel, potenzielle negative Auswirkungen im Hinblick auf Biodiversität zu erfassen. Gemeinschaften entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette waren dabei nicht Zielgruppe der Befragung. Die gewonnenen Erkenntnisse flossen maßgeblich in die Identifikation wesentlicher Themen ein. Zum aktuellen Zeitpunkt konnten keine signifikanten negativen Auswirkungen auf die einbezogenen Gemeinschaften im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt festgestellt werden.

Auch wenn keine wesentlichen negativen Auswirkungen im eigenen Betrieb identifiziert wurden, setzt die voestalpine Aktivitäten zur Erhaltung der biologischen Vielfalt im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben um. Diese orientieren sich an verschiedenen Rechtsvorschriften, darunter die Richtlinie 2009/147/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Erhaltung der wildlebenden Vogelarten sowie die Richtlinie 92/43/EWG des Rates zur Erhaltung natürlicher Lebensräume sowie wildlebender Tiere und Pflanzen.

Zudem führt das Unternehmen Umweltverträglichkeitsprüfungen gemäß Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe g der Richtlinie 2011/92/EU durch. Bei Tätigkeiten in Drittländern richtet sich die voestalpine nach den jeweiligen nationalen Bestimmungen sowie internationalen Standards, wie beispielsweise der Leistungsnorm 6 der International Finance Corporation (IFC) zur Erhaltung der biologischen Vielfalt und nachhaltigen Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen.

Neben den genannten Aktivitäten in Bezug auf die eigenen Standorte hat die voestalpine ebenfalls Maßnahmen zur Mitigation negativer Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette eingeführt. Nähere Details finden sich im Kapitel E4-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen.

IRO-1 – E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Zur Identifizierung der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft entlang der Wertschöpfungskette wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die Ressourcenzuflüsse, -abflüsse sowie anfallende Abfälle der voestalpine systematisch analysiert und bewertet. Zusätzlich wurde 2024 eine Value-Chain-Analyse zur Identifikation von Hochrisikoländern in der vorgelagerten Wertschöpfungskette durchgeführt. Für die Analyse wurden zunächst die relevanten Länder in der vorgelagerten Wertschöpfungskette der voestalpine identifiziert. Anschließend wurden Risikokategorien (Fair Business Practices, Human Rights & Ethics, Environment, Labour

Rights) den ESRS-Standards zugeordnet, Bewertungsskalen definiert und die Länder nach ihrem Risiko-
profil (Low, Medium, High Risk) eingestuft. Die gewonnenen Erkenntnisse wurden im Rahmen der
Wesentlichkeitsbewertung berücksichtigt.

Als wesentliche Ressourcenzuflüsse in der voestalpine wurden Eisenerz, Kokskohle, Stahlschrott, Legie-
rungen und Wasser identifiziert. Mit der Transformation der Produktionsprozesse steigt kontinuierlich
der Bedarf an Stahlschrott und HBI, der Bedarf an Eisenerz und Kokskohle wird geringer. Hier liegt ein
spezieller Fokus auf der zukünftigen Beschaffung der gesteigerten Mengen von Stahlschrott im Rahmen
der Wertschöpfungskette. Die Beschaffungsprozesse basieren auf den Einkaufsgrundsätzen und der
Konzernstrategie 2030+.

Schlüsselrohstoffe 2025/26	Steel Division	High Performance Metals Division	Metal Engineering Division	Metal Forming Division
Eisenerz	X		X	
Kokskohle	X		X	
Stahlschrott	X	X	X	
Legierungen	X	X	X	
Wasser	X	X	X	X

Dabei flossen Erkenntnisse aus den Umweltmanagementsystemen ebenso ein wie die Recycling-
fähigkeit der Produkte, die Materialeigenschaften der eingesetzten Rohstoffe und die Möglichkeiten
zur Wiederverwertung.

Die Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft betreffen insbesondere die Bereiche der Stahlproduk-
tion, die Verarbeitung von Metallprodukten sowie die Verwertung von Reststoffen. Die wesentlichen
genutzten Ressourcen sind unter E5-4 Ressourcenzuflüsse detailliert beschrieben.

Die relevanten Aspekte der Ressourcennutzung erstrecken sich über die vor- und nachgelagerte Wert-
schöpfungskette und umfassen die Beschaffung von Primärrohstoffen. Zudem spielt die Verwertung
der Produkte am Ende ihres Lebenszyklus eine zentrale Rolle, da die voestalpine darauf abzielt, Ma-
terialien möglichst lange im Kreislauf zu halten. Die zentrale negative Auswirkung konzentriert sich
vor allem auf die vorgelagerte Wertschöpfungskette durch die Gewinnung und Verarbeitung von Primär-
rohstoffen. Zentrale Maßnahmen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft im eigenen Betrieb und in der
vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette finden sich im Kapitel E5-2.

Die Weiterentwicklung zu einer konzernalen Kreislaufwirtschaftsstrategie ist erforderlich, um die Roh-
stoffversorgung langfristig zu gewährleisten und die Nachhaltigkeitsziele der voestalpine maßgeblich
zu unterstützen. Nähere Informationen zur Circular-Economy-Strategie finden sich im Kapitel E5-1.

Im Zuge der strategischen Transformation sieht sich die voestalpine mit der wesentlichen Herausfor-
derung konfrontiert, die Produktqualität mit höherem Schrotteinsatz unverändert zu gewährleisten.

Konsultationen mit zentralen Stakeholder:innen wurden im Rahmen der Stakeholder:innen-Analyse
der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurden gezielt Einschätzungen zur Ressourcennut-
zung und Kreislaufwirtschaft erhoben. Die Rückmeldungen betroffener Gemeinschaften sowie weite-
rer relevanter Stakeholder:innen, darunter Kund:innen und Forschungseinrichtungen, flossen in die
Wesentlichkeitsbewertung ein und wurden bei der Wesentlichkeitsbewertung berücksichtigt.

IRO-1 – G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde eine Befragung von internen und externen Stakeholder:innen durchgeführt, um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung zu erfassen. Dabei wurden verschiedene Kriterien herangezogen, unter anderem der Standort der wirtschaftlichen Aktivitäten, die Art der ausgeübten Tätigkeit sowie der Unternehmenssektor. Besondere Aufmerksamkeit galt Standorten mit erhöhten regulatorischen Anforderungen oder spezifischen Compliance-Risiken, während auch branchenspezifische Vorschriften und Marktbedingungen systematisch in die Bewertung einfließen.

IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Die Inhalte des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts wurden auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Die genaue Vorgehensweise im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse kann im Abschnitt IRO-1 nachgelesen werden. Die Auswahl der Datenpunkte basierte auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse. Darauf aufbauend wurde eine Relevanzanalyse der einzelnen Datenpunkte unter Einbeziehung der jeweiligen Fachabteilungen durchgeführt. Die Wesentlichkeit und Anwendbarkeit einzelner Datenpunkte wurde unter Beachtung der schrittweisen Einführung von Angabepflichten evaluiert. Zusätzlich wurden diese um unternehmensspezifische Datenpunkte zum Thema „Innovation, Forschung & Entwicklung“ sowie um die zusätzliche Angabe „Steuern“ ergänzt.

In der nachfolgenden Tabelle sind alle im Nachhaltigkeitsbericht offengelegten Angabepflichten (inkl. Seitenverweisen) aufgelistet:

ANGABEPFLICHTEN SOWIE ANWENDUNGSANFORDERUNGEN IN THEMENBEZOGENEN ESRS, DIE ZUSAMMEN MIT DEN ALLGEMEINEN ANGABEPFLICHTEN DES ESRS 2 GELTEN (ESRS 2 ANLAGE C)

		Seitenangabe im Geschäftsbericht
Allgemeine Informationen		
ESRS 2	Allgemeine Informationen	S. 104
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	S. 104
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	S. 105
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	S. 108
GOV-1 G1	Unternehmensführung	S. 111
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	S. 112
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	S. 112
GOV-3 E1	Klimawandel	S. 113
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	S. 113
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 116
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (Übergangsbestimmung für SBM-1 40 b, c wird genutzt)	S. 119
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	S. 128
SBM-2 S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	S. 131
SBM-2 S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S. 131
SBM-2 S3	Betroffene Gemeinschaften	S. 131
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (Übergangsbestimmung für SBM-3 48 e wird genutzt)	S. 131
SBM-3 E1	Klimawandel	S. 134
SBM-3 E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	S. 136
SBM-3 S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	S. 136
SBM-3 S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S. 137
SBM-3 S3	Betroffene Gemeinschaften	S. 138
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 139
IRO-1 E1	Klimawandel	S. 144
IRO-1 E2	Umweltverschmutzung	S. 147
IRO-1 E3	Wasser- und Meeresressourcen	S. 148
IRO-1 E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	S. 149
IRO-1 E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 150
IRO-1 G1	Unternehmensführung	S. 152
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	S. 152

Umwelt

Angaben nach Art. 8 der Verordnung 2020/852 (EU-Taxonomie-Verordnung) S. 168

ESRS E1 Klimawandel S. 180

SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 180
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	S. 183
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	S. 186
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	S. 187
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	S. 192
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	S. 195
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	S. 197
E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Übergangsbestimmung

ESRS E2 Umweltverschmutzung S. 202

SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 202
E2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	S. 202
E2-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	S. 204
E2-3	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	S. 206
E2-4	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	S. 206

ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen S. 209

SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 209
E3-1	Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	S. 209
E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	S. 211
E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	S. 211
E3-4	Wasserverbrauch	S. 212

ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme S. 214

SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 214
E4-1	Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell	S. 214
E4-2	Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	S. 215
E4-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	S. 215
E4-4	Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	S. 216

ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft S. 217

SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 217
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 217
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 221

		Seitenangabe im Geschäftsbericht
--	--	-------------------------------------

Umwelt

E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 222
E5-4	Ressourcenzuflüsse	S. 224
E5-5	Ressourcenabflüsse	S. 225

Innovation, Forschung und Entwicklung S. 228

SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 228
I, F&E-1	Konzepte im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung	S. 229
I, F&E-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung	S. 233
I, F&E-3	Ziele im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung	S. 239
I, F&E-4	Kennzahlen im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung	S. 239

		Seitenangabe im Geschäftsbericht
--	--	-------------------------------------

Soziales

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens S. 242

SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 242
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	S. 243
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen	S. 252
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	S. 254
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S. 255
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S. 263
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	S. 266
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	Übergangsbestimmung
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog (Übergangsbestimmung gemäß ESRS wird genutzt)	S. 267
S1-9	Diversitätskennzahlen	S. 268
S1-10	Angemessene Entlohnung	S. 269
S1-12	Menschen mit Behinderungen	Übergangsbestimmung
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Übergangsbestimmung
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit (Übergangsbestimmung gemäß ESRS wird genutzt)	S. 269
S1-15	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Übergangsbestimmung

		Seitenangabe im Geschäftsbericht
Soziales		
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	S. 270
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	S. 271
ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette		S. 275
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 275
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	S. 276
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	S. 280
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	S. 280
S2-4	Ergreifen von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	S. 281
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S. 284
ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften		S. 286
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 286
S3-1	Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	S. 286
S3-2	Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen	S. 288
S3-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können	S. 290
S3-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S. 292
S3-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S. 293
		Seitenangabe im Geschäftsbericht
Unternehmensführung		
ESRS G1 Unternehmensführung		S. 294
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 294
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	S. 295
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	S. 306
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	S. 308
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	S. 311
Steuern		S. 312

Zusammenfassend findet sich nachfolgend eine Übersicht aller Datenpunkte, die sich aus anderen in ESRS 2 Anlage B aufgeführten EU-Rechtsvorschriften ergeben, inkl. Referenz zur jeweiligen Seitenzahl oder Information, dass der Datenpunkt als nicht wesentlich bewertet wurde.

LISTE DER DATENPUNKTE IN GENERELLEN UND THEMENBEZOGENEN STANDARDS, DIE SICH AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN ERGEBEN (ESRS 2 ANLAGE B)

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹	(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen, Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission ⁵ , Anhang II		wesentlich	S. 109
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 111
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht, Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 114
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission ⁶ , Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		nicht wesentlich	n. a.
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		nicht wesentlich	n. a.
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 ⁷ , Artikel 12 Absatz 1		nicht wesentlich	n. a.
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht wesentlich	n. a.
			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1		nicht wesentlich	n. a.
			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht wesentlich	n. a.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹	(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050, Absatz 14				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	wesentlich	S. 184
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind, Absatz 16 Buchstabe g		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		wesentlich	S. 186
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele, Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		wesentlich	S. 193
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren), Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				wesentlich	S. 195
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix, Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	S. 195
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	S. 196
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen, Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		wesentlich	S. 198
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen, Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		wesentlich	S. 200

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹	(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
ESRS E1-7 Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ -Gutschriften, Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	nicht wesentlich	n. a.
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken, Absatz 66			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		wesentlich (Übergangsbestimmung)	n. a.
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko			wesentlich (Übergangsbestimmung)	n. a.
ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden, Absatz 66 Buchstabe c						
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen, Absatz 67 Buchstabe c		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			wesentlich (Übergangsbestimmung)	n. a.
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen, Absatz 69			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		wesentlich (Übergangsbestimmung)	n. a.
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				wesentlich	S. 207
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen, Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				wesentlich	S. 211
ESRS E3-1 Spezielle Strategie, Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				wesentlich	S. 209
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere, Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n. a.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹	(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers, Absatz 28 Buchstabe c	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				wesentlich	S. 212
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten, Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				wesentlich	S. 212
ESRS 2 – SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	S. 136
ESRS 2 – SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe b	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				wesentlich	S. 136
ESRS 2 – SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe c	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				wesentlich	S. 136
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft, Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n. a.
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere, Absatz 24 Buchstabe c	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n. a.
ESRS E4-2 Konzepte zur Bekämpfung der Entwaldung, Absatz 24 Buchstabe d	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich	n. a.
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle, Absatz 37 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				wesentlich	S. 227
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle, Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	S. 227
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit, Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 136
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit, Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 136
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	S. 246

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹	(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 246
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels, Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 246
ESRS S1-1 Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 250
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden, Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 255
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle, Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich (tlw. Übergangsbestimmung)	S. 269
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage, Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich (Übergangsbestimmung)	n. a.
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 270
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane, Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 271
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung, Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 271
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 104 Buchstabe a	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		wesentlich	S. 271
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette, Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 138

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹	(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				wesentlich	S. 276
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 307
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		wesentlich	S. 277
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 276
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 281
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte, Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht wesentlich	n. a.
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		wesentlich	S. 287
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				nicht wesentlich	n. a.
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen, Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht wesentlich	n. a.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹	(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		nicht wesentlich	n. a.
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				nicht wesentlich	n. a.
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption, Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 297
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblowers), Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 302
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften, Absatz 24 Buchstabe a	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 311
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				wesentlich	S. 311

¹ Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (ABl. L 317 vom 9.12.2019, S. 1).

² Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (Eigenmittelverordnung) (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1).

³ Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2016 über Indizes, die bei Finanzinstrumenten und Finanzkontrakten als Referenzwert oder zur Messung der Wertentwicklung eines Investmentfonds verwendet werden, und zur Änderung der Richtlinien 2008/48/EG und 2014/17/EU sowie der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (ABl. L 171 vom 29.6.2016, S. 1).

⁴ Verordnung (EU) 2021/1119 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. Juni 2021 zur Schaffung des Rahmens für die Verwirklichung der Klimaneutralität und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 401/2009 und (EU) 2018/1999 („Europäisches Klimagesetz“) (ABl. L 243 vom 9.7.2021, S. 1).

⁵ Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission vom 17. Juli 2020 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates hinsichtlich der Erläuterung in der Referenzwert-Erklärung, wie Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren in den einzelnen Referenzwerten, die zur Verfügung gestellt und veröffentlicht werden, berücksichtigt werden (ABl. L 406 vom 3.12.2020, S. 1).

⁶ Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission vom 30. November 2022 zur Änderung der in der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 festgelegten technischen Durchführungsstandards im Hinblick auf die Offenlegung der Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsrisiken (ABl. L 324 vom 19.12.2022, S. 1).

⁷ Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission vom 17. Juli 2020 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf Mindeststandards für EU-Referenzwerte für den klimabedingten Wandel und für Paris-abgestimmte EU-Referenzwerte (ABl. L 406 vom 3.12.2020, S. 17).

APPENDIX

ResponsibleSteel

Die voestalpine bekennt sich zu den 13 Prinzipien der Initiative „ResponsibleSteel“. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden die Produktionsgesellschaften der Steel Division als nachhaltig produzierender Stahlstandort nach dem ResponsibleSteel-Standard zertifiziert. An der Erstellung dieses Standards waren Expert:innen der voestalpine und vieler anderer Unternehmen entlang der Stahl-Lieferkette sowie Repräsentant:innen der Zivilgesellschaft und andere Stakeholder:innen aktiv beteiligt.

Prinzip 1: Unternehmensführung

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte werden verantwortungsvoll geführt.

Prinzip 2: Managementsysteme für Soziales, Umwelt und Governance

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte verfügen über ein effektives Managementsystem, um die sozialen, ökologischen und Governance-Ziele zu erreichen, denen sie sich verpflichtet haben.

Prinzip 3: Verantwortungsvolle Beschaffung

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte beziehen ihre Rohstoffe zunehmend von Lieferant:innen, die daran arbeiten, ihre Umwelt-, Sozial- und Governance-Leistung zu verbessern und ESG-Risiken anzugehen.

Prinzip 4: Stilllegung und Schließung

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte minimieren nachteilige soziale, wirtschaftliche und ökologische Auswirkungen einer vollständigen oder teilweisen Stilllegung und Schließung des Standorts.

Prinzip 5: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte schützen die Gesundheit und Sicherheit von Arbeiter:innen und Angestellten.

Prinzip 6: Arbeitsrechte

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte respektieren die Rechte von Arbeiter:innen und Angestellten und unterstützen deren Wohlbefinden.

Prinzip 7: Menschenrechte

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte respektieren die Menschenrechte, wo immer sie tätig sind, unabhängig von ihrer Größe oder Struktur.

Prinzip 8: Stakeholder:innen-Engagement und Kommunikation

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte arbeiten effektiv mit Stakeholder:innen zusammen, berichten offen über Themen, die für Stakeholder:innen wichtig sind, und beseitigen negative Auswirkungen, die sie verursacht oder zu denen sie beigetragen haben.

Prinzip 9: Lokale Gemeinden

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte respektieren die Rechte und Interessen lokaler Gemeinden, vermeiden und minimieren nachteilige Auswirkungen und unterstützen das Wohlergehen lokaler Gemeinden.

Prinzip 10: Klimawandel und Treibhausgasemissionen

Die Eigner:innen von ResponsibleSteel-zertifizierten Standorten bekennen sich zu den globalen Zielen des Pariser Abkommens, und sowohl die zertifizierten Standorte als auch ihre Eigner:innen ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um dieses Engagement zu demonstrieren.

Prinzip 11: Lärm, Emissionen, Abwasser und Abfall

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte vermeiden und reduzieren Emissionen und Abwässer, die nachteilige Auswirkungen auf Menschen oder Umwelt haben, managen Abfälle gemäß der Abfallmanagement-Hierarchie und berücksichtigen die Lebenszyklus-Auswirkungen von Abfallmanagement-Optionen.

Prinzip 12: Verantwortung für Wasser

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte zeigen Verantwortung im Umgang mit Wasser.

Prinzip 13: Biodiversität

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte schützen und erhalten die biologische Vielfalt.

Weitere Informationen unter <https://www.responsiblesteel.org/>.



UN GLOBAL COMPACT

UN Global Compact – Die 10 Prinzipien

Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact und seine Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

MENSCHENRECHTE

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

UMWELTSCHUTZ

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden von einer Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen gemeinsam mit Tausenden Stakeholder:innen erarbeitet und von der Generalversammlung der UNO im Rahmen des Weltgipfels für Nachhaltige Entwicklung am 25. September 2015 in New York verabschiedet. 193 Mitgliedstaaten der UNO haben sich zu den 17 Zielen und 169 Subzielen für eine globale nachhaltige Entwicklung und konkretisierenden Zielvorgaben bekannt.

Die SDGs sind mit 1. Jänner 2016 eingesetzt worden und auf einen Zeitraum von 15 Jahren (bis 2030) ausgelegt. Die Rolle der Privatwirtschaft bei der Zielerreichung wurde explizit hervorgehoben.

Die voestalpine trägt durch ihre Geschäftstätigkeit zu folgenden 12 SDGs maßgeblich bei:

- » **Ziel 3:** Gesundheit und Wohlergehen
- » **Ziel 4:** Hochwertige Bildung
- » **Ziel 5:** Geschlechtergleichheit
- » **Ziel 6:** Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
- » **Ziel 7:** Bezahlbare und saubere Energie
- » **Ziel 8:** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- » **Ziel 9:** Industrie, Innovation und Infrastruktur
- » **Ziel 11:** Nachhaltige Städte und Gemeinden
- » **Ziel 12:** Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion
- » **Ziel 13:** Maßnahmen zum Klimaschutz
- » **Ziel 16:** Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- » **Ziel 17:** Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

ESG-RATINGS

ESG-Ratings bewerten Unternehmen anhand ihrer Umwelt-, Sozial- und Governance-Leistungen und basieren auf standardisierten Analysen externer Ratingagenturen. ESG-Ratingplattformen dienen als unabhängiger Indikator für die Wirksamkeit des Nachhaltigkeitsmanagements und unterstützen Stakeholder:innen bei Investitions- und Beschaffungsentscheidungen.

Für die voestalpine spielen insbesondere **EcoVadis**, das **Carbon Disclosure Project (CDP)** und das Corporate Sustainability Assessment (CSA) von **S&P Global** eine zentrale Rolle. **EcoVadis** dient als weit verbreitetes ESG-Rating und ist eine weltweit anerkannte, evidenzbasierte Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen. EcoVadis analysiert Maßnahmen in den vier Bereichen Umwelt, Arbeits- & Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung, um mitunter Transparenz in Lieferketten zu schaffen. Mit **CDP** legt die voestalpine gegenüber Investor:innen und Kund:innen Transparenz zu Klima und Wasserkennzahlen offen. **S&P Global** wiederum bewertet ESG-Management, -Strategie und -Performance im internationalen Kapitalmarktvergleich. Diese Ratings unterstützen Stakeholder:innen dabei, Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen der voestalpine einzuordnen, und erhöhen gleichzeitig die Vergleichbarkeit und Glaubwürdigkeit der konzernalen Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die Ratings von der voestalpine zum 31. März 2026 lauteten wie folgt:

Beim EcoVadis-Rating erreichte die voestalpine AG ein hohes Gesamtpunkteniveau von 75 von 100 Punkten, was mit einer Silbermedaille ausgezeichnet wurde. Damit zählt die voestalpine zu den Top 15 % der über 100.000 weltweit bewerteten Unternehmen. Zudem konnten verschiedene Tochterunternehmen wie beispielsweise die voestalpine BÖHLER Edelstahl GmbH & Co KG, voestalpine Railway Systems GmbH (Zeltweg) und die voestalpine Turnout Technology Germany GmbH jeweils eine EcoVadis-Platinplakette erreichen (Top 1 % aller Unternehmen weltweit). Die voestalpine wurde außerdem von CDP in der Kategorie Klima zuletzt in die A-Liste (Top 4 % weltweit) gereiht und gilt als führendes Unternehmen hinsichtlich des Managements von Umweltauswirkungen, der Umwelttransparenz und des Ergreifens von Maßnahmen für eine umweltfreundliche Zukunft. In der CDP-Kategorie „Wasser“ konnte die voestalpine das B-Rating aufrechterhalten. Neben diesen Erfolgen wurde die voestalpine 2026 auch wieder im renommierten Dow Jones „Best-in-Class-Europe-Index“ gelistet.



UMWELT- INFORMATIONEN

ANGABEN NACH DER EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG

ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR TAXONOMIE

Seit dem 1. Januar 2022 sind Unternehmen von öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Arbeitnehmer:innen in der EU verpflichtet, ihre Wirtschaftstätigkeiten entsprechend der Taxonomie-Verordnung zu klassifizieren und die Ergebnisse in der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung (gemäß Anforderungen des § 267a und des § 243b UGB) offenzulegen. Hierbei sollen wirtschaftliche Tätigkeiten gemäß ihrer ökologischen Nachhaltigkeit eingestuft werden.

Die voestalpine bezieht sich bei der Einstufung ihrer Wirtschaftstätigkeiten mitunter auf die am 20. Oktober 2023 im EU-Amtsblatt veröffentlichten FAQs zur Anwendung der EU-Taxonomie sowie auf die FAQs vom 5. März 2025.

Die Bewertung der Taxonomiekonformität erfolgt in einem mehrstufigen Prozess, bei dem zuerst festgestellt wird, ob eine Wirtschaftstätigkeit taxonomiefähig (also grundsätzlich von der Taxonomie-Verordnung erfasst) ist, und in weiteren Schritten, ob sie auch taxonomiekonform ist. Als nicht taxonomiefähig gelten Wirtschaftstätigkeiten eines Unternehmens, die nicht durch die Taxonomie-Verordnung abgedeckt sind.

Um als taxonomiekonform eingestuft zu werden, müssen die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zumindest zu einem der nachstehend aufgelisteten Umweltziele einen wesentlichen Beitrag leisten. Darüber hinaus dürfen sie die Erreichung der anderen Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen (Do No Significant Harm; DNSH) und es müssen soziale Mindestschutzkriterien (Minimum Safeguards) zum Beispiel für Arbeitssicherheit und Menschenrechte erfüllt werden.

Die EU-Verordnung definiert sechs Umweltziele:

- 1. Klimaschutz**
- 2. Anpassung an den Klimawandel**
- 3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen**
- 4. Übergang zur Kreislaufwirtschaft**
- 5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung**
- 6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme**

In der Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung ordnete die voestalpine beide Wirtschaftstätigkeiten dem Ziel Klimaschutz zu. Hierdurch wurde auch eine potenzielle Doppelzählung vermieden.

DARSTELLUNG DES MEHRSTUFIGEN TAXONOMIEPROZESSES



IMPLEMENTIERUNG DER TAXONOMIEFÄHIGKEIT IM voestalpine-KONZERN

Die Bewertung der Wirtschaftstätigkeiten der voestalpine hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit erfolgte erstmals im Geschäftsjahr 2021/22. Im Zuge der Berichterstellung im Geschäftsjahr 2023/24 wurden ergänzend auch die Umweltziele 3 bis 6 hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit analysiert und bewertet.

Dazu wurde ein Projekt-Team aus den internen Fachbereichen Finanzen, Investor Relations, Umwelt und Group Sustainability sowie Vertreter:innen der Divisionen gegründet. Zusätzlich wurden externe Fachexpert:innen, darunter Fachgutachter:innen und wissenschaftliche Expert:innen, beigezogen. Zudem wurden klarstellende Interpretationen und Stellungnahmen der europäischen Branchenverbände, etwa des Branchenverbandes der Bahnindustrie UNIFE, bei der Bewertung berücksichtigt.

Es wurden alle Wirtschaftstätigkeiten aller Gesellschaften im Rahmen des Implementierungsprozesses initial überprüft. Zudem erfolgt eine laufende Evaluierung hinsichtlich der Anwendbarkeit der Wirtschaftstätigkeiten aller Umweltziele.

Als Ergebnis dieser Analyse wurden Wirtschaftstätigkeiten im voestalpine-Konzern als taxonomiefähig identifiziert und folgenden Kategorien unter dem Umweltziel Klimaschutz zugeordnet:

» 3.9 Herstellung von Eisen und Stahl

Der voestalpine-Konzern betreibt in Linz, Österreich (Steel Division), und in Donawitz, Österreich (Metal Engineering Division), Stahlproduktion auf Basis von Hochofentechnologie. Die High Performance Metals Division betreibt an zwei Standorten in Europa (Kapfenberg, Österreich, und Hagfors, Schweden) sowie an einem Standort in Brasilien (Sumare) Stahlproduktion auf Basis von Elektrolichtbogenofentechnologie.

» 6.14 Schienenverkehrsinfrastruktur

Der voestalpine-Konzern produziert weltweit wesentliche Komponenten für Eisenbahnverkehrsinfrastruktur (Metal Engineering Division). Diese umfassen Schienen, Weichensysteme (von Komponenten bis zu vormontierten Komplettsystemen inkl. Antrieben, Verschluss-Systemen, Überwachungseinrichtungen), Diagnose- und Monitoringsysteme sowie Serviceleistungen für Schienenverkehrsinfrastruktur (Logistikdienstleistungen, Schienenbearbeitungen, Schienenschweißen, Schienenschleifen, Recycling etc.).

ERHEBUNG DER TAXONOMIEKONFORMITÄT

Damit eine Wirtschaftstätigkeit im Sinne der Taxonomie als „ökologisch nachhaltig“ eingestuft werden kann, müssen unter anderem die zugrunde liegenden „technischen Bewertungskriterien“ erfüllt werden. Das sind quantifizierbare Richtlinien (Umweltziele) und konkrete Kriterien, wie eine Aktivität im Hinblick auf ihren Beitrag zum jeweiligen Umweltziel zu bewerten ist. Der Taxonomie-Rechtstext legt diesen wesentlichen Beitrag zum jeweiligen Umweltziel fest und definiert zudem, ob diese wirtschaftlichen Aktivitäten einen erheblichen Schaden für eines der relevanten Umweltziele verursachen. Neben dem wesentlichen Beitrag müssen daher zusätzlich die sogenannten DNSH-Kriterien (Do No Significant Harm) beachtet werden. Im Zuge dieser Prüfung ist nachzuweisen, dass die Wirtschaftstätigkeit keine signifikante Beeinträchtigung der anderen Umweltziele zur Folge hat.

Die voestalpine trägt umfassend zum Klimaschutz bei. Für die Geschäftstätigkeiten im Bereich der Stahlherstellung und Weiterverarbeitung ist grundsätzlich von einem wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz auszugehen, wenn sie die in der Kategorie 3.9 dargelegten wesentlichen Beiträge für das Umweltziel Klimaschutz erfüllen bzw. die definierten CO₂-Emissionsgrenzwerte unterschreiten. Für die Geschäftstätigkeiten im Bereich der voestalpine Railway Systems 6.14 ist grundsätzlich von einem wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz auszugehen, wenn sie die in der Kategorie 6.14 dargelegten technischen Bewertungskriterien erfüllen. Die Leistungen der voestalpine Railway Systems erfüllen dabei die Vorgabe, dass sie für den Einsatz von Zügen ohne direkte CO₂-Abgasemission geeignet sind. Leistungen für Bahnstrecken, die nur für den Transport fossiler Brennstoffe bestimmt sind, werden nicht inkludiert.

Die DNSH-Konformitätsbewertung wurde für die relevanten Wirtschaftstätigkeiten (3.9, 6.14) umfassend ausgeführt.

Die Prüfung des DNSH-Kriteriums zum Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ wurde mithilfe eines simulationsbasierten Softwaretools zur Identifizierung, Quantifizierung und Offenlegung von physischen Klimarisiken für die betreffenden Betriebsstandorte durchgeführt. Auf dieser Basis konnte eine detaillierte Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse für alle relevanten Standorte erarbeitet werden. Als Methodengrundlage fungieren die vom Weltklimarat (IPCC) verwendeten repräsentativen Konzentrationspfade RCP 2.6, RCP 4.5, RCP 6.0 und RCP 8.5 der Zukunftsszenarien, die Sachstandsberichte zum Klimawandel vom Weltklimarat und zentrale Copernicus-Dienste der Europäischen Kommission.

Basierend auf den Ergebnissen der Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung wurden gegebenenfalls Anpassungslösungen ermittelt und in Umsetzung gebracht.

Darüber hinaus nutzt der voestalpine-Konzern zur Erfüllung der DNSH-Kriterien auch seine weltweit breitflächig in den Gesellschaften implementierten Managementsysteme, wie etwa die nach ISO 14001 oder EMAS zertifizierten Umweltmanagementsysteme. Diese Systeme gewährleisten, dass Umwelteinwirkungen identifiziert und im lokalen Umfeld des jeweiligen Standorts auf Relevanz geprüft sowie gegebenenfalls nötige Anpassungslösungen zur Reduktion erarbeitet werden.

Die Betrachtungen umfassen bzw. berücksichtigen dabei insbesondere die Umweltaspekte Wasser (nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen) und Biodiversität (Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme).

Zur Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung hat der voestalpine-Konzern in seinen Gesellschaften Prozesse geschaffen, die eine Herstellung, Verwendung und Inverkehrbringung von Stoffen im Einklang mit den nationalen Gesetzen für Chemikalien sicherstellen.

Entsprechend den DNSH-Vorgaben müssen bestimmte auf europäischen Vorgaben beruhende Verbote und Beschränkungen für Stoffe eingehalten werden und dürfen Stoffe mit besonders besorgniserregenden Eigenschaften nur verwendet werden, wenn keine anderen technisch und wirtschaftlich geeigneten Alternativstoffe oder -technologien am Markt verfügbar sind. Sofern ein solcher Ersatz noch nicht möglich ist, müssen diese Stoffe unter kontrollierten Bedingungen verwendet werden. Die konzernweite Prüfung der DNSH-Konformitätskriterien kam zum Ergebnis, dass diese an den Standorten mit relevanten Wirtschaftstätigkeiten bereits in sehr hohem Maße erfüllt werden. Nichtkonforme Teilbereiche wurden bei der Berechnung der diesbezüglichen Kennzahlen ausgeschlossen. Hier wurden entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um den Erfüllungsgrad kontinuierlich zu erhöhen.

Die dynamische Entwicklung der Regularien zur EU-Taxonomie kann zukünftig zu Anpassungen der Wirtschaftstätigkeiten und Adaptionen der Beurteilungskriterien führen.

MINDESTSCHUTZ (MINIMUM SAFEGUARDS)

Als ökologisch nachhaltig werden jene Wirtschaftstätigkeiten anerkannt, die einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der sechs Umweltziele leisten, kein weiteres Ziel negativ beeinflussen und den (sozialen) Mindestschutz erfüllen. Die Prüfung des sozialen Mindestschutzes von Arbeitenden und der Einhaltung der Menschenrechte ist gemäß Artikel 18 der EU-Taxonomie-Verordnung auch die letzte Prüfstufe zur Taxonomiekonformität. Hier soll sichergestellt werden, dass die Wirtschaftstätigkeiten unter Einhaltung von internationalen Menschenrechtsstandards und Vorschriften zu Themen wie Bestechung, Korruption, Besteuerung und fairem Wettbewerb ausgeführt werden. Die in Artikel 18 genannten Standards identifizieren vier Kernthemen, für die die Einhaltung von Mindestgarantien definiert wird.

Die folgenden Richtlinien und Normen müssen eingehalten werden:

- » OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- » UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles)
- » ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO-Kernarbeitsnormen)
- » Internationale Menschenrechtscharta

Die Platform on Sustainable Finance (PSF) greift folgende zentrale Themen für die Anwendung des sozialen Mindestschutzes auf:

- » Menschenrechte (inkl. Arbeitnehmer:innen-Rechte)
- » Vermeidung von Bestechung und Korruption
- » Besteuerung
- » Fairer Wettbewerb

Die oben genannten Themen der Platform on Sustainable Finance wurden in der voestalpine bereits in der Vergangenheit konzernweit erhoben. So wird dazu auch in der vorliegenden Nachhaltigkeits-erklärung umfassend berichtet (siehe z. B. die Abschnitte S1 und S2 zum Thema Menschenrechte und G1 zum Thema Antikorruption).

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN ZUM VORJAHR

Erstmalige Anwendung der Omnibus-Verordnung

Im aktuellen Berichtsjahr hat die voestalpine von der Möglichkeit der vorzeitigen Anwendung der Omnibus-Verordnung im Kontext der EU-Taxonomie-Berichterstattung Gebrauch gemacht (Del. VO. 2026/73). Aus der erstmaligen Anwendung der Omnibus-Verordnung ergaben sich keine wesentlichen Auswirkungen auf die grundlegende Struktur der EU-Taxonomie-Kennzahlen, jedoch wurde eine Wesentlichkeitsschwelle von 5 % im Verhältnis zu den entsprechenden Gesamtkennzahlen je Wirtschaftstätigkeit eingezogen. Ergab die Analyse der Wirtschaftstätigkeiten für Umsatz, CapEx und OpEx jeweils Werte unter 5 %, so wurde diese Wirtschaftstätigkeit als nicht bewertete/nicht wesentliche Wirtschaftstätigkeit eingestuft und deshalb nicht separat berichtet. Laut Omnibus-Verordnung dürfen die kumulierten nicht bewerteten/nicht wesentlichen Wirtschaftstätigkeiten maximal 10 % der ausgewiesenen Gesamtkennzahlen (Umsatz, CapEx, OpEx) betragen. Im aktuellen Geschäftsjahr werden beim CapEx die höchsten nicht bewerteten/nicht wesentlichen Tätigkeiten in der Höhe von 4,8 % ausgewiesen. Im Berichtsjahr wurden zudem erstmals die neuen Meldebögen gemäß Omnibus-Verordnung angewendet. Die Umstellung betrifft insbesondere die strukturierte Darstellung der Umsatz-, CapEx- und OpEx-Kennzahlen und dient der Vereinfachung sowie der verbesserten Vergleichbarkeit der Offenlegungen.

In den vergangenen Berichtsperioden hatten zudem Querschnittstätigkeiten keinen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit bzw. auf die Taxonomie-KPIs und konnten daher vereinfacht als nicht taxonomiefähig berichtet werden. Mit den neuen Taxonomie-Meldebögen müssen jedoch auch als unwesentlich eingestufte und nicht bewertete prozentuale Anteile der jeweiligen KPIs ausgewiesen werden. Aufgrund der Omnibus-Verordnung ist ab der aktuellen Berichtsperiode eine Quantifizierung der unwesentlichen Tätigkeiten erforderlich. So kann sichergestellt werden, dass diese Grenze entsprechend eingehalten wird. Der voestalpine-Konzern hat als nicht bewertete nicht wesentliche Tätigkeiten die Wirtschaftstätigkeit 3.21 „Herstellung von Luftfahrzeugen“, Wirtschaftstätigkeit 6.2 „Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr“ sowie Tätigkeiten in der Klasse 7 „Baugewerbe und Immobilien“ definiert. Diese werden nicht gesondert ausgewiesen und als unwesentliche Tätigkeiten im Meldebogen vermerkt. Die Berichterstattung erfolgt damit im Einklang mit den aktualisierten regulatorischen Vorgaben. Die voestalpine wird die Weiterentwicklung der regulatorischen Anforderungen im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie- und der Omnibus-Verordnung auch künftig laufend beobachten und die Berichterstattung bei Bedarf entsprechend anpassen.

Wirtschaftstätigkeit 6.2 Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr

Im Rahmen der Wesentlichkeitsbeurteilung aufgrund der erstmaligen Anwendung der Omnibus-Verordnung wurde der Anwendungsbereich der berichteten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten überprüft. Dabei wurde entschieden, die Wirtschaftstätigkeit 6.2 „Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr“ im Berichtsjahr nicht mehr als wesentlich auszuweisen. Diese Entscheidung basiert auf der quantitativen Bewertung der zugehörigen Leistungskennzahlen. Die der Wirtschaftstätigkeit 6.2 zurechenbaren Umsatz-, CapEx- und OpEx-Anteile liegen jeweils unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle von 5 % im Verhältnis zu den entsprechenden Gesamtkennzahlen des Konzerns. Vor diesem Hintergrund wird die Wirtschaftstätigkeit als nicht wesentlich für die EU-Taxonomie-Berichterstattung der voestalpine eingestuft.

ERGEBNISSE KENNZAHLEN

Nachfolgend werden die Leistungsindikatoren Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten der voestalpine je Umweltziel für das Geschäftsjahr 2025/26 zusammengefasst.

2025/26		Aufschlüsselung der taxonomiekonformen Tätigkeiten nach Umweltzielen													
KPI	Insgesamt	Anteil taxonomie-fähiger Tätigkeiten	Taxonomie-konforme Tätigkeiten	Anteil taxonomie-konformer Tätigkeiten	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umwelt-verschmutzung	Biologische Vielfalt	Anteil der ermög-lichenden Tätigkeiten	Anteil der Übergangs-tätigkeiten	Nicht bewertete nicht wesentliche Tätigkeiten ¹	Taxonomie-konforme Tätigkeiten im voran-gegangenen Geschäftsjahr 2024/25	Anteil taxonomie-konformer Tätigkeiten im voran-gegangenen Geschäftsjahr 2024/25
Umsatz	15.063,1	14,8 %	2.023,4	13,4 %	13,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	13,4 %	0,0 %	2,4 %	1.911,2	12,2 %
CapEx	949,7	49,9 %	381,8	40,2 %	40,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,3 %	31,9 %	4,8 %	237,4	20,4 %
OpEx	993,0	33,8 %	102,1	10,3 %	10,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,1 %	2,2 %	2,9 %	114,2	10,9 %

¹ Die nicht bewerteten nicht wesentlichen Kennzahlen entstammen den Wirtschaftstätigkeiten 3.21 Herstellung von Luftfahrzeugen, 6.2 Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr sowie der Klasse 7. Baugewerbe und Immobilien.

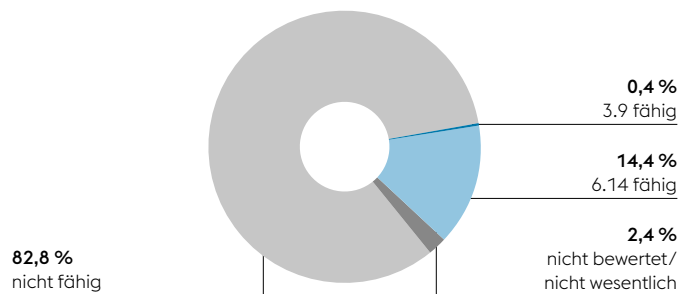
Taxonomiefähiger/-konformer Umsatz

Als Basis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Umsätze sind laut EU-Taxonomie-Verordnung die Umsatzerlöse gemäß IAS 1.82(a) heranzuziehen. Diese entsprechen den in diesem Geschäftsbericht in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlösen und werden daher für die Berechnung in folgender Tabelle als Nenner verwendet. Der Zähler umfasst jene Umsätze, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Die aktuelle Konformitätsprüfung im Geschäftsjahr 2025/26 ergab 13,4% taxonomiekonformen Umsatz, der zur Gänze auf den Umsatz aus dem Bereich Schienenverkehrsinfrastruktur zurückzuführen ist.

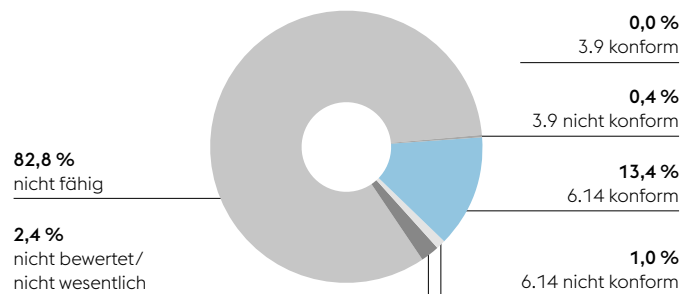
Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomie-fähiger Umsatz	Taxonomie-konformer Umsatz	Taxonomie-konformer Umsatz	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten						Ermög-lichende Tätigkeit	Übergangs-tätigkeit	Taxonomiekon-former Anteil der taxonomie-fähigen Tätigkeiten
					Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umwelt-verschmutzung	Biologische Vielfalt			
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9/CCA 3.9	0,4 %	-	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %		T	0,0 %
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14/CCA 6.14	14,4 %	2.023,4	13,4 %	13,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	E		93,1 %
Summe der Konformität nach Ziel					13,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %			
Umsatz-Gesamtwert		14,8 %	2.023,4	13,4 %	13,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	13,4 %	0,0 %	90,7 %

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



Taxonomiefähige/-konforme Investitionsausgaben (CapEx)

Als Basis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Investitionsausgaben wurden die Zugänge inkl. der Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen zu Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten sowie Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wurden Investitionen über Joint Ventures, Investitionen in Finanzinstrumente sowie Zugänge zu Firmenwerten. Aufgrund der Klarstellung der FAQ 2023/305 Punkt 31, welche regelt, dass Investitionsausgaben erst erfasst werden sollen, wenn diese gemäß den einschlägigen Rechnungslegungsstandards erfasst werden, wurden die Zugänge zu den geleisteten Anzahlungen aus den Zugängen zum CapEx-KPI herausgerechnet. Mit Beginn der Aktivierung der zugrunde liegenden Sachanlagen/immateriellen Vermögenswerte werden die geleisteten Anzahlungen auf das jeweilige Anlagegut umgegliedert und auch den Zugängen zum CapEx-KPI zugerechnet. Durch diese Betrachtungsweise kann sich eine Verschiebung zwischen den Geschäftsjahren ergeben. Die Differenz der Investitionsausgaben, welche hier im Nenner verwendet werden, zu den im Konzernabschluss Punkt D.2. Geschäftssegmente veröffentlichten Daten betrifft neben Firmenwertzugängen auch die oben genannte Änderung im Bereich der geleisteten Anzahlungen. Der Zähler umfasst jene Investitionsausgaben, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind sowie Teil des CapEx-Plans sind.

Im Bereich der Investitionsausgaben liegt der taxonomiekonforme Anteil bei 40,2% (381,8 Mio. EUR). Mit greentec steel hat die voestalpine einen ambitionierten Stufenplan für eine CO₂-arme Stahlproduktion entwickelt. Im ersten Schritt des Stufenplans werden ein grünstrombetriebener Elektrolichtbogenofen (Electric Arc Furnace; EAF) in Linz und eine grünstrombetriebene Elektrolichtbogenofenanlage in Donawitz errichtet. So ist es möglich, ab 2027 nach erfolgtem Hochlauf jährlich ca. 2,5 Mio. Tonnen CO₂-reduzierten Stahl zu produzieren. Diese erste Phase des Leuchtturmprojekts greentec steel wird auch im CapEx-Plan ausgewiesen. Dabei sind die individuellen Prozesse im Rahmen der zukünftigen EAF-Produktion als unabhängige Produktionseinheiten zu betrachten, welche in die bestehenden Anlagenkonfigurationen an den Standorten Linz und Donawitz integriert werden. Die Taxonomiekonformität im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit 3.9 Herstellung von Eisen und Stahl kann für die Elektrolichtbogenöfen als eigenständige Produktionseinheit mit den entsprechenden technischen Bewertungskriterien unter dem Umweltziel Klimaschutz ermittelt werden. Der CapEx-Plan umfasst ein Gesamtvolumen von 1,5 Mrd. EUR und wird aller Voraussicht nach im Geschäftsjahr 2027/28 abgeschlossen werden. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 292,7 Mio. EUR (2024/25: 134,4 Mio. EUR) im Zuge des CapEx-Plans als taxonomiekonform unter der Wirtschaftstätigkeit 3.9 Herstellung von Eisen und Stahl klassifiziert.

Der taxonomiekonforme CapEx in Höhe von 381,8 Mio. EUR setzt sich aus Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten in Höhe von 371,1 Mio. EUR, Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten aus Unternehmenszusammenschlüssen in Höhe von 2,0 Mio. EUR und der Veränderung der geleisteten Anzahlungen in Höhe von 8,7 Mio. EUR zusammen. Der Gesamt-CapEx in Höhe von 949,7 Mio. EUR setzt sich aus Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten in Höhe von 1.066,1 Mio. EUR, Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten aus Unternehmenszusammenschlüssen in Höhe von 2,2 Mio. EUR sowie der Veränderung der geleisteten Anzahlungen in Höhe von -118,6 Mio. EUR zusammen.

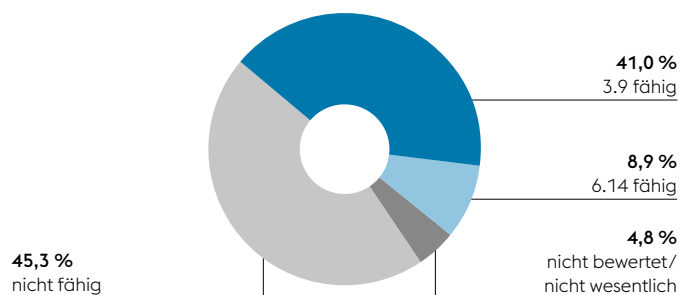
Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

2025/26

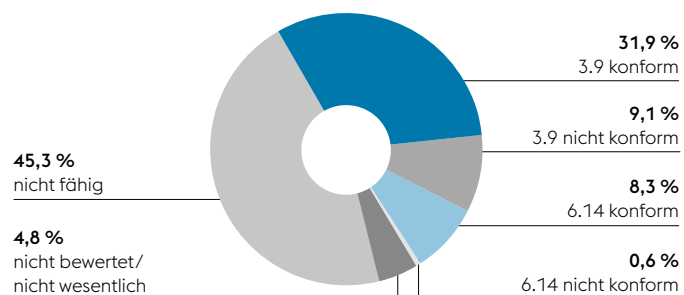
Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomie-fähiger CapEx	Taxonomie-konformer CapEx	Taxonomie-konformer CapEx	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten						Ermög-liche Tätigkeit	Übergangs-tätigkeit	Taxonomiekon-former Anteil der taxonomie-fähigen Tätigkeiten
					Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umwelt-verschmutzung	Biologische Vielfalt			
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9/CCA 3.9	41,0 %	303,3	31,9 %	31,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %		T	77,8 %
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14/CCA 6.14	8,9 %	78,5	8,3 %	8,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	E		92,8 %
Summe der Konformität nach Ziel					40,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %			
CapEx-Gesamtwert		49,9 %	381,8	40,2 %	40,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,3 %	31,9 %	80,6 %

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



Taxonomiefähige/-konforme Betriebsausgaben (OpEx)

Im Gegensatz zu den Umsatzerlösen und den Investitionsausgaben können die Betriebsausgaben nicht direkt aus den Anhangsangaben dieses Geschäftsberichts übernommen werden. Für die Ermittlung des Nenners der Betriebsausgaben sind nur wenige ausgewählte Aufwendungen relevant. Diese umfassen Gebäudesanierungsmaßnahmen, Wartung und Reparatur von Sachanlagen, Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, kurzfristige Leasingaufwendungen sowie Schulungsaufwendungen für die Mitarbeiter:innen. Diese Schulungsaufwendungen beinhalten auch Schulungen, die erforderlich sind, um Anlagen und Prozesse nachhaltig und regelkonform zu betreiben (einschließlich Arbeitssicherheits- oder Produktionsprozessschulungen im Kontext taxonomiefähiger/-konformer Tätigkeiten). Der Zähler umfasst Betriebsausgaben, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Betriebsausgaben aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten belaufen sich auf 102,1 Mio. EUR. Das entspricht 10,3 % der Betriebsausgaben laut EU-Taxonomie.

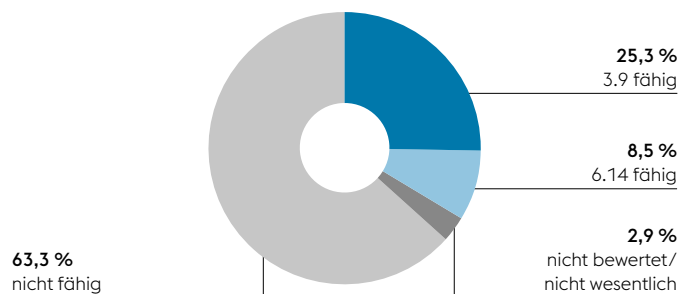
Der taxonomiekonforme OpEx in Höhe von 102,1 Mio. EUR setzt sich aus Aufwendungen für Forschung und Entwicklung in Höhe von 24,8 Mio. EUR, Gebäudesanierungsmaßnahmen in Höhe von 11,2 Mio. EUR, kurzfristigem Leasing in Höhe von 2,1 Mio. EUR, Wartung und Reparatur von Sachanlagen in Höhe von 59,5 Mio. EUR sowie Schulungen von Arbeitskräften in Höhe von 4,5 Mio. EUR zusammen. Der Gesamt-OpEx in Höhe von 993,0 Mio. EUR setzt sich aus Aufwendungen für Forschung und Entwicklung in Höhe von 221,6 Mio. EUR, Gebäudesanierungsmaßnahmen in Höhe von 35,0 Mio. EUR, kurzfristigem Leasing in Höhe von 10,3 Mio. EUR, Wartung und Reparatur von Sachanlagen in Höhe von 693,2 Mio. EUR sowie Schulungen von Arbeitskräften in Höhe von 32,9 Mio. EUR zusammen. In den Schulungsaufwendungen sind neben Schulungen für Mitarbeiter:innen, welche Maschinen warten, ebenfalls Schulungen für Mitarbeiter:innen in der Produktion enthalten.

Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

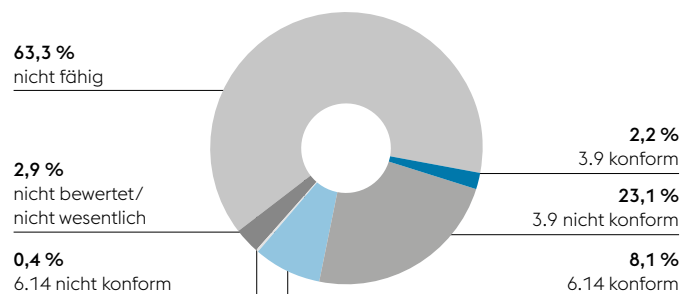
2025/26

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomie-fähiger OpEx	Taxonomie-konformer OpEx	Taxonomie-konformer OpEx	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten							Ermög-lichende Tätigkeit	Übergangs-tätigkeit	Taxonomiekon-former Anteil der taxonomie-fähigen Tätigkeiten
					Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umwelt-verschmutzung	Biologische Vielfalt				
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9/CCA 3.9	25,3 %	21,5	2,2 %	2,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %			T	8,6 %
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14/CCA 6.14	8,5 %	80,6	8,1 %	8,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %		E		95,7 %
Summe der Konformität nach Ziel					10,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %				
OpEx-Gesamtwert		33,8 %	102,1	10,3 %	10,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,1 %	2,2 %		30,5 %

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



ESRS E1 KLIMAWANDEL

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit und erfordert entschlossene Maßnahmen von Unternehmen. Die voestalpine gehört zu den größten Treibhausgas-Emittenten Österreichs und steht vor der Aufgabe, ihre Emissionen drastisch zu senken. Der Fokus liegt auf einer Transformation der Produktionsprozesse, die durch technologische Innovationen, strategische Investitionen und enge Zusammenarbeit mit Kund:innen und Lieferant:innen vorangetrieben wird.

Ein zentraler Baustein des Klimaübergangsplans bezogen auf Scope-1- und Scope-2-Emissionen ist das Klimaschutzprogramm greentec steel, das den Umstieg von kohlebasierten Hochöfen auf Elektrolichtbogenöfen (EAF) vorsieht.

Neben der technologischen Transformation gewinnt auch das Lieferant:innen-Engagement an Bedeutung. Nachhaltige Rohstoffbeschaffung und transparente Lieferketten spielen eine entscheidende Rolle, um die gesamten Scope-3-Emissionen zu reduzieren. Dies bringt sowohl Herausforderungen als auch wirtschaftliche Chancen mit sich – insbesondere durch die steigende Nachfrage nach emissionsarmen Stahlprodukten. Gleichzeitig bleibt der Strukturwandel mit hohen Investitionskosten und Marktrisiken verbunden.

Der Klimaschutz, die Anpassung an den Klimawandel und eine nachhaltige Energieversorgung sind zentrale Herausforderungen unserer Zeit. Die voestalpine setzt sich aktiv mit diesen Themen auseinander. Dabei spielen technologische Innovationen, Energieeffizienzmaßnahmen und der schrittweise Übergang zu erneuerbaren Energieträgern eine entscheidende Rolle. Detaillierte Informationen zu den ermittelten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) in den Bereichen Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und Energie sind in der IRO-Tabelle dargestellt, diese enthält spezifische Angaben zu SBM-3.

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wert- schöpfungs- kette	Zeit- horizont	Betroffene Stakeholder:innen
Klimaschutz	● Ausstoß von THG-Emissionen (Scope 1 bis 3)	Die Treibhausgasemissionen aus prozessbedingten Aktivitäten im eigenen Betrieb sowie aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, wie etwa durch die Beschaffung von Rohstoffen wie Eisenerz oder Kokskohle, haben negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Der überwiegende Teil der Scope-1-Emissionen entsteht in der Herstellung der Stahlprodukte an den großen Standorten Linz und Donawitz. Scope-2-Emissionen, die aus dem Bezug externer Energie resultieren, sind im Vergleich dazu deutlich geringer. Die Scope-3-Emissionen umfassen indirekte Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette; mehr als 80 % davon sind auf die Beschaffung von Rohstoffen zurückzuführen.	>>>	●●●●	Umwelt und Gesellschaft Lokale, nationale und internationale Behörden Lieferant:innen
	○ Technologische Entwicklungen & Jobinfrastruktur	Durch die Ausweitung ihrer Investitionen in klimafreundliche Anlagen setzt die voestalpine einen zusätzlichen Dekarbonisierungsimpuls für andere Marktteilnehmer:innen. Dies schafft starke Anreize für die Entwicklung von Breakthrough-Technologien und Produktionsinnovationen, die eine emissionsarme Wirtschaft unterstützen. In der Folge entstehen neben einer ökologisch nachhaltigen Infrastruktur auch neue, qualifizierte Arbeitsplätze im wirtschaftlichen Umfeld der Branche. Dadurch werden positive ökologische Effekte und der Klimaschutz vorangetrieben.	>>>	●●●●	Umwelt und Gesellschaft Lokale, nationale und internationale Behörden Lieferant:innen
	! Transitorisches Risiko: Technische Umstellung auf emissionsarme Technologien	Die Transformation hin zu einer emissionsarmen Stahlproduktion im Rahmen von greentec steel erfordert von der voestalpine erhebliche Investitionen in neue Technologien und Anlagen, die unter teils unsicheren gesetzlichen Rahmenbedingungen getätigt werden, z. B. Unsicherheiten bei der Ausgestaltung von Schutzmaßnahmen wie dem Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) und bei der zukünftigen Zuteilung von kostenlosen Zertifikaten. Auch das Fehlen einer einheitlichen, allgemein anerkannten Definition für Grünstahl erhöht das Risiko zusätzlicher Kostensteigerungen. Zugleich gehen Einführung und Hochlauf neuer Produktionsverfahren mit operativen Risiken einher, etwa anfänglich geringeren Effizienzen, die erst durch zunehmende Betriebserfahrungen optimiert werden können, oder temporären Betriebsausfällen.	>>>	○●●●	Umwelt Lokale, nationale und internationale Behörden
	! Transitorisches Risiko: Kosten aufgrund CO ₂ e-Bepreisung	CO ₂ e-Bepreisungsmechanismen wie das EU-Emissionshandelssystem (ETS) und der CO ₂ -Grenzausgleichsmechanismus (CBAM) führen zu steigenden finanziellen Belastungen, die potenziell Wettbewerbsnachteile gegenüber Nicht-EU-Wettbewerber:innen verursachen und einen strukturellen Wandel, wie Abwanderung von Abnehmerindustrien und einen höheren Preiswettbewerb, in der Industrie auslösen können.	>>>	●●●●	Umwelt Gesetzgeber:innen Mitbewerber:innen Kund:innen Lieferant:innen Investor:innen
	+ Transitorische Chance: Steigerung der Verkaufsvolumina von emissionsarmen Stahlprodukten für die voestalpine (insbesondere in branchenrelevanten Bereichen der Energiewende) führt zu einer nachhaltigen Stabilisierung der Umsätze und des EBIT.	Steigende Nachfrage und entsprechender Preisaufschlag für emissionsarmen Stahl. Dies kann gleichzeitig auch zu einer stärkeren Marktposition in spezialisierten Segmenten wie Bahninfrastruktursystemen, Spezialstählen und Hochleistungsmaterialien führen.	>>>	●●●●	Mitbewerber:innen Kund:innen Investor:innen

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wert- schöpfungs- kette	Zeit- horizont	Betroffene Stakeholder:innen
Klimaschutz	! Transitorisches Risiko: Lieferengpässe bzw. höhere Kosten für wichtige Materialien und Rohstoffe	Im Zuge der Transformation steigt die Nachfrage nach kritischen Rohstoffen wie Stahlschrott sowie speziellen Metallen und Legierungen, wodurch das Risiko von Versorgungsengpässen zunimmt. Die voestalpine sieht sich mit einem wachsenden Bedarf konfrontiert, der potenziell zu Produktionsverzögerungen oder Qualitätsrisiken führen kann. Gleichzeitig erschwert ausgeprägte Preisvolatilität die Planbarkeit und mindert die Investitionssicherheit.	>>>	○○●●	Lieferant:innen
Anpassung an den Klimawandel	! Physische Klimarisiken	Physische Risiken können das Geschäft der voestalpine auf verschiedene Weise beeinträchtigen. Wesentliche akute physische Risiken sind beispielsweise Starkregen, Überschwemmungen und Erdbeben. Chronische physische Risiken bestehen z. B. durch wesentliche klimabedingte Schwankungen des Wasserpegels in Flüssen, was die Schifffahrt (z. B. auf der Donau) beeinträchtigen und zu Unterbrechungen der Lieferkette führen kann.	>>>	○○●●	Kund:innen Lieferant:innen
Energie	! Transitorisches Risiko: Engpässe in der Energie- versorgung und höhere Kosten für die Energie- beschaffung	Das transitorische Risiko für die voestalpine umfasst mögliche Versorgungsengpässe an großen Produktionsstandorten (insbesondere Linz und Donawitz) sowie steigende Energiebeschaffungskosten (erneuerbare und nicht erneuerbare Quellen) vor dem Hintergrund der europäischen Energiewende. Das wird vor allem auch durch volatile Energiemärkte und potenzielle Knappheiten getrieben.	>>>	●●●●	Lieferant:innen

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung
● tatsächlich negative Auswirkung
○ potenziell positive Auswirkung
○ potenziell negative Auswirkung
+ Chance
! Risiko
>>> vorgelagert
>> eigener Betrieb
>> nachgelagert
●○○○ < 1 Jahr
○○●○ 1-5 Jahre
○○●● 5-10 Jahre
○○●● 10+ Jahre

STRATEGIE

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Die voestalpine verfolgt eine umfassende Reduktion der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und hat sich im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet, ihre Emissionen entsprechend dem wissenschaftlich fundierten 2-Grad-Reduktionspfad zu senken. Bis zum Kalenderjahr 2029 sollen die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 30 % und Scope-3-Emissionen um 25 % gesenkt werden. Die gesetzten Vorgaben wurden von der SBTi geprüft und validiert und stehen im Einklang mit der Begrenzung der Erderwärmung gemäß dem Übereinkommen von Paris.

Im Zuge der ESRS-konformen Berichterstattung wurde die Erstellung der Treibhausgasbilanz von Kalender- auf Geschäftsjahresbasis umgestellt. Entsprechend erfolgt auch die Darstellung der Emissionsreduktionsziele im Klimaübergangsplan auf Geschäftsjahresbasis. Die durch die Science Based Targets initiative (SBTi) validierten Ziele bis 2029 beziehen sich hingegen weiterhin auf das Kalenderjahr.

Der langfristige Klimaübergangsplan der voestalpine wird in drei Umsetzungsphasen unterteilt: Phase 1 (bis Geschäftsjahr 2029/30), Phase 2 (bis Geschäftsjahr 2035/36) und Phase 3 (bis Geschäftsjahr 2049/50).

Dieser beinhaltet eine langfristige 1,5-°C-Zielsetzung bis 2050 zur Begrenzung der Erderwärmung, die validierten Ziele in Phase 1 bis zum Geschäftsjahr 2029/30 folgen einem „well below 2° C“-Reduktionspfad. Nicht SBTi-validiert verfolgt die voestalpine darüber hinaus in Phase 2 das mittelfristige Ziel, ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2035/36 um 50 % zu reduzieren und langfristig in Phase 3 bis spätestens zum Geschäftsjahr 2049/50 Netto-Null-Emissionen (Net-Zero) zu erreichen.

Zur Erreichung dieser strategischen Ausrichtung und für die Umsetzung dieses Klimaübergangsplans setzt die voestalpine auf verschiedene Dekarbonisierungshebel, die die gesamte Wertschöpfungskette abdecken und eine Transformation zu einer emissionsärmeren Stahlproduktion ermöglichen.

Die Dekarbonisierungshebel sind in Phase 1 bereits klar definiert. Dazu zählen die industrielle Elektrifizierung mit dem Ersatz kohlebasierter Hochöfen durch Elektrolichtbogenöfen (EAF) als wesentlichste Maßnahme, die Nutzung erneuerbarer Energien zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes, der Rohstoffeinsatz in den Prozessen zur Eisen- und Stahlerzeugung sowie die Steigerung der Energieeffizienz in Produktionsprozessen und der Infrastruktur. Darüber hinaus wird die Lieferkette aktiv in den Dekarbonisierungsprozess einbezogen, unter anderem durch den verstärkten Einsatz von CO₂-reduzierten Vormaterialien und die Optimierung des Rohstoffeinsatzes. Informationen dazu finden sich in Kapitel E1-3.

Die Phasen 2 und 3 werden noch weiter konkretisiert, zielen aber auf eine tiefgreifende Transformation von Prozessen sowie auf die vollständige Dekarbonisierung und Kompensation verbleibender Emissionen ab.

Die Transformation der Produktionsprozesse in der Phase 1 des Klimaübergangsplans ermöglicht die Produktion von bis zu 2,5 Millionen Tonnen emissionsreduziertem Stahl, die ihrerseits eine nachhaltige Weiterentwicklung und Anpassung der Geschäftsmodelle an regulatorische Anforderungen und steigende Marktanforderungen an klimafreundliche Produkte ermöglichen. Die Produktionskapazitäten für emissionsreduzierten Stahl werden in den Phasen 2 und 3 sukzessive weiter erhöht.

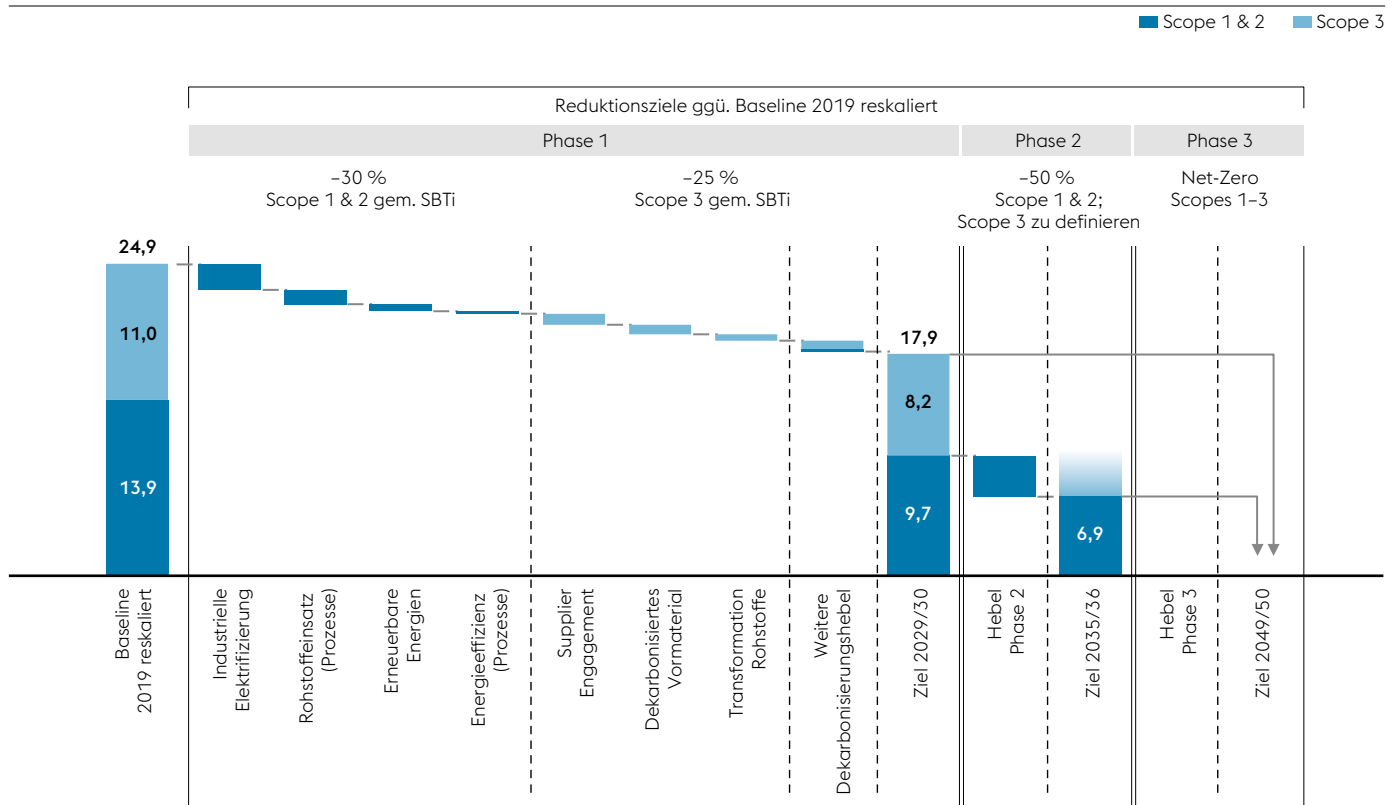
Die erste Phase des Plans und die erforderlichen finanziellen Mittel (1,5 Mrd. EUR Investitionsbudget) zur Umsetzung sind von Vorstand und Aufsichtsrat genehmigt.

Die finanziellen Mittel zur Umsetzung von Phase 1 dieser Transformation sind in der Mittelfristplanung berücksichtigt. Die voestalpine investiert in den nächsten Jahren gezielt in emissionsarme Technologien und energieeffiziente Anlagen. Zudem erfolgt eine regelmäßige Quantifizierung der benötigten Investitionen, um die Transformation wirtschaftlich nachhaltig zu gestalten. Alle detaillierten Angaben zu CapEx-Plänen und Leistungsindikatoren finden sich in E1-3 und im Kapitel Angaben nach der EU-Taxonomie-Verordnung wieder.

Im Zuge dieser Überprüfung werden Emissionsdaten jährlich erfasst, extern verifiziert und mit den definierten Zielvorgaben abgeglichen. Gleichzeitig fließen technologische Entwicklungen, regulatorische Änderungen und Marktbedingungen in die Bewertung ein, um den Übergangsplan bei Bedarf anzupassen und weiterzuentwickeln.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist integraler Bestandteil der Konzernstrategie und verbindet wirtschaftliche, soziale sowie ökologische Aspekte und Ziele. Zur Erreichung dieser strategischen Ausrichtung setzt die voestalpine auf zentrale Dekarbonisierungshebel, die eine Transformation hin zu einer emissionsärmeren Stahlproduktion ermöglichen.

ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ



Investitionen und Finanzmittel für Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Die voestalpine hat zur Aktivierung der Dekarbonisierungshebel im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie zur Dekarbonisierung und der EU-Taxonomie im Geschäftsjahr 2023/24 einen CapEx-Plan mit einer Laufzeit von fünf Jahren initiiert. Rund 1,5 Mrd. EUR wurden für die Elektrolichtbogenöfen in Linz und Donawitz im Zuge der Phase 1 des Klimaschutzprogramms greentec steel vom Aufsichtsrat bereits genehmigt, was einen zentralen Bestandteil des Klimaübergangsplans des Unternehmens bildet. Davon wurden bereits rund 0,9 Mrd. EUR bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025/26 (bis 2024/25: rund 0,5 Mrd. EUR) investiert. Darüber hinaus werden weitere Investitionen für den weiteren Ersatz der fossilen Roheisenkapazitäten und CCUS-Technologien (Phase 2) in den finanziellen Planungen zur Überprüfung der Werthaltigkeit langfristiger Vermögenswerte in den betroffenen Produktionseinheiten der Steel und Metal Engineering Division berücksichtigt (siehe weiterführend dazu Konzernabschluss, Punkt B.2. Wesentliche Ermessensentscheidungen und Schätzungen, Punkt B.3. Wesentliche Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden).

Im Fokus dieses Plans stehen Dekarbonisierungshebel für alle Phasen, die maßgeblich zur Transformation hin zu einer klimafreundlicheren Produktion beitragen. Die Dekarbonisierungshebel zur Erreichung der Ziele für Scope 1 bis 3 in Phase 1 sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt klar definiert und quantifiziert. Aktuell verlaufen alle damit verbundenen Schritte planmäßig und ohne Verzögerungen. Die Investitionen sind eng mit den Anforderungen gemäß Angabepflicht E1-3 verknüpft und unterstützen sowohl die Erreichung der langfristigen Klimaziele als auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der voestalpine im globalen Markt. Die Dekarbonisierungshebel für die Scope-1-bis-3-Emissionen in den Phasen 2 und 3 werden in einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess konkretisiert und definiert.

Das Unternehmen hat erhebliche Investitionen und Finanzmittel bereitgestellt, um seinen Übergangsplan zur Dekarbonisierung erfolgreich umzusetzen. Darüber hinaus hat die voestalpine Förderzusagen in Höhe von rund 90 Mio. EUR für die Investition in die Elektrolichtbogenofentechnologie und weitere Forschungsaktivitäten erhalten. Diese Mittel stammen aus dem Programm „Transformation der Industrie“ der österreichischen Bundesregierung und unterstützen die Umsetzung zentraler Dekarbonisierungshebel.

Zur Messung des Fortschritts der Maßnahmen innerhalb der Dekarbonisierungshebel wird der taxonomiekonforme CapEx als zentraler Leistungsindikator herangezogen. Im aktuellen Geschäftsjahr wurden insgesamt 381,8 Mio. EUR CapEx als taxonomiekonform ausgewiesen (siehe auch Kapitel Angaben nach der EU-Taxonomie-Verordnung), wobei 303,3 Mio. EUR auf die Wirtschaftstätigkeit 3.9 Herstellung von Eisen und Stahl entfallen, wovon wiederum 292,7 Mio. EUR Investitionen in Zusammenhang mit greentec steel darstellen. Im Berichtsjahr wurden keine signifikanten CapEx-Beträge im Zusammenhang mit Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Kohle, Öl und Gas investiert.

Bereits im Jahr 2024 hat die voestalpine mit der Veröffentlichung des Rahmenwerks für grüne Finanzierungen (Green Financing Framework) die Grundlage für die Emission grüner Anleihen und anderer grüner Finanzierungsinstrumente geschaffen. Die voestalpine veröffentlichte als erstes europäisches Stahlunternehmen ihr Green Financing Framework. Am 3. Oktober 2024 hat die voestalpine AG eine fix verzinste grüne Anleihe in der Höhe von 500,0 Mio. EUR begeben. Die Erlöse aus dieser Emission werden zu 100 % zur Refinanzierung bzw. Finanzierung nachhaltiger voestalpine-Projekte, wie etwa greentec steel, verwendet.

Die gebundenen Treibhausgasemissionen der voestalpine resultieren im Wesentlichen aus dem Weiterbetrieb bestehender Anlagen, unter anderem hochofenbasierter Stahlproduktion. Die Betrachtung der gebundenen THG-Emissionen wurde im Zuge der Treibhausgasbilanz evaluiert. Diese Anlagen sind in die bestehenden Produktionsprozesse integriert und stellen wichtige Vermögenswerte dar.

Eine Abkehr von dieser Technologie ist daher technisch und wirtschaftlich herausfordernd, wird aber im Klimaübergangsplan der voestalpine langfristig berücksichtigt. Im Rahmen von greentec steel ersetzt die voestalpine daher in Phase 1 bis 2029/30 zunächst zwei Hochöfen durch Elektrolichtbogenöfen (EAF), was zu einer Reduktion der gebundenen Treibhausgasemissionen führt. In Phase 2 plant die voestalpine einen Ersatz weiterer hochofenbasierter Produktionskapazitäten an den rohstahlproduzierenden Standorten und der damit verbundenen gebundenen Treibhausgasemissionen. Die Transformation der Produktionsanlagen in Phase 2 ist ein Übergangs- und Annäherungsschritt an einen 1,5-°C-Reduktionspfad. Am Standort Donawitz können durch die vollständige Transformation der hochofenbasierten Produktion in dieser Phase die gebundenen Treibhausgasemissionen auf ein Minimum reduziert werden. Net-Zero-Emissionen sollen mit der Transformation der verbleibenden Produktionskapazität der voestalpine in Phase 3 erreicht werden.

Damit einhergehende Übergangsrisiken wurden von der voestalpine analysiert, siehe ESRS 2 IRO-1. Die verbleibenden gebundenen THG-Emissionen, nach Umsetzung der vorher genannten Maßnahmen, wurden somit im Klimaübergangsplan berücksichtigt und gefährden nicht die Erreichung der gesetzten Emissionsreduktionsziele.

Über die Analyse treibhausgasbezogener Aspekte in Vermögenswerten und Produkten hinaus ist auch die Einhaltung regulatorischer Kriterien im Zusammenhang mit klimabezogenen Referenzwerten zu bewerten, wobei die voestalpine unter die Paris-abgestimmten EU-Referenzwerte fällt. Diese Angabe erfolgt im Einklang mit den Anforderungen der Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission und der Delegierten Verordnung (EU) 2020/1818 über klimabezogene Referenzwerte.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie beschäftigt sich die voestalpine schwerpunktmäßig mit der Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen). Dabei stehen spezifische Auswirkungen, Risiken und Chancen im Fokus, um sowohl den Klimaschutz als auch eine effiziente und nachhaltige Energienutzung zu berücksichtigen. Zu den zentralen Konzepten gehören:

- » der Klimaübergangsplan zur Dekarbonisierung
- » die Environmental Policy

Die Konzepte Klimaübergangsplan und Environmental Policy sind eng mit der Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine verknüpft und unterstützen die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Die Umsetzung des greentec steel-Programms – die stufenweise Transformation der Prozesse zur Rohstahlherstellung – im Rahmen des Klimaübergangsplans ermöglicht eine nachhaltige Weiterentwicklung des Kerngeschäfts, indem emissionsarme Technologien schrittweise eingeführt und bestehende Prozesse optimiert werden. Dies stellt sicher, dass die Stahlproduktion sowohl den regulatorischen Anforderungen als auch den steigenden Marktanforderungen an klimafreundliche Produkte entspricht. Informationen dazu finden sich im Kapitel E1-1.

Der Klimaübergangsplan gilt für den eigenen Betrieb (konzernweit – Produktions- und Vertriebsstandorte weltweit) sowie für ausgewählte Bereiche der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, wie beispielsweise eingekaufte Energie und erworbene Waren und Dienstleistungen (Rohstoffe). Das Konzept Environmental Policy für den voestalpine-Konzern ist ein übergeordnetes Rahmenwerk im Umweltbereich, das Grundsätze und Leitlinien definiert, unter anderem zu Klimaschutz und Energie. Es unterstützt die Gesellschaften in der Umsetzung der Aktivitäten zur Dekarbonisierung der eigenen Prozesse und der Wertschöpfungskette.

Das Konzept Klimaübergangsplan unterstützt ebenso die verstärkte Integration erneuerbarer Energien und damit eine Verringerung der Treibhausgasemissionen.

Die Datengrundlage für den Klimaübergangsplan wird jährlich geprüft, gegebenenfalls aktualisiert und der Fortschritt der Zielerreichung evaluiert. Umwelt- und Energiemanagementsysteme werden in regelmäßigen Abständen auditiert und zertifiziert.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
<p>Ausstoß von THG-Emissionen (Scope 1 bis 3)</p> <p>Technologische Entwicklungen & Jobinfrastruktur</p> <p>Transitorisches Risiko: Kosten aufgrund CO₂e-Bepreisung</p> <p>Transitorische Chance: Steigerung der Verkaufsvolumina von nachhaltigen/emissionsarmen Stahlprodukten für die voestalpine (insbesondere in branchenrelevanten Bereichen der Energiewende) führt zu einer nachhaltigen Stabilisierung der Umsätze und des EBIT.</p> <p>Transitorisches Risiko: Technische Umstellung auf emissionsarme Technologien</p>	Klimaübergangsplan zur Dekarbonisierung	Eigener Betrieb und (teilweise) vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	<p>» Verpflichtung gem. SBTi</p> <p>» Kommunikation im Geschäftsbericht</p>
Ausstoß von THG-Emissionen (Scope 1 bis 3)	Environmental Policy	Eigener Betrieb und vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	

E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten




Im Rahmen des Klimaübergangsplans hat die voestalpine ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1, 2 und 3 sowie zur Senkung des Energiebedarfs entwickelt. Die Dekarbonisierungshebel finden konzernweit Anwendung. Im Fokus steht dabei das ambitionierte Transformationsprogramm greentec steel, das als zentrale und derzeit wichtigste Maßnahme zur Dekarbonisierung des Unternehmens gilt.

Bis zum Berichtszeitraum wurden bereits Maßnahmen in den Dekarbonisierungshebeln umgesetzt. Weitere wesentliche Maßnahmen, wie beispielsweise die Errichtung und der Bau der Elektrolichtbogenöfen in Linz und Donawitz, verlaufen planmäßig und befinden sich in Umsetzung.


SCOPE 1 & 2

<p>Industrielle Elektrifizierung</p> 	<p>Nutzung erneuerbarer Energien</p> 	<p>Energieeffizienzsteigerung</p> 	<p>Rohstoffeinsatz Prozesse</p> 
<p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion THG-Emissionen um 2,1 Mio. t</p> <p>Bis zum aktuellen Berichtsjahr: keine Reduktion THG-Emissionen</p>	<p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion THG-Emissionen um 0,6 Mio. t</p> <p>Bis zum aktuellen Berichtsjahr: Reduktion THG-Emissionen um 0,3 Mio. t</p>	<p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion THG-Emissionen um 0,2 Mio. t</p> <p>Bis zum aktuellen Berichtsjahr: Reduktion THG-Emissionen um 0,1 Mio. t</p>	<p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion THG-Emissionen um 1,1 Mio. t</p> <p>Bis zum aktuellen Berichtsjahr: Reduktion THG-Emissionen um 0,2 Mio. t</p>
<ul style="list-style-type: none"> » Einsatz von Elektrolichtbogenöfen (EAF) in Linz und Donawitz » Umstellung von fossiler Energie auf elektrische Energie in ausgewählten Produktions- und Fertigungsprozessen 	<ul style="list-style-type: none"> » Erhöhung des Anteils an erneuerbarer Energie im Strommix durch Zukauf elektrischer Energie auf Basis erneuerbarer Quellen » Umstellung auf erneuerbare Energieträger in Produktions- und Fertigungsprozessen, z. B. Einsatz von Biomethan » Eigenstromerzeugung durch PV-Anlagen 	<ul style="list-style-type: none"> » Optimierung bestehender Produktions- und Fertigungsprozesse, um den Energiebedarf weiter zu reduzieren » Verbesserung der Energieeffizienz in Gebäuden und Fertigungsanlagen » Optimierung von Brennersystemen » Energieauskoppelung 	<ul style="list-style-type: none"> » Emissionsreduktion durch Änderungen und Optimierungen der Rohstoffstruktur im integrierten Anlagenverbund durch Transformation von Technologie und Produktionsprozessen

SCOPE 3

<p>Supplier Engagement</p> 	<p>Dekarbonisiertes Vormaterial</p> 	<p>Transformation Rohstoffe</p> 
<p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion THG-Emissionen um 0,9 Mio. t</p> <p>Bis zum aktuellen Berichtsjahr: keine Reduktion THG-Emissionen</p>	<p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion THG-Emissionen um 0,7 Mio. t</p> <p>Bis zum aktuellen Berichtsjahr: keine Reduktion THG-Emissionen</p>	<p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion THG-Emissionen um 0,5 Mio. t</p> <p>Bis zum aktuellen Berichtsjahr: Reduktion THG-Emissionen um 0,3 Mio. t</p>
<ul style="list-style-type: none"> » Dekarbonisierung wesentlicher bestehender Rohstoffe » Lieferantenentwicklung auf Grundlage von validen Daten (z. B. PCFs) und Dekarbonisierungsmaßnahmen in der Wertschöpfungskette 	<ul style="list-style-type: none"> » Einsatz von neuen und emissionsarmen Materialien und Rohstoffen, z. B. in den Weiterverarbeitungsprozessen 	<ul style="list-style-type: none"> » Reduktion der indirekten THG-Emissionen durch Veränderung der Rohstoffe und des Rohstoffeinsatzes, z. B. Einsatz von Sekundärrohstoffen » Umstellung der Rohstoffstruktur durch Integration von Elektrolichtbogenöfen (EAF) in die bestehende Anlagenkonfiguration

SCOPE 1 & 2 & 3

<p>Weitere Maßnahmen</p> 
<p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion THG-Emissionen um 0,9 Mio. t</p> <p>Bis zum aktuellen Berichtsjahr: Reduktion THG-Emissionen um 0,8 Mio. t</p>
<ul style="list-style-type: none"> » Maßnahmen zur Reduktion der direkten und indirekten THG-Emissionen in der Wertschöpfungskette, z. B. Transporte, Abfallbehandlung etc.

PHASE 1: DEKARBONISIERUNGSHEBEL SCOPE 1 & 2

Ein wesentlicher Hebel in Scope 1 und 2 ist die **industrielle Elektrifizierung**, die durch greentec steel maßgeblich vorangetrieben wird. Im ersten Schritt werden ein grünstrombetriebener Elektrolichtbogenofen (Electric Arc Furnace; EAF) am Standort Linz und eine grünstrombetriebene EAF-Anlage am Standort Donawitz errichtet, das bedeutet: weg von kohlenstoffbasierten Prozessen, hin zu einer elektrifizierten, emissionsärmeren Produktionsweise. Damit geht auch eine grundlegende Umstellung des Rohstoffeinsatzes in der Rohstahlerzeugung einher. Je nach Qualitätsanforderungen kommt dabei ein Mix der Einsatzstoffe aus Schrott, flüssigem Roheisen und HBI (Hot Briquetted Iron) zum Einsatz. Das benötigte HBI bezieht die voestalpine primär über die Direktreduktionsanlage in Texas, USA, die sich seit 2022 mehrheitlich im Besitz eines globalen Stahlproduzenten befindet, 20 % gehören der voestalpine mit entsprechend langfristig gesicherten Abnahmeverträgen. Ergänzend ist die schrittweise Umstellung ausgewählter Produktionsprozesse von fossilen auf elektrische Energiequellen vorgesehen, um insbesondere den Erdgaseinsatz weiter zu reduzieren.

Diese Maßnahmen sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt in Umsetzung, die Inbetriebnahme der EAFs ist ab 2027 geplant. Die Phase 1 des greentec steel-Programms stellt somit einen zentralen Baustein des CapEx-Plans mit signifikanten Investitionsausgaben von rund 1,5 Mrd. EUR dar, wovon im Geschäftsjahr 2025/26 292,7 Mio. EUR als taxonomiekonform in diesem Zusammenhang ausgewiesen werden (siehe auch die Angaben dazu unter E1-1). Die finanziellen Mittel zur Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des greentec steel-Programms aus Phase 1 wurden bereits im März 2023 vom Aufsichtsrat genehmigt.

Von den 1,5 Mrd. EUR wurden bereits 0,9 Mrd. EUR bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025/26 investiert (davon 0,4 Mrd. EUR im Geschäftsjahr 2025/26). Die im Geschäftsjahr für die Umsetzung der Maßnahmen getätigten Investitionen in Höhe von 0,4 Mrd. EUR sind im Konzernabschluss in den Zugängen zu den Sachanlagen bzw. immateriellen Vermögenswerten enthalten (siehe weiterführend dazu Konzernabschluss, Punkt D.9. Sachanlagen, und D.10. Firmenwerte und andere immaterielle Vermögenswerte).

Im Rahmen des Hebels **erneuerbare Energien** wurden gezielte Maßnahmen zur verstärkten Nutzung emissionsarmer Energiequellen definiert. Dazu zählen insbesondere der Zukauf von grünem Strom sowie der Einsatz von Biomethan. Dieser Hebel zur Reduktion der Treibhausgasemissionen leistet einen unterstützenden Beitrag zur Erreichung der Klimaziele der voestalpine zunächst bis zum Geschäftsjahr 2029/30.

Die Steigerung der **Energieeffizienz** umfasst gezielte Maßnahmen wie die Optimierung von Produktionsprozessen und die Verbesserung der Energieperformance von Fertigungsanlagen und Gebäuden durch moderne Technologien. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Optimierung von Brennersystemen sowie die effiziente Nutzung überschüssiger Energie durch Energieauskoppelung für weitere Anwendungen, etwa zur Wärmeversorgung angrenzender Betriebseinheiten oder zur Einspeisung in externe Netze. Finanzierung und Umsetzung erfolgen im Rahmen der Investitionsprogramme sowie von kontinuierlichen Verbesserungsprozessen.

Der Hebel **Rohstoffeinsatz Prozesse** in Scope 1 & 2 berücksichtigt, dass sich durch die Transformation der Technologie und Produktionsprozesse und die damit verbundene Anpassung der Prozessführung im integrierten Anlagenverbund Änderungen und Optimierungspotenziale in der eingesetzten Rohstoffstruktur ergeben, die zur Reduktion der Treibhausgasemissionen beitragen.

PHASE 1: DEKARBONISIERUNGSHEBEL SCOPE 3

Zur Reduktion der indirekten Treibhausgasemissionen entlang Scope 3 bis zum Geschäftsjahr 2029/30 konzentriert sich die voestalpine auf gezielte Maßnahmen innerhalb ihrer Wertschöpfungskette. Ein zentraler Dekarbonisierungshebel ist dabei das Supplier Engagement, eine Dekarbonisierung wesentlicher bestehender Rohstoffe. Die Grundlagen bilden die Nutzung valider Daten, z. B. Product Carbon Footprints (PCFs) für wesentliche Rohstoffe und entsprechende Dekarbonisierungsvorhaben und -maßnahmen in der Wertschöpfungskette sowie eine enge Zusammenarbeit mit Lieferant:innen zur Emissionsminderung (Lieferant:innen-Entwicklung). Darüber hinaus wird die nachhaltige Transformation durch die schrittweise Substitution von Primär- durch Sekundärrohstoffe (z. B. Schrott und andere Sekundärrohstoffe) unterstützt – insbesondere im Hinblick auf die Wechselwirkung mit der zukünftigen Produktion mit Elektrolichtbogenöfen (EAFs).

Eine zentrale Maßnahme zur Reduktion von Treibhausgasemissionen in Scope 3 ist der geplante Einsatz von dekarbonisiertem Vormaterial, neuen emissionsarmen Rohstoffen und Materialien, beispielsweise in den Weiterverarbeitungsprozessen der voestalpine. Dieser Ansatz unterstützt maßgeblich die Klimaziele der voestalpine bis zum Geschäftsjahr 2029/30, da durch die verstärkte Verwendung emissionsarmer Vorprodukte der CO₂-Fußabdruck entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gesenkt werden kann.

PHASE 2 UND 3: DEKARBONISIERUNGSHEBEL SCOPE 1 & 2

Ein wesentlicher Hebel in der Phase 2 ist das Vorantreiben der industriellen Elektrifizierung durch die Weiterführung der Transformation der Prozesse zur Stahlerzeugung, beispielsweise eine Erweiterung der Produktionskapazitäten über die Elektrostahlroute. Die Maßnahmen für diesen Hebel befinden sich in Entwicklung und Konkretisierung. Die Anwendung von CO₂-Abscheidetechnologien (CCUS) zielt darauf ab, prozessbedingte Emissionen weiter zu reduzieren. Dadurch sollen die Dekarbonisierung und der schrittweise Umstieg verbleibender Energiemengen auf erneuerbare Energieträger bis zum Geschäftsjahr 2035/36 vorangetrieben werden. Die voestalpine arbeitet an der Weiterentwicklung dieser Technologien und Anwendung in industriellem Maßstab, dem Aufbau von technischen Pilotanlagen und der Umsetzung neuester Erkenntnisse aus Forschung und Entwicklung.

Phase 3 markiert den letzten Schritt auf dem Weg zu Net-Zero-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2049/50. Die voestalpine verfolgt in dieser Langfristbetrachtung einen technologieoffenen Ansatz, der verschiedene Lösungswege und Technologieoptionen in Betracht zieht und zusätzlich auch Raum für die Umsetzung zukünftiger Entwicklungen in Technologie und Wissenschaft zur Erreichung von Net-Zero-Emissionen zulässt. Größtmögliche Flexibilität und wirtschaftliche Realisierbarkeit spielen dabei eine wichtige Rolle.

Der Fokus liegt auf dem Ersatz der verbleibenden fossilen Roheisenkapazitäten unter Einsatz von fossilfreien Energieträgern wie etwa Wasserstoff und erneuerbarer Energie sowie auf der weiterführenden Anwendung von CO₂-Abscheidetechnologien (CCUS). In diesem Zusammenhang wurden im Geschäftsjahr 2025/26 zukünftige Technologieszenarien und die damit verbundenen Energiebedarfe für relevante Energieträger erstellt.

MASSNAHMEN FÜR PHYSISCHE KLIMARISIKEN

Ergänzend zu den im Klimaübergangsplan vorgesehenen Maßnahmen befinden sich derzeit Maßnahmen für physische Klimarisiken in Umsetzung. Ein konkretes Beispiel ist der Bau eines Hochwasserschutzes am Unteren Tollinggraben in der Nähe des Standorts Donawitz, Österreich. Zudem werden Aktivitäten vorgenommen, um den Auswirkungen chronischer Pegelschwankungen von Flüssen entgegenzuwirken, wie Diversifizierung der Lieferwege und Logistikanpassung bei Niedrigwasser.

WEITERE AKTIVITÄTEN IM UMGANG MIT DEM TRANSITORISCHEN RISIKO:

KOSTEN AUFGRUND CO₂e-BEPREISUNG

Die voestalpine begegnet diesem Risiko durch gezielte Investitionen im Rahmen einer schrittweisen Transformation der Produktionsprozesse. Ergänzend setzt der Konzern auf verstärkte Differenzierung in Produktqualität, Flexibilität und Service. Darüber hinaus trägt eine zunehmende Internationalisierung der voestalpine in renditestarken Weiterverarbeitungsbereichen nach dem „local for local“-Prinzip zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit bei.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Maßnahme	Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Erhebliche Ausgaben (falls relevant) / sonstige Anmerkungen
<p>Ausstoß von THG-Emissionen (Scope 1 bis 3)</p> <p>Technologische Entwicklungen & Jobinfrastruktur</p> <p>Transitorisches Risiko: Kosten aufgrund CO₂e-Bepreisung</p> <p>Transitorische Chance: Steigerung der Verkaufsvolumina von nachhaltigen/emissionsarmen Stahlprodukten für die voestalpine (insbesondere in branchenrelevanten Bereichen der Energiewende) führt zu einer nachhaltigen Stabilisierung der Umsätze und des EBIT.</p> <p>Transitorisches Risiko: Technische Umstellung auf emissionsarme Technologien</p>	<p>Stufenweise Umsetzung der Transformation</p> <p>(Geplante) Maßnahmen für den Klimaübergangsplan (inkl. greentec steel)</p>	<p>Umsetzung bis GJ 2029/30, Inbetriebnahme EAFs in Linz und Donawitz 2027</p> <p>Differenzierung in ergriffene und geplante Maßnahmen</p>	<p>Eigener Betrieb und (teilweise) vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette</p>	<p>CapEx greentec steel Phase 1: 1,5 Mrd. EUR</p> <p>Fortschritt planmäßig (laufende Umsetzung)</p>
<p>Transitorisches Risiko: Lieferengpässe bzw. höhere Kosten für wichtige Materialien und Rohstoffe</p> <p>Transitorisches Risiko: Engpässe in der Energieversorgung und höhere Kosten für die Energiebeschaffung</p>	<p>Maßnahmen für transitorische Risiken durch Engpassressourcen im Rahmen der Dekarbonisierung</p>	<p>Laufende Umsetzung</p>	<p>Eigener Betrieb</p> <p>Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette</p>	
<p>Physische Klimarisiken</p>	<p>Maßnahmen für physische Risiken</p>	<p>Projektabhängig</p>	<p>Eigener Betrieb</p>	<p>CapEx gem. Investitionsprogramm</p> <p>Fortschritt projektabhängig</p>

KENNZAHLEN UND ZIELE

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Seit 2022 ist die voestalpine Teil der Science Based Targets initiative (SBTi) und verpflichtet sich zu ambitionierten Zielen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen. Die festgelegten THG-Emissionsreduktionsziele sind Bruttoziele und schließen weder die Entnahme von Treibhausgasen noch CO₂-Zertifikate oder vermiedene Emissionen ein. Konkret hat sich die voestalpine das kurzfristige („near-term“) Ziel gesetzt, ihre Treibhausgasemissionen entlang Scope 1, 2 und 3 zu reduzieren und langfristig bis spätestens zum Geschäftsjahr 2049/50 Netto-Null-Emissionen (Net-Zero) zu erreichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, verfolgt die voestalpine zunächst in Phase 1 einen wissenschaftlich fundierten 2-°C-Reduktionspfad („well below 2 °C“) gemäß der SBTi, der im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen steht und die globalen Bemühungen zur Begrenzung der Erderwärmung unterstützt. Der vorliegende Übergangsplan beinhaltet eine langfristige 1,5-°C-Zielsetzung bis zum Geschäftsjahr 2049/50 zur Begrenzung der Erderwärmung (siehe Kapitel E1-1). Die Treibhausgasreduktion soll sukzessive in den Phasen 2 und 3 in Richtung eines 1,5-°C-Reduktionspfades weiterentwickelt und überführt werden.

Die Validierung der Reduktionsziele erfolgte im Jahr 2023 auf Grundlage des allgemeinen, nicht sektorspezifischen SBTi-Reduktionspfades („Absolute Contraction Approach“). Die durch die Science Based Targets initiative (SBTi) validierten Ziele bis 2029 beziehen sich auf das Kalenderjahr. Im Zuge der ESRS-konformen Berichterstattung wurde die Erstellung der Treibhausgasbilanz von Kalender- auf Geschäftsjahresbasis umgestellt. Entsprechend erfolgt auch die Darstellung der Emissionsreduktionsziele auf Geschäftsjahresbasis. Ein sektorspezifischer Dekarbonisierungspfad wurde bislang nicht herangezogen, da dieser für die Stahlindustrie zum Zeitpunkt der Zielsetzung noch nicht verfügbar war. Die SBTi stützt sich bei der Validierung und Entwicklung von Emissionsreduktionszielen auf etablierte Klima- und Politiksznarien von IAMC, IPCC und IEA im Einklang mit dem Pariser Abkommen. Bei der Festlegung der Ziele wurden Klimarisiken berücksichtigt.

Konkret verpflichtet sich das Unternehmen im Rahmen der SBTi bis zum Kalenderjahr 2029 zu einer Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 30% sowie der Scope-3-Emissionen um 25%. Die abgedeckten THG-Emissionen und die jeweiligen Anteile der Scopes 1 bis 3 werden unter E1-6 erläutert. Nicht SBTi-validiert verfolgt die voestalpine darüber hinaus das mittelfristige Ziel, ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2035/36 um 50% zu reduzieren und langfristig bis spätestens zum Geschäftsjahr 2049/50 Netto-Null-Emissionen (Net-Zero) zu erreichen. Die Systemgrenzen für die Ziele entsprechen jenen, die im Rahmen der Treibhausgasbilanzierung unter E1-6 angewendet werden.

Die zur Berechnung der Zielvorgabe einbezogenen Scope-2-THG-Emissionen wurden nach der marktbezogenen Methode berechnet.

Durch die Validierung des Reduktionsziels bis 2029 durch die SBTi wurde sichergestellt, dass die Zielsetzungen mit den Begrenzungen des Treibhausgasinventars des Unternehmens kohärent sind. Die Ziele wurden anschließend offengelegt, unter anderem auch im Rahmen des Carbon Disclosure Project (CDP).

Als Basisjahr für die Zielverfolgung wurde das Kalenderjahr 2019 festgelegt. Basierend auf den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols (GHG-Protocol) und der SBTi hat die voestalpine ein standardisiertes Verfahren zur Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Treibhausgasbilanz für das Referenzjahr entwickelt.

Anhand fünf definierter Kategorien und Schwellenwerte wurde geprüft, ob eine Reskalierung der ursprünglichen Berechnungen erforderlich ist – beispielsweise aufgrund struktureller Änderungen im Konzern, methodischer Weiterentwicklungen oder neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurde eine Reskalierung durchgeführt und die Treibhausgasbilanz für 2019 neu berechnet. Die voestalpine hat die Gültigkeit der Validierung bestehender Zielsetzungen bis Kalenderjahr 2029 mit SBTi geprüft. Im Geschäftsjahr 2025/26 ist keine Reskalierung der Treibhausgasbilanz für das Referenzjahr erforderlich.

Die gesetzten THG-Emissionsreduktionsziele beziehen sich auf die oben genannten wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken, die mit der Vermeidung des Klimawandels, der Anpassung an den Klimawandel sowie der Minderung physischer Klimarisiken und Übergangrisiken der voestalpine zusammenhängen. Die Ziele wurden mit den Divisionen und der Leitung des Nachhaltigkeitsmanagements der voestalpine vorangetrieben.

Die THG-Emissionsreduktionsziele sind im Klimaübergangsplan zur Dekarbonisierung der voestalpine integriert, welcher im Detail unter E1-1 erläutert wird. Zum Erreichen der Ziele hat die voestalpine verschiedene Dekarbonisierungshebel definiert, die sowohl Scope-1- und Scope-2-Emissionen als auch Scope-3-Emissionen abdecken. Diese Hebel werden auch als Teil des Klimaübergangsplans unter E1-1 beschrieben. Der quantitative Gesamtbeitrag zur Erreichung der THG-Emissionsreduktionsziele wird durch eine detaillierte Auflistung einzelner Maßnahmen unter E1-3 beschrieben.

Die Zielsetzungen werden in einem kontinuierlichen und weitreichenden Dialog mit den verschiedenen internen und externen Stakeholder:innen der voestalpine entwickelt und spiegeln deren gegenwärtige Anforderungen wider.

ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL (ABSOLUTE WERTE)

Near-Term-Zielwerte Angaben in Mio. t CO ₂ e	2019 reskaliert	Geschäftsjahr 2029/30
Scope 1 & 2	13,9	9,7
Scope 3	11,0	8,2

ZIEL: 2-°C-REDUKTIONSPFAD (NEAR-TERM SCIENCE BASED TARGETS)

KPI	Reduktion der THG-Emissionen Scope 1 & 2/Scope 3	
EINHEIT	in Prozent	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
13,9 Mio. t CO ₂ e Scope 1 & 2 11,0 Mio. t CO ₂ e Scope 3 2019	13,2 Mio. t CO ₂ e Scope 1 & 2 9,8 Mio. t CO ₂ e Scope 3 Geschäftsjahr 2025/26	-30 % Scope 1 & 2 -25 % Scope 3 Geschäftsjahr 2029/30
Verantwortlichkeit & Monitoring	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	
Umfang	Eigener Betrieb (Scope 1 & 2); Wertschöpfungskette (Scope 3)	
Stakeholder:innen	Umwelt, Gesellschaft, Behörden, Lieferant:innen, Kund:innen, Investor:innen	
Adressiertes IRO	siehe E1-1 Klimaübergangsplan	
Bezug zu Konzept	Klimaübergangsplan (Stufenplan zur Dekarbonisierung)	

ZIEL: THG-REDUKTION (MID-TERM TARGET)

KPI	Reduktion der THG-Emissionen Scope 1 & 2	
EINHEIT	in Prozent	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
13,9 Mio. t CO ₂ e Scope 1 & 2 2019	13,2 Mio. t CO ₂ e Scope 1 & 2 Geschäftsjahr 2025/26	-50 % Scope 1 & 2 Geschäftsjahr 2035/36
Verantwortlichkeit & Monitoring	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	
Umfang	Eigener Betrieb (Scope 1 & 2)	
Stakeholder:innen	Umwelt, Gesellschaft, Behörden, Lieferant:innen, Kund:innen, Investor:innen	
Adressiertes IRO	siehe E1-1 Klimaübergangsplan	
Bezug zu Konzept	Klimaübergangsplan (Stufenplan zur Dekarbonisierung)	

ZIEL: NET-ZERO

KPI	Net-Zero (Scope 1, 2, 3)	
EINHEIT	in Mio. t CO ₂ e	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
24,9 Mio. t CO ₂ e 2019	23,0 Mio. t CO ₂ e Geschäftsjahr 2025/26	Net-Zero CO ₂ e Geschäftsjahr 2049/50
Verantwortlichkeit & Monitoring	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	
Umfang	Eigener Betrieb (Scope 1 & 2); weltweite Wertschöpfungskette (Scope 3)	
Stakeholder:innen	Umwelt, Gesellschaft, Behörden, Lieferant:innen, Kund:innen, Investor:innen	
Adressiertes IRO	siehe E1-1 Klimaübergangsplan	
Bezug zu Konzept	Klimaübergangsplan (Stufenplan zur Dekarbonisierung)	

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Als energieintensives Unternehmen betrachtet die voestalpine eine nachhaltige Energiewirtschaft als essenziellen Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie. Durch kontinuierliche Prozessoptimierungen wurden Effizienzsteigerungen erzielt.

Zukünftig wird dieser Fortschritt durch technologische Transformationen, insbesondere den Einsatz von Elektrolichtbogenöfen (EAF), weiter vorangetrieben. Eine zusätzliche Reduktion fossiler Energieträger soll einerseits durch die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien, andererseits durch weitere Effizienzsteigerungen in allen Produktionsprozessen erzielt werden. Diese Initiativen tragen sowohl zum globalen Klimaschutz bei als auch zur langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Die Angaben zum konzernalen Gesamtenergieverbrauch aus jenen Prozessen in klimaintensiven Sektoren, die sich im Eigentum und unter Kontrolle des Unternehmens befinden, finden sich in der folgenden Tabelle. Dabei werden die Systemgrenzen wie unter E1-6 angewendet.

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

	2024/25	2025/26
Fossile Einsatzstoffe metallurgisch		
0) Verbrauch von Kohle und Kohleerzeugnissen für metallurgische Prozesse (MWh)	26.672.394	28.181.886
Fossile Energie		
1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	170	199
2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	190.994	202.272
3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	6.127.776	6.007.526
4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	7.556	334
5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	942.276	799.250
6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	7.268.772	7.009.581
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	82	82
Nukleare Energie		
7) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	223.822	171.728
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	3	2
Erneuerbare Energieträger		
8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	67.306	77.839
9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	1.149.954	1.118.933
10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	143.069	167.841
11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)	1.360.329	1.364.613
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	15	16
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	8.852.923	8.545.922
inklusive fossile Energie für metallurgische Prozesse (MWh)	35.525.317	36.727.808

Der dargestellte Gesamtenergieverbrauch beinhaltet die fossile Energie für metallurgische Prozesse, wie beispielsweise Reduktionsmittel für den Hochofenprozess, sowie die Energie aus Brennstoffen.

Die voestalpine erzeugt in werkseigenen Kraftwerken aus Prozessgasen Strom, der im Produktionsprozess und in nachgelagerten Verarbeitungsschritten verwendet wird. Dadurch kann der Konzern einen großen Teil seines Strombedarfs aus Eigenerzeugung decken. Zusätzlich nutzt die voestalpine zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits erzeugte, erneuerbare Energie beispielsweise aus Wasserkraft und Photovoltaik. Die Erzeugung aus erneuerbaren Quellen beträgt 167.841 MWh (2024/25: 143.069 MWh), während die Erzeugung aus nicht erneuerbaren Quellen 1.392.586 MWh (2024/25: 1.469.741 MWh) beträgt.

Energieintensität auf Grundlage der Umsatzerlöse

Die voestalpine ist in mehreren klimaintensiven Sektoren tätig, die erheblich zum Energieverbrauch und zu den Treibhausgasemissionen beitragen. Dazu gehören gemäß Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 (auch NACE-Verordnung) folgende Wirtschaftsbereiche:

- » C – verarbeitendes Gewerbe
- » G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- » H – Verkehr und Lagerei sowie
- » L – Grundstücks- und Wohnungswesen

Die Umsatzerlöse des Gesamtkonzerns wurden analysiert und den Umsätzen in klimaintensiven Sektoren gegenübergestellt, um die Energieintensität der klimaintensiven Aktivitäten zu bestimmen.

ENERGIEINTENSITÄT AUF DER GRUNDLAGE DER NETTOEINNAHMEN

	2024/25	2025/26
Energieintensität je Nettoeinnahme		
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh)	8.852.923	8.545.922
Nettoeinnahme aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (Mio. EUR)	15.705,0	15.020,9
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoeinnahme aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh/Mio. EUR)	564	569

KONNEKTIVITÄT DER ENERGIEINTENSITÄT AUF DER GRUNDLAGE DER NETTOEINNAHMEN MIT INFORMATIONEN ZUR FINANZBERICHTERSTATTUNG

Mio. EUR	2024/25	2025/26
Konnektivität der Energieintensität		
Nettoeinnahmen aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen werden	15.705,0	15.020,9
Nettoeinnahmen (sonstige)	38,7	42,2
Gesamtnettoeinnahmen (Konzernabschluss)	15.743,7	15.063,1

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Informationen über Quellen für ein hohes Maß an Messunsicherheiten und Informationen zur Messung
E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	37–38	Gesamtenergieverbrauch	Aggregation der über die Konzerndatenerhebung erfassten Energieverbräuche aus den Konzerngesellschaften	Quellen von Messunsicherheiten betreffen die Energieerfassungssysteme in den Konzerngesellschaften sowie die Hochrechnung von Quartalszahlen.
E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	40	Energieintensität	Berechnung der Energieintensität anhand des berichteten Gesamtenergieverbrauchs und des berichteten Nettoumsatzerlöses	Keine weitere Unsicherheit

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Die voestalpine berechnet die unternehmensspezifische Treibhausgasbilanz nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol unter Verwendung von Primärdaten, Datenbanken (sphera LCAFE Content Version 2026.1) und Informationen aus der Wertschöpfungskette. Die Modellierung basiert auf anerkannten Methoden und wird konzernweit für Produktions- und Vertriebsstandorte weltweit angewandt. Für dieses Berichtsjahr wurde die Auswertemethodik „EF 3.1 Climate change total“ herangezogen.

Die Datenerhebung, THG-Modellierung und Ergebniserstellung unterliegen einer externen Verifizierung gemäß ISO 14064-3. Die Systemgrenzen der THG-Berichterstattung entsprechen den Konsolidierungsgrenzen der voestalpine (siehe Konzernabschluss) und umfassen in- und ausländische vollkonsolidierte Gesellschaften mit operativer Kontrolle, unter Berücksichtigung von Wesentlichkeitsgrenzen für Scope 1 und Scope 2 in der Treibhausgasbilanzierung. Im Zuge der Wesentlichkeitsbewertung wurden die bedeutendsten Scope-3-Kategorien identifiziert. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurde eine Reskalierung des Basisjahrs für die THG-Reduktionsziele durchgeführt und die Treibhausgasbilanz für 2019 neu berechnet. Im Geschäftsjahr 2025/26 ist keine Reskalierung der Treibhausgasbilanz für das Referenzjahr erforderlich.

Die Treibhausgasemissionen der voestalpine wurden unter Berücksichtigung von Berichtszeiträumen erfasst, die von denen einiger Unternehmen in der Wertschöpfungskette abweichen können. Sofern relevante Ereignisse und Veränderungen, die die Emissionen beeinflussen, zwischen verschiedenen Berichtszeiträumen auftreten, werden diese berücksichtigt. Daraus sind keine signifikanten Abweichungen bzw. Veränderungen bekannt.

Die Treibhausgasbilanz der voestalpine AG wird in drei Bereiche – sogenannte Scopes – eingeteilt:

- » **Scope 1:** Direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen
- » **Scope 2:** Indirekte Emissionen aus dem Verbrauch von eingekaufter Energie, sowohl markt- als auch standortbezogen
- » **Scope 3:** Indirekte Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die Berechnung der Scope-3-THG-Emissionen basiert größtenteils auf Sekundärdaten, da Primärdaten von Lieferant:innen oder anderen Partner:innen in der Wertschöpfungskette noch nicht umfassend und in geforderter Qualität verfügbar sind. Die dargestellten Scopes beinhalten die Emissionen von CO₂ und weiteren klimarelevanten Treibhausgasen gemäß Kyoto-Protokoll bzw. GHG-Protocol-Standard. Demgemäß werden die Scope-3-Emissionen von konsolidierten Unternehmen berücksichtigt, jene von nicht konsolidierten werden nicht berücksichtigt, und für weitere Unternehmen in der Wertschöpfungskette werden die indirekten Emissionen in Kategorie 1 „eingekaufte Waren“ berücksichtigt. Sämtliche Emissionsmengen werden in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) ausgewiesen.

Bei der Erstellung der Treibhausgasbilanz der voestalpine werden Doppelzählungen von Emissionen in den Scopes 1 und 3 vermieden.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

	Rückblickend				Zwischenziele und Zieljahre		
	Basisjahr 2019	Vergleichs- jahr 2024/25	Aktuelles GJ 2025/26	% N / N-1	Near- Term Target 2029/30	Long- Term Target 2049/50	Jährlich % des Ziels / Basisjahr
Scope-1-Treibhausgasemissionen							
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (Mio. t CO ₂ e)	12,8	12,1	12,6	104	9,7	Net-Zero-Emissionen	3,0
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (%)	98	98	98	100			
Scope-2-Treibhausgasemissionen							
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (Mio. t CO ₂ e)	0,5	0,6 ¹	0,51	84	8,2	Net-Zero-Emissionen	2,5
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (Mio. t CO ₂ e)	1,1	0,78 ¹	0,55	71			
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen							
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen (Mio. t CO ₂ e)	11,0	9,9 ¹	9,8	99	8,2	Net-Zero-Emissionen	2,5
3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	9,3	8,3	8,2	99			
3.2 Investitionsgüter	-	0,11 ¹	0,06	55			
3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	0,7	0,5	0,5	100			
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	0,6	0,6	0,6	100			
3.5 Abfallaufkommen in Betrieben	0,03	0,03	0,03	100			
3.6 Geschäftsreisen		nicht relevant					
3.7 Mitarbeiter:innen-Mobilität		nicht relevant					
3.8 Vorgelagerte Leasingobjekte		nicht relevant					
3.9 Nachgelagerter Transport	0,4	0,4	0,4	100			
3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte		nicht relevant					
3.11 Nutzung der verkauften Produkte		nicht relevant					
3.12 End-of-Life-Behandlung der Produkte		nicht relevant					
3.13 Nachgelagerte Leasingobjekte		nicht relevant					
3.14 Franchises		nicht relevant					
3.15 Investments		nicht relevant					
THG-Emissionen insgesamt							
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (Mio. t CO ₂ e)	24,3	22,6 ¹	22,9	101	17,9	Net-Zero	
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (Mio. t CO ₂ e)	24,9	22,8 ¹	23,0	101			

¹ Zahl wurde rückwirkend angepasst (Details siehe BP-2).

SCOPE-1-EMISSIONEN

Die direkten Treibhausgasemissionen Scope 1 der voestalpine stammen aus den eigenen Gesellschaften und Standorten, wobei ein Großteil davon in Österreich an den Standorten Linz und Donawitz emittiert wird. 98 % (2024/25: 98 %) der gesamten Scope-1-Emissionen stammen aus Anlagen, die dem EU-Emissionshandelssystem ETS unterliegen.

In diesem Berichtszeitraum werden erstmals biogene CO₂-Emissionen aus der Verbrennung von Biomethan und Biokohle von 0,017 Mio. t CO₂e berichtet. Da diese Informationen im vorangegangenen Berichtszeitraum nicht vorlagen, kann keine Vergleichszahl oder Differenz dieser Kennzahl zum Vorjahr dargestellt werden.

Bei der Berechnung der Scope-1-Emissionen in der voestalpine werden keine CO₂-Gutschriften oder Treibhausgaszertifikate einbezogen.

SCOPE-2-EMISSIONEN

Die voestalpine wendet zur Berechnung der Scope-2-Treibhausgasemissionen zwei Methoden an:

» Standortbezogene Methode:

Beruht auf durchschnittlichen Emissionsfaktoren für die Energieerzeugung in bestimmten geografischen Regionen gemäß den GHG-Protocol-Leitlinien für Scope-2-Emissionen (Glossar, 2015).

» Marktbezogene Methode:

Nutzt spezifische Emissionsfaktoren der Erzeuger:innen, von denen das Unternehmen elektrische Energie bezieht. Die Nachweisführung erfolgt über Herkunftsnachweise oder Zertifikate für erneuerbare Energien.

Der Anteil der marktbezogenen Scope-2-Treibhausgasemissionen, die durch vertragliche Instrumente gedeckt sind, beträgt 61 % (2024/25: 32 %). Diese Veränderung ergibt sich durch die Anpassung der Ausgangsbasis zum Vorjahr, bedingt durch die Änderung der Konzernstruktur. Dabei wurden vertragliche Instrumente von Energielieferant:innen berücksichtigt, die den Anforderungen des GHG-Protocol entsprechen, dazu zählen Herkunftsnachweise und ausgewiesene Strommixangaben.

Für die standortbezogenen Scope-2-Treibhausgasemissionen wurden Datenbanken herangezogen, die auf Durchschnittsdaten der Energieerzeugung auf nationaler und teilweise subnationaler Ebene basieren.

Direkte biogene THG-Emissionen, die durch Verbrennung von Biomasse entstehen, aber nicht in Scope 2 erfasst sind, werden gesondert in Scope 1 berichtet. Bei den angewandten Emissionsfaktoren für die Scope-2-Treibhausgasberechnung ist eine Aufschlüsselung des biogenen CO₂-Anteils nicht möglich und deshalb nicht im Bericht enthalten.

Bei der Berechnung der Scope-2-Emissionen in der voestalpine werden keine CO₂-Gutschriften oder Treibhausgaszertifikate einbezogen.

SCOPE-3-EMISSIONEN

Die voestalpine führt in regelmäßigen Abständen eine Evaluierung aller Scope-3-Kategorien durch, um die relevanten indirekten THG-Emissionen in der Wertschöpfungskette zu ermitteln. Im Geschäftsjahr 2025/26 wurde diese Evaluierung durchgeführt. Kategorien, für die gemäß Greenhouse Gas Protocol keine Relevanz besteht, finden daher in der THG-Bilanz keine Berücksichtigung. Im Geschäftsjahr 2025/26 betraf dies folgende Kategorien:

- » 3.6 Geschäftsreisen
- » 3.7 Mitarbeiter:innen-Mobilität
- » 3.8 Upstream-Leasingobjekte
- » 3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte
- » 3.11 Nutzung verkaufter Produkte
- » 3.12 End-of-Life verkaufter Produkte
- » 3.13 Downstream-Leasingobjekte
- » 3.14 Franchises
- » 3.15 Investments

Supplier Engagement verbessert die Scope-3-Datenqualität

Im Rahmen des Supplier Engagements sollen wesentliche bestehende Rohstoffe dekarbonisiert werden. Die Grundlagen bilden validierte Daten und Dekarbonisierungsvorhaben und -maßnahmen. Daten in Form von Product Carbon Footprints (PCFs) sollen von Lieferant:innen erhoben und in die THG-Bilanz integriert werden. Aktuell basiert die Bilanzierung vorrangig auf Sekundärdaten aus Datenbanken, aus denen kein Berichtszeitraum hervorgeht. Der Anteil an Primärdaten ist noch gering (im Geschäftsjahr 2025/26 kleiner 1%) und stammt bevorzugt aus Carbon-Footprints, beispielsweise aus verifizierten Environmental Product Declarations (EPDs). Die in Life Cycle Assessments (LCA) veröffentlichten und extern verifizierten Daten sind bis zu fünf Jahre gültig.

Im Berichtszeitraum wurde der voestalpine zur Berechnung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette keine Freisetzung von biogenen CO₂-Emissionen, aus Verbrennung oder biologischem Abbau von Biomasse berichtet und zur Kenntnis gebracht.

Bei der Berechnung der Scope-3-Emissionen wurden der voestalpine keine CO₂-Gutschriften oder Treibhausgaszertifikate berichtet und zur Kenntnis gebracht und diese damit nicht einbezogen.

In der folgenden Tabelle ist die THG-Intensität je Nettoeinnahme und Konnektivität der THG-Intensität dargestellt. Die Gesamtnettoeinnahmen entsprechen den Umsatzerlösen gemäß Konzernabschluss D.1. Umsatzerlöse.

THG-INTENSITÄT JE NETTOEINNAHME

	2024/25	2025/26
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/Mio. EUR)	1.435,5 ¹	1.520,3
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/Mio. EUR)	1.448,2 ¹	1.526,9
Nettoeinnahmen, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität herangezogen wurden: Gesamtnettoeinnahmen (Konzernabschluss) (Mio. EUR)	15.743,7	15.063,1

¹ Zahl wurde rückwirkend angepasst (Details siehe BP-2).

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Resultierender Genauigkeitsgrad	Ggf. geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	44, 46–52	THG-Bilanz	THG-Bilanz wird anhand der über die Konzerndatenerhebung erfassten Verbrauchsmengen von Energie, Material und Rohstoffen sowie von Sekundärdaten (Emissionsfaktoren von Datenbanken und Energielieferant:innen) gemäß den nach GHG-Protocol definierten Kategorien ermittelt.	Hoch (+/-3 %)	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	48a	Scope-1-Emissionen	Parameter wird über die Aggregation der Scope-1-Emissionen der Einzelgesellschaften gebildet, die über die Konzerndatenerhebung abgefragt werden. Sofern ein CO ₂ -Monitoring gemäß ETS besteht, erfolgt der Ergebnisabgleich über die Monitoringnachweise, andernfalls über die Berechnung anhand des fossilen Brennstoffeinsatzes und unter Verwendung facheinschlägiger Emissionsfaktoren.	Hoch (+/-3 %)	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	AR 43c	Biogene CO ₂ -Emissionen aus Verbrennung oder biologischem Abbau von Biomasse	Energetischer Einsatz von Biomasse wird über die Konzerndatenerhebung erfasst, und über Emissionsfaktoren werden die CO ₂ -Emissionen berechnet.	Hoch (+/-3 %)	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	48b	Prozentualer Anteil der Scope-1-THG-Emissionen abgedeckt durch EU-ETS	Aggregation der Scope-1-Emissionen all jener Konzerngesellschaften, die nach EU-ETS verpflichtet sind	Hoch (+/-3 %)	–
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	49	Scope-2-Emissionen (standort- und marktbasierend)	Berechnung der Scope-2-Emissionen (standort- und marktbasierend) erfolgt anhand der über die Konzerndatenerhebung eingemeldeten Energiebezüge sowie der eingemeldeten Emissionsfaktoren der Energielieferanten oder der regionalen Emissionsfaktoren aus Datenbanken.	Hoch (+/-3 %)	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	51	Gesamte Scope-3-Emissionen	Ermittlung der Scope-3-Emissionen erfolgt anhand der über die Konzerndatenerhebung eingemeldeten Einsatzmengen von Materialströmen, Rohstoffen und Energieträgern und unter Verwendung von sekundären Hintergrunddatensätzen (Emissionsfaktoren).	Hoch (+/-3 %)	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	53–55	Treibhausgasintensität	Berechnung der Treibhausgasintensität erfolgt anhand der berichteten gesamten Treibhausgasemissionen des berichteten Nettoumsatzerlöses.	Hoch (+/-3 %)	–
		Nettoumsatzerlöse zur Berechnung der THG-Intensität	Nettoumsatz gemäß Konzernabschluss	Hoch (+/-3 %)	–

ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat die voestalpine ihre zentralen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung identifiziert. Eine detaillierte Beschreibung der Prüfverfahren für Standorte und Geschäftstätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette sowie die Einbeziehung betroffener Gemeinschaften ist in ESRS 2 IRO-1 – E2 zu finden.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Luftverschmutzung	● NO _x , SO _x und Staubemissionen	Aufgrund der Produktionsprozesse und eingesetzten Rohstoffe werden trotz Mitigationsmaßnahmen Luftschadstoffe wie SO _x , NO _x und Staub emittiert. Diese Emissionen tragen zur Luftverschmutzung bei und führen zur Belastung von Ökosystemen.	>>>	●●●●	Umwelt und Gesellschaft Lokale, nationale und internationale Behörden

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung ● tatsächlich negative Auswirkung ○ potenziell positive Auswirkung ○ potenziell negative Auswirkung + Chance ! Risiko
 >>> vorgelagert >> eigener Betrieb >> nachgelagert ●○○○ < 1 Jahr ●●○○ 1-5 Jahre ○●○○ 5-10 Jahre ○○○● 10+ Jahre

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Aktiver Umweltschutz – dazu gehört insbesondere auch die Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung – ist seit Jahrzehnten fest in den Unternehmensgrundsätzen der voestalpine und in der Environmental Policy des Konzerns verankert.

Die Environmental Policy bildet ein übergeordnetes Rahmenwerk, das Grundsätze und Leitlinien definiert. Die Umweltmanagementsysteme sind darin verankert und konkretisieren die Vorgaben der Richtlinie auf operativer Ebene.

Um die negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung effektiv managen zu können, setzt die voestalpine auf lokal umgesetzte Umweltstrategien. Dafür sind an den Produktionsstandorten Umweltmanagementsysteme (UMS) gemäß den anerkannten Regelwerken EMAS, ISO 14001 oder äquivalent implementiert worden. Diese ermöglichen eine effektive, schnelle und standortspezifische Umsetzung von Maßnahmen und Zielen.

Der überwiegende Teil der Gesellschaften mit aus Konzernsicht wesentlichem Umwelteinfluss hat bereits ein Umweltmanagementsystem implementiert. Aktuell sind das 90 % (2024/25: 86 %) der produzierenden Gesellschaften mit 99 % (2024/25: 98 %) der Produktionsmenge der voestalpine.

Die Umweltmanagementsysteme definieren gemäß dem Plan-Do-Check-Act-Ansatz (PDCA-Zyklus), wie die einzelnen Gesellschaften ihre Umweltleistung kontinuierlich verbessern, gesetzliche und sonstige Anforderungen einhalten sowie ihre standortspezifischen Umweltziele erreichen können.

Die Vermeidung und Verminderung negativer Auswirkungen auf Luft-, Wasser- und Bodenqualität (z. B. NO_x, SO_x und Staubemissionen) zählen zu den Kernaufgaben der Umweltmanagementsysteme der voestalpine-Produktionsgesellschaften. Ein zentrales Instrument ist ein umfassendes Schadstoffmonitoring, das entweder auf behördlichen Vorgaben basiert oder darüber hinausgeht, um es beispielsweise den Prozessverantwortlichen zu ermöglichen, im Anlassfall frühzeitig in die Prozessführung einzugreifen.

Die Anlagen zur Vermeidung und Reduzierung negativer Umweltauswirkungen entsprechen den nationalen Vorgaben zum aktuellen Stand der Technik (wie z. B. in der EU für Großanlagen entsprechend den BVT-Dokumenten gemäß der Industrieemissions-Richtlinie) oder können darüber hinausgehende Vorgaben und Anforderungen erfüllen. Sie werden, ebenso wie alle Prozessanlagen, regelmäßig inspiziert und gewartet. Zusätzlich finden wiederkehrende Behördeninspektionen statt, bei denen – bei Bedarf unter Einbeziehung externer Fachexpert:innen – Anpassungen und neue Konzepte zur Schadstoffminimierung erarbeitet werden.

Der Konzern setzt auf geschultes Personal und interne Fachexpert:innen, um Problemsituationen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Für außerordentliche Ereignisse gibt es lokale Notfallpläne und Protokolle, die eine rasche Reaktion und das Ergreifen geeigneter Maßnahmen unterstützen. Bereitschaftsdienste stehen rund um die Uhr zur Verfügung, um bei Vorfällen die notwendigen Abläufe zu koordinieren und bei Bedarf externe Unterstützung und Behörden hinzuzuziehen.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
NO _x , SO _x und Staubemissionen	Environmental Policy	Eigener Betrieb	Geschäftsführung der Gesellschaften	» Bei umgesetzten Umweltmanagementsystemen: regelmäßiger Compliance-Check als Teil des PDCA-Zyklus und gegebenenfalls Einbindung von Behörden und Fachexpert:innen sowie direkten Vertreter:innen von umliegenden Gemeinden

E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Die voestalpine hat sich bereits vor Jahren zu einem umfassenden und aktiven Umweltschutz verpflichtet und kontinuierlich Aktivitäten zur Vermeidung und Reduktion von Emissionen initiiert. So werden laufend an den Standorten der voestalpine ganzheitliche Umweltverträglichkeitsprüfungen durchgeführt. Basierend darauf werden Erweiterungen und Investitionen in bestehende Umweltschutzanlagen umgesetzt. Mithilfe dieser Aktivitäten konnten die Emissionen in den letzten Jahren kontinuierlich gesenkt werden (einschließlich in den veröffentlichten Umwelterklärungen der Einzelgesellschaften).

Jährlich wird eine Vielzahl von Aktivitäten im Umweltschutzbereich umgesetzt. Diese reichen von Anpassungen der Prozesssteuerung über die Revision und die Erweiterung bestehender Anlagen bis hin zur kompletten Neuerrichtung von Umweltschutzanlagen, beispielsweise Abscheideanlagen für Schadstoffe.

Für die voestalpine sind Maßnahmen zur Reduktion von Umweltverschmutzung vor allem auf lokaler Ebene relevant, da die Hauptquellen der Umweltbelastung standortspezifisch sind und von unterschiedlichen Produktionsprozessen sowie Anlagenkonfigurationen abhängen.

Der Verfahrensablauf, der durch die Umweltmanagementsysteme definiert wird, sieht vor, dass die aktuelle Umweltsituation kontinuierlich bewertet wird und notwendige Maßnahmen zum Umweltschutz abgeleitet werden. Durch die regelmäßige Überprüfung und Evaluierung auf Standortebene wird sichergestellt, dass Maßnahmen im Einklang mit den lokalen Vorgaben rasch umgesetzt werden und ihre maximale Wirkung entfalten können.

Neben der laufenden Fortschrittskontrolle durch die Managementsysteme werden bei Behördeninspektionen zusätzliche mögliche Verbesserungsmaßnahmen mit den externen Fachexpert:innen erörtert.

Bei der Evaluierung möglicher Maßnahmen beziehen die Fachabteilungen auch externe Expert:innen von Behörden, Anlagenplaner:innen und Technologielieferant:innen sowie die firmeneigenen Forschungsabteilungen ein. Dabei erfolgt regelmäßig ein Abgleich mit den Vorgaben der Europäischen Kommission zum Stand der Technik.

Aktivitäten in Zusammenhang mit dem Umweltschutz werden prinzipiell über zwei Ansätze verfolgt:

» Prozessintegrierte Aktivitäten:

Durch Anpassungen der Prozessabläufe oder Adaptierungen (z. B. Brennertausch) wird die Entstehung von Emissionen verhindert oder eingedämmt.

» End-of-Pipe-Technologien:

Bereits entstandene Schadstoffe werden an der Freisetzung in die Umwelt gehindert oder umgewandelt.

In der nachfolgend angeführten Tabelle werden beispielhaft Aktivitäten im Rahmen der Implementierung des Stands der Technik angeführt, wobei die negative Auswirkung adressiert und Mitigationsmaßnahmen sowie Beispielprojekte dargestellt werden.

Stand der Technik Aktivität	Emissionen/Stoffe	Minderungsaktivität
Eisen- und Stahlherstellung		
	Luftemissionen: Staub	<ul style="list-style-type: none"> » Absaugeinrichtungen zur Vermeidung und Verminderung von diffusen Staubemissionen » Beispiel voestalpine Stahl GmbH: Installation einer zusätzlichen Absaug- und Filteranlage im Hochofenbereich zur Reduktion der diffusen Staubemissionen » Vollständige Einkapselung und Einhausung von Anlagenprozessen zur Vermeidung von Staubemissionen
	Luftemissionen: NO _x	<ul style="list-style-type: none"> » Abgasrückführung in der Sinteranlage » Selektive katalytische Reduktionsanlage (SCR) zur Stickoxidverminderung
	Luftemissionen: SO _x (SO ₂)	<ul style="list-style-type: none"> » Entschwefelung von Kokereigas » SO₂-Reduktion durch Injektion von Adsorptionsmittel im Sinterabgas
	Wasseremissionen: Schwermetalle und abfiltrierbare Stoffe	<ul style="list-style-type: none"> » Getrennte Erfassung von unterschiedlichen Abwässern » Vor-Ort-Abwasserbehandlung mit Neutralisation und Schwermetallfällung sowie Sandfilteranlagen » Beispiel Uddeholms AB: Ausbau der Wasserwirtschaft im Stahlwerksbereich zur weiteren Reduktion von Zinkemissionen
Metallverarbeitung		
	Luftemissionen: Staub	<ul style="list-style-type: none"> » Absaugeinrichtungen zur Erfassung der Staubfrachten » Staubabscheidung in Elektro- oder Gewebefilter
	Luftemissionen: NO _x	<ul style="list-style-type: none"> » Optimierte Prozesssteuerung der Erwärmungsöfen » Vermeidung von Falschlufteinträgen durch optimierte Auslegung der Ofenkammern
	Wasseremissionen: Schwermetalle und abfiltrierbare Stoffe	<ul style="list-style-type: none"> » Getrennte Erfassung von unterschiedlichen Abwässern » Vor-Ort-Abwasserbehandlung mit Neutralisation und Schwermetallfällung, sowie Sandfilteranlagen » Beispiel voestalpine Grobblech GmbH: laufender Ausbau der Wasserwirtschaft mit neuer Reinigungsanlage zur weiteren Reduzierung von abfiltrierbaren Stoffen
Kraftwerkstechnik		
	Luftemissionen: NO _x	<ul style="list-style-type: none"> » NO_x-arme Brennertechnologie » Luftstufung » Selektive katalytische Reduktion von Stickoxiden (SCR) » Beispiel voestalpine Stahl GmbH: Installation einer DeNO_x-Anlage im Kraftwerksbereich zur Reduktion der NO_x-Emissionen
	Luftemissionen: CO	<ul style="list-style-type: none"> » Optimierte Prozesssteuerung » LAMBDA-Luftregelung für vollständige Verbrennung » Verbrennungsluftvorwärmung
	Luftemissionen: SO _x (SO ₂)	<ul style="list-style-type: none"> » Vor-Entschwefelung von Hüttengasen (Kokereigas)
	Wasseremissionen: Eintrag von Schadstoffen	<ul style="list-style-type: none"> » Getrennte Erfassung von Wasser- und Abwasserströmen » Trockene, wasserfreie Abgasbehandlungssysteme

Die gesetzten Aktivitäten werden im Rahmen eines übergreifenden Maßnahmenbündels umgesetzt und umfassen den Wirkungsbereich des eigenen Betriebs. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wird in diesem Zusammenhang nicht betrachtet.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Maßnahme	Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Erhebliche Ausgaben (falls relevant) / sonstige Anmerkungen
NO _x , SO _x und Staubemissionen	Maßnahmenbündel zur Reduktion von Emissionen in Luft, Wasser und Boden	Projektabhängig	Eigener Betrieb (IED-Standorte bzw. vergleichbar außerhalb EU)	CapEx iHv 35,4 Mio. EUR und geplanter CapEx bis GJ 2030/31 iHv 65,5 Mio. EUR (geplanter CapEx inkludiert nur Maßnahmen > 5 Mio. EUR) Indirekte Berücksichtigung von Interessen durch Umsetzung regulatorischer Vorgaben (Umwelt, Gesellschaft)

KENNZAHLEN UND ZIELE

E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Die voestalpine steuert standortspezifische Umweltauswirkungen durch individuell festgelegte Ziele an den jeweiligen Standorten. Aufgrund der Vielzahl an Betriebsstandorten mit unterschiedlichen verfahrens- und fertigungstechnischen Prozessen sowie komplexen Anlagenverbänden unterscheiden sich die Umweltauswirkungen und daher die lokalen Zielsetzungen erheblich. Eine konzernweite Vereinheitlichung oder zentrale Steuerung von Umweltzielen ist daher aktuell nicht realisierbar. Entsprechend sind derzeit keine messbaren und ergebnisorientierten konzernalen Umweltziele definiert bzw. geplant. Es werden gesetzliche Vorgaben verfolgt und die Effektivität wird kontinuierlich über das Umweltmanagementsystem sichergestellt bzw. wird die Wirksamkeit über externe Audits regelmäßig überprüft.

E2-4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung

Um sowohl den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen als auch die Prozesse möglichst effizient zu gestalten, wurden an den Produktionsstandorten des Konzerns umfassende Monitoringsysteme zur Überwachung der Schadstoffemissionen implementiert. Diese umfassen kontinuierliche und periodische Messsysteme in den Bereichen Luft, Wasser und Abwasser. Die Schadstoffanalysen werden von akkreditierten, betriebseigenen oder externen Laboren gemäß den etablierten Normen und Methoden durchgeführt. In bestimmten Fällen, z. B. dort, wo Prozessgase verbrannt werden, erfolgt die Erhebung von Emissionswerten über die stöchiometrische Verbrennungsrechnung auf Basis der gemessenen Prozessgaszusammensetzung. Diese Vorgehensweise ist fachlich anerkannt und vergleichbar mit einer direkten Emissionsmessung. Aufgrund der geringen Anzahl solcher berechneten Emissionsdaten ist die daraus resultierende Unsicherheit als sehr gering einzustufen.

Die von den Konzerngesellschaften eingemeldeten Emissionswerte beziehen sich auf das Kalenderjahr und werden über einen Referenzfaktor, nämlich die Produktionsvorschau Geschäftsjahr, auf den Geschäftsjahreszeitraum hochgerechnet. Aufgrund der ganzjährig stabilen Anlagenfahrweisen ist von einer sehr hohen Genauigkeit dieser Hochrechnung auszugehen. Eine Rücküberprüfung mit Ist-Daten hat diese Genauigkeit bestätigt.

Auf Konzernebene findet eine jährliche Erhebung aller umweltrelevanten Kennzahlen über ein Online-Reporting-System statt. Die themenspezifischen Daten werden von lokalen Fachexpert:innen erfasst. Ein Großteil der Produktionsstandorte unterliegt bereits umfassenden gesetzlichen Berichtspflichten, wie zum Beispiel dem Europäischen Schadstoffregister (ePRTR). Die konzernweite Datenerhebung basiert auf diesen Vorgaben und gewährleistet so eine hohe Datenqualität sowie eine Verifizierung durch externe Kontrollorgane dieser Rohdaten.

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2025/26 von der voestalpine freigesetzten Schadstoffmengen in Luft und Wasser bzw. die Gegenüberstellung mit den freigesetzten Schadstoffmengen aus dem Vorjahr. Unterschiede in den Gesamtemissionen zum Vorjahr werden durch Schwankungen bei den einzelnen Produktionsstandorten hervorgerufen, insbesondere wirken sich Produktionssteigerungen (z. B. bei Zink und Verbindungen) oder Produktionsrückgänge, Änderungen der Schadstoffmesskampagnen (z. B. bei den teilfluorierten HFKWs zeigten Messungen im Berichtszeitraum geringere Leckagen) oder auch das Erreichen der vorgegebenen Meldeschwellen (z. B. bei Blei und Verbindungen (Pb)) auf die Emissionen aus.

EMISSIONSÜBERSICHT

in Tonnen

	Luft		Wasser		Boden	
	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26
Kohlenmonoxid (CO)	159.089	172.481	-	-	-	-
Schwefeloxide (SO _x /SO ₂)	5.011	5.264	-	-	-	-
Stickoxide (NO _x /NO ₂)	4.340	3.581	-	-	-	-
Feinstaub (PM10)	342	367	-	-	-	-
Methan (CH ₄)	182	287	-	-	-	-
Chlor und anorganische Verbindungen (als HCl)	20	35	-	-	-	-
Blei und Verbindungen (Pb)	0,30	0,87	0,65 ¹	0,36	-	-
Quecksilber und Verbindungen (Hg)	0,28	0,29	0,004	0,004	-	-
Cadmium und Verbindungen (Cd)	0,026	0,042	-	-	-	-
Teilfluorierte Kohlenwasserstoffe (HFKWs)	35	0,81	-	-	-	-
Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (HFCKW)	-	1,4	-	-	-	-
Chrom und Verbindungen	0,10	-	1,1 ¹	0,77	-	-
Zink und Verbindungen	5,5	8,0	8,9 ¹	6,8	-	-
Benzol	5,3	4,9	-	-	-	-
Polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK)	0,14	0,14	0,030 ¹	0,022	-	-
Fluor und anorganische Verbindungen (als HF)	6,7	-	-	-	-	-
Gesamtstickstoff	-	-	304	323	-	-
Gesamtphosphor	-	-	- ¹	-	-	-
Nickel und Verbindungen	-	-	1,2 ¹	0,86	-	-
Naphtalin	-	-	0,01	0,01	-	-
Phenole (als Gesamt-C)	-	-	194	255	-	-
Gesamter organischer Kohlenstoff (TOC) (als Gesamt-C oder CSB/3)	-	-	432	473	-	-
Cyanide (als Gesamt-CN)	-	-	0,84	0,73	-	-
Fluoride (als Gesamt-F)	-	-	82 ¹	90	-	-
Arsen und Verbindungen	-	-	0,062 ¹	0,0069	-	-
Kupfer	-	0,32	0,15 ¹	0,12	-	-
Chloralkane	-	-	0,015 ¹	0,016	-	-
Trichlormethan	-	-	0,019 ¹	0,021	-	-
PCCD + PCDF (Dioxine + Furane) in Kilogramm	0,0005 ¹	0,0005	-	-	-	-

¹ Zahl wurde rückwirkend angepasst (Details siehe BP-2).

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Informationen über Quellen für ein hohes Maß an Messunsicherheiten und Informationen zur Messung
E2-4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	28a	Emissionen in Luft, Wasser und Boden (nicht-THG)	Umfasst nur die Emissionen aus Anlagen, bei denen die Schwellenwerte des Europäischen Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregisters (ePRTR-Verordnung) überschritten werden. Emissionswerte beruhen auf Kalenderjahrauswertung und Monitoring-Vorgaben, die über Referenzfaktoren auf das Geschäftsjahr umgerechnet werden.	Schätzung einzelner Quartale

ESRS E3 WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Der Schutz von Wasser- und Meeresressourcen gehört zu den zentralen umweltbezogenen Handlungsfeldern. Die voestalpine setzt sich intensiv mit den identifizierten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auseinander. Im Fokus stehen dabei insbesondere die verantwortungsvolle Wasserentnahme und ein effizienter Umgang mit Wasserressourcen. Technologische Optimierungen, Kreislaufführung von Kühlwasser und ein vorausschauendes Wassermanagement spielen eine zentrale Rolle.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Wasser	● Wasserentnahme, Wasserverbrauch	Die voestalpine entnimmt erhebliche Mengen Kühlwasser aus Fließgewässern, da Wasser für stabile Produktionsprozesse unverzichtbar ist, insbesondere für Kühlzwecke in der Roheisen- und Stahlherstellung, in Schmelzprozessen sowie bei der Wärmebehandlung. Die Wesentlichkeit ergibt sich aus der zentralen Bedeutung dieser Ressource, der klimawandelbedingt sinkenden Wasserverfügbarkeit und der potenziellen thermischen Belastung der Gewässer. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette ist Wasser zudem bei der Bereitstellung und der Bearbeitung von bestimmten Rohstoffen von wesentlicher Bedeutung.	>>>	●●●●	Anrainer:innen Umwelt Lokale, nationale und internationale Behörden NGOs und NPOs

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung ● tatsächlich negative Auswirkung ○ potenziell positive Auswirkung ○ potenziell negative Auswirkung + Chance ! Risiko
 >>> vorgelagert >>> eigener Betrieb >>> nachgelagert ●○○○ < 1 Jahr ●●○○ 1-5 Jahre ○●○○ 5-10 Jahre ○○○● 10+ Jahre

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Wasser stellt eine unverzichtbare Ressource für die Produktionsprozesse der voestalpine dar. Es wird vor allem für Kühlzwecke in der Roheisen- und Stahlherstellung, in Schmelzprozessen sowie bei Wärmebehandlungen eingesetzt. Vor dem Hintergrund zunehmender klimatischer und regulatorischer Anforderungen sind nachhaltige, strukturierte und systematische Aktivitäten in der Wasserwirtschaft von entscheidender Bedeutung, sowohl zur Minimierung der Auswirkungen als auch zur langfristigen Sicherung der Produktionsfähigkeit.

Die konzernale Environmental Policy bildet ein übergeordnetes Rahmenwerk, das Grundsätze und Leitlinien definiert. Gemäß dieser Richtlinie sind an allen wesentlichen Produktionsstandorten zertifizierte Umweltmanagementsysteme (z. B. nach ISO 14001 oder EMAS) implementiert, um lokale Zielvorgaben einhalten zu können (siehe auch Kapitel E3-3). Die aktuelle Abdeckung findet sich in Kapitel E2-1. Diese Umweltmanagementsysteme beinhalten bei Bedarf lokale Wasserbewirtschaftungspläne, die durch spezialisierte Umweltabteilungen kontinuierlich betreut und weiterentwickelt werden. Wie im Kapitel E2-1 ausführlich beschrieben, ist das PDCA-Vorgehen (Plan-Do-Check-Act) ein integraler Bestandteil dieser Managementsysteme.

Eine nachhaltige Wasserwirtschaft ist sowohl für die Stabilität bestehender Prozesse als auch für die langfristige Sicherstellung der Betriebsfähigkeit an den Produktionsstandorten der voestalpine von zentraler Bedeutung. Konzernweit bestehen auf Standortebene strukturierte Systeme und klar defi-

nierte Prozesse zur verantwortungsvollen Wasserbewirtschaftung. Alle Produktionsstandorte der voestalpine sind in die Betrachtungen im Bereich Wasserressourcen einbezogen. Dabei zeigt sich, dass sich Standorte der voestalpine in Regionen mit Wasserstress befinden. Der Großteil dieser Standorte hat bereits ein Umweltmanagementsystem implementiert. Für die verbleibenden Standorte in solchen Regionen soll zukünftig die Integration von Umweltmanagementsystemen geprüft werden.

Die laufenden Wasserwirtschaftsaktivitäten im Rahmen der Umweltmanagementsysteme der voestalpine umfassen folgende Kernpunkte:

» Lokale Wasserbewirtschaftungspläne

Da Wassersysteme lokal variieren und von den Betrieben der voestalpine unterschiedlich stark beeinflusst werden, erfolgt die Abstimmung aller Konzepte und Maßnahmen der Wasserbewirtschaftung mit den örtlichen Behörden und Gemeinschaften. Gemäß den gesetzlichen Vorgaben unterliegen sämtliche Wasserentnahmen und Wassereinleitungen behördlichen Genehmigungen und werden mengenmäßig sowie qualitativ überwacht. Diese Genehmigungen werden regelmäßig in Zusammenarbeit mit externen Expert:innen evaluiert und bei Bedarf angepasst. Zudem erfolgt regelmäßig (abhängig von Entwicklungen und Vorgaben) ein Abgleich mit dem aktuellen Stand der Technik, woraus gegebenenfalls weitere Anpassungen abgeleitet und umgesetzt werden.

» Getrennte Wasserkreisläufe

Zur Verminderung und Vermeidung von Schadstoffeinträgen werden in den Produktionsprozessen getrennte Wasserkreisläufe eingesetzt. Wie bereits beschrieben, wird der überwiegende Teil der entnommenen Wassermengen für Kühlzwecke genutzt, wobei hauptsächlich indirekte Kühlsysteme zum Einsatz kommen. Diese funktionieren als gesonderte Kühlkreisläufe: Der primäre Kühlwasserstrom, der z. B. aus Flusswasser gespeist wird, kühlt über Wärmetauscher einen sekundären Kühlkreislauf, der dann dem eigentlichen Prozess zugeführt wird. Dadurch ist sichergestellt, dass kein Schadstoffeintrag in den Wasserstrom stattfindet und dass die entnommenen Wassermengen ohne Qualitätsverlust den Ökosystemen wieder zugeführt werden können. Auch wenn diese Durchlaufsysteme sehr hohe Wassermengen durchsetzen, sind der Energiebedarf, der Wartungsaufwand und der damit verbundene Chemikalieneinsatz vergleichsweise gering. Je nach lokalen Gegebenheiten, Wasser- und Energieverfügbarkeit und Prozessanforderung werden auch Mehrfachkühlungen und Kreislaufsysteme mit Kühltürmen eingesetzt. Neben der getrennten Kreislaufführung werden auch Maßnahmen ergriffen, um im Falle ungeplanter Ereignisse oder bei Schadensfällen die Freisetzung von Schadstoffen in die Umwelt – insbesondere in das Grundwasser – zu verhindern. So sind beispielsweise Lagerflächen und Produktionslinien mit Auffang- und Rückhalteeinrichtungen ausgestattet, die regelmäßigen Inspektionen und Funktionstests unterliegen.

» Umfassende Abwasserbehandlung

Wo eine Verschmutzung durch einen direkten Produktkontakt oder die Prozessführung technisch unvermeidbar ist, wird die Wasserbelastung durch gezielte Nachbehandlung minimiert. Bei der Vor-Ort-Behandlung von Abwässern ermöglichen spezifisch ausgelegte Behandlungsprozesse die effektive Abscheidung von Schadstoffen. Dabei wird versucht, ähnliche Abwässer mit vergleichbarer Zusammensetzung gemeinsam zu behandeln. So werden beispielsweise am Standort Linz alkalische und saure Abwässer aus verschiedenen Produktionslinien getrennt erfasst und in spezifisch ausgelegten Anlagen aufbereitet. Alle Einleitstellen werden regelmäßig beprobt, die relevanten Parameter werden durch akkreditierte Labore analysiert und durch die Behörden überwacht. Falls kommunale Kläranlagen über die notwendigen Abscheidetechniken verfügen, werden Abwässer auch direkt an diese abgegeben. Dabei sind Zusammensetzung und Abwassermenge vertraglich geregelt, um sicherzustellen, dass die Schadstoffabscheidung durch die externe Anlage gewährleistet wird.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Wasserentnahme, Wasserverbrauch	Environmental Policy	Eigener Betrieb	Geschäftsführung der Gesellschaften	» Bei umgesetzten Umweltmanagementsystemen: Regelmäßiger Compliance-Check als Teil des PDCA-Zyklus und gegebenenfalls Einbindung von Behörden und Fachexpert:innen sowie direkten Vertreter:innen von umliegenden Gemeinden

E3-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Die implementierten Umweltmanagementsysteme sowie die Wasserbewirtschaftungspläne der Betriebsstandorte sehen vor, dass neben der kontinuierlichen Überwachung auch fortlaufend Aktivitäten in Bezug auf die Wasser- und Abwasserwirtschaft abgeleitet und umgesetzt werden.

Im Fokus stehen drei zentrale Handlungsfelder, die im vorherigen Kapitel E3-1 erläutert werden. Dazu gehören die getrennte Führung von Wasserkreisläufen zur Verminderung und Vermeidung von Schadstoffeinträgen sowie die Reduzierung der Wasserentnahme und der damit verbundenen Abwasserleitungen, unterstützt durch lokale Wasserbewirtschaftungspläne. Darüber hinaus spielt die umfassende Abwasserbehandlung eine wichtige Rolle, ebenso wie der Ausbau von Sicherheitsvorkehrungen zur Verhinderung ungeplanter Schadstofffreisetzungen, etwa durch Leckagen oder Flüssigkeitsaustritte. Analog zum Bereich der Umweltverschmutzung werden auch die Aktivitäten zum Gewässerschutz vorrangig auf lokaler Ebene umgesetzt und keine Maßnahmenkonzepte konzernweit vorgegeben.

Die Vielzahl an Einzelmaßnahmen mit unterschiedlichem Umfang trägt schlussendlich zu einer ganzheitlichen Verbesserung der Umweltsituation bei. Da entsprechende Aktivitäten zur Wasserbewirtschaftung bereits im Rahmen bestehender Umweltmanagementsysteme erfolgreich implementiert werden, sind derzeit keine zusätzlichen Aktivitäten angedacht.

Die Durchführung der genannten laufenden Wasserwirtschaftsaktivitäten im Rahmen der Umweltmanagementsysteme erfordert keine signifikanten operativen Ausgaben und/oder Investitionsausgaben. Bis zum Geschäftsjahr 2030/31 übersteigt derzeit keine der geplanten Maßnahmen in diesem Bereich 5 Mio. EUR.

KENNZAHLEN UND ZIELE

E3-3 – Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Das Hauptaugenmerk des Konzerns liegt darauf, den Einfluss der Produktionsstätten auf die lokalen Öko- und Wassersysteme so gering wie möglich zu halten. Das bedeutet einerseits, den Schadstoffeintrag in die Gewässer zu vermeiden bzw. so weit wie möglich zu reduzieren, andererseits aber auch, die entnommenen Wassermengen möglichst vollständig zurückzuführen und die thermische Belastung gering zu halten.

Schadstoffeinträge oder Wasserentnahmen können sich auf die umliegenden Ökosysteme und den lokalen Wasserhaushalt auswirken. Dies wiederum erfordert, dass Regelungen und Vorgaben stark an die örtlichen Gegebenheiten angepasst werden. Da Zielfestlegungen oft von lokalen Rahmenbedingungen abhängen, werden sie von den Einzelgesellschaften getroffen. Eine konzernweite Vorgabe zu Wasserqualität oder Wasserverbrauch ist aus diesem Grund nicht zweckmäßig. Im Rahmen der bestehenden Umweltmanagementsysteme verfolgen die Gesellschaften individuelle, an den lokalen Gegebenheiten orientierte Ziele im Bereich der Wasserbewirtschaftung. Die Wirksamkeit lokaler Maßnahmen für die Zielerreichung wird im Zuge von regelmäßig stattfindenden Audits durch externe Institutionen überprüft. Eine konzernweite Zieldefinition im Sinne der ESRS ist daher aktuell nicht vorgesehen.

E3-4 – Wasserverbrauch

Der Begriff Wasserverbrauch ist weit verbreitet, wird jedoch häufig unterschiedlich definiert und interpretiert. Gemäß den ESRS umfasst der Wasserverbrauch jene Wassermenge, die im Laufe des Berichtszeitraums in die Grenzen des Unternehmens (oder der Anlage) verbracht und nicht in Gewässer eingeleitet oder an Dritte weitergeleitet wird. Für die Eisen- und Stahlherstellung sowie die Verarbeitung von Stahlprodukten stellen Verdampfungsverluste und Verdunstung die Haupteinflüsse auf den Wasserverbrauch dar.

Je umfangreicher ein technischer Prozess gestaltet ist, desto schwieriger wird die Bilanzierung von Wasserströmen. In einem komplexen Anlagenverbund wie einer Eisen- und Stahlhütte ist es mit den bestehenden Monitoringsystemen nicht möglich, eine vollständige Mengenbilanz aufzustellen. Aus diesem Grund hat der voestalpine-Konzern eine gesonderte Untersuchung des Frischwasserverbrauchs durchgeführt. Gemäß ISO 14046 wurden umfangreiche Wasserbilanzen auf Prozessebene erstellt und daraus die Netto-Frischwasserverbräuche der Standorte ermittelt. Für die Erstellung der Bilanzen wurden interne Mengenummessungen herangezogen, wobei anzuführen ist, dass ca. 95 % der Wasser- und Abwasserströme in den Gesellschaften des voestalpine-Konzerns direkten Messungen unterliegen. Wo diese nicht vorhanden waren, wurden Abschätzungen und Hochrechnungen auf Basis von Angaben gemäß Stand der Technik durchgeführt. Diese Water-Footprint-Studie wurde in Zusammenarbeit mit Fachexpert:innen der Betriebsstandorte durch eine externe Beratungsfirma erstellt und durch eine weitere externe Prüfstelle verifiziert. Die hier berichteten Verbrauchszahlen beruhen auf den Erkenntnissen dieser Studie bzw. auf den Auswertungen der konzernweiten Erhebung von Umweltdaten.

VERSTÄNDNIS ÜBER DEN WASSERVERBRAUCH

	2024/25	2025/26
Gesamtwasserverbrauch (m ³)	15.123.641	15.724.609
Gesamtwasserverbrauch in Gebieten, die von Wasserrisiken betroffen sind (m ³)	341.916	345.697
Gesamtvolumen des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers (m ³)	84.979.662	61.197.319
Gesamtwasserverbrauch im eigenen Betrieb (m ³ /Mio. EUR)	961	1.044
Nettoeinnahmen, die zur Berechnung des Gesamtwasserverbrauchs im eigenen Betrieb herangezogen wurden: Gesamtnettoeinnahmen (Konzernabschluss) (Mio. EUR)	15.743,7	15.063,1

Der Rückgang des Gesamtvolumens des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers kann auf Einschränkung der Wasserkreislaufführung und Entnahmemengen in der Rohstahlproduktion zurückgeführt werden.

Der Wasserverbrauch aus Gebieten mit Wasserrisiken bezieht sich auf Regionen, die von hohem Wasserstress gemäß Aqeduct Water Risk Atlas des World Resources Institute betroffen sind.

Die für Kühlzwecke und Produktionsprozesse entnommene Wassermenge lag im Berichtszeitraum bei 754,6 Mio. m³ (2024/25: 757,5 Mio. m³). Diese freiwillige Angabe erfolgt erstmalig und bietet zusätzliche nützliche Informationen aus dem Bereich der Wasserwirtschaft. Die Erhebung und Ableitung der Kennzahl erfolgt sowohl für das vergangene als auch für das aktuelle Berichtsjahr auf Basis der Rückmeldungen aus den Konzerngesellschaften.

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Informationen über Quellen für ein hohes Maß an Messunsicherheiten und Informationen zur Messung
E3-4 – Wasserverbrauch	28a	Wasserverbrauch	Wasserverbrauchswerte beruhen auf der Water-Footprint-Studie und werden über Referenzfaktoren auf das GJ umgerechnet.	Messunsicherheit der Monitoringsysteme und Abschätzung der Quartale
E3-4 – Wasserverbrauch	28b	Wasserverbrauch in Gebieten mit hohem Wasserstress	Wasserverbrauchswerte beruhen auf der Water-Footprint-Studie und werden über Referenzfaktoren auf das GJ umgerechnet.	
E3-4 – Wasserverbrauch	28c	Gesamtvolumen des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	Parameter beruhen auf interner Datenerhebung und werden über Referenzfaktoren auf das GJ umgerechnet.	
E3-4 – Wasserverbrauch	29	Wasserintensität	Berechnung aus Parametern	
E3-4 – Wasserverbrauch	AR32	Wasserentnahme	Parameter beruhen auf interner Datenerhebung und werden über Referenzfaktoren auf das GJ umgerechnet.	

ESRS E4 BIOLOGISCHE VIELFALT UND ÖKOSYSTEME

Der Erhalt der biologischen Vielfalt und der Schutz ökologisch sensibler Lebensräume gehören zu den umweltbezogenen Handlungsfeldern der voestalpine. Das Unternehmen setzt sich intensiv mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen seiner Geschäftstätigkeit und seiner Wertschöpfungskette auf biologische Vielfalt und Ökosysteme auseinander.

Detaillierte Informationen zu den ermittelten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen sind in der IRO-Tabelle dargestellt.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wertschöpfungs- kette	Zeit- hori- zont	Betroffene Stakeholder:innen
Biologische Vielfalt und Ökosysteme	● Biodiversität in der vorgelagerten Wertschöpfungskette	In der vorgelagerten Wertschöpfungskette treten Auswirkungen auf die Ökosysteme und Biodiversität auf, insbesondere durch die Gewinnung von Schlüsselrohstoffen für den Produktionsprozess der voestalpine, wie Eisenerz und Kohle (z. B. Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen durch Rohstoffabbau).	>>>	●●●●	Umwelt Lieferant:innen Lokale, nationale und internationale Behörden

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung ● tatsächlich negative Auswirkung ○ potenziell positive Auswirkung ○ potenziell negative Auswirkung + Chance ! Risiko
>>> vorgelagert >>> eigener Betrieb >>> nachgelagert ●○○○ < 1 Jahr ●●○○ 1-5 Jahre ○●○○ 5-10 Jahre ○○○● 10+ Jahre

STRATEGIE

E4-1 – Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsbewertung hat die voestalpine analysiert, in welchem Ausmaß biologische Vielfalt und Veränderungen von Ökosystemen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf das Geschäftsmodell haben. Die voestalpine erkennt an, dass ihre Treibhausgasemissionen den Klimawandel vorantreiben und dieser wiederum Biodiversität beeinflusst. Da dieser Zusammenhang jedoch global auftritt und nicht unmittelbar auf spezifische Ökosysteme oder lokale Standorte wirkt, lässt er sich nicht direkt messen. Während der Biodiversitätsverlust ein lokales Phänomen ist, wirken Emissionen weltweit, daher wird der direkte Einfluss des Klimawandels auf den Biodiversitätsverlust im eigenen Betrieb nicht als wesentliches Thema für die voestalpine betrachtet. Wesentliche Auswirkungen wurden dabei in der vorgelagerten Wertschöpfungskette identifiziert, insbesondere im Zusammenhang mit der Rohstoffgewinnung. Für die eigenen, überwiegend in industriell genutzten Gebieten liegenden Standorte wurden hingegen keine Auswirkungen auf Biodiversität oder Ökosysteme festgestellt. Ebenso wurden keine wesentlichen physischen oder transitorischen Risiken identifiziert, die im Rahmen der übergreifenden Klimarisikoaanalyse analysiert wurden. Darüber hinaus zeigt die Analyse, dass das Geschäftsmodell der voestalpine derzeit keine unmittelbare oder wesentliche Abhängigkeit von biologischer Vielfalt oder spezifischen Ökosystemdienstleistungen aufweist. Vor diesem Hintergrund wurde bislang keine separate Resilienzanalyse in Bezug auf biologische Vielfalt und Ökosysteme durchgeführt. Mehr Details zu den Analyseergebnissen können im Kapitel ESRS 2 IRO-1 – E4 nachgelesen werden.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E4-2 – Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Die voestalpine berücksichtigt entsprechende Aspekte im Hinblick auf den Schutz lokaler Umweltbedingungen und die Einhaltung umweltrechtlicher Vorgaben im Rahmen der bestehenden Umweltmanagementsysteme auf Standortebene.

Darüber hinaus hat die voestalpine den Verhaltenskodex und den Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen im Berichtszeitraum gezielt um den Themenkomplex biologische Vielfalt und Schutz von Ökosystemen erweitert. Diese Erweiterung soll Bewusstseinsbildung zum Thema biologische Vielfalt fördern. Zukünftig soll so der Aufbau nachhaltiger Lieferketten und auch die strategische Auswahl von Partner:innen unter Einbezug des Aspekts Biodiversität ermöglicht werden. Nähere Informationen zum Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen sind im Kapitel G1-1 unter dem Punkt „Verhaltenskodex (Code of Conduct) und darauf basierendes Compliance-Regelwerk“ beschrieben. Derzeit arbeitet man basierend auf oben genanntem Konzept an der Entwicklung eines konzernweiten Ansatzes, um Biodiversitätsaspekte systematisch in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu berücksichtigen und zu evaluieren. Die Maßnahmen dieses Ansatzes befassen sich mit der Implementierung in das Lieferant:innen-Management und sind im nachfolgenden Kapitel E4-3 beschrieben. Diese Maßnahmen sollen in den nächsten Jahren zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen auf Ökosysteme führen und eine entsprechende Datenbasis liefern. Darauf aufbauend wird man sich künftig mit der Entwicklung von möglichen weiteren Konzepten auseinandersetzen.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Biodiversität in der vorgelagerten Wertschöpfungskette	Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen	Geschäftspartner:innen	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	<ul style="list-style-type: none"> » Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern » Verhaltenskodex sowie Menschenrechtscharta, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet und auf der Website: https://www.voestalpine.com/compliance

E4-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Das Management wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte erfolgt in der voestalpine durch gezielte Maßnahmen und Aktionspläne. Diese zielen darauf ab, tatsächliche Auswirkungen zu verhindern, zu mindern oder zu beheben. Basierend auf der Identifizierung relevanter Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette wurden erste Maßnahmen gesetzt.

Um die vorgelagerten negativen Auswirkungen auf Biodiversität und Ökosysteme gezielt zu minimieren, ist ein tiefgreifendes Verständnis der Lieferant:innen von entscheidender Bedeutung. Zur systematischen Erfassung des ökologischen Fußabdrucks entlang der Lieferkette hat die voestalpine einen spezialisierten Fragebogen entwickelt. Dieser dient der strukturierten Erhebung relevanter Informationen zur Erhaltung biologischer Vielfalt sowie zur ökologischen Verantwortung im Rohstoffabbau. Der Fokus liegt auf ausgewählten Rohstofflieferant:innen – insbesondere solchen mit erheblichem Einfluss auf natürliche Lebensräume, wie bei Erzen und Kohle. Die voestalpine möchte dadurch ein Verständnis für die ökologischen Praktiken der Lieferant:innen erlangen und eine Datenbasis schaffen. Auf dieser Grundlage lassen sich Risiken besser bewerten und zukünftig weitere Maßnahmen oder Konzepte ableiten.

Die voestalpine möchte den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Lebensräumen künftig auch systematisch im Lieferant:innen-Management integrieren. Eine Integration des spezialisierten Fragebogens in den Fragebogen zur Selbstbewertung (Supplier Assessment Questionnaire, SAQ) wird derzeit erarbeitet. Damit wird sichergestellt, dass der Schutz biologischer Vielfalt zu einem integralen Bestandteil der Zusammenarbeit innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette wird.

Diese laufenden Maßnahmen sollen in den nächsten Jahren neben einer Bewusstseinsbildung auch zur Schaffung eines Überblicks über Praktiken und Risiken bezüglich ökologischer Vielfalt bei den Lieferant:innen beitragen. Dies möchte man zukünftig als Basis heranziehen, um die Einführung von weiteren Maßnahmen prüfen zu können. Dadurch soll es neben der Erfüllung regulatorischer Anforderungen, wie beispielsweise CSDDD, auch zu einer Stärkung der Transparenz und einer Risikominimierung in der Lieferkette hinsichtlich Biodiversität kommen.

Kompensationsmaßnahmen für Auswirkungen auf biologische Vielfalt und Ökosysteme werden von der voestalpine aktuell nicht durchgeführt.

Die voestalpine verfügt über keine Standorte in Gebieten mit indigener Bevölkerung. Indigenes Wissen wird bei der Umsetzung der Aktivitäten daher nicht berücksichtigt.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Maßnahme	Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Erhebliche Ausgaben (falls relevant) / sonstige Anmerkungen
Biodiversität in der vorgelagerten Wertschöpfungskette	Integration des Lieferant:innen-Fragebogens zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen in den SAQ	Laufende Maßnahme	Ausgewählte Rohstofflieferant: innen	Ggf. Ableitung von konzernalen Zielen basierend auf Maßnahmen nach erster Evaluierung

KENNZAHLEN UND ZIELE

E4-4 – Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Derzeit gibt es in der voestalpine keine Zielsetzungen im Bereich biologische Vielfalt und Ökosysteme. In den kommenden Jahren soll eine fundierte Datengrundlage geschaffen werden, auf deren Basis mittel- bis langfristig konkrete Ziele entwickelt und verankert werden können. Die unter E4-3 genannten allgemeinen Maßnahmen befinden sich derzeit noch in der Einführungsphase, daher kann ihre Wirksamkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt evaluiert werden.

ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Stahl hat aufgrund seiner vollen Recyclebarkeit, seiner Langlebigkeit und seiner Reparierbarkeit eine gute Ausgangsposition für die Kreislaufwirtschaft inne. Die voestalpine setzt auf eine effiziente Ressourcennutzung, indem Schrott und andere metallhaltige Rückstände wieder in den Produktionsprozess zurückgeführt werden. Bis 2030 soll der Einsatz von Sekundärrohstoffen weiter gesteigert werden, indem der Schrotteinsatz in der Rohstahlherstellung um 50 % erhöht wird.

Nebenprodukte wie Schlacken, Stäube und Schlämme werden, soweit technisch und rechtlich möglich, innerhalb des Unternehmens verwertet oder an andere Industrien abgegeben. Dadurch wird der Einsatz von Primärrohstoffen reduziert.

Zusätzlich unterstützt die voestalpine ihre Kund:innen dabei, durch geschlossene Materialkreisläufe und Recyclingkonzepte den Einsatz von Sekundärrohstoffen zu erhöhen. Ziel ist es, Rohstoffe möglichst lange im Wirtschaftskreislauf zu halten und Abfälle zu minimieren.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung	● Beschaffung und Nutzung von Primärressourcen	Die Gewinnung und Verarbeitung von Primärrohstoffen, insbesondere Eisenerz, Koksrohle und metallischen Legierungselementen, sind mit erheblichen ökologischen Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette verbunden. In Summe prägen Rohstoffabbau, Transport, Aufbereitung und Nutzung das ökologische Profil der Metall- und Stahlindustrie maßgeblich.	>>>	●●●●	Umwelt Lieferant:innen Interne Abteilungen (z. B. Einkauf)
Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen und Abfälle	● Geschäftsmodelle für das Recycling	Die voestalpine unterstützt ihre Kund:innen bei der Steigerung der Recyclingquote durch den Abschluss und die Umsetzung von Verträgen zur Kreislaufwirtschaft (z. B. Recyclingverträge) mit einem Schwerpunkt auf Recycling von Eisen- und Stahlschrott. Durch den verstärkten Einsatz von Sekundärmaterialien lässt sich die CO ₂ -Intensität pro Tonne Stahl deutlich senken. Zur Wesentlichkeit tragen auch die Etablierung geschlossener Materialkreisläufe sowie die wachsenden Anforderungen der Kund:innen an Ressourceneffizienz bei.	>>>	○●●●	Kund:innen Lieferant:innen Industrieverbände

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung ● tatsächlich negative Auswirkung ○ potenziell positive Auswirkung ○ potenziell negative Auswirkung + Chance ! Risiko
>>> vorgelagert >>> eigener Betrieb >>> nachgelagert ●○○○ < 1 Jahr ●●○○ 1-5 Jahre ○●●○ 5-10 Jahre ○○○● 10+ Jahre

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE – CIRCULAR ECONOMY

Die voestalpine hat im Geschäftsjahr 2025/26 das Handlungsfeld Circular Economy im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie detailliert und weiterentwickelt. Als Grundlage und Ausgangsbasis dient ein vorliegendes Circular Economy Konzept, das externe Anforderungen von Kund:innen, Märkten,

regulatorischen Rahmenbedingungen und der Gesellschaft sowie die Herausforderungen eines volatilen Rohstoff- und Energiemarktes berücksichtigt. Gleichzeitig definiert es interne Schwerpunkte, um eine wirtschaftliche und nachhaltige Ressourcennutzung sicherzustellen.

Im Rahmen des Circular Economy Konzepts werden mehrere strategische Schwerpunkte identifiziert, die im Rahmen des Strategiereviews zur Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft und Ressourcenschonung aufgegriffen und konkretisiert wurden:

- » Verbesserung der Ökobilanz durch eine nachhaltige Prozessgestaltung entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- » Langfristige Sicherstellung der Rohstoffversorgung und Verringerung der Abhängigkeit von einzelnen Ländern
- » Steigerung der Ressourceneffizienz durch optimierte Materialnutzung und Abfallminimierung
- » Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele der voestalpine und Erhöhung der Versorgungssicherheit für Kund:innen
- » Nutzung wirtschaftlicher Potenziale und neuer Geschäftsmöglichkeiten im Bereich Kreislaufwirtschaft

Dabei werden strategische Initiativen und Maßnahmen z. B. für Zirkularität, Sekundärrohstoffe, Zero Waste, Stoff- und Energieeinsatz festgelegt, die eine Entwicklung von Zielen ermöglichen können.

Als wesentliche Bausteine der konzernweiten Schwerpunkte im Bereich Circular Economy hat die voestalpine bereits Aktivitäten zur Wiederverwertung von Stoffströmen umgesetzt und Abfallwirtschaftskonzepte erarbeitet. Diese bilden die Grundlage für die künftige strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaft im Konzern. Als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie wird das Handlungsfeld Circular Economy in regelmäßigen Abständen im Rahmen des Strategieprozesses einem Review unterzogen.

Circular Economy in der voestalpine orientiert sich an einem Modell mit zehn Kreislaufwirtschaftsprinzipien (10R). Kreislaufwirtschaft wird auf unterschiedlichen Ebenen betrachtet, die einerseits Prozesse und andererseits Produkte in verschiedenen Stufen der Wertschöpfung und Verarbeitungstiefen sowie deren Geschäftsmodelle miteinschließen.

Im Vordergrund stehen die Rückgewinnung von Wertkomponenten und des Energieinhalts zur Nutzung für die Prozesse und Produkte der voestalpine und die Erweiterung von Kreisläufen zur Vermeidung und Minimierung von Abfall.

Die wesentlichen Schwerpunkte und Kernaspekte der Kreislaufwirtschaft in der voestalpine sind Zirkularität, Sekundärrohstoffe, Zero Waste und ergänzende zirkuläre Geschäftsmodelle – jeweils auf der Ebene der Prozesse und auf der Ebene der Produkte.

Ein wichtiger Aspekt im Bereich der Sekundärrohstoffe ist der Recyclingansatz der voestalpine. Er zielt darauf ab, internen und externen Schrott (Neuschrott/pre-consumer und Altschrott/post-consumer) wieder in die Produktion zurückzuführen. Die Recyclinginitiativen decken die gesamte Wertschöpfungskette ab – von der Rohstoffbeschaffung bis zur Rückführung von recyceltem Material in die Produktion. Die voestalpine arbeitet dabei eng mit globalen Lieferant:innen und Abnehmer:innen zusammen.

Eine besondere Herausforderung beim Recycling von Post-Consumer-Schrott besteht darin, die Qualität des Metalls im Recyclingprozess zu erhalten. Dies erfordert eine sorgfältige Sammlung, Sortierung und Aufbereitung, um die Wiederverwertbarkeit als hochwertigen Rohstoff sicherzustellen.

Die Nutzung sekundärer Ressourcen wird durch den Ausbau von Schrottkreisläufen und den zunehmenden Einsatz von Eigen- und Fremdschrott in der Stahlerzeugung vorangetrieben. Bis 2030 soll der Schrotteinsatz in der Rohstahlproduktion um 50 % gesteigert werden. Darüber hinaus trägt eine Verlängerung der Produktlebensdauer durch geschlossene Produkt- und Servicekreisläufe sowie die Wiederaufbereitung von Werkzeugen und Anlagen zur Reduktion des Primärrohstoffbedarfs bei.

Um Materialkreisläufe zu schließen, arbeitet die voestalpine eng mit Kund:innen zusammen. Ziel ist es, deren Recyclingquoten zu erhöhen sowie den Recyclinganteil und generell den Einsatz von Sekundärrohstoffen zu steigern.

Für Nebenprodukte aus metallurgischen Prozessen, wie Hochofenschlacke (Hüttensand), sieht das Konzept eine Aufbereitung und Verwendung als Sekundärrohstoffe in eigenen Anlagen oder anderen Industriesektoren vor.

Ein anderer wichtiger Aspekt des Handlungsfelds Circular Economy ist der Zero-Waste-Ansatz der voestalpine. Er verfolgt das strategische Ziel, Abfall weitestgehend zu vermeiden oder zu minimieren. Konkret sieht der Ansatz Folgendes vor:

- » Reduktion von Abfällen und Deponievolumen, insbesondere die verstärkte interne Wiederverwertung von Kreislaufstoffen
- » Verringerung des Einsatzes von Primärmaterial, indem Sekundärrohstoffe und recycelte Materialien verstärkt in den Produktionskreislauf integriert werden
- » Sicherstellung einer fachgerechten Behandlung von Abfällen durch verbindliche Vereinbarungen mit externen Partner:innen, die dem neuesten Stand der Technik entsprechen
- » Laufende elektronische Überwachung und jährliche Bilanzierung der Abfallströme, um Transparenz und eine gesetzeskonforme Handhabung zu gewährleisten

ENVIRONMENTAL POLICY

Eine konzernale Environmental Policy bildet ein übergeordnetes Rahmenwerk, das Grundsätze und Leitlinien in verschiedenen Bereichen, auch für die Kreislaufwirtschaft, definiert. Darin sind unter anderem die Kreislaufwirtschaft im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine und Umweltmanagementsysteme verankert. Letztere unterstützen die Konkretisierung und Umsetzung der Grundsätze der Environmental Policy auf operativer Ebene.

GESCHÄFTSMODELLE FÜR DAS RECYCLING

Der voestalpine-Konzern ist bestrebt, Geschäftsmodelle für das Recycling zu etablieren und weiter auszubauen. Die High Performance Metals Division (HPM) hat beispielsweise das divisionale InSPire-Konzept, das alle Dimensionen der Nachhaltigkeit umfasst, entwickelt. Das Konzept ermöglicht es Kund:innen, sich an nachhaltigen Initiativen zu beteiligen, während gleichzeitig Lieferant:innen und Partner:innen dazu motiviert werden, Transformationsprozesse mitzugestalten.

Im Handlungsfeld Circular Economy konzentriert sich die HPM auf Material- und Schrottkreisläufe, alternative Rohstoffquellen, Recycling von Nebenprodukten sowie Zero Waste.

EINKAUFSRICHTLINIE – NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Die nachhaltige Rohstoffbeschaffung erfolgt auf Basis der konzernalen Einkaufsrichtlinie, die sicherstellt, dass Materialien, unter anderem Rohstoffe, umweltfreundlich sowie ethisch und sozial verantwortllich gewonnen werden.

Konkret umfasst dies:

- » Lieferanten:innen-Bewertungen und Vor-Ort-Audits zur Sicherstellung der Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien in den Bereichen Umwelt (z. B. Abfall und Recycling, Wassernutzung und Abwasser, Emissionen, Biodiversität), Menschenrechte (z. B. Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit, Gesundheit und Schutz), Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, faire Bezahlung) und Governance (Compliance und Anti-Korruption)
- » Einen überarbeiteten Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen, der spezifische Anforderungen zur nachhaltigen Beschaffung beinhaltet. Eine detailliertere Beschreibung dazu findet sich in G1-1
- » Laufende Sensibilisierung weltweiter Geschäftspartner:innen hinsichtlich Nachhaltigkeitszielen und Anforderungen an die Transparenz in der Lieferkette

Die Details zur Einkaufsrichtlinie werden im Kapitel S2-1 beschrieben.

FORSCHUNG UND INNOVATION

Zur Optimierung des Ressourceneinsatzes betreibt die voestalpine kontinuierliche Produkt- und Prozessinnovationen, um Maßstäbe in der Ressourceneffizienz zu setzen. Konzepte und Maßnahmen angesichts der Themen Forschung und Innovation werden in den Kapiteln I, F&E – 1 bzw. I, F&E – 2 beschrieben.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Alle IROs E5	Nachhaltigkeitsstrategie – Circular Economy	Eigener Betrieb Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Leitung der Divisionen	» Berücksichtigung externer Anforderungen von Kund:innen, Märkten, Regulierungsbehörden und der Gesellschaft
Alle IROs E5	Environmental Policy	Eigener Betrieb	Geschäftsführung der Gesellschaften	» Bei umgesetzten Umweltmanagementsystemen: regelmäßiger Compliance-Check als Teil des PDCA-Zyklus und gegebenenfalls Einbindung von Behörden und Fachexpert:innen sowie direkten Vertreter:innen von umliegenden Gemeinden
Alle IROs E5	Geschäftsmodelle für das Recycling	Eigener Betrieb Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Leitung der Divisionen	» z. B. InSPire – High Performance Metals Division
Beschaffung und Nutzung von Primärressourcen	Einkaufsrichtlinie – nachhaltige Beschaffung	Eigener Betrieb Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Einkaufsboard	» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt » Kommunikation an procurement@voestalpine.com

E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die voestalpine verfolgt zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der internen Kreislaufwirtschaft sowie der externen Verwertung von Reststoffen und Abfällen – sowohl aus eigenen Produktionsanlagen und Weiterverarbeitungsbetrieben als auch aus der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Zum einen wird das Prozessmanagement in den integrierten Hüttenwerken laufend verbessert. Zum anderen werden intern und extern erzeugte Stoffströme sowie Reststoffe und Abfälle, darunter Schrott und Kunststoffe, in den Produktionsanlagen wiederverwertet.

SCHWERPUNKTE DER MASSNAHMEN

Im Rahmen des Handlungsfelds Kreislaufwirtschaft und Ressourcenschonung in der Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich die voestalpine an einem Modell mit zehn Kreislaufwirtschaftsgrundsätzen (10R), wobei dieses unter drei übergeordneten Gesichtspunkten im Unternehmen implementiert wird: das Verkleinern von Kreisläufen (Narrowing the Loop), das Verlangsamen von Kreisläufen (Slowing the Loop) und das Schließen von Kreisläufen (Closing the Loop).

Die Verkleinerung von Kreisläufen erfolgt, indem der Ressourceneinsatz minimiert, die Energie- und Materialeffizienz gesteigert wird und Abfälle vermieden werden.

Geschlossen werden Kreisläufe, indem Rohstoffe und Materialien aufbereitet und wiederverwertet werden, um den Primärrohstoffeinsatz zu reduzieren.

Folgende beispielhafte Aktivitäten setzt die voestalpine bereits um:

- » Steigerung des Schrotteinsatzes und Sicherstellung der wirtschaftlichen Versorgung durch den Ausbau von „Closed Loops“ (schrittweise Steigerung der externen Kundenschrottmengen zur Vorbereitung der ersten Transformationsstufe) mit europäischen Automotive OEMs, Zuliefer:innen und Bahnbetreiber:innen für hochqualitativen Schrott sowie mit Werkzeugbauer:innen für höher legierte Stähle
- » Optimierung der Nutzung des anfallenden Eigenschrotts sowie die Aufbereitung und Wiederverwertung von Begleitströmen wie Zunder, Schlacken, Schlämmen und weiteren metallurgischen Nebenprodukten
- » Sicherung der Rohstoffversorgung durch den Ausbau alternativer sekundärer Rohstoffquellen, beispielsweise mittels Rückgewinnung wertvoller Stoffe aus Produktionsprozessen (z. B. Schlamm- und Staubfraktionen)
- » Erhöhung des Sekundärmaterialanteils in den Produkten
- » Externe Vermarktung von Sekundärrohstoffen, insbesondere Schlacken, um industrielle Sekundärrohstoffe bestmöglich zu verwerten
- » Reduzierung von Abfallbehandlung und -beseitigung, z. B. Deponievolumen durch Recycling und Verwertung in den Produktions- und Verarbeitungsprozessen
- » Energierückgewinnung durch Nutzung von Abwärme aus Produktionsprozessen, sowohl für den internen Bedarf als auch zur Einspeisung in die Fernwärmeversorgung
- » Effiziente Nutzung von Prozessgasen als Energieträger in den einzelnen Prozessstufen, wodurch der Bedarf an Primärenergie gesenkt wird

Die Aktivitäten im Bereich Metallrecycling tragen zur Verringerung der Nutzung von Primärressourcen bei.

Die Aktivitäten und Maßnahmen zur Schrottkreislaufwirtschaft unterstützen die Zielerreichung gemäß Kapitel E5-3 und werden hauptsächlich in der Steel Division und der Metal Engineering Division aufgrund der Transformation der Produktionsprozesse im Zuge der Dekarbonisierung sowie in der Metal Forming Division umgesetzt. Die Produktion in der High Performance Metals Division ist bereits

zu einem großen Teil schrottbasiert. In allen Divisionen gibt es Projekte zur Förderung der Kreislaufwirtschaft, Abfallvermeidung und Steigerung der Energieeffizienz. Damit erstrecken sich die Maßnahmen über den gesamten voestalpine-Konzern.

Die Anwendung von Kreislaufprinzipien auf Stoff- und Energieströme in der voestalpine erfordert eine Ausweitung der Betrachtung über die eigenen Produkte und Prozesse hinaus und die Einbindung von anderen Wertschöpfungsketten für beispielsweise Sekundärrohstoffe, Nebenprodukte, Abfälle und Energie. Die voestalpine steht zur Kreislaufwirtschaft auf verschiedenen Ebenen im Austausch mit ihren Stakeholder:innen. Dazu zählen beispielsweise direkte Dialoge entlang der Wertschöpfungskette mit Kund:innen, Lieferant:innen, Investor:innen und Behörden (lokal, national, international) zur Unterstützung der Umsetzung von Aktivitäten und Maßnahmen zur Kreislaufwirtschaft der voestalpine.

Für Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich Abfall- und Kreislaufwirtschaft wurden im Berichtsjahr relevante Investitionsausgaben von 10,2 Mio. EUR aufgewendet. (Als relevant gelten Ausgaben größer als 5 Mio. EUR.)

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Maßnahme	Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Erhebliche Ausgaben (falls relevant) / sonstige Anmerkungen
Alle IROs E5	Metallrecycling – Nutzung von Schrott als Ressource	Projektabhängig bis 2030	Gesamte Wertschöpfungskette	Mittel sind im greentec steel-Programm berücksichtigt und werden bei E1 im Rahmen des Klimaübergangsplans angeführt
Geschäftsmodelle für das Recycling	Maßnahmenbündel „Stakeholder:innen-Engagement“	Bis 2030	Eigener Betrieb Mitbetrachtung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	–

KENNZAHLEN UND ZIELE

E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Der voestalpine-Konzern hat sich das freiwillige Ziel gesetzt, den Schrotteinsatz in der Rohstahlherstellung bis zum Jahr 2030 um 50 % im eigenen Betrieb zu erhöhen. Mit der gesteigerten Nutzung von Sekundärrohstoffen soll der Primärrohstoffeinsatz reduziert werden. Dieses Ziel ist in die dritte von fünf Stufen der Abfallhierarchie gemäß der EU-Abfallrahmenrichtlinie (2008/98/EG) – „Recycling“ – einzuordnen, da Schrott als Rohstoff wiederverwertet und in den Produktionskreislauf zurückgeführt wird. Es steht in direktem Zusammenhang mit der Erhöhung der kreislaforientierten Materialnutzungsrate, da die verstärkte Nutzung von Sekundärrohstoffen die Effizienz des Materialkreislaufs optimiert und das Abfallaufkommen verringert. Der Fokus auf Recycling von Schrott trägt entscheidend zur Reduktion des Ressourceneinsatzes und zur Förderung einer kreislaforientierten Wirtschaft bei.

Die inhärenten Eigenschaften von Stahl bleiben durch den Recyclingprozess erhalten. Stahlprodukte sind lange haltbar, sehr gut reparierbar und vollständig recycelbar. Das Ziel unterstützt kreislaforientiertes Produktdesign.

Ein weiterer Treiber dieses Ziels ist die geplante technologische Transformation im Zuge der Dekarbonisierung, die eine grundlegende Anpassung der Material- und Kreislaufwirtschaft erfordert, insbesondere durch die verstärkte Nutzung von Sekundärrohstoffen. Beschaffung und Nutzung von Sekundärrohstoffen erfolgen in der voestalpine nach Grundsätzen der Nachhaltigkeit.

Zur Festlegung der Ziele wurden spezifische Methoden und Annahmen verwendet, die auf internen Analysen und technischen Erkenntnissen basieren und das greentec steel-Programm der voestalpine miteinbeziehen. Diese umfassen unter anderem Wechselwirkungen zwischen Kreislaufwirtschaft und THG-Emissionen sowie die Verfügbarkeit und Qualität von Schrott als Sekundärrohstoff. Es wurden Annahmen bezüglich der technologischen Entwicklungen und der Marktverfügbarkeit von Schrott getroffen, die in den festgelegten Zielen berücksichtigt sind. Bei der Entwicklung der Zielsetzung wurden interne (z. B. Strategie, Technik, Einkauf) und externe Stakeholder:innen (z. B. Kund:innen) einbezogen.

Der Plan zur Erhöhung des Schrotteinsatzes wird jährlich überprüft, um sicherzustellen, dass die Fortschritte im Einklang mit den geplanten Zielen verlaufen. Der Überwachungsprozess umfasst die regelmäßige Ermittlung und Berichterstattung über den Schrotteinsatz in der Rohstahlproduktion. An den Standorten mit integrierten Hüttenwerken in Linz und Donawitz wurden Kreislaufsysteme implementiert. Diese Systeme ermöglichen die Rückgewinnung, Aufbereitung und Wiederverwendung von Wertstoffen, sodass die Stoffströme wieder in die Prozesse zurückgeführt werden können.

Die geplante technologische Transformation im Zuge der Dekarbonisierung bringt eine grundlegende Anpassung der Material- und Kreislaufwirtschaft mit sich und soll wesentlich zur Erreichung der freiwilligen Zielsetzung beitragen. Potenzielle Anforderungen zur Kreislaufwirtschaft aus den Wertschöpfungsketten der voestalpine werden berücksichtigt.

In den Divisionen werden zusätzlich freiwillige divisionsspezifische Ziele zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft definiert, beispielsweise im Rahmen des InSPire-Konzepts.

ZIEL: SCHROTTEINSATZ IN DER ROHSTAHLPRODUKTION

KPI	Erhöhung des Schrotteinsatzes	
EINHEIT	in Prozent	
BASISWERT RESKALIERT	STATUS	ZIELWERT
2,07 Mio. t Kalenderjahr 2023	+3,6 % Geschäftsjahr 2025/26	+50 % Geschäftsjahr 2029/30
Verantwortlichkeit & Monitoring	Divisionsvorstände	
Umfang	Eigener Betrieb, teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	
Stakeholder:innen	Kund:innen, Staat, Behörden, Aktionär:innen, Gesellschaft	
Adressiertes IRO	Alle IRO von E5	
Bezug zu Konzept	Alle Konzepte von E5	

Durch eine Veränderung der Konzernstruktur (Verkauf Buderus Edelstahl) und einen damit verbundenen Wegfall von schrottbasierter Produktion im Geschäftsjahr 2024/25 wurde der Basiswert für den Schrotteinsatz von 2,25 Mio. t auf 2,07 Mio. t angepasst.

Die mit der Zielsetzung verbundene Verringerung des Primärressourceneinsatzes kann die Auswirkungen auf den Verlust der biologischen Vielfalt in der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Rohstoffabbau) abbildern.

E5-4 – Ressourcenzuflüsse

Für die voestalpine als Herstellerin von Eisen- und Stahlprodukten sind Eisenträger – wie Erz, Pellets oder Schrott – sowie die Reduktionsmittel Kohle und Koks die wesentlichen Ressourcenzuflüsse. Die folgenden Abschnitte beschreiben die wesentlichen Materialien detaillierter.

ROHSTOFFE:

Eisenerz

Eisenerz ist der zentrale Rohstoff für die Rohstahlerzeugung über die Hochofenroute und spielt auch in einer kombinierten Produktion aus Direktreduktionsverfahren und Elektrolichtbogenöfen (EAF) in der Form von DRI (Direct Reduced Iron, Eisenschwamm) und HBI eine Rolle.

Kokskohle

Kokskohle bildet die Basis für die Produktion von metallurgischem Koks, einem wichtigen Reduktionsmittel. Ein Reduktionsmittel ist ein Stoff, der Sauerstoff aus einem Erz entfernt und dadurch das Oxid zum Metall umwandelt. In der Hochofenroute reduziert unter anderem Koks das Eisenoxid im Eisenerz zu Roheisen. Zudem stellt metallurgischer Koks die für den Hochofenprozess erforderliche Energie bereit.

Eisen- und Stahlschrott

Eisenhaltige Schrotte sind sowohl für den Sauerstoffkonverter (BOF) als auch für Elektrolichtbogenöfen (EAF) von hoher Bedeutung. Während im BOF der Schrotteinsatz durch die metallurgischen Prozessbedingungen beschränkt ist, kann ein EAF je nach erforderlicher Produktqualität mit höherem Schrotteinsatz (bis zu 100 % Schrott) betrieben werden. Ein Teil des verwendeten Schrotts fällt als interner Kreislaufschrott in der eigenen Produktion an und wird erneut dem Prozess zugeführt. Schrott entsteht auch bei der Stahlverarbeitung, etwa bei Stanzprozessen in der Automobil- oder Hausgeräteindustrie, und wird als Pre-Consumer-Schrott wieder in den Materialkreislauf zurückgeführt.

Legierungen

Mit verschiedenen Legierungen können spezifische Stahleigenschaften erzielt werden. Wichtige Legierungselemente sind Chrom, Nickel, Mangan, Molybdän und Vanadium, die dem Stahl unter anderem Festigkeit, Härte, Korrosionsbeständigkeit und Warmfestigkeit verleihen.

Wasser

Wasser ist ein wichtiges Betriebs- und Hilfsmittel im gesamten Produktions- und Verarbeitungsprozess der voestalpine. Es dient zur Kühlung von Aggregaten, als Prozesswasser und zur Erzeugung von energetisch genutztem Dampf. Weitere Informationen zu Wasser sind im Kapitel E3 angeführt.

RESSOURCENZUFLÜSSE DES UNTERNEHMENS

	2024/25	2025/26
Gesamtgewicht der verwendeten Produkte und technischer und biologischer Materialien (t)	10.370.906	10.919.625
Prozentualer Anteil biologischer Materialien (%)	0	0
Gesamtgewicht der zur Herstellung der Produkte und im Rahmen der Dienstleistungen des Unternehmens verwendeten, wiederverwendeten oder recycelten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien (t)	1.162.539	1.079.859
Prozentualer Anteil wiederverwendeter Materialien zur Herstellung (%)	11	10

Die mengenmäßige Auswertung der Ressourcenzuflüsse bezieht sich auf Eisenträger und basiert auf der Datenbasis, die auch für die Auswertung anderer Umweltkennzahlen und für die Herleitung der Treibhausgasbilanz herangezogen wird. Die für diese Datenbasis eingemeldeten Parameter stammen zum überwiegenden Teil von direkten Messungen durch die Betriebe oder nachweislichen Mengenangaben durch die Lieferant:innen. Zum Teil werden Mengenangaben über Vorjahreswerte hochgerechnet.

Durch die vorgegebene Abfragestruktur in der Datenerhebung werden Doppelzählungen vermieden.

E5-5 – Ressourcenabflüsse

PRODUKTE UND MATERIALIEN

Die voestalpine bietet als Stahl- und Technologiekonzern eine breite Palette an Produkten und Systemlösungen für verschiedene Branchen an. Diese Produkte entstehen in vier Divisionen mit unterschiedlichen Schwerpunkten:

Division	Business Unit	Produkte	Kreislauforientierte Eigenschaften
Steel	Band	Hochwertige Stahlbänder	Hohe Haltbarkeit, bis zu 100 % recycelbar, Wiederverwertung durch Schrottkreisläufe
	Grobblech	Grobbleche	Langlebig, reparierbar, recyclingfähig
	Gießerei	Gussprodukte	Hohe Recyclingfähigkeit durch Rückführung in Stahlproduktion
High Performance Metals	Production/ Value Added Services	Werkzeugstähle, Schnellarbeitsstähle, Kupfer- und Aluminiumlegierungen, Nickelbasis-Legierungen, Ventilstähle, Maschinenbaustähle, Spezialstähle, Titan-Produkte, Services	Wiederaufbereitung zur Verlängerung der Lebensdauer, vollständiges Recycling möglich
Metal Engineering	Railway Systems	Schienen, Weichen, Signaltechnik	Langlebig, reparierbar, wiederaufbereitbar, hohe Lebensdauer, modular austauschbar, recyclingfähig
	Welding	Schweißkomplettlösungen	Recyclingfähige Grundmaterialien
	Wire Technology	Qualitätsdrähte	Wiederverwertbar, recyclingfähig, langlebig
	Tubulars	Nahtlosrohre	Langlebig, reparierbar, bis zu 100 % recycelbar
Metal Forming	Tubes & Sections	Profil- und Rohrprodukte	Wiederverwendbar, recyclingfähig, lange Lebensdauer
	Automotive Components	Einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen	Design für Demontage und Recycling, modularer Aufbau
	Precision Strip	Präzisionsbandstahl	Hohe Haltbarkeit, recyclingfähig
	Warehouse & Rack Solutions	Lagertechnik	Modular erweiterbar und wiederverwendbar

Da die voestalpine überwiegend Zwischenprodukte herstellt, die von Kund:innen weiterverarbeitet werden, sind eine direkte Beurteilung der Endqualität und damit verbundene Aussagen zu Haltbarkeit, Wiederverwendbarkeit und Recyclingfähigkeit nur bedingt möglich. Zum Beispiel kann ein und dasselbe Material, etwa ein Grobblech, in einem Schiffsrumpf, einer Brücke oder einer Windkraftanlage verbaut werden – mit stark unterschiedlicher Lebensdauer. Generell gilt jedoch, dass Stahlprodukte lange haltbar, sehr gut reparierbar und vollständig recycelbar sind und als Schrott wieder in den Stahlherstellungsprozess eingebracht werden können.

Stahlprodukte können, abhängig von ihrer Anwendung, eine Lebensdauer von wenigen Jahren bis mehreren Jahrzehnten haben. Unabhängig von der Lebensdauer können Stahlprodukte theoretisch vollständig immer wieder recycelt werden. Bedingt durch Stoffverluste in der Kreislaufschließung geht man derzeit von 95 % Substitutionspotenzial aus.

Die Verpackungen der Produkte haben im Vergleich zu den Produkten selbst nur geringe Relevanz für die voestalpine. Der Verpackungsanteil wird mit kleiner als 1 % angenommen.

ABFÄLLE

Bei der Stahlherstellung und der Weiterverarbeitung von Stahlprodukten entstehen verschiedene Abfall- und Kreislaufstoffe, die größtenteils im eigenen Betrieb wiederverwertet oder in anderen Industriezweigen verwertet werden können. Falls eine Rückführung aus Qualitätsgründen oder aufgrund rechtlicher Bestimmungen nicht möglich ist, werden Abfälle entsprechend den gesetzlichen Vorgaben behandelt und entsorgt.

Typische Abfallströme im Eisen- und Stahlsektor:

- » **Schlacken** sind hauptsächlich Mineralphasengemische und entstehen bei der Eisen- und Stahlherstellung. Sie können, abhängig von gesetzlichen Anforderungen an den Stoffstrom, in anderen Industriesektoren eingesetzt oder entsorgt werden. Schlacken können für bestimmte Anwendungsfälle auch als Nebenprodukt eingestuft werden.
- » **Stäube** können metallische und nicht metallische Partikel enthalten und fallen bei der Abgasreinigung an, z. B. in Entstaubungsanlagen.
- » **Schlämme** entstehen z. B. bei der Nassreinigung von Abgasen sowie bei der Aufbereitung von Prozess- und Abwässern und bestehen aus verschiedenen Mineralphasen und/oder metallischen Bestandteilen.
- » **Schrott und eisenhaltige Stoffe**, wie Metallreste, Zunder (oxidierte Metallpartikel) und sonstige eisenhaltige Abfälle, werden meist wiederverwertet.

Auf Konzernebene erfolgt eine jährliche Erhebung aller umweltrelevanten Kennzahlen über ein Online-Reporting-System. Die abfallspezifischen Daten werden von lokalen Fachexpert:innen erfasst und gemäß den nationalen Vorgaben und Definitionen von Abfallarten eingegeben. Der überwiegende Teil des gemeldeten Abfallaufkommens basiert auf direkten Mengenmessungen, die auch den lokalen Bestimmungen entsprechend vorgeschrieben sind und von externer Stelle (z. B. lokalen Behörden) verifiziert werden. Verbleibende Restmengen werden über Vorjahreswerte oder Referenzwerte hochgerechnet.

RESSOURCENABFLÜSSE

in Tonnen

	Gefährlicher Abfall		Nicht gefährlicher Abfall	
	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26
Abfall von Beseitigung abgezweigt (Re-Use)				
Vorbereitung zur Wiederverwendung	5.019	5.173	15.237	20.996
Recycling	7.027	7.242	106.661	146.974
Sonstige Verwertungsverfahren	88.341	91.041	639.967	881.841
Gesamt	100.387	103.456	761.865	1.049.811
Abfall zur Beseitigung				
Verbrennung	2.804	2.101	4.552	2.355
Deponie	12.153	9.106	100.146	51.816
Sonstige Entsorgung	78.526	58.839	350.511	181.356
Gesamt	93.483	70.046	455.209	235.527
Gesamtabfallaufkommen	193.870	173.502	1.217.074	1.285.338
Anteil nicht recycelter Abfälle (%)	48	40	37	18
Davon radioaktive Abfälle	0	0	-	-

Durch ein höheres Potenzial zur Wiederverwertung von Schlacke aus den Produktionsprozessen konnte der Anteil nicht recycelter Abfälle im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden.

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Informationen über Quellen für ein hohes Maß an Messunsicherheiten und Informationen zur Messung
E5-4 – Ressourcenzuflüsse	31c	Gewicht wiederverwendeter oder recycelter sekundärer Komponenten, Produkte und Materialien (einschließlich Verpackung)	Parameter beruhen auf interner Datenerhebung, die über Referenzfaktoren auf das Geschäftsjahr umgerechnet werden.	Messunsicherheit der internen Erfassungssysteme und Abschätzung der Quartale
E5-5 – Ressourcenabflüsse	37a	Gesamtabfallaufkommen		
E5-4 – Ressourcenzuflüsse	31b-c	Biogen- und Recyclinganteil Ressourcenzuflüsse		
E5-4 – Ressourcenzuflüsse	31a	Materialinput		
E5-5 – Ressourcenabflüsse	36a	Produkt-langlebigkeit		
E5-5 – Ressourcenabflüsse	36c	Recycelbarer Anteil		

I, F&E INNOVATION UND FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wert- schöpfungs- kette	Zeit- horizont	Betroffene Stakeholder:innen
Innovation, Forschung & Entwicklung	● Produktinnovationen	Durch kontinuierliche Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten wird das Produktportfolio um emissionsreduzierte Stahlgütern aus zertifizierten Standorten sowie um innovative Materialien und Komponenten, die ökologische Aspekte berücksichtigen, erweitert.	>>>	●●●●	Bildungseinrichtungen & Forschung Kund:innen
	+ Steigerung der Recyclingeffizienz durch technologische Innovation	Die Einführung innovativer Technologien in den Recyclingprozess kann die Effizienz steigern und die Recyclingquote, insbesondere bei Altschrott, weiter erhöhen, wodurch Kosteneinsparungen durch höhere Ressourceneffizienz und eine geringere Abhängigkeit von zuzukaufenden Materialien erzielt werden. Wesentlich ist dies zudem aufgrund der Erschließung neuer Schrottmärkte und der damit verbundenen Stabilisierung der Materialversorgung.	>>>	○●●●	Bildungseinrichtungen & Forschung Kund:innen
	+ Breakthrough-Technologien	Die voestalpine investiert in Forschung & Entwicklung und Innovation, um die technologischen Grundlagen für die Stahlerzeugung mit Net-Zero-CO ₂ -Emissionen zu schaffen. Zu diesen Breakthrough-Technologien zählen insbesondere Verfahren zur wasserstoffbasierten Stahlproduktion, wie beispielsweise Hy4Smelt, oder zur Kohlenstoffabscheidung, -speicherung und -nutzung (Carbon Capture, Utilization and Storage; CCUS).	>>>	●●●●	Bildungseinrichtungen & Forschung Kund:innen
	! Sicherstellen der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteinsatz	Der erhöhte Einsatz von Schrott im Zuge der Umstellung von primär kohlebasierten Hochöfen auf Elektrolichtbogenöfen birgt das Risiko sinkender Produktqualität. Wesentlich ist dieses Risiko aufgrund potenzieller Qualitätseinbußen bei verändertem Rohstoffeinsatz (Schrott, Feinerz) sowie aufgrund hoher Qualitätsanforderungen der Abnehmerbranchen.	>>>	○●●●	Kund:innen

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung ● tatsächlich negative Auswirkung ○ potenziell positive Auswirkung ○ potenziell negative Auswirkung + Chance ! Risiko
 >>> vorgelagert >>> eigener Betrieb >>> nachgelagert ●○○○ < 1 Jahr ●●○○ 1-5 Jahre ○●○○ 5-10 Jahre ○○○● 10+ Jahre

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

I, F&E-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung

Der Bereich Forschung & Entwicklung (F&E) und Innovation – ein Kernelement der Unternehmensstrategie – trägt wesentlich zur Position der voestalpine als Innovations-, Technologie- und Qualitätsführerin bei. Im Geschäftsjahr 2025/26 wurde ausgehend von der Konzernstrategie 2030+ die F&E- und Innovationsstrategie 2030+ konzeptioniert, deren Implementierung ab dem Geschäftsjahr 2026/27 geplant ist. Die Strategie zielt darauf ab, den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens langfristig durch innovative Prozesse und nachhaltige Produkte zu sichern.

Richtungsweisend für die dezentral organisierte F&E und Innovation der voestalpine sind die strategischen Innovationsrichtlinien, der definierte Innovationsprozess und die Ausrichtung der Forschungsvorhaben an der stufenweisen Implementierung von Technologien zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes, um Net-Zero-Emissionen bis 2050 zu erreichen. Da die Forschung nicht isoliert betrachtet werden kann, wurden zum jetzigen Zeitpunkt keine messbaren und ergebnisorientierten Ziele speziell für F&E und Innovation festgelegt (siehe Kapitel I, F&E-3).

Die Konzepte im Zusammenhang mit F&E und Innovation basieren nicht auf externen Erklärungen oder Prinzipien, und der vorliegenden Berichterstattung über das Thema liegen mit Ausnahme der MDR-P aus dem ESRS-Standard keine verfügbaren Rahmen oder Standards zugrunde. Der geografische Anwendungs- und Wirkungsbereich der Konzepte umfasst alle weltweit in F&E tätigen Konzerngesellschaften. Die Kommunikation der Strategien nach innen erfolgt durch das F&E-Netzwerk, etwa im Rahmen von internen Veranstaltungen, und über das konzernweite Intranet. Gegenüber externen Stakeholder:innen, wie Kund:innen oder Bewerber:innen, werden die Strategien beispielsweise über Vorträge oder die Unternehmenswebsite kommuniziert.

ORGANISATION DER FORSCHUNG & ENTWICKLUNG UND INNOVATION IM voestalpine-KONZERN

Die F&E und Innovation im voestalpine-Konzern ist dezentral organisiert, um eine enge Anbindung an die jeweiligen Betriebe, deren Produktion und Qualitätslenkung sowie an den Markt und die Kund:innen zu gewährleisten. Das globale Netzwerk mit rund 70 in F&E tätigen Gesellschaften wird zentral von Linz aus durch das Research Board und die Research Coordination gesteuert.

Das Research Board, das sich aus den Vorstandsmitgliedern der voestalpine AG, den Technik-Vorständ:innen der Divisionen sowie der Leitung der Konzernentwicklung zusammensetzt, tagt zwei Mal jährlich. Es stimmt die konzernalen und divisionalen Innovations-Roadmaps ab und legt somit die Forschungsschwerpunkte fest. Die Forschungstätigkeiten innerhalb der Divisionen werden durch eine:n F&E-Koordinator:in gelenkt, Digitalisierungsagenden mit Bezug auf F&E werden über die Digitalisierungskordinator:innen der Divisionen gesteuert. Die jeweiligen Steuerungsgremien tagen quartalsweise. Das Research Committee setzt sich primär aus den Forschungsleiter:innen der in F&E tätigen Gesellschaften und Business Units zusammen und dient zum Informationsaustausch zwischen den einzelnen Divisionen sowie zur Stärkung von Synergien über die Grenzen der Divisionen hinweg. Der Vorsitz des Research Committees sowie der Research und Digitalization Coordination obliegt der Konzernforschungsleitung.

Eine übergeordnete Funktion in der Organisation nimmt das von der Konzernforschungsleitung verantwortete strategische F&E-Management ein: Zu den Kernaufgaben zählt die Repräsentation des Konzerns in Belangen der F&E, Forschungspolitik und Öffentlichkeitsarbeit. Weitere Tätigkeiten inkludieren die Koordination von Gremien und Steuerungskreisen, die Ausarbeitung der F&E-Strategie sowie das aktive Patent-, Literatur- und Fördermanagement. Die interne Forschungsstruktur des Konzerns wird durch Kooperationen mit externen wissenschaftlichen Partner:innen ergänzt.



Die dezentrale Organisation der Forschungstätigkeit im voestalpine-Konzern trägt maßgeblich zur Stärkung der Effizienz und Effektivität der entsprechenden Produkt- und Prozessinnovationen bei. Jeder Forschungsstandort verfügt über spezifische Kernkompetenzen, was die Entwicklung einer vielfältigen Produktpalette ermöglicht. Zudem fördert die Bündelung von Expert:innen-Wissen an ausgewählten Standorten die Implementierung von Prozessinnovationen, die auf eine nachhaltige Gesellschaft ausgerichtet sind.

STRATEGISCHE INNOVATIONSRICHTLINIEN

Die F&E- und Innovationsstrategie der voestalpine leitet sich direkt aus der Konzernstrategie ab. Die strategischen Innovationsleitsätze unterstreichen den Stellenwert von F&E im Unternehmen und ihren Beitrag für eine nachhaltige und erfolgreiche Entwicklung der voestalpine. Sie wurden im Strategieprozess im Geschäftsjahr 2025/26 vollumfänglich überarbeitet:

1. Wir richten unsere F&E-Aktivitäten strategisch aus

Die F&E-Aktivitäten sind klar an den strategischen Stoßrichtungen des voestalpine-Konzerns ausgerichtet, wobei Wertsteigerung und Wettbewerbsfähigkeit im Mittelpunkt stehen.

2. Wir setzen auf fokussierte F&E und transparente Steuerung

F&E-Projekte mit hoher strategischer Wichtigkeit werden priorisiert und ihnen werden die entsprechenden Ressourcen zugewiesen. Dabei stehen ausgewählte Schwerpunktthemen im Fokus.

3. Wir schaffen Synergien durch interne und externe Kooperationen

Wir setzen auf interdisziplinäre Teams, Know-how-Austausch und Wissenstransfer und stärken Kompetenzen in konzernweiten Expert:innen-Clustern. Mit unserem globalen Netzwerk aus wissenschaftlichen Partner:innen arbeiten wir langfristig an gemeinsamen Fragestellungen.

4. Wir entwickeln Innovationen für und mit unseren Kund:innen

Wir arbeiten stark mit unseren Kund:innen und deren F&E-Abteilungen zusammen und entwickeln gemeinsam Produkte, Systeme und Geschäftsmodelle von der Idee bis zur Markteinführung.

5. Unsere F&E-Mitarbeiter:innen sind der wichtigste Erfolgsfaktor

Der Mensch steht bei uns an erster Stelle und wir priorisieren Weiterbildung, Qualifizierung und Nachwuchsförderung zur Sicherstellung langfristiger Expertise.

6. Wir setzen auf kontinuierliche Verbesserung

Unsere Weiterentwicklungen zielen auf Qualitätsverbesserungen und Kostenoptimierung ab.

7. Wir gehen neue Wege und leben Innovation

Wir sind neugierig und offen für neue Trends und Technologien. Die Grundlage dafür sind inhaltlicher Freiraum und die Bereitschaft, Risiken einzugehen.

8. F&E ist treibende Kraft hinter der grünen Transformation

Wir nehmen die Herausforderungen und Chancen der grünen Transformation aktiv an und entwickeln Prozesse zur Integration neuer Produktionsrouten. Als zentralen Aspekt in unseren Innovationen berücksichtigen wir Nachhaltigkeit sowohl im Herstellungsprozess als auch bei der Weiterverarbeitung und in der Nutzungsphase.

Die strategischen Innovationsleitsätze zielen insbesondere auf das IRO Produktinnovationen ab. Bei der Formulierung der Leitsätze wurden die Interessen verschiedener Stakeholder:innen berücksichtigt (unter anderem durch Dialoge, Kooperationen und Veranstaltungen), darunter Kund:innen, Universitäten und Forschungseinrichtungen, Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen sowie das Management und der Aufsichtsrat.

PRIORISIERTE INNOVATIONS-ROADMAPS

Alle F&E-Aktivitäten sind an der Konzernstrategie der voestalpine ausgerichtet (vgl. strategische Innovationsleitsätze), die sich an aktuellen und relevanten Megatrends orientiert. Diese Aktivitäten werden den Forschungsschwerpunkten der einzelnen Divisionen zugeordnet und in den sogenannten priorisierten Innovations-Roadmaps zusammengefasst. Jeder Themenschwerpunkt wird in den entsprechenden Roadmaps der Divisionen, Business Units und Gesellschaften immer detaillierter, bis das Thema auf Einzelprojektebene aufgesplittet wird. Die Innovations-Roadmaps stellen die Entwicklungsprogramme und -projekte mit einem Zeithorizont von 10 bis 15 Jahren dar.

Die Erstellung der priorisierten Innovations-Roadmaps liegt in der Verantwortung der F&E-Koordinator:innen jeder Division. Nach Fertigstellung werden diese Roadmaps in entsprechenden Entscheidungsgremien mit den Vorstandsmitgliedern der Divisionen abgestimmt. Anschließend erfolgt jährlich eine Freigabe durch den Konzernvorstand im Rahmen des Research Boards. Die jeweiligen priorisierten Innovations-Roadmaps, die für alle in F&E tätigen Gesellschaften der einzelnen Divisionen gelten, zielen darauf ab, mittel- und langfristige Innovationsschwerpunkte in den Bereichen Produkt- und Prozessentwicklungen festzulegen und die notwendigen Ressourcen bereitzustellen. Dadurch kann die voestalpine neue Markttrends mitgestalten und Innovationen erfolgreich etablieren (vgl. IRO Produktinnovationen). In der Ausgestaltung der Roadmaps werden die Bedürfnisse der Kund:innen und Märkte ebenso berücksichtigt wie neue technologische Entwicklungen oder gesetzliche Vorgaben und Standards.

F&E-STRATEGIE FÜR MODULARE IMPLEMENTIERUNG NEUER TECHNOLOGIEN ZUR ERREICHUNG DER DEKARBONISIERUNGSZIELE

Um die Dekarbonisierungsziele zu erreichen, folgt die F&E- und Innovationsstrategie – in vorbereitender bzw. begleitender Funktion zur Dekarbonisierungsstrategie des Konzerns – einem dreistufigen Konzept:

- » Auf der ersten Stufe werden die bestehenden Hochofenprozesse optimiert, um die CO₂-Emissionen auf ein Mindestmaß zu reduzieren und Nebenprodukte effizient zu nutzen.

- » Im ersten Erweiterungsschritt wird die Elektrifizierung der Prozesse vorangetrieben. Für die Inbetriebnahme und den erfolgreichen Betrieb der Elektrolichtbogenöfen an den Standorten in Linz und Donawitz sind intensive Forschungsaktivitäten erforderlich. Dazu zählen Versuchsschmelzen, die Entwicklung von Legierungskonzepten sowie Simulationen und Modellierungen. Der Forschungsfokus liegt darauf, auch nach der Änderung der Prozessroute weiterhin Stahlgüten in höchster Qualität herstellen zu können, um dem Risiko einer abnehmenden Produktqualität aufgrund eines höheren Einsatzes von Schrottmaterial in der EAF-Route entgegenzuwirken. Aufgrund des steigenden Schrottbearbeitungsbedarfs muss an Methoden geforscht werden, um die vorhandenen Ressourcen möglichst effizient zu nutzen und neue Quellen, wie Post-Consumer-Schrott, zu erschließen, etwa durch geschlossene Kreisläufe mit Kund:innen.

- » Um das Ziel von Net-Zero-Emissionen bis 2050 erreichen zu können, müssen zusätzlich zu den Elektrolichtbogenöfen neue Technologien entwickelt und zur Marktreife geführt werden. Zu diesen sogenannten Breakthrough-Technologien zählt SuSteel (Sustainable Steelmaking), das bereits erste Ergebnisse im Pilotmaßstab liefert, sowie die weltweit einzigartige Demonstrationsanlage Hy4Smelt, die am Standort Linz entsteht und eine Erweiterung der HYFOR-Pilotanlage darstellt. Ergänzend zu diesen Carbon-Direct-Avoidance-Technologien, bei denen die Entstehung von CO₂ bereits im Prozess vermieden wird, werden auch Verfahren zur Abscheidung, Speicherung und Nutzung von unvermeidbaren CO₂-Emissionen (Carbon Capture, Utilization and Storage; CCUS) entwickelt. Die Weiterentwicklung und insbesondere die Implementierung dieser Methoden sind forschungs- und ressourcenintensiv und erfordern umfassende angewandte Grundlagenforschung.

Diese Forschungsstrategie adressiert die IRO-Themen Breakthrough-Technologien, Steigerung der Recyclingeffizienz durch technologische Innovation und Sicherstellung der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteinsatz. Sie berücksichtigt die Interessen des Managements, der Gesetzgeber:innen, der Kund:innen und der Anwohner:innen in den Standort- und Nachbargemeinden der stahlproduzierenden Betriebe, deren Emissionen dadurch schrittweise reduziert werden.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Produktinnovationen	Strategische Innovationsrichtlinien	Eigener Betrieb Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (Erfüllung von Kund:innen-Anforderungen)	Leitung der konzernalen Forschung & Entwicklung und Innovation	» Berücksichtigung der Interessen von Kund:innen, Forschungseinrichtungen, Universitäten, Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen » Externe Kommunikation, z. B. im Rahmen von Vorträgen
	Priorisierte Innovations-Roadmaps	Teilweise eigener Betrieb Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (Innovationen bei Kund:innen)	F&E-Koordinator:in der Divisionen Abstimmung im jährlichen Research Board unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden	» Berücksichtigung der Interessen von Kund:innen, Forschungseinrichtungen, Universitäten und des Managements » Externe Kommunikation, z. B. im Rahmen von Vorträgen
Breakthrough-Technologien Sicherstellen der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteeinsatz Steigerung der Recyclingeffizienz durch technologische Innovation	F&E für modulare Implementierung neuer Technologien zur Erreichung der Dekarbonisierungsziele	Eigener Betrieb Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (Erfüllung von Kund:innen-Anforderungen)	F&E-Verantwortliche der Teilprojekte Abstimmung im jährlichen Research Board unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden	» Berücksichtigung der Interessen von Kund:innen, Gesetzgeber:innen, Nachbarschaft und Anrainergemeinden und des Managements » Externe Kommunikation, z. B. im Rahmen von Vorträgen oder konzernaler Kommunikation zur Dekarbonisierung

I, F&E-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung

Bei den Maßnahmen, die im Bereich Forschung & Entwicklung und Innovation ergriffen werden, um die damit zusammenhängenden Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities; IROs) zu adressieren, handelt es sich um Forschungsprojekte, die aus den Innovations-Roadmaps abgeleitet werden. Für das Geschäftsjahr 2025/26 wurden sechs Maßnahmen bzw. Maßnahmenbündel identifiziert (fünf Maßnahmen im Geschäftsjahr 2024/25), die besonders dazu beitragen, die Vorhaben und Ziele der Strategien im Zusammenhang mit F&E und Innovation zu erreichen. In diesem Kontext bezeichnen Maßnahmenbündel eine Auswahl an mehreren F&E-Einzelprojekten, die einen Beitrag zur Erfüllung eines übergeordneten Schwerpunktthemas leisten.

Aufgrund ihrer hohen strategischen Relevanz werden zwei dieser Maßnahmen auch im Rahmen von Konzernprojekten bearbeitet. Neben Einzelprojekten, die meist ein Team aus Forscher:innen bearbeitet, die organisatorisch einer Gesellschaft oder Business Unit zugeordnet sind, werden in Konzernprojekten divisionsübergreifende Kompetenzen gebündelt. Konzernprojekte befassen sich mit strategisch wichtigen Themen und gehen mit hohen Projektkosten sowie einem höheren Projektrisiko einher. Durch diese gezielte Zusammenarbeit kommt es zu einer Beschleunigung der Umsetzung und damit zu einer Steigerung der Effizienz. Im Geschäftsjahr 2025/26 wurden folgende F&E-Konzernprojekte bearbeitet:

- » Nachhaltige Produkte (Projektlaufzeit 1. Dezember 2022–30. November 2025)
- » Simulation komplexer (Supply-Chain-)Netzwerke (Projektlaufzeit 1. April 2024–31. März 2028)

Die Überwachung der Maßnahmenumsetzung erfolgt entsprechend dem voestalpine-Standard für Fortschrittsmonitoring von Konzernforschungsprojekten über folgende Wege:

- i) Definition von Zielgrößen wie Know-how-Gewinn, zukünftige Erträge oder Umsätze
- ii) Projektcontrolling über ein Steering Committee (quartalsweise)
- iii) Statusbericht an den Konzernvorstand im Rahmen des Research Boards (jährlich)

Für alle Projekte, die nicht im Rahmen der Konzernprojekte bearbeitet werden, gilt ein definierter Überwachungsprozess: Das Monitoring der Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen erfolgt im Rahmen der Fortschrittsberichterstattung des gesamten F&E-Projektportfolios. Es werden Meilensteine definiert, deren Erreichung im Rahmen des Projektmanagements und des Projektcontrollings überwacht wird. Dabei werden inhaltliche, terminliche und kostentechnische Aspekte berücksichtigt. Bei Nicht-Erreichung der Meilensteine werden Anpassungen vorgenommen oder die Projekte vorzeitig gestoppt.

Nachfolgend werden die ergriffenen Maßnahmen und Maßnahmenbündel detailliert erläutert und im Kontext der Auswirkungen, Risiken und Chancen beleuchtet. Bei den angegebenen F&E-Aufwendungen handelt es sich um reine OpEx-Kosten und die Umsetzung der Projekte ist an keine Voraussetzungen geknüpft. Eine Ausnahme stellt die Maßnahme Hy4Smelt dar, bei der auch CapEx-Aufwendungen angeführt werden, die per Definition jedoch nicht Teil des berichteten F&E-Aufwands (brutto) sind. Für die den angeführten Maßnahmen zugrunde liegenden F&E-Projekte wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr insgesamt 32,06 Mio. EUR (2024/25: 19,36 Mio. EUR, nur OpEx) ausgegeben, wovon 26,13 Mio. EUR OpEx- und 5,93 Mio. EUR CapEx-Kosten zuzurechnen sind. Die OpEx-Kosten entsprechen 11,79 % des gesamten Brutto-F&E-Aufwands (2024/25: 8,85 %, bezogen auf den entsprechenden Brutto-F&E-Aufwand). Um die kontinuierliche Umsetzung der geplanten Projekte sicherzustellen, sind für das Geschäftsjahr 2026/27 ähnlich hohe Ausgaben vorgesehen.

F&E FÜR NACHHALTIGE PRODUKTE UND KONZERNPROJEKT „NACHHALTIGE PRODUKTE“

Das im Dezember 2022 gestartete und nach Laufzeitende im November 2025 planmäßig beendete Konzernprojekt „Nachhaltige Produkte“ beschäftigte sich in 22 Teilprojekten mit den Fokusthemen Energie und Mobilität, mit Produkten für die Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie sowie mit Aspekten zur Optimierung von Produkten in der Nutzungsphase. Insgesamt waren 25 Konzerngesellschaften aus allen Divisionen an der Umsetzung dieser Maßnahme beteiligt. Die Gesamtprojektleitung und Koordination erfolgte durch die Metal Forming Division, die zugleich am stärksten in die Teilprojekte involviert war. Durch die Bündelung von Kompetenzen können nachhaltige Produkte in einer relativ kurzen Zeit auf den Markt gebracht werden und innerhalb weniger Jahre Umsätze generieren. In einem Teilprojekt der High Performance Metals Division wurde beispielsweise eine vollständige Prozesskette für eine hochwertige Werkzeugreparatur entwickelt. In der Metal Forming Division wurden in einem exemplarischen Teilprojekt Aufständierungen für Agrivoltaics entwickelt, was eine Doppelnutzung von Fläche für Stromerzeugung und Landwirtschaft ermöglicht. Im letzten Jahr der Projektlaufzeit wurde der Fokus insbesondere auf einen geordneten Abschluss der entsprechenden Einzelprojekte sowie die Finalisierung der Projektdokumentation gelegt.

Bis zum Projektende belief sich der F&E-Aufwand für alle Teilprojekte im Geschäftsjahr 2025/26 auf 9,58 Mio. EUR (2024/25: 8,40 Mio. EUR). Über die gesamte Projektlaufzeit wurden 29,02 Mio. EUR aufgewendet. Die Maßnahme zielt auf das IRO Produktinnovationen ab, indem durch F&E-Aktivitäten ökologische Anforderungen in die Entwicklung neuer Produkte integriert werden. Dadurch werden sowohl die Wettbewerbsfähigkeit als auch die finanzielle Leistungsfähigkeit der voestalpine gestärkt.

F&E FÜR greentec steel – VERSUCHSSCHMELZEN, DYNAMISCHES LEGIEREN UND AKTIVE EINGRIFFE IN DIE PRODUKTIONSPROZESSE

Die Herstellung von Stahlgütern in gleichbleibender Qualität auch nach der Umstellung von der Hochofen- auf die Elektrolichtbogenofenroute stellt vor allem für die hochqualitativen Segmente Automobil und Walzdraht eine große Herausforderung dar. Der steigende Anteil an Schrott im Vormaterialeinsatz führt zu einem Anstieg des Begleitelementspiegels, was direkte Auswirkungen auf mechanische Eigenschaften wie Festigkeit, Duktilität und Härtebarkeit des Endprodukts hat. Ein starker Fokus der F&E liegt daher auf der Ermittlung des Zusammenhangs zwischen Stahlsorte, Vormaterialeinsatzmix und den daraus resultierenden Produkteigenschaften.

Das Maßnahmenbündel F&E für greentec steel, primär bearbeitet von der Metal Engineering Division und der Steel Division, umfasst folgende Schwerpunkte:

i) Versuchsschmelzen und Versuchsprogramme (Metal Engineering und Steel Division)

Durch die gezielte Herstellung von Schmelzen mit definierter Zusammensetzung kann der Einfluss des Begleitelementspiegels auf die physikalisch-chemischen Eigenschaften untersucht werden. Diese Untersuchungen liefern das Fundament für weitere experimentelle Tätigkeiten.

ii) Dynamisches Legieren (Metal Engineering und Steel Division)

Da die exakte Zusammensetzung des Schrotts erst nach dem Aufschmelzen im Elektrolichtbogenofen bekannt ist, ist ein metallurgisches Gegensteuern im Prozess erforderlich. Durch dynamisches Legieren kann die Legierungsmenge so angepasst werden, dass die finalen Eigenschaften des Produkts innerhalb spezifizierter Grenzwerte liegen.

iii) Prognosegesteuerte Prozessanpassungen (Steel Division)

Nicht nur die Materialzusammensetzung, sondern auch die Verarbeitungsparameter haben maßgeblich Einfluss auf die finalen Eigenschaften des Produkts. Durch gezielte Anpassung der Prozessparameter im letzten eigenschaftsbestimmenden Schritt, den Glühanlagen, können Materialeigenschaften an die spezifizierten Grenzwerte angepasst werden.

Seit 2021 wird die Umstellung der Produktionsrouten auf Elektrolichtbogenöfen in Linz und Donawitz intensiv forschungstechnisch begleitet. Bis zur Inbetriebnahme der ersten Elektrolichtbogenöfen im Jahr 2027 soll die erste intensive Phase der F&E abgeschlossen sein, die Forschung zur Beibehaltung der Produkteigenschaften wird jedoch in den darauffolgenden Jahren fortgesetzt. Im Geschäftsjahr 2025/26 wurden die Forschungsaktivitäten in diesem Bereich konsequent weitergeführt, um so maßgeblich zur erfolgreichen Umstellung der Prozessrouten beitragen zu können.

Das Maßnahmenbündel wirkt dem Risiko der Sicherstellung der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteinsatz durch die Umstellung von der Hochofen- auf die Elektrolichtbogenofenroute entgegen. Durch die beschriebenen F&E-Tätigkeiten kann dieses Risiko, das auf physikalisch-chemischen Grundlagen beruht, minimiert werden. Die Fähigkeit, rasch auf die Zusammensetzung der Eingangsmaterialien, insbesondere des Anteils an Begleitelementen im Schrott, zu reagieren, verbessert auch die Recyclingeffizienz durch technologische Innovation. Für die einzelnen F&E-Projekte dieses wichtigen Forschungsschwerpunkts wurden im Geschäftsjahr insgesamt 14,14 Mio. EUR (2024/25: 9,26 Mio. EUR) aufgewendet.

SIMULATION KOMPLEXER NETZWERKE UND POST-CONSUMER-SCHROTT

Bereits heute spielt die Ressource Schrott eine essenzielle Rolle für die Produktionsstandorte der voestalpine. Durch die limitierte Verfügbarkeit von hochqualitativem Stahlschrott am Weltmarkt sind Forschungsaktivitäten notwendig, sowohl um die Effizienz von Recyclingprozessen, insbesondere bei

Altschrott, zu erhöhen, als auch um neue Schrottmärkte zu erschließen. Vor allem die Umstellung der Prozessrouten von der Hochofen- auf die Elektrolichtbogenofenroute geht mit einem hohen Anstieg des Schrottbedarfs einher. Die Ziele der Maßnahme „Simulation komplexer Netzwerke“ sind das Verständnis und die Visualisierung der für den voestalpine-Konzern relevanten Lieferketten, die Simulation und Optimierung des Schrottflusses sowie die Simulation von Worst-Case-Szenarien und die Entwicklung von Abhilfemaßnahmen. Das Thema wird im Rahmen eines Konzernprojekts seit April 2024 umgesetzt und ist auf eine Laufzeit von vier Jahren ausgelegt. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden die geplanten Meilensteine erreicht und es wurde dabei ein besonderer Fokus auf das Verständnis von multisektoriellen und multiregionalen Abhängigkeiten sowie auf die erweiterte Modellierung des Eisenbahnsystems gelegt. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden 0,33 Mio. EUR (2024/25: 0,22 Mio. EUR) aufgewendet.

In weiteren Einzelprojekten forschen die Expert:innen der voestalpine intensiv an der Aufbereitung und Verwendung von Altschrott, dem sogenannten Post-Consumer-Schrott. Verglichen mit Neuschrott, der beispielsweise als Abfall beim Stanzen anfällt, ist der Einsatz von oft mit anderen Materialien vermischem Altschrott herausfordernd. Verbundwerkstoffe und andere nicht metallische Komponenten müssen vor der Weiterverarbeitung aufwendig abgetrennt werden. Im Rahmen des Projekts KIRAMET (Künstliche-Intelligenz-basiertes Recycling von Metallverbund-Abfällen) wird beispielsweise mit Partner:innen aus Wissenschaft und Industrie an KI-gestützten Lösungen für die Aufbereitung dieser Stoffströme geforscht. Im Projektkonsortium übernimmt die voestalpine die Klassifizierung aufbereiteter Schrotte mit innovativen sensor- und modellbasierten Lösungen und untersucht deren Einfluss auf die Herstellung von hochqualitativen Stahlprodukten. Während der Laufzeit von 1. Juli 2023 bis 31. Dezember 2026 soll insgesamt nicht nur die Wertschöpfung der Sekundärrohstoffe erhöht werden; durch eine Vernetzung der Industrieunternehmen wird darüber hinaus ein ganzheitliches Management der Recyclingkette ermöglicht.

Die in diesem Maßnahmenbündel angeführten Projekte zielen auf das IRO der Steigerung der Recyclingeffizienz durch technologische Innovation ab. Durch die systematische Analyse von Schrottströmen und Kenntnis der entsprechenden Lieferketten können aktive Schritte in Richtung einer stabilen Materialversorgung getroffen werden. Darüber hinaus können durch die gezielte Aufbereitung von Altschrott zusätzliche Materialquellen erschlossen und die Ressourceneffizienz maßgeblich gesteigert werden.

ANWENDUNG DER SUSTEEL-TECHNOLOGIE UND BETRIEB DER SUSTEEL-PILOTANLAGE IN DONAWITZ

Am Standort der voestalpine Stahl Donawitz GmbH wird aktuell an der SuSteel-Versuchsanlage (Sustainable Steelmaking) die Herstellung von Rohstahl mittels Wasserstoffplasma in einem einzigen Prozessschritt untersucht. Bei dieser CO₂-freien Methode, bei der als Nebenprodukt nur Wasserdampf entsteht, kann die Zwischenstufe des Roheisens gänzlich umgangen werden. An der Umsetzung dieses Projekts sind neben der voestalpine Stahl GmbH und der voestalpine Stahl Donawitz GmbH noch die beiden langfristigen wissenschaftlichen Kooperationspartner K1-MET und die Montanuniversität Leoben involviert.

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden F&E-Aufwendungen in Höhe von 0,86 Mio. EUR (2024/25: 0,89 Mio. EUR) für Einzelprojekte zur SuSteel-Technologie erbracht. Die seit 2021 erfolgreich betriebene Versuchsanlage SuSteel zeigt mit der einstufigen Reduktion von Eisenerzen durch Wasserstoff eine wichtige Alternative zu fossilen Reduktionsmitteln wie Koks, Kohle oder Erdgas auf. Auch die experimentellen Ergebnisse zu dieser Breakthrough-Technologie werden vor allem in der dritten Stufe des sukzessive umgesetzten Dekarbonisierungsplans für Net-Zero-Emissionen bis 2050 von großer Wichtigkeit sein. Forschungsschwerpunkte im abgeschlossenen Geschäftsjahr waren insbesondere

die Sicherstellung der Wasserstoffversorgung sowie die Verbesserung der Gasrückführung. Das Maßnahmenbündel beruht zur Gänze auf den IRO Breakthrough-Technologien und leistet durch die Weiterentwicklung wasserstoffbasierter Verfahren einen zentralen Beitrag zum Aufbau der erforderlichen Expertise für eine Stahlerzeugung mit Net-Zero-Emissionen.

DEMONSTRATIONSANLAGE Hy4Smelt – KOMBINATION DER HYFOR-TECHNOLOGIE MIT DEM SMELTER-PROZESS

Seit Herbst 2025 wird am Standort der voestalpine in Linz mit Hy4Smelt die weltweit erste Demonstrationsanlage errichtet, die eine wasserstoffbasierte Direktreduktion für ultrafeine Eisenerze der HYFOR-Technologie mit einem elektrischen Schmelzprozess (Smelter) verbinden kann. Als Basis für dieses Projekt dienen die Ergebnisse der gemeinsam mit Kooperationspartner:innen aus Industrie und Wissenschaft am Standort der voestalpine Stahl Donawitz GmbH betriebenen HYFOR-Pilotanlage. Die HYFOR-Technologie (hydrogen-based fine-ore reduction) ermöglicht die direkte Reduktion von ultrafeinen Eisenerzen in einer Wirbelschicht mit 100 % grünem Wasserstoff, ohne vorheriges Sintern oder Pelletieren. Der resultierende Eisenschwamm (direct reduced iron; DRI) wird im Smelter mit Strom aus erneuerbaren Quellen unter Schutzatmosphäre aufgeschmolzen. Als Endprodukt entsteht sogenanntes Granulated Pig Iron (GPI), das sowohl in Elektrolichtbogenöfen als auch im LD-Konverter eingesetzt und weiterverarbeitet werden kann. Der grüne Wasserstoff, der für den Reduktionsschritt benötigt wird, wird direkt am Standort Linz mittels Wasserstoffelektrolyse in der H2FUTURE-Pilotanlage erzeugt.

Der Spatenstich für diese Demonstrationsanlage wurde im September 2025 gesetzt und die Inbetriebnahme ist bis Ende des Kalenderjahres 2027 geplant. Das bis 2030 laufende Forschungsprojekt wird von der voestalpine Stahl GmbH und der voestalpine Stahl Donawitz GmbH gemeinsam mit dem internationalen Anlagenbauer Primetals Technologies und Rio Tinto, einem der global größten Bergbaukonzerne, umgesetzt. Als wissenschaftlicher Leitpartner fungiert das metallurgische Kompetenzzentrum K1-MET.

Die geplanten Gesamtausgaben des Projektes betragen rund 170 Mio. EUR, wovon sich der voestalpine-Anteil auf 41,8 Mio. EUR beläuft. Hy4Smelt wird von österreichischen (aws/Twin Transition und KPC/Transformation der Industrie) und europäischen (RFCS/Clean Steel Partnership und Clean Hydrogen Partnership/Hydrogen Valleys) Förderinstitutionen teilfinanziert. Die F&E-Aufwendungen (OpEx) betragen im Geschäftsjahr 2025/26 0,80 Mio. EUR (2024/25: 0,59 Mio. EUR für die vorbereitenden Projekte im Maßnahmenbündel HYFOR). Mit dem im Berichtsjahr gestarteten Umsetzungsbeginn beliefen sich die CapEx-Aufwendungen im Geschäftsjahr 2025/26 auf 5,93 Mio. EUR. Die Maßnahme Hy4Smelt bezieht sich zur Gänze auf das IRO der Breakthrough-Technologien. Die Erforschung und Errichtung der Demonstrationsanlage stellt dabei einen wichtigen Zwischenschritt dar, um wasserstoffbasierte Technologien zur Stahlherstellung zu skalieren und die entsprechenden technologischen Grundlagen zu schaffen.

CARBON CAPTURE AND UTILIZATION (CCU) – SEKTORÜBERGREIFENDE DEMONSTRATION IM PROJEKT ZEUS

Die wasserstoffbasierten Methoden zur Stahlerzeugung, wie SuSteel oder Hy4Smelt, zählen zu den sogenannten Carbon-Direct-Avoidance-Technologien, bei denen durch die Wahl des Reduktionsmittels Wasserstoff die Entstehung von CO₂-Emissionen vermieden wird. Im Gesamtprozess entstehen darüber hinaus jedoch unvermeidbare Restemissionen, die durch Kohlenstoffabscheidung und -nutzung (Carbon Capture and Utilization; CCU) aktiv in nutzbare Produkte umgewandelt werden können. Im sektorübergreifenden Leitprojekt ZEUS (Zero Emissions throUgh Sectorcoupling) erforscht die voestalpine Stahl GmbH mit Partner:innen aus Wissenschaft und Industrie die Demonstration einer klimaneutralen Prozesskette. Die entsprechenden Schritte inkludieren die Herstellung und Aufbereitung von grünem Wasserstoff unter fluktuierenden Prozessbedingungen, die Abscheidung von CO₂

aus industriellen Abgasen und dessen Umwandlung in wertvolle und speicherbare Produkte. Zur Abscheidung wird ein Aminwäscher eingesetzt, wobei unterschiedliche Lösungsmittel und Membrankonzepte untersucht werden. Die Umwandlung erfolgt beispielsweise in der Methanisierungsanlage, in der CO₂ mit Wasserstoff über einen Katalysator in synthetisches Methan (CH₄) überführt wird. Das Methan wird anschließend wieder dem Kreislauf zugeführt. In einer Pilotanlage, die Anfang des Kalenderjahres 2026 in Betrieb genommen wurde, wird auf elektrochemischem Weg die Umwandlung von CO₂ in Synthesegas erprobt, welches anschließend als Reduktionsmittel genutzt werden kann.

Neben der Wertschöpfungskette im eigenen Betrieb betrachtet das Projekt die Verknüpfung von Energie-, Wasserstoff, Stahl- und Zementindustrie zu einer durchgängigen Prozesskette. Das Projekt wurde Anfang Oktober 2023 gestartet und ist auf eine Laufzeit von vier Jahren ausgelegt. Im Geschäftsjahr 2025/26 belief sich der entsprechende F&E-Aufwand (brutto) auf 0,42 Mio. EUR (2024/25: 0,15 Mio. EUR). ZEUS wird aus Mitteln des Klima- und Energiefonds gefördert und im Rahmen des Energieforschungsprogramms 2022 durchgeführt. Die Maßnahme bezieht sich zur Gänze auf das IRO Breakthrough-Technologien und trägt zur Erreichung der langfristigen Net-Zero-Emissionen-Ziele bis 2050 bei.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Maßnahme	Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Erhebliche Ausgaben (falls relevant) / sonstige Anmerkungen
Produktinnovationen	Maßnahmenbündel: F&E für nachhaltige Produkte und Konzernprojekt „Nachhaltige Produkte“	Dezember 2022–November 2025	Teilweise eigener Betrieb	9,58 Mio. EUR OpEx (Konzernprojekt)
			Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Einbezug der Interessen von Kund:innen
Sicherstellen der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteinsatz	Maßnahmenbündel F&E für greentec steel: Versuchsschmelzen, dynamisches Legieren und aktive Eingriffe in den Produktionsprozess	2021–2027 (Phase 1)	Teilweise eigener Betrieb	14,14 Mio. EUR OpEx
Steigerung der Recyclingeffizienz durch technologische Innovation	F&E Konzernprojekt „Simulation komplexer Netzwerke“ und Post-Consumer-Schrott	April 2024–März 2028	Teilweise eigener Betrieb	0,33 Mio. EUR OpEx (Konzernprojekt)
			Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Einbezug der Interessen von Kund:innen, Lieferant:innen, Forschungseinrichtungen und Universitäten
Breakthrough-Technologien	Maßnahmenbündel: Anwendung der SuSteel-Technologie und Betrieb der SuSteel-Pilotanlage in Donawitz	Laufend, Anwendung insb. in Phase 3 des Klimaübergangsplans	Teilweise eigener Betrieb	0,86 Mio. EUR OpEx
	Maßnahmenbündel: Hy4Smelt – Kombination der HYFOR-Technologie mit dem Smelter-Prozess	Laufend, Anwendung insb. in Phase 3 des Klimaübergangsplans	Teilweise eigener Betrieb	0,80 Mio. EUR OpEx 5,93 Mio. EUR CapEx
	Carbon Capture and Utilization (CCU) – sektorübergreifende Demonstration im Projekt ZEUS	Laufend, Anwendung insb. in Phase 3 des Klimaübergangsplans	Teilweise eigener Betrieb	0,42 Mio. EUR OpEx
				Einbezug der Interessen von Kund:innen, Forschungseinrichtungen und Universitäten
				Einbezug der Interessen von Kund:innen und Gesetzgeber:innen

KENNZAHLEN UND ZIELE

I, F&E-3 – Ziele im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung

Aufgrund der übergeordneten Rolle der Forschung & Entwicklung und Innovation im voestalpine-Konzern fungiert sie als Bindeglied zwischen den konzernweiten Nachhaltigkeitszielen und den Prozess- und Produktinnovationen. Die Ergebnisse vieler F&E-relevanter Maßnahmen wirken nicht ausschließlich auf quantifizierbare Zielgrößen ein, sondern müssen im Zusammenhang mit Herstellungsprozessen betrachtet werden. Prozessinnovationen im Bereich der grünen Transformation tragen signifikant zur Reduktion von CO₂-Emissionen bei, allerdings können die Einsparungen nicht ausschließlich der F&E und Innovation zugeordnet werden. Der Erfolg beim Aufbau und bei der Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaft an allen voestalpine-Standorten wird wesentlich durch Entwicklungsfortschritte geprägt. Da eine isolierte Betrachtung nicht möglich ist, wurden zum aktuellen Zeitpunkt keine F&E-spezifischen messbaren und ergebnisorientierten Ziele definiert.

Die Wirksamkeit der in den Innovations-Roadmaps verankerten F&E-Projekte, mit denen wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen der voestalpine adressiert werden, unterliegt einer konzernweiten Richtlinie zur Nutzenbewertung. Diese gewährleistet eine einheitliche, transparente und nachvollziehbare monetäre sowie nicht monetäre Bewertung, Überprüfung und Nachverfolgung des Projektnutzens im Bereich F&E und Innovation. Im Rahmen der Nutzenbewertung wird zwischen der Bewertung vor Projektbeginn (ex-ante) und der Bewertung nach Projektabschluss (ex-post) unterschieden. Bei nicht monetär bewertbaren Projekten wird ex-post geprüft, ob die geplanten immateriellen Vorteile erreicht wurden und ob daraus Folgeprojekte in Form von Produkt- oder Verfahrensentwicklungen entstanden sind. Die im Zuge dieses Prozesses gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Planung und Steuerung zukünftiger F&E-Projekte ein, um kontinuierliche Verbesserungen zu fördern und die Innovationskraft des Unternehmens zu stärken.

I, F&E-4 – Kennzahlen im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung

Die Forscher:innen spielen die zentrale Rolle für den Erfolg der Maßnahmen im Bereich Forschung & Entwicklung und Innovation. Im Geschäftsjahr 2025/26 forschten in der voestalpine an den verschiedenen Standorten 832 Personen (2024/25: 786 Personen) an innovativen Produkten und der kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse. Damit leisteten sie einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Umweltziele des Unternehmens. Die Anzahl der Mitarbeiter:innen in der F&E entspricht der Gesamtzahl aller Mitarbeiter:innen (Kopfzahl), die organisatorisch direkt den F&E-Abteilungen der einzelnen Konzerngesellschaften zugerechnet sind. Mitarbeiter:innen, die an F&E-Projekten mitwirken, jedoch anderen Bereichen zugeordnet sind, werden in dieser Zählung nicht berücksichtigt. Über die vergangenen Geschäftsjahre hinweg ist die Zahl der Mitarbeiter:innen im Bereich der F&E und Innovation stetig gestiegen.

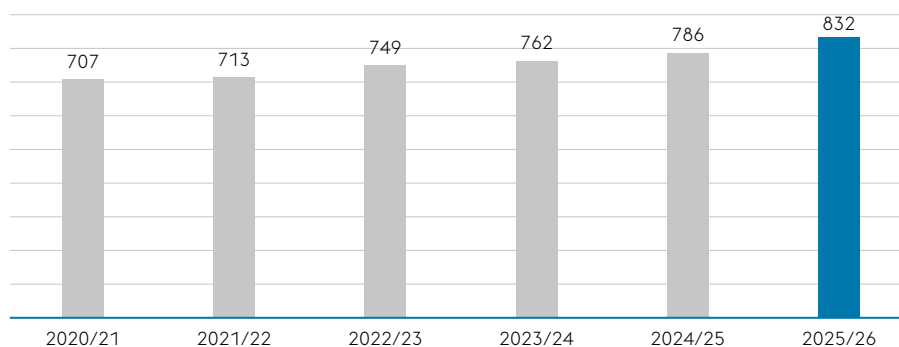
Die hohe Anzahl an Mitarbeiter:innen in der F&E geht mit einem hohen F&E-Aufwand (brutto) einher. Im Geschäftsjahr 2025/26 wurden 221,61 Mio. EUR (2024/25: 218,89 Mio. EUR) für Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten aufgewendet, was die zentrale Rolle dieser Aktivitäten im Geschäftsmodell des voestalpine-Konzerns bestätigt. Ein maßgeblicher Anteil des F&E-Aufwands wird in Projekte investiert, die langfristig die Nachhaltigkeit der Prozesse und Produkte der voestalpine erhöhen. Für das F&E-Budget im Geschäftsjahr 2026/27 ist eine leichte Erhöhung eingeplant. Die F&E-Aufwendungen (brutto) sind auch im Konzernabschluss, Punkt B.3. Wesentliche Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden inkludiert.

Der gesamte F&E-Aufwand (brutto) berechnet sich als die Summe der F&E-Aufwände (brutto) aller in F&E tätigen Gesellschaften. F&E-Aufwendungen (brutto) inkludieren sämtliche Aufwendungen (direkt zurechenbare Kosten ohne Umsatzsteuer) für alle F&E-Aktivitäten im Geschäftsjahr, die über das F&E-Programm abgewickelt werden, unabhängig davon, ob sie in eigenen F&E-Abteilungen oder in anderen Bereichen durchgeführt werden. Dazu zählen Personalkosten (Löhne und Gehälter) sowie unmittelbare Aufwendungen für F&E (wie Sachkosten, Reisekosten, Infrastrukturnutzung und Drittkosten). Nicht einbezogen werden Abschreibungen aus Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens sowie Patentanmelde- bzw. Patenterhaltungskosten.

Für die Erhebung beider Parameter werden keine Annahmen oder Schätzungen getroffen, es liegen keine Limitationen vor, und aufgrund der geringen Komplexität der Berechnung erfolgt keine Validierung über externe Stellen. Die beiden Kennzahlen werden im Konsolidierungstool OneStream erfasst. Die Verantwortung für die Dateneingabe liegt bei den jeweiligen Konsolidierungstoolbeauftragten der Konzerngesellschaften. Die Richtigkeit der Daten wird durch interne Stellen (F&E-Verantwortliche und Controlling) im Rahmen eines mehrstufigen Erhebungs- und Freigabeprozesses sichergestellt, und es werden keine externen Stellen in die Berichterstattung miteinbezogen.

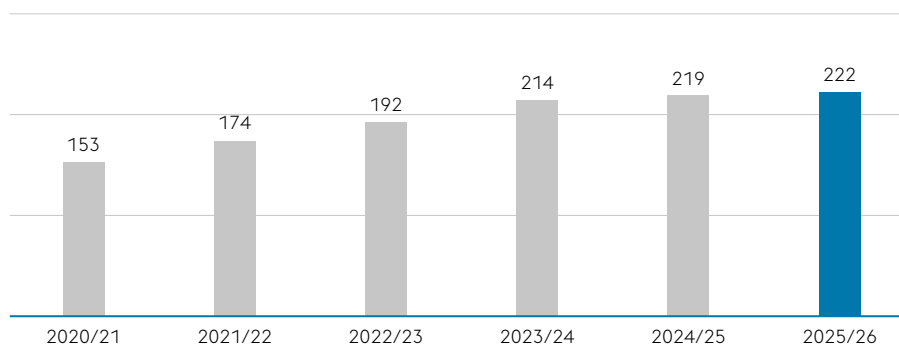
ANZAHL MITARBEITER:INNEN IN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Personenzahl, jeweils zum Stichtag 31.03.



AUFWAND FÜR FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Mio. EUR



KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Informationen über Quellen für ein hohes Maß an Messunsicherheiten und Informationen zur Messung
I, F&E (unternehmensspezifisches Thema)	-	F&E-Aufwendungen (brutto)	Summe der F&E-Aufwände (brutto) aller in F&E tätigen Gesellschaften. F&E-Aufwendungen (brutto) inkludieren sämtliche Aufwendungen (direkt zurechenbare Kosten ohne Umsatzsteuer) für alle F&E-Aktivitäten im Geschäftsjahr, die über das F&E-Programm abgewickelt werden, unabhängig davon, ob sie in eigenen F&E-Abteilungen oder in anderen Bereichen durchgeführt werden.	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
I, F&E (unternehmensspezifisches Thema)	-	Anzahl der in F&E tätigen Mitarbeiter:innen	Anzahl der Mitarbeiter:innen in der F&E entspricht der Gesamtzahl aller Mitarbeiter:innen (Kopfzahl), die organisatorisch direkt den F&E-Abteilungen der einzelnen Konzerngesellschaften zugerechnet sind.	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften

SOZIAL- INFORMATIONEN

ESRS S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Die voestalpine steht für ein Arbeitsumfeld, das auf Fairness, Sicherheit und gegenseitigem Respekt basiert. Im Zentrum steht das klare Bekenntnis zu hochwertigen Arbeitsbedingungen, zur Gleichbehandlung aller Arbeitskräfte sowie zur aktiven Förderung von Chancengleichheit. Vielfalt wird als Stärke verstanden – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen. Gleichzeitig bekennt sich die voestalpine zur Achtung arbeitsbezogener Rechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Diese Grundsätze bilden die Basis für nachhaltiges Wachstum.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter- (Unter)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wert- schöpfungs- kette	Zeit- horizont	Betroffene Stakeholder:innen
Arbeitsbedingungen und sonstige arbeitsbezogene Rechte	● Attraktive Arbeitsbedingungen	Die voestalpine bietet attraktive Löhne und Leistungen sowie flexible Arbeitszeitregelungen und fördert somit die Mitarbeiter:innen-Bindung.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen und Fremdarbeits- kräfte NGOs und NPOs
Gesundheitsschutz & Sicherheit	● Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine	Die voestalpine stärkt Sicherheit und Gesundheit ihrer Arbeitskräfte durch ein umfassendes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement sowie regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, die das Wohlbefinden erhöhen und die Fähigkeit verbessern, Risiken zu erkennen und Schutzmaßnahmen anzuwenden.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen und Fremdarbeits- kräfte
	● Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten	Die Mitarbeiter:innen der voestalpine sind aufgrund der Branche, der Art ihrer Arbeit oder der Umgebung, in der sie arbeiten, beruflichen Gefahren und Risiken ausgesetzt, die zu Unfällen, Verletzungen, Krankheiten oder Erkrankungen führen können. Eine regelmäßige Bewertung der Risiken und die Definition von Schutzmaßnahmen reduzieren Schadensschwere und/oder Eintrittswahrscheinlichkeit.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen und Fremdarbeits- kräfte

Thema/Unter- (Unter)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wert- schöpfungs- kette	Zeit- horizont	Betroffene Stakeholder:innen
Gleichbehandlung & Chancengleichheit	● Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen	Steigerung von Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit und -Bindung sowie Förderung gleicher Chancen für alle Mitarbeiter:innen durch eine integrative und diversitätstfördernde Personalstrategie, insbesondere in Hinblick auf Vielfalt. Dieses Themenfeld ist als priorisiertes strategisches Handlungsfeld in der HR-Strategie 2030+ verankert.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen
Weiterbildung & Kompetenz- entwicklung	● Persönliche Entwicklung und Ausbildung	Neben der Grundausbildung gibt es für die fachliche und persönliche Entwicklung aller Mitarbeiter:innen viele unterschiedliche Weiterbildungsprogramme (Bildungsprogramme einzelner Gesellschaften, divisionale und konzernale Fachakademien und Führungskräfteprogramme). Zudem ist die voestalpine eine bedeutende Lehrlingsstätte insbesondere im DACH-Raum. Dadurch wird die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen gefördert und die Motivation gestärkt.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung ● tatsächlich negative Auswirkung ○ potenziell positive Auswirkung ○ potenziell negative Auswirkung + Chance ! Risiko
 >>> vorgelagert >>> eigener Betrieb >>> nachgelagert ●○○○ < 1 Jahr ●●○○ 1-5 Jahre ○●○○ 5-10 Jahre ○○○● 10+ Jahre

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Die voestalpine verfolgt in ihrer strategischen Ausrichtung ein ganzheitliches Verständnis von Personalverantwortung. Die Konzepte im Umgang mit den eigenen Arbeitskräften sind darauf ausgelegt, ein sicheres, faires und förderliches Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter:innen ihre Potenziale entfalten können. Grundlage dafür ist die konzernweite HR-Strategie 2030+, die wesentliche Auswirkungen adressiert und systematisch auf Veränderungen im wirtschaftlichen, sozialen und technologischen Umfeld reagiert.

HR-STRATEGIE 2030+

Die HR-Strategie 2030+ verfolgt das Ziel, die Position der voestalpine als attraktive Arbeitgeberin zu stärken und durch die Gewinnung, Entwicklung und langfristige Bindung qualifizierter und motivierter Mitarbeiter:innen einen entscheidenden Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu leisten. Diese Zielsetzung leitet sich direkt aus der voestalpine-Konzernstrategie 2030+ ab. Die HR-Strategie umfasst konzernweit alle Mitarbeiter:innen der voestalpine in all ihren Gesellschaften.

Um angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen wettbewerbsfähig zu bleiben und den Mitarbeiter:innen weiterhin ein ansprechendes Arbeitsumfeld zu bieten, wird die erstmals 2017 etablierte HR-Strategie alle zwei bis drei Jahre einem Review unterzogen. Diese Überprüfung erfolgt in Zusammenarbeit zwischen den Personalverantwortlichen der Divisionen und dem Konzernpersonalmanagement. Basierend auf der Konzernstrategie werden durch eine Umfeldanalyse die kritischen Erfolgsfaktoren identifiziert, mit dem HR-Leitbild abgeglichen und in konkrete Handlungsfelder überführt.

Die HR-Strategie 2030+ adressiert eine Reihe von IROs. Zu den wesentlichen positiven Auswirkungen zählen attraktive Arbeitsbedingungen, gesunde und sichere Arbeitsplätze, die Förderung von Chancengleichheit sowie die persönliche Entwicklung und Ausbildung der Mitarbeiter:innen. Als wesentliche negative Auswirkungen gelten Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten.

Im Rahmen der Umfeldanalyse wurden folgende zentrale Herausforderungen für die kommenden Jahre identifiziert: demografischer Wandel und der Arbeitskräftemangel, ein Wertewandel bei bestehenden und zukünftigen Mitarbeiter:innen, steigendes Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Umweltschutz sowie technologische Entwicklungen und Digitalisierung. Diese Entwicklungen beeinflussen die kritischen Erfolgsfaktoren, aus denen sich die strategischen HR-Handlungsfelder ableiten.

Die kritischen Erfolgsfaktoren der HR-Strategie 2030+ definieren die zentralen Handlungsbereiche zur Positionierung der voestalpine als zukunftsorientierte Arbeitgeberin. Im Mittelpunkt steht das Bestreben, qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte langfristig zu binden und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt, Sicherheit und Entwicklungsmöglichkeiten fördert. Dazu zählt zunächst die gezielte Positionierung als attraktive Arbeitgeberin. Neben klassischen Employer-Branding-Maßnahmen liegt der Fokus dabei auf der Förderung von Frauen, dem Ausbau der Diversität und der Stärkung der Lehrlingsausbildung. Eng damit verbunden ist das Themenfeld Identität und Wertewandel, welches Aspekte wie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle sowie Nachhaltigkeit umfasst.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Ausbau einer inklusiven Unternehmenskultur. Die Förderung von Diversität erfolgt konzernweit und adressiert insbesondere das Thema Female Empowerment. Auch das Talent Management nimmt eine zentrale Rolle ein: Mit der Einführung globaler Standards sollen leistungsstarke Talente systematisch identifiziert, weiterentwickelt und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Ergänzend dazu verfolgt die voestalpine ein umfassendes Gesundheitsmanagement mit Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Um Mitarbeiter:innen auf laufende Veränderungen vorzubereiten, werden Strukturen und Kompetenzen im Bereich Change Management gestärkt. Darüber hinaus tragen effiziente HR-Prozesse und der gezielte Einsatz moderner Technologien zur Steigerung von Qualität und Effizienz bei. Zum Ausbau der HR-IT-Systeme wurde eine Transformation zur weiteren Digitalisierung der globalen HR-Prozesse gestartet.

Strategische Handlungsfelder

Zur Umsetzung der Strategie arbeitet die voestalpine konzernweit an acht strategischen Handlungsfeldern, die zentrale Hebel zur Erreichung der HR-Ziele darstellen:

- 1. Werte und Kulturmanagement:** Aktives Management der Unternehmenswerte zur Begleitung von Technologiewandel und gesellschaftlichem Wandel
- 2. Employer Branding:** Stärkung der Position der voestalpine als glaubwürdige und attraktive Arbeitgeberin durch zielgruppenorientierte Maßnahmen
- 3. Female Empowerment:** Erhöhung des Frauenanteils in allen Qualifikationsbereichen, insbesondere in Führungspositionen
- 4. Mitarbeiter:innen-Entwicklung:** Sicherstellung, dass die Belegschaft auf gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen vorbereitet ist
- 5. Leadership:** Entwicklung eines konzernweit einheitlichen Leadership-Modells, welches die voestalpine-Werte integriert
- 6. health & safety:** Umsetzung der Vision „Null Arbeitsunfälle und keine berufsbedingten Erkrankungen“
- 7. Konzernale HR-Prozesse:** Standardisierung von Prozessen zur Stärkung der Konzernidentität und zur Steigerung der Effizienz
- 8. HR-IT-Systeme:** Entwicklung einer HR-IT-Roadmap zur Unterstützung der HR-Prozesse und Effizienzsteigerung

Die Bearbeitung dieser Themen erfolgt entweder in eigens eingerichteten divisionsübergreifenden Arbeitsgruppen oder in bestehenden Competence Teams, teilweise auch mit externer Unterstützung.

IM ZENTRUM: FEMALE EMPOWERMENT

Die Konzernstrategie sieht vor, den Anteil weiblicher Führungskräfte bis 2030 von 14 % auf 18 % zu erhöhen. Im Fokus stehen dabei auch die Aktivitäten auf den drei Ebenen Positionierung, Halten sowie Begleiten/Fordern/Fördern. Als attraktive Arbeitgeberin ist es das Ziel der voestalpine, das Interesse von Frauen an einer Tätigkeit im Konzern zu wecken, sie langfristig zu begeistern und in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu stärken.

MENSCHENRECHTSPOLITIK UND HUMAN RIGHTS POLICY

Die voestalpine bekennt sich uneingeschränkt zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmer:innen-Rechte. In der Human Rights Policy (<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/nachhaltigkeit/human-rights-policy/>) sowie im Verhaltenskodex des Unternehmens (siehe dazu Kapitel G1-1) unter Punkt 5 „Gesellschaftliche Verantwortung“ wird die Achtung der Menschenrechte ausdrücklich eingefordert. In Letzterem heißt es konkret:

Die Unternehmenskultur der voestalpine anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig, wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Basierend auf der Internationalen Menschenrechtscharta, den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Grundsätzen des UN Global Compact und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) betrachtet die voestalpine die Menschenrechte als fundamentale Werte, die von allen Mitarbeiter:innen zu beachten sind.

Die voestalpine unterstützt seit 2013 den UN Global Compact (UNGC), der in seinen zehn Prinzipien grundlegende Verpflichtungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung definiert. Nähere Informationen zum UNGC sind im Appendix zum Kapitel ESRS 2 angeführt.

Es wurden menschenrechtliche Risiken sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch entlang der Lieferkette systematisch erfasst, bewertet und in einem konzernweiten Risikokatalog priorisiert. Darauf aufbauend wurden konkrete Maßnahmen zur Risikominimierung festgelegt. Mit der im März 2023 veröffentlichten Human Rights Policy wurden die konzernweiten Standards und Erwartungen im Umgang mit menschenrechtlichen Themen präzisiert und verbindlich festgeschrieben. Die Human Rights Policy konkretisiert dieses Bekenntnis und legt obligatorische Leitlinien für Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen fest. Sie wurde unter Einbindung externer Expert:innen und zivilgesellschaftlicher Organisationen entwickelt und vom Vorstand der voestalpine beschlossen.

Die voestalpine Human Rights Policy deckt folgende Themen ab:

HUMAN RIGHTS POLICY

Schulungen der Mitarbeiter:innen und des Sicherheitspersonals	Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit	Faire Löhne und Arbeitszeit	Verbot von Kinderarbeit
Verbot von Zwangs-, Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei	Rechte von indigenen Völkern	Vielfalt, Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierung	Menschenrechte in der Lieferkette
	Meldungen von Verstößen	Menschenrechtsbeauftragte:r	

Nach innen richtet sich die Human Rights Policy an alle Konzerngesellschaften. Sie deckt somit alle Arbeitskräfte der voestalpine ab und das Unternehmen bezieht diese aktiv in die Umsetzung der Maßnahmen hinsichtlich Arbeits- und Menschenrechte ein. In Bezug auf die Mitarbeiter:innen sind vor allem folgende Punkte von Bedeutung:

Schulungen zu Menschenrechten

Zur Sensibilisierung für Menschenrechte wurde gemeinsam mit einer renommierten und unabhängigen außeruniversitären Forschungseinrichtung für Grund- und Menschenrechte ein Online-Schulungsprogramm entwickelt. Nähere Informationen zu den Menschenrechtsschulungen finden sich unter Kapitel S1-4.

Schulungen des Sicherheitspersonals

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes besteht überwiegend aus eigenen Mitarbeiter:innen, die dem Verhaltenskodex der voestalpine unterliegen. Für Sicherheitspersonal von Fremdfirmen gilt der Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen. Beide Kodizes verpflichten zur Einhaltung der Menschenrechte. Schulungen der eigenen Mitarbeiter:innen zu diesem Thema werden von der voestalpine selbst durchgeführt, die Schulung externer Sicherheitskräfte erfolgt durch das jeweilige Unternehmen.

Kollektivverhandlungen und Recht auf Vereinigungsfreiheit

Die voestalpine tritt für die Freiheit und das Recht der Mitarbeiter:innen ein, sich Gewerkschaften anzuschließen. Der überwiegende Teil aller Mitarbeiter:innen im Konzern befindet sich in einem durch Kollektivverträge oder vergleichbare überbetriebliche Vereinbarungen geregelten Arbeitsverhältnis. Zusätzlich bestehen ein Europabetriebsrat und ein Konzernbetriebsrat mit etablierter Dialogbasis zum Management (siehe Kapitel S1-2).

Löhne und Arbeitszeit

Arbeitszeiten müssen der nationalen Gesetzgebung entsprechen und einer übermäßigen geistigen und körperlichen Belastung der Mitarbeiter:innen entgegenwirken. Mitarbeiter:innen sollen mindestens einen freien Tag pro Woche haben. Die Entlohnung muss den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorgaben entsprechen und ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Mitarbeiter:innen und ihrer Familien zu decken und ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

» Arbeitnehmer:innen-gerechte Arbeitszeitgestaltung

Im Sinne der Kriterien von ResponsibleSteel (gültig für die zertifizierten Gesellschaften am Standort Linz) legt die voestalpine hohen Wert auf eine Mitarbeiter:innen-orientierte Arbeitszeitgestaltung, die gesundheitliche Aspekte und soziale Interessen bestmöglich berücksichtigt.

Entsprechend des voestalpine-Verhaltenskodex sind für die Arbeitszeiten der Beschäftigten klare Leitlinien festgelegt, die den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und einer übermäßigen geistigen und körperlichen Ermüdung der Beschäftigten entgegenwirken. So bekennt sich die voestalpine zur Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeitgrenzen und hat dafür ein wirksames internes Kontrollsystem im Einsatz. Bei der Schichtplangestaltung nimmt die Wahrung der gesundheitlichen und sozialen Interessen unserer Mitarbeiter:innen einen hohen Stellenwert ein. Neue Schichtmodelle werden immer in Abstimmung mit der Belegschaftsvertretung eingeführt. So arbeiten wie im Vorjahr 61 % unserer Blue-Collar-Mitarbeiter:innen im Schichtbetrieb in Teilzeitmodellen, sodass wesentlich längere Erholungsblöcke als gesetzlich vorgesehen gewährleistet sind.

Bei der Anordnung von Überstunden finden Interessen von Mitarbeiter:innen auch über die gesetzlich normierten Ablehnungsrechte hinaus Berücksichtigung. Das Wahlrecht der Mitarbeiter:innen zwischen der Abgeltung von Überstunden in Geld oder in Zeit wird nicht nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen gewährleistet, sondern den Mitarbeiter:innen nach betrieblicher Möglichkeit auch darüber hinaus eingeräumt. Die Arbeitsorganisation bei der voestalpine gewährleistet eine durchgehende Einhaltung der vorgeschriebenen Ruhepausen, wobei die gesetzlichen Vorgaben den Mindeststandard darstellen. Die Einnahme von Mahlzeiten und die gebotene Erholungsmöglichkeit ist damit in allen Bereichen sichergestellt.

Hinsichtlich der Gewährung von bezahltem Urlaub wird der von ResponsibleSteel als Mindeststandard geforderte Jahresurlaub von drei Wochen schon durch die Vorgaben des Urlaubsgesetzes (mindestens fünf Wochen) überschritten. Sowohl durch kollektivvertragliche als auch durch innerbetriebliche Regelungen werden bei der voestalpine zusätzliche arbeitsfreie Tage gewährt.

Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderne Sklaverei

Die voestalpine lehnt jede Form von Kinderarbeit strikt ab. Die Beschäftigung junger Mitarbeiter:innen darf deren Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung nicht gefährden.

Die voestalpine duldet keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Menschenhandel oder moderner Sklaverei. Dies umfasst auch das Einbehalten von Ausweisen und Reisepässen, Bewegungseinschränkungen sowie Schuldknechtschaft. Im Verhaltenskodex der voestalpine AG sind Kinderarbeit, Menschenhandel und moderne Sklaverei ausdrücklich benannt und untersagt.

Vielfalt, Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierung

Die voestalpine bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, 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, der Chancengleichheit und des gegenseitigen Vertrauens. Im Kapitel „Respekt und Integrität“ im Verhaltenskodex der voestalpine ist festgehalten, dass keine Form der Diskriminierung toleriert wird. Auch die HR-Strategie 2030+ adressiert Diskriminierung und Chancengleichheit in ihren strategischen Handlungsfeldern.

Meldungen von Verstößen

Meldungen von Verstößen im Bereich der Menschenrechte sowie gegen die oben angeführten internationalen Leitlinien können immer persönlich an die Führungskraft, die lokale Human-Resources-Abteilung oder die Abteilung Group Human Resources der voestalpine AG sowie die Geschäftsführung herangetragen werden. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, Verstöße an den:die Menschenrechtsbeauftragte:n unter den Mailadressen humanrights@voestalpine.com und menschenrechte@voestalpine.com oder anonym über das webbasierte Hinweisgeber:innen-System der voestalpine zu melden. Dieses ist unter folgendem Link abrufbar: <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. (Details zum Hinweisgeber:innen-System siehe Kapitel G1-1.)

KONZERNRICHTLINIE health & safety UND SICHERHEITSKODEX

Die Sicherheit und die Gesundheit der eigenen Arbeitskräfte nehmen bei der voestalpine höchste Priorität ein und sind fest in den Grundwerten des Unternehmens verankert. Die Mitarbeiter:innen der voestalpine sind aufgrund der Branche, der Art ihrer Arbeit oder der Umgebung, in der sie arbeiten, beruflichen Gefahren und Risiken ausgesetzt, die zu Unfällen, Verletzungen, Krankheiten oder Erkrankungen führen können. Unser Ziel ist es, dass niemand in unserer Belegschaft arbeitsbedingte Unfälle oder Erkrankungen erleidet. Dazu bewerten wir kontinuierlich die Risiken, die durch die Tätigkeiten der Mitarbeiter:innen, beispielsweise im Umgang mit Maschinen oder Gefahrstoffen bestehen, leiten daraus Maßnahmen ab und schulen, sensibilisieren und befähigen unsere Mitarbeiter:innen, um den Risiken zu begegnen. Mehr Informationen dazu sind im Kapitel S1-5 zu finden. Der Schutz der Gesundheit der eigenen Arbeitskräfte ist zudem ein zentrales Element der voestalpine-Nachhaltigkeits- bzw. Konzernstrategie.

Die konzernweite Steuerung erfolgt durch die Abteilung Corporate health & safety, die direkt an ein Mitglied des Vorstands angebunden ist. Unter Leitung des Chief health & safety Officers koordiniert sie konzernweite Aktivitäten und unterstützt die divisionsübergreifende Zusammenarbeit. In enger Abstimmung mit dem health & safety-Committee – einem Gremium mit Vertreter:innen aller vier Divisionen sowie dem Konzernbetriebsrat – werden Maßnahmen zur laufenden Verbesserung der Sicherheitskultur entwickelt und umgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurde konzernweit ein Sicherheitskodex eingeführt. Er ergänzt die bereits seit 2021 bestehende Konzernrichtlinie health & safety, die konzernweit gültige Mindeststandards definiert. Die Umsetzung dieser Standards ist für alle Standorte verbindlich – unabhängig von lokalen gesetzlichen Vorgaben.

Der konzernweite Sicherheitskodex ist fester Bestandteil der Maßnahmen zur Stärkung der Sicherheitskultur in allen voestalpine-Gesellschaften. Er basiert auf dem Grundsatz: „Sicherheit ist nicht verhandelbar und hat Vorrang vor Qualität und Produktion“ – etwa durch das konsequente Abstellen von Anlagen bei unsicheren Bedingungen. Erarbeitet wurde der Kodex vom health & safety-Committee – bestehend aus Divisionsverantwortlichen und Betriebsratsmitgliedern – unter der Leitung des Chief health & safety Officers (CHSO). Die Freigabe erfolgte durch den AG-Vorstand im Rahmen des health & safety-Boards.

In der Umsetzung wird der Kodex konzernweit durch die divisionsverantwortlichen Committee-Mitglieder, die (technischen) Geschäftsführer:innen und Safety Manager:innen getragen. Zur internen Kommunikation zählen unter anderem die Initiative „Ja Sicher Lok“ am Standort Linz, gezielte Führungskräfte-Informationen sowie Notizbücher und Kalender für Mitarbeiter:innen am Shopfloor und deren Vorgesetzte. Der Sicherheitskodex ist im Intranet über die Webseite „Corporate health & safety“ digital verfügbar.

ARBEITSSCHUTZMANAGEMENTSYSTEME

Das Arbeitsschutzmanagement in der voestalpine basiert auf den Anforderungen der international anerkannten Norm ISO 45001. Die Produktionsgesellschaften betreiben ihre Arbeitsschutzmanagementsysteme eigenverantwortlich, orientieren sich dabei aber an konzernweit vorgegebenen Rahmenbedingungen.

In jeder Division sind eigene Committees für die operative Umsetzung zuständig. Diese setzen sich aus den (technischen) Geschäftsführungen, Safety Manager:innen und weiteren Divisionsverantwortlichen zusammen. Die strategische Steuerung erfolgt zentral im Einklang mit der bestehenden Board-Struktur. Innerhalb der Divisionen koordinieren die jeweiligen Vorstände die operative Umsetzung, um eine wirksame und einheitliche Anwendung der Sicherheitsstandards sicherzustellen.

Sämtliche Produktionsstandorte der voestalpine haben alle relevanten Arbeitssicherheitsanforderungen in ihren lokalen Prozessen systematisch integriert.

89,3 % der Mitarbeiter:innen an wesentlichen Produktionsstandorten sind darüber hinaus von einer Zertifizierung nach ISO 45001 oder einem gleichwertigen nationalen Standard abgedeckt.¹ Die Umsetzung erfolgt durch geschulte Safety Manager:innen und beauftragte Personen für Arbeitssicherheit, die zu rund 80 % aus den eigenen Reihen stammen. An kleineren Standorten wird diese Expertise bei Bedarf durch externes qualifiziertes Personal sichergestellt.

Um präventive Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit zu identifizieren und einzuführen, werden unsichere Situationen und Beinahe-Unfälle systematisch dokumentiert und analysiert. Ein zentrales Webtool dient der jährlichen Erfassung und Auswertung der Umsetzung der health & safety-Standards. Die Ergebnisse stehen ausgewählten Gremien zur Verfügung und fließen in die kontinuierliche Verbesserung ein. Ergänzend erfolgen regelmäßige interne und externe Audits zur Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Die relevanten Richtlinien und Dokumente sind konzernweit über das Intranet („Corporate health & safety“) sowie auf der voestalpine-Website verfügbar. Führungskräfte und Sicherheitsarbeitskräfte werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert.

¹ Berechnung der Kennzahl ggü. Vorjahr adaptiert (Details siehe BP-2).

KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Alle IROs von S1	HR-Strategie 2030+	Eigener Betrieb Alle Mitarbeiter:innen Spezifische Interessengruppen: Frauen	HR-Board	<ul style="list-style-type: none"> » Einhaltung der Charta der Vielfalt » Einbeziehung von Stakeholder:innen durch Umfeldanalyse und laufend in Arbeitsgruppen und Competence Teams » Kommunikation auf Mitarbeiter:innen-Seiten, im externen Podcast und in Aufsichtsratssitzungen
Attraktive Arbeitsbedingungen	Human Rights Policy	Eigener Betrieb Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte) Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (alle Geschäftspartner:innen)	Leitung Group Sustainability	<ul style="list-style-type: none"> » Auf der Website verfügbar
Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten	Konzernrichtlinie health & safety und Sicherheitskodex	Eigener Betrieb Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)	Vorstand der Divisionen	<ul style="list-style-type: none"> » Ausarbeitung durch health & safety-Committee und Freigabe durch Vorstand » Im Intranet verfügbar sowie interne Information der Safety-Manager:innen
Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten	Arbeitsschutz-managementsysteme	Wesentliche Produktionsstandorte Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte) Teilweise vorgelagerte Wertschöpfungskette durch Zukauf externer Spezialist:innen	Divisionsvertreter:innen im health & safety-Committee	<ul style="list-style-type: none"> » Divisionspezifische Kommunikation, gesteuert durch Divisionsvorstand

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

Die voestalpine setzt auf einen kontinuierlichen Dialog mit ihren Mitarbeiter:innen und deren Interessenvertretungen, um deren Perspektiven systematisch in unternehmerische Entscheidungen einzubeziehen. Die Verantwortung für die Steuerung dieser Prozesse liegt konzernweit bei der Personalleitung in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Führungskräften. Grundlage des Austauschs sind etablierte Formate wie Mitarbeiter:innen-Befragungen, strukturierte Feedbackgespräche sowie regelmäßige Abstimmungen mit dem Betriebsrat auf lokaler, divisionaler und Konzernebene. Dabei werden auch Aspekte wie Diversität, Inklusion und Chancengleichheit berücksichtigt, um ein möglichst breites Spektrum an Perspektiven – insbesondere auch von potenziell benachteiligten Gruppen – einzubeziehen. Die Wirksamkeit der Einbindung wird laufend über Rücklaufquoten, Benchmarks sowie die Umsetzung und die Wirkung abgeleiteter Maßnahmen überprüft.

KONZERNWEITE MITARBEITER:INNEN-BEFragung

Die Einbindung der Mitarbeiter:innen in strategisch relevante Themen erfolgt in der voestalpine unter anderem durch eine konzernweite Befragung in regelmäßigen Abständen. Nach der konzernweiten Mitarbeiter:innen-Befragung im Herbst 2024 starteten die teilnehmenden Gesellschaften den vorgesehenen Aufarbeitungsprozess. Dieser beinhaltete die Analyse der Ergebnisse sowie die Ableitung geeigneter Maßnahmen. Bis Juni 2025 meldeten insgesamt 208 Gesellschaften ihre priorisierten Maßnahmen im konzernweit einheitlichen Reportingtool, das durch die englischsprachige Erfassung und die vollständige Einsicht aller Einheiten einen transparenten Austausch ermöglicht. Obwohl jede Gesellschaft angehalten war, nur die zwei wichtigsten Maßnahmen zu berichten, nutzten einige die Möglichkeit, zusätzliche Aktivitäten anzuführen. Insgesamt wurden 450 Maßnahmen erfasst – etwas mehr als nach der Befragung 2022.

Die gemeldeten Maßnahmen betreffen – neben dem zentralen Engagement-Wert, der die Verbundenheit der Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen beschreibt – vor allem die Handlungsfelder Wertschätzung, Zusammenarbeit und Team. Ein Großteil (81 %) ist als kontinuierliche Maßnahme ausgelegt, und 82 % richten sich an alle Mitarbeiter:innen (ohne Unterscheidung, ob White Collar, Blue Collar, Lehrlinge/Auszubildende etc.).

Die gesammelten Ergebnisse des ersten Reportingzeitpunkts wurden im Juli 2025 an den Vorstand der voestalpine AG übermittelt. Die Erhebung hinsichtlich des Umsetzungsstatus der Maßnahmen startete im März 2026. Zusätzlich umfasst der konzernweite Aufarbeitungsprozess die Berichterstattung in den jeweiligen Aufsichtsrats- bzw. Beiratsgremien sowie eine laufende Kommunikation gegenüber der Belegschaft.

Die nächste voestalpine Mitarbeiter:innen-Befragung findet im Herbst 2026 in rund 50 Ländern und 26 Sprachen statt und wird gemeinsam mit einem externen Partner durchgeführt.

MITARBEITER:INNEN-GESPRÄCH

Das jährliche Mitarbeiter:innen-Gespräch ist ein zentrales Instrument der Personalentwicklung und gelebter Bestandteil der voestalpine-Führungskultur. Es dient dem strukturierten Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in und schafft einen verbindlichen Rahmen für Rückmeldung, Entwicklungsperspektiven und Zielvereinbarungen. Konzernweit sind Mitarbeiter:innen-Gespräche mit allen Angestellten (white collar worker) verpflichtend vorgesehen. Für Arbeiter:innen (blue collar worker) werden spezifische Formate wie Teammitarbeiter:innen-Gespräche empfohlen, diese sind jedoch nicht verpflichtend.

Im Zuge des Mitarbeiter:innen-Gesprächs werden individuelle Ziele und dazugehörige Maßnahmen sowie Entwicklungsmaßnahmen definiert und im Mitarbeiter:innen-Gesprächsbogen dokumentiert. Die getroffenen Vereinbarungen werden beim nächsten Mitarbeiter:innen-Gespräch gemeinsam evaluiert. Im Geschäftsjahr 2025/26 wurden konzernweit 34.904 (2024/25: 34.648) Mitarbeiter:innen-Gespräche durchgeführt – davon 19.456 (2024/25: 19.117) mit Arbeiter:innen und 15.448 (2024/25: 15.531) mit Angestellten.

SOZIALER DIALOG MIT DER ARBEITNEHMER:INNEN-VERTRETUNG

Der soziale Dialog der voestalpine zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und ihrer Arbeitnehmer:innen-Vertretungen ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie und -praxis. Die voestalpine bekennt sich zu ihrer Verantwortung, den Betriebsrat in unternehmerische Entscheidungen einzubeziehen, insbesondere bei Themen, die die Interessen der Mitarbeiter:innen unmittelbar betreffen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Mitbestimmung variieren international. Daraus ergeben sich unterschiedliche Ausgestaltungen der Betriebsratsorganisation in den Ländern und Regionen, in denen die voestalpine tätig ist. Unabhängig davon verfolgt die voestalpine AG eine einheitliche HR-Philosophie, die darauf abzielt, Mitarbeiter:innen in angemessenem Umfang in Projekte und Entscheidungen einzubinden. Je nach Situation und Anlass setzt die voestalpine AG dazu auf etablierte Verfahren zur Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung:

- » **Unterrichtung:** Proaktive Weitergabe relevanter Unternehmensinformationen an den Betriebsrat.
- » **Anhörung:** Dialog und Meinungsaustausch mit dem Betriebsrat, wobei das Unternehmen dessen Position anhört, aber eigenständig entscheidet.
- » **Beteiligung:** Entscheidungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrats getroffen werden.

Ein regelmäßiger Austausch zwischen Geschäftsführung, HR und Betriebsrat (soweit vorhanden) wird konzernweit empfohlen. In den Gesellschaften mit Betriebsrat finden regelmäßig Besprechungen (Jours Fixes) zwischen Management und Belegschaftsvertretung statt. Die Ergebnisse dieser Treffen bilden die Grundlage für betriebliche Entscheidungen.

Auf Konzernebene erfolgt der Austausch zwischen dem Leitungsausschuss des Konzernbetriebsrats und dem Konzernvorstand in regelmäßigen Abständen. Ebenso finden monatliche Treffen zwischen Vertreter:innen des Konzernbetriebsrats und der Konzernpersonalleitung statt. Behandelt werden Personalthemen mit strategischer und divisionsübergreifender Bedeutung. Zusätzlich findet auf Divisionsebene ein regelmäßiger Austausch zwischen Divisionsleitung, Divisions-HR und dem jeweiligen Betriebsrat statt.

Der **Konzernbetriebsrat** koordiniert als gesetzlicher Zusammenschluss alle Betriebsratskörperschaften des voestalpine-Konzerns in Österreich und nimmt konzernweit gemeinsame wirtschaftliche, soziale, gesundheitliche und kulturelle Interessen der Mitarbeiter:innen wahr. Sein höchstes Kontrollorgan ist die Delegiertenkonferenz, bestehend aus entsandten Mitgliedern der Betriebsräte der Gesellschaften. Sie beschließt das Arbeitsprogramm und die Leitlinien für den Leitungsausschuss, entsendet Vertreter:innen in den Aufsichtsrat der voestalpine AG und nominiert die österreichischen Delegierten für den Europäischen Betriebsrat. Der Leitungsausschuss übernimmt die laufenden Geschäfte des Konzernbetriebsrats und führt die Verhandlungen mit der Konzernleitung.

Der **Europäische Betriebsrat** ist ein Informationsgremium der Arbeitnehmer:innen-Vertretung auf europäischer Ebene. Delegierte aus sieben europäischen Ländern beraten rund zweimal jährlich länderübergreifende Themen der konzernalen Arbeitnehmer:innen-Vertretung.

Arbeitnehmer:innen-Vertretungen werden gemäß den gesetzlichen Regelungen der jeweiligen Länder mit den erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet. Neben den bestehenden institutionellen Formaten auf nationaler und europäischer Ebene besteht derzeit keine konzernweite Rahmenvereinbarung mit Arbeitnehmer:innen-Vertretungen, die für alle Standorte weltweit gilt. Dies betrifft auch Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte im Arbeitsumfeld. Die voestalpine AG stellt jedoch sicher, dass einschlägige nationale und internationale Vorgaben in den jeweiligen Ländern eingehalten und im Rahmen der bestehenden Mitbestimmungsstrukturen adressiert werden.

MITARBEITER:INNEN-BETEILIGUNG

Die voestalpine AG verfügt seit dem Jahr 2001 über ein Modell der Mitarbeiter:innen-Beteiligung, das seither kontinuierlich erweitert wurde. Neben den Mitarbeiter:innen in Österreich sind auch Mitarbeiter:innen in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Belgien, der Tschechischen Republik, Italien, der Schweiz, Rumänien, Spanien und Schweden beteiligt.

Die Stimmrechte aus den Mitarbeiter:innen-Aktien sind in der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung gebündelt. Diese bildet eine stabile Kernaktionärin der voestalpine AG. Als zentrales Verfahren zur Einbeziehung der Mitarbeiter:innen fördert die Mitarbeiter:innen-Beteiligung durch die aktive Teilhabe und Mitsprache in der Hauptversammlung die langfristige Mitarbeiter:innen-Bindung. Mit Stichtag 31. März 2026 sind insgesamt 25.800 (2024/25: 26.600) Mitarbeiter:innen an der voestalpine AG beteiligt. Sie halten rund 25,0 Mio. (2024/25: 26,3 Mio.) Aktien. Durch die Bündelung der Stimmrechte entspricht dies einem Anteil von 14,0 % am Grundkapital des Unternehmens (2024/25: 14,7 %).

S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Zur Bearbeitung und Minderung wesentlicher negativer Auswirkungen auf die eigene Belegschaft setzt die voestalpine AG auf ein strukturiertes Verfahren. Dieses umfasst die Erhebung von Rückmeldungen aus verschiedenen Quellen, die Analyse der Ergebnisse sowie die Umsetzung gezielter Abhilfemaßnahmen. Grundlage ist ein systematischer Ansatz, der sowohl regelmäßige Überprüfungen als auch kontinuierliche Feedbackprozesse und klar definierte Meldewege einschließt. Werden wesentliche negative Auswirkungen festgestellt, kommen zielgerichtete Abhilfemaßnahmen zum Einsatz, die an die spezifischen Erfordernisse angepasst sind. Dazu zählen unter anderem Schulungsangebote, psychosoziale Unterstützung oder die Anpassung von Arbeitsbedingungen. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird kontinuierlich durch Rückmeldungen von Mitarbeiter:innen, interne Überwachung sowie Prüfungen durch die interne Revision bewertet.

Neben Formaten wie dem Mitarbeiter:innen-Gespräch und dem Folgeprozess zur Mitarbeiter:innen-Befragung stehen den Arbeitskräften weitere von der voestalpine AG eingerichtete Kanäle zur Verfügung, um Anliegen oder Bedenken zu äußern und prüfen zu lassen:

1. **Hinweisgeber:innen-System** (<https://www.bkms-system.net/voestalpine>)
2. E-Mail-Adresse des:der **Menschenrechtsbeauftragten** im Konzern (humanrights@voestalpine.com, menschenrechte@voestalpine.com)
3. E-Mail-Adresse der **zentralen Compliance-Stelle** (group-compliance@voestalpine.com)
4. Direkte Kontaktaufnahme mit der **Abteilung Group Human Resources** der voestalpine AG

Die kontaktierten Stellen kümmern sich um die geäußerten Anliegen, gehen etwaigen Beschwerden nach und informieren die Mitarbeiter:innen, die sich an sie gewendet haben, über Entscheidungen oder Ergebnisse. Weitere Informationen zu den spezifischen Kanälen, deren Verfügbarkeit sowie zur Bekanntheit der Strukturen innerhalb der Belegschaft sind im Kapitel G1-1 im Abschnitt zum Hinweisgeber:innen-System enthalten.

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Zur Steuerung wesentlicher Auswirkungen auf die Arbeitskräfte setzt die voestalpine AG konzernweit gezielte Maßnahmen um. Diese adressieren sowohl positive Auswirkungen – etwa durch Förderung von Vielfalt und Entwicklungsmöglichkeiten – als auch tatsächliche negative Auswirkungen, etwa im Zusammenhang mit Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen. Die Maßnahmen beruhen auf strategischen Konzepten, werden divisionsübergreifend koordiniert und kontinuierlich weiterentwickelt. Sie zielen darauf ab, sichere Rahmenbedingungen zu schaffen und Risiken frühzeitig zu erkennen und zu mindern.

Die Auswahl geeigneter Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung negativer Auswirkungen erfolgt im voestalpine-Konzern in der Regel auf Basis systematischer Risikoanalysen, interner Evaluierungen und Rückmeldungen relevanter Stakeholder:innen, wie der Mitarbeiter:innen. Die konkrete Ausgestaltung wird dabei auf die jeweilige Wirkung und den betrieblichen Kontext abgestimmt. Je nach Themenfeld sind unterschiedliche Fachabteilungen, Führungskräfte, die Arbeitnehmer:innen-Vertretung oder spezialisierte Committees in die Entwicklung und Bewertung möglicher Maßnahmen eingebunden. Ziel ist es, wirksame und gleichzeitig umsetzbare Lösungen zu identifizieren, die auf die erkannten Risiken abgestimmt sind. Grundlage für die Priorisierung können z. B. das Ausmaß der tatsächlichen Auswirkung, die betroffene Beschäftigtengruppe sowie die zeitliche Dringlichkeit sein.

Die Wirksamkeit zentraler Maßnahmen wird im voestalpine-Konzern durch verschiedene Verfahren überprüft. Dazu zählen standardisierte Evaluierungen, Feedbackinstrumente, Monitoringdaten wie Schulungsteilnahmen sowie standortbezogene Audits und Begehungen (etwa im Bereich health & safety). Darüber hinaus werden spezifische Zielvorgaben (z. B. Frauenanteile, Unfallkennzahlen) als Indikatoren herangezogen. Die Ergebnisse dieser Verfahren fließen in die Weiterentwicklung bestehender Konzepte und Maßnahmen ein.

Die notwendigen finanziellen und personellen Mittel für diese Maßnahmen werden von der voestalpine AG zur Verfügung gestellt. Die Mittelvergabe erfolgt für Auswirkungen im Bereich health & safety über das health & safety-Board, für HR-bezogene Auswirkungen über das HR-Board. Die Konzernabteilungen health & safety und HR sind mit der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen betraut.

Im Folgenden werden zentrale Maßnahmenbereiche dargestellt, die im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte stehen.

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Die voestalpine AG setzt konzernweit gezielte Maßnahmen zur langfristigen Stärkung der Chancengleichheit und aktiven Förderung von Vielfalt. Ein zentrales Element ist ein umfassendes Maßnahmenbündel, welches Programme zur Förderung von Frauen im Unternehmen, zielgruppenspezifisches Employer Branding und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben enthält. Die nachfolgenden Maßnahmen tragen zur Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen bei – ein Aspekt, der als wesentliche positive Auswirkung der voestalpine AG bewertet wurde.

» Strategisches Handlungsfeld „Female Empowerment“

Ein wichtiger Baustein zur Förderung von Vielfalt und Diversität ist das strategische Handlungsfeld „Female Empowerment“ aus der HR-Strategie 2030+. Ziel ist es, die voestalpine AG als attraktive Arbeitgeberin für Frauen zu positionieren – sowohl für bestehende als auch für potenzielle Mitarbeiterinnen. Aus diesem Grund wurde auch ein konzernweites Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt. Darüber hinaus wurde auch das Ziel, den Frauenanteil bei Führungskräften bis 2030 von 14 % auf 18 % zu steigern, verankert. Weitere Informationen dazu enthält das Kapitel S1-5.

Seit dem Geschäftsjahr 2024/25 übernimmt das Competence Team Personal- und Organisationsentwicklung die konzernweite Koordination von Initiativen und Maßnahmen für Female Empowerment. Innerhalb dieses Bereichs befasst sich seither zweimal jährlich ein Sub-Competence-Team mit Vertreter:innen aller Divisionen und verschiedener Professionen gezielt mit dem Thema Female Empowerment. In diesem Gremium werden sowohl geplante als auch bereits umgesetzte Maßnahmen ausgetauscht und konzernweit übergreifende Themen rückgespiegelt. So wird einerseits ein eigenverantwortliches Weiterverfolgen der Themen in den Organisationseinheiten unterstützt, andererseits erfolgt eine konzernweite Koordination, beispielsweise im Hinblick auf Ressourcen und strategische Ausrichtung.

Nachfolgend sind die wichtigsten Maßnahmen in den drei definierten Handlungsfeldern dargestellt:

1. Positionierung

Die Maßnahmen zur Positionierung umfassen zielgruppenspezifisches Marketing, Positionierung und Recruiting, Initiativen zur frühzeitigen Kontaktaufnahme – etwa durch Kooperationen mit Schulen und Sportverbänden, Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice zur expliziten Ansprache von Frauen und zielgruppenspezifisches Lehrlingsmarketing –, Kinderbetreuungseinrichtungen bis hin zur 24/7-Betreuung am Standort Linz, Zertifizierungen wie das österreichische „equalitA-Gütesiegel“ sowie Präsenz bei spezifischen Veranstaltungen wie dem Female Empowerment Festival „Let’s get visible“ in Linz.

2. Halten

Die Maßnahmen zum Halten von Mitarbeiterinnen beinhalten den Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle, den internationalen Roll-out eines konzernweiten E-Learnings zum respektvollen Umgang miteinander, Workshops zur Sensibilisierung, den Einsatz gendersensibler Sprache, einen eigenen Female-Empowerment-Bereich im konzernweiten Intranet und einen Newsletter, der Frauen in der voestalpine AG in den Fokus rückt, die Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie den Auf- und Ausbau von Frauennetzwerken.

3. Begleiten, Fördern, Fordern

Die Maßnahmen in diesem Bereich umfassen die inhaltliche Verankerung von Female Empowerment im Österreichischen Bildungsprogramm, Sicherstellung eines Frauenanteils von mindestens 20 % im internen Führungskräfteentwicklungsprogramm value:program, Female Empowerment als inhaltlichen Schwerpunkt in Führungskräfteentwicklungsprogrammen, ein Mentoring-Programm für Potenzialträgerinnen, Maßnahmen zur Abfederung des „Karriereknicks“ nach der Karenz – unter anderem durch spezifische Teilzeitmodelle – sowie einen verstärkten Fokus auf Potenzialträgerinnen in der Nachfolgeplanung.

SCHULUNGEN ZU MENSCHENRECHTEN

Im Rahmen ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht führt die voestalpine verpflichtende E-Learnings für Mitarbeiter:innen sowie ergänzende Schulungen für Sicherheitspersonal durch. Ziel ist es, das Bewusstsein für menschenrechtliche Fragestellungen zu stärken und potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen. Die Umsetzung erfolgt dezentral in den jeweiligen Konzerngesellschaften und wird durch ein Monitoring der Teilnehmendenzahlen und des Schulungsvolumens begleitet.

Es richtet sich an alle Arbeitskräfte mit Zugang zu E-Learning-Angeboten und steht in 14 Sprachen zur Verfügung. Das Schulungsprogramm vermittelt Informationen und Handlungsanleitungen zur Einhaltung der Menschenrechte und umfasst drei verpflichtende Module zu folgenden Themen:

MODUL 1: Grundlagen der Menschenrechte

- » Begriffserklärung
- » Menschenrechte im Konzern
- » Verhaltenskodex
- » SDGs
- » Unternehmerische Verantwortung

MODUL 2: Menschenrechte im Arbeitsalltag

- » Arbeitsbedingungen
- » Anti-Diskriminierung
- » Chancengleichheit
- » Recht auf Vereinigungsfreiheit
- » Recht auf Bildung

MODUL 3: Menschenrechte in der Lieferkette

- » Kritische Menschenrechte
- » Erfolg und Risiko
- » Kooperationen
- » SSCM und CR-Checkliste
- » Konsequenzen

Mit Ende des Geschäftsjahres 2025/26 wurden 96 % (2024/25: 92 %) der zugewiesenen Menschenrechtsschulungen erfolgreich absolviert.

PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG UND AUSBILDUNG

Die voestalpine AG verpflichtet sich zur laufenden Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung, um die Kompetenzen der Mitarbeiter:innen an aktuelle und künftige Anforderungen anzupassen. Dies ist auch in den Handlungsfeldern der HR-Strategie 2030+ verankert. Die im Folgenden beschriebenen zielgruppenorientierten Maßnahmen tragen zur persönlichen Entwicklung und Ausbildung der Mitarbeiter:innen – ein Aspekt, der als wesentliche positive Auswirkung der voestalpine AG bewertet wurde – sowie der Erreichung der Ziele der HR-Strategie 2030+ bei. Die Programme sind gruppenspezifisch ausgerichtet und unterstützen Mitarbeiter:innen entlang unterschiedlicher Karriere- und Entwicklungsphasen.

Im Geschäftsjahr 2025/26 beliefen sich die konzernweiten Aufwendungen für Personalentwicklung auf mehr als 74 Mio. EUR (2024/25: 76 Mio. EUR). 85,0 % (2024/25: 84,7 %) aller Mitarbeiter:innen (exklusive Lehrlinge) nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das gesamte Schulungsvolumen lag bei 793.101 Stunden (2024/25: 839.068 Stunden), was durchschnittlich 20,1 Stunden pro Teilnehmer:in entspricht (2024/25: 20,8 Stunden pro Teilnehmer:in).

» voestalpine COACHING

Coaching ist ein integraler Bestandteil der Personalentwicklung im Konzern. Mit der Online-Plattform „voestalpine COACHING“ wird den Mitarbeiter:innen der voestalpine ermöglicht, weltweit Coaching-Sitzungen individuell zu vereinbaren. Diese Sitzungen bieten eine professionelle Begleitung bei persönlichen Veränderungsprozessen im beruflichen Kontext.

» Führungskräfteausbildung – value:program

Zur Entwicklung aktueller und zukünftiger Führungskräfte setzte die voestalpine auch 2025/26 auf das konzernweit etablierte value:program. Das mehrstufige Programm kombiniert Trainings, Projektarbeit und den internationalen, bereichsübergreifenden Austausch unter Einbindung von Führungskräften und Mitgliedern der Unternehmensleitung. Zur Qualitätssicherung werden alle Module nach ihrer Durchführung evaluiert. Rückmeldungen der Teilnehmenden, aktuelle Entwicklungen sowie die unternehmensweiten Werte fließen bei Bedarf in die Weiterentwicklung der Inhalte ein. Im Geschäftsjahr 2025/26 nahmen 193 Mitarbeiter:innen aus 24 Ländern teil; der Frauenanteil lag bei 30,1 %.

Regionale Programme

» TALENT ROAD CHINA

Die Talent Road China ist ein regionales Entwicklungsprogramm für Potenzialträger:innen und Führungskräfte der voestalpine in China und kombiniert Präsenzmodule mit Online-Trainings. Der sechste Durchgang wurde im Juni 2025 mit 40 Teilnehmer:innen abgeschlossen, der nächste startet im Oktober 2026.

» GET CONNECTED PROGRAM North America

Das Get Connected Program North America richtet sich an Nachwuchs- und zukünftige Führungskräfte in Kanada, Mexiko und den USA und kombiniert Präsenz- und Online-Module. Im Geschäftsjahr 2025/26 schlossen 26 Teilnehmer:innen den laufenden Durchgang ab, ein weiterer startete im Jänner 2026.

Fachliche Programme

» HR ACADEMY

Die HR Academy ist ein konzernweites Weiterbildungsprogramm für HR-Fachkräfte der voestalpine. Es richtet sich an HR-Generalist:innen und -Spezialist:innen, die ihre Kompetenzen mit Bezug zum HR-Management im Konzern weiterentwickeln möchten. Das Programm umfasst drei Module. Der sechste Durchgang startete im Februar 2025 mit dem ersten Modul, zwei weitere folgen im Geschäftsjahr 2025/26.

» purchasing power academy

Die purchasing power academy ist ein konzernweites Qualifizierungsprogramm für Einkäufer:innen und umfasst zwei Kompetenzstufen sowie ein ergänzendes Lifelong-Learning-Angebot. Digitale Lernformate werden mit Präsenzseminaren und Zertifizierungen kombiniert und kontinuierlich weiterentwickelt.

LEHRLINGE/AUSZUBILDENDE

Zum Stichtag 31. März 2026 wurden im voestalpine-Konzern 1.526 Lehrlinge (2024/25: 1.574 Lehrlinge) in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (66,3 %) davon an Standorten in Österreich (2024/25: 68 %). 15,6 % waren in Deutschland im Rahmen des dualen Systems in Ausbildung (2024/25: 14 %). 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 106.000 EUR (2024/25: 100.000 EUR) in die Ausbildung eines Lehrlings.

Rund 440 (2024/25: 500) Lehrstellen bietet die voestalpine im kommenden Ausbildungsjahr (ab September 2026) in Österreich, Deutschland und der Schweiz an. Um interessierten Jugendlichen Einblicke in die Lehrberufe der voestalpine zu bieten, finden an diversen Ausbildungsstandorten „Tage der offenen Tür“ statt, die unter Involvierung der Lehrlinge zielgruppengerecht gestaltet werden. Ein besonderes Anliegen ist es dabei, weibliche Interessierte für technische Berufe zu begeistern. Der Frauenanteil in technischen Lehrberufen konnte in den letzten zehn Jahren um rund 25 % erhöht werden und liegt aktuell bei 13,5 % (2024/25: 17,8 %). Mit intensiven 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.

Internationale Erfolge der voestalpine-Lehrlinge bestätigen die Qualität ihrer Ausbildung, wie etwa die Silbermedaille in der Kategorie Anlagenelektrik bei der EuroSkills-Berufsmeisterschaft in Herning, Dänemark, im September 2025. Auch in Österreich waren voestalpine-Lehrlinge erfolgreich: Mit Auszeichnungen wie „Stars of Styria“ oder dem oberösterreichischen Lehrlingsaward zählen sie offiziell zu den Top-Fachkräften der Region.

Zusätzlich zum Ausbildungsalltag werden die Lehrlinge bei der voestalpine motiviert, sich weiterzuentwickeln und über sich hinauszuwachsen. Beispiele dafür sind Teambuilding-Seminare, Auslandsaufenthalte oder Sprachreisen. Hinzu kommt die Bedeutung von Zusammenhalt und sozialem Engagement, die beispielsweise durch die Teilnahme am 3-Brückenlauf in Linz bewiesen wurde, wo ein Lehrlingsteam, bestehend aus etwa 170 Lehrlingen und ihren Ausbilder:innen, gemeinsam beim voestalpine cares run Punkte („cares“) gesammelt hat, wodurch Menschen in Not unterstützt wurden. Nähere Informationen zum voestalpine cares run sind im Kapitel S3-4 zu finden.

Mit einer Vielzahl an Maßnahmen unterstreicht die voestalpine AG den Stellenwert der Lehre und zeigt mit Lösungen wie dem voestalpine BÖHLER CAMPUS, der im November 2025 offiziell eröffnete und seit September 2025 mehr als 30 Lehrlingen eine Wohnmöglichkeit für die Dauer ihrer Lehrzeit bietet, wie die Lehrausbildung zukunftsorientiert gestaltet werden kann. Formate wie die „Digitale Miniaturfabrik“ fördern dabei digitale Skills: In einem zweiwöchigen Ausbildungsprojekt entwickeln Lehrlinge eine funktionierende Miniatur-Fertigungsanlage und setzen reale Produktionsprozesse im Kleinen um.

» Lehrlings-Werbekampagne #FavoriteMoments

Im Jahr 2025 launchte die voestalpine unter dem Dach der Markenkampagne eine eigene Lehrlingskampagne, die speziell auf die Anforderungen der jungen Menschen eingeht. Die Kampagne zeigt die echten „Lieblingssmomente der Lehrlinge“ der voestalpine. Themen wie Teamgeist und Kultur, Praxis, gute Entlohnung, Vielfalt und Ausbildungsqualität sollen hervorgehoben werden.

Ziel der crossmedialen Kampagne ist es, über die #FavoriteMoments der Jugendlichen die voestalpine als Arbeitgeberin erlebbar zu machen. voestalpine-Lehrlinge sind dabei die Botschafter:innen und geben authentische Einblicke in ihre Ausbildung. In Formaten wie Wordraps, Lehrberufsvorstellungen oder Kurzvideos mit Bezug zum Kampagnensong „All diese Momente“ zeigen sie ihren Alltag und viele weitere Highlights der Lehre bei der voestalpine. Um sowohl die Jugendlichen als auch deren Eltern und Lehrer:innen zu erreichen, bedient sich die Kampagne zahlreicher Kommunikationskanäle, wie einer eigenen Konzernlehrlingswebsite (<https://www.voestalpine.com/lehre>), Social Media, Printmedien und interner Kanäle. Die Plattformen TikTok und Snapchat werden verstärkt für die Ansprache der ganz jungen Zielgruppe eingesetzt.

» Konzernlehrlingstag

Der Konzernlehrlingstag ist ein besonderes Erlebnis in der Lehrzeit: Im letzten Ausbildungsjahr werden alle Auszubildenden ins Headquarter nach Linz zu einem eindrucksvollen Tag mit Vorstandstalk, Werkstour, Team-Challenges, Spaß und Action eingeladen. Beinahe 400 Lehrlinge und Auszubildende sowie 40 Ausbilder:innen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz nutzten beim voestalpine-Konzernlehrlingstag am 21. Oktober 2025 die Gelegenheit, sich persönlich auszutauschen und die Konzernzentrale in Linz kennenzulernen.

Unter dem Leitgedanken der Lehrlings-Werbekampagne #FavoriteMoments stand der Tag ganz im Zeichen unvergesslicher Erlebnisse: Beim Vorstandstalk teilten Lehrlinge verschiedener Standorte ihre persönlichen #FavoriteMoments – von Sprachreisen bis hin zu Auslandspraktika. Auch ein Vortrag von EU-Jugendbotschafter Ali Mahlodji, eine Werkstour durch den Standort Linz sowie Team-Challenges standen am Programm. Den Abschluss bildete die Ehrung der Gewinnerin des Fotowettbewerbs mit den schönsten #FavoriteMoments: ein Bild, das zeigt, wie aus Kolleg:innen Freund:innen werden.

health & safety

Die voestalpine AG verpflichtet sich in ihrer HR-Strategie 2030+ zur permanenten Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit von Mitarbeiter:innen und zur Verbesserung der Arbeitssicherheit, um die Arbeitszufriedenheit zu steigern und gleichzeitig Krankheitsausfälle, Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu reduzieren.

Um dieses zentrale Handlungsfeld zu unterstützen und dem kritischen Erfolgsfaktor Rechnung zu tragen, wurden verschiedenste Aktivitäten initiiert.

Der voestalpine health & safety-Kalender 2026 beispielsweise begleitet uns durch das Jahr, greift monatlich relevante Themen auf und fördert den Austausch zum Thema Arbeitssicherheit. Erkenntnisse aus Safety Flashes ergänzen diesen Dialog, indem schwere Ereignisse standortübergreifend aufbereitet und Lernchancen sichtbar gemacht werden.

Die voestalpine möchte allen Mitarbeiter:innen vermitteln, wie wichtig es ist, Risiken früh zu erkennen und Gefährdungen konsequent zu vermeiden. Die „roten Linien“ setzen klare Grenzen bei Tätigkeiten mit potenziell lebensbedrohlichen Folgen und werden über ein mehrsprachiges E-Learning vermittelt. Zusätzlich steht die Initiative #safetystartswithme in der Metal Forming Division für gelebte Eigenverantwortung, bewusstes Eingreifen und die Haltung, dass Sicherheit bei jeder einzelnen Person beginnt.

Auch Uddeholm als einer der High Performance Metals-Standorte verfolgt konsequent das Ziel „Zero Accidents“. Mehr als 6.000 Risikobeurteilungen, regelmäßige Sicherheitsrunden und ein starkes Meldewesen unterstützen die frühzeitige Risikoerkennung. Schulungen, offene Kommunikation und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Sicherheitskultur sind dabei wesentliche Bausteine.

Die Metal Engineering Division setzt 2026 mit der Kampagne „Jetzt entscheiden, Unfall vermeiden“ darauf, die Mitarbeiter:innen für Beinaheunfälle zu sensibilisieren, sodass sie richtig reagieren und Risiken stoppen, bevor schwere Unfälle entstehen.

Die Verantwortung für Umsetzung und Monitoring liegt bei den divisionalen health & safety-Verantwortlichen bzw. bei den lokalen Safety Manager:innen in Abstimmung mit den lokalen Geschäftsführungen. Die Einbindung und die Mitwirkung der Arbeitnehmer:innen-Vertretung sowie der Sicherheits- und Beauftragtenorganisation gewährleisten praxisnahe und wirksame Maßnahmen, die an den konkreten betrieblichen Anforderungen ausgerichtet sind. Die dafür notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen werden vom Unternehmen in adäquater Form bereitgestellt.

In den vergangenen Jahren konnte die Zahl der Arbeitsunfälle konzernweit deutlich gesenkt werden. Dies wird auch durch das konzernweite Ziel „Reduktion der Unfallhäufigkeit“ reflektiert. Nähere Informationen dazu befinden sich im Kapitel S1-5. Dieser Rückgang ist das Ergebnis konsequenter und strukturierter health & safety-Maßnahmen, die in den Divisionen wirksam umgesetzt werden.

Zusätzlich dazu werden Arbeitsunfälle strukturiert analysiert, um Ursachen und beitragende Faktoren zu identifizieren. Darauf aufbauend leiten wir gezielte Präventionsmaßnahmen ab und setzen diese konsequent um. Erkenntnisse aus Unfällen werden – sofern relevant – standortübergreifend kommuniziert, um ähnliche Vorfälle nachhaltig zu vermeiden.

Den Gesellschaften steht darüber hinaus eine breite Auswahl an unterstützenden Instrumenten zur Verfügung. Die konkrete Auswahl und die Umsetzung erfolgen standortspezifisch durch die jeweiligen Divisionsgesellschaften in enger Abstimmung mit den verantwortlichen Safety Manager:innen.

» health & safety-Schulungen

In den Gesellschaften der voestalpine AG finden regelmäßig Sicherheitsbesprechungen mit allen Mitarbeiter:innen statt. Monatliche Gespräche zwischen Meister:innen und Belegschaft sowie die „Sicherheitsviertelstunden“ durch Sicherheitsarbeitskräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen sind zentrale Formate zur Vermittlung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen. Dabei wird auch die Belegschaftsvertretung aktiv einbezogen, um gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit zu erarbeiten.

Ergänzend erfolgen vierteljährlich Sicherheitsbegehungen durch die Geschäftsführung, davon einmal jährlich unter Einbindung von Vorstandsmitgliedern. Alle Mitarbeiter:innen absolvieren verpflichtend ein Online-Training zu health & safety, das die Sicherheitswerte und Standards der voestalpine AG vermittelt und die Präsenzs Schulungen ergänzt. Zusätzlich finden gezielte Schulungen für Management und Meister:innen statt. Die Teilnahme an Sicherheitsschulungen wird verpflichtend dokumentiert und kontrolliert.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Maßnahme	Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Erhebliche Ausgaben (falls relevant) / sonstige Anmerkungen
Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen	Maßnahmenbündel „Vielfalt & Chancengleichheit“	Umsetzung des Bündels bis spätestens Ende 2026	Eigener Betrieb Mitarbeiter:innen	Einige Maßnahmen bereits umgesetzt
Attraktive Arbeitsbedingungen	Schulungen zu Menschenrechten	Laufende Maßnahmen	Eigener Betrieb Alle Mitarbeiter:innen Externes Sicherheitspersonal (vorgelagert)	-
Persönliche Entwicklung und Ausbildung	Maßnahmenbündel „Persönliche Entwicklung & Ausbildung“	Laufende Maßnahmen	Eigener Betrieb Alle Mitarbeiter:innen Lehrlinge im DACH-Raum	Ja, OpEx (> 74 Mio. EUR jährliche Gesamtkosten für Personalentwicklung) Ermittlung des Bildungsbedarfs in jährlichen Mitarbeiter:innen-Gesprächen
Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten	Maßnahmenbündel „health & safety“	Maßnahmenabhängig	Eigener Betrieb Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)	Berücksichtigung der Interessen von Safety Manager:innen und Belegschaftsvertreter:innen Abhilfemaßnahmen werden anlassbezogen ergriffen

KENNZAHLEN UND ZIELE

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

ZIEL: ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS

Im strategischen Handlungsfeld „Female Empowerment“ der HR-Strategie 2030+ verfolgt die voestalpine AG das Ziel, sich als attraktive Arbeitgeberin für Frauen zu positionieren – sowohl für bestehende als auch für potenzielle Mitarbeiterinnen. Female Empowerment trägt zur Vielfalt in Entscheidungspositionen, zur Steigerung des Mitarbeiter:innen-Engagements und zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur bei. Das Ziel dient der Messung und der Verstärkung der identifizierten positiven Auswirkungen zur „Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen“.

Ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis im Unternehmen wirkt gesellschaftlichen Ungleichheiten entgegen und stärkt den Anspruch auf faire Teilhabe am Erwerbsleben – ein Grundprinzip nachhaltiger Entwicklung. Mit der angestrebten Erhöhung des Frauenanteils – insbesondere in Führungspositionen – stärkt die voestalpine AG menschenrechtliche Prinzipien.

Chancengleichheit in der Arbeitswelt gehört zu den international anerkannten Menschenrechten, insbesondere den ILO-Kernarbeitsnormen. Darüber hinaus unterstützt die voestalpine AG damit das Nachhaltigkeitsziel SDG 5 der Vereinten Nationen. Im Fokus steht dabei insbesondere das Unterziel 5.5, das vorsieht, „sicherzustellen, dass Frauen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung gleichberechtigt beteiligt sind“. Dieses SDG-Ziel ist auch in den strategischen Rahmenwerken der Europäischen Union verankert – unter anderem im EU Green Deal sowie in der EU Sustainable Finance Agenda. Die voestalpine AG trägt zur Umsetzung dieser europäischen Zielsetzungen sowie zur EU-Gleichstellungsstrategie bei, die ein geschlechtergerechtes Europa anstrebt.

Darüber hinaus stärkt ein höherer Frauenanteil die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Vielfältige Teams gelten als nachweislich resilienter, innovativer und entscheidungsstärker – ein Vorteil für die Steuerung komplexer industrieller Strukturen. Auch die gezielte Förderung von Frauen in Bereichen, in den sie bisher unterrepräsentiert sind, erschließt bislang ungenutzte Potenziale und leistet einen Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels.

Gleichzeitig erhöht ein sichtbares Bekenntnis zu Chancengleichheit die Arbeitgeber:innen-Attraktivität – insbesondere für jüngere Generationen – und fördert den kulturellen Wandel hin zu einer inklusiven, modernen Unternehmenskultur.

Konkret strebt das Unternehmen an, den Anteil von Frauen in allen Qualifikationsbereichen konzernweit zu erhöhen. Insbesondere soll der Anteil weiblicher Führungskräfte bis 2030 von 14 % (Geschäftsjahr 2023/24) auf 18 % steigen. Führungskräfte werden definiert als Mitarbeiter:innen mit disziplinarischer Personalverantwortung, ausgenommen Vorstandsmitglieder. Die Zielhöhe basiert auf einer Auswertung der bisherigen Entwicklung sowie der aktuellen Geschlechterverteilung im Konzern.

ZIEL: ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

KPI	Frauenanteil bei Führungskräften	
EINHEIT	in Prozent	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
14 % Geschäftsjahr 2023/24	15,5 % Geschäftsjahr 2025/26	18 % Geschäftsjahr 2029/30
Verantwortlichkeit & Monitoring	HR-Board	
Umfang	Alle weiblichen Führungskräfte (Mitarbeiter:innen mit disziplinarischer Personalverantwortung, ausgenommen Vorstandsmitglieder)	
Stakeholder:innen	Mitarbeiter:innen und Arbeitnehmer:innen-Vertretung	
Adressiertes IRO	Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen	
Bezug zu Konzept	HR-Strategie 2030+	

Die Festlegung der HR-Ziele im Bereich Female Empowerment erfolgt in einem partizipativen Prozess unter Einbindung der Mitarbeiter:innen und der Arbeitnehmer:innen-Vertretung. Hierzu zählen unter anderem regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragungen, der Austausch mit Interessenvertretungen, themenspezifische Arbeitsgruppen sowie regelmäßige Committees mit den Divisionspersonalleiter:innen. Ziel ist es, unterschiedliche Standpunkte zu berücksichtigen und die Relevanz sowie die Umsetzbarkeit der Ziele sicherzustellen.

Umsetzung und Zielerreichung werden durch regelmäßige Überprüfungen und Evaluierungen auf Basis quantitativer und qualitativer Indikatoren begleitet. Ergänzend kommen Feedback-Instrumente wie Mitarbeiter:innen-Befragungen und gemeinsame Aufarbeitungsformate mit der Belegschaft zum Einsatz, um zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen und gegebenenfalls Maßnahmen abzuleiten. Dieses Vorgehen stärkt das Engagement für Vielfalt und Inklusion und fördert eine offene und kollaborative Unternehmenskultur.

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist in der Unternehmensführung verankert. Es wird im Rahmen der laufenden Managementprozesse überwacht, bewertet und bei Bedarf durch Maßnahmen und Initiativen weiterentwickelt.

Zum Stichtag 31. März 2026 betrug der Gesamt-Anteil von Frauen im voestalpine-Konzern 16,6 % (2024/25: 16,4 %). Der Anteil lag bei Arbeiter:innen bei 7,3 % (2024/25: 7,3 %) und bei Angestellten bei 30,1 % (2024/25: 29,9 %). Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag bei 15,5 % (2024/25: 14,4 %). In allen Kategorien war eine leichte Steigerung gegenüber dem Vorjahr festzustellen.

ZIEL: REDUKTION DER UNFALLHÄUFIGKEIT

Die Definition des Ziels orientiert sich an der internationalen Norm ISO 45001 sowie an nationalen und europäischen Zielsetzungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Insbesondere berücksichtigt die voestalpine AG die Zielsetzungen der EU-Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2021–2027, die unter anderem das Leitbild einer „Vision Zero“ – also null Todesfälle durch Arbeitsunfälle – verfolgt. Ziel ist es, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken systematisch zu reduzieren und das Sicherheitsniveau konzernweit an international anerkannte Standards anzupassen. Das health & safety-Committee, bestehend aus den jeweiligen Vertreter:innen der Divisionen und der Arbeitnehmer:innen-Vertretung, definiert die konzernalen Ziele, welche final vom health & safety-Board bestätigt und verabschiedet werden.

Die Umsetzung und Zielerreichung wird durch regelmäßige Überprüfungen und Evaluierungen im Rahmen der quartalsweise stattfindenden health & safety-Committee-Sitzungen bzw. der halbjährlich stattfindenden health & safety-Board-Sitzungen sichergestellt.

Die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) beschreibt die Unfallhäufigkeit anhand der Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen je eine Million geleisteter Arbeitsstunden. Um eine einheitliche Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurden die Definitionen für meldepflichtige Unfälle, Ausfalltage und Arbeitsstunden konzernweit standardisiert – insbesondere vor dem Hintergrund unterschiedlicher nationaler Regelungen.

Die Reduktion der Unfallhäufigkeit trägt wesentlich zur nachhaltigen Entwicklung bei, da sichere Arbeitsbedingungen ein zentrales Element menschenwürdiger Arbeit darstellen (vgl. SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“) und die langfristige Einsatzfähigkeit sowie Gesundheit der Mitarbeiter:innen sichern.

Für die Mitarbeiter:innen bedeutet dies ein geringeres Risiko für Verletzungen sowie eine insgesamt sicherere und gesündere Arbeitsumgebung. Für das Unternehmen erhöht sich durch die systematische Prävention von Arbeitsunfällen die betriebliche Stabilität, es werden Ausfallzeiten verringert und die Arbeitgeberattraktivität wird gestärkt – insbesondere in sicherheitskritischen Arbeitsbereichen.

Im Bereich Sicherheit und Gesundheit verfolgt die voestalpine AG das Ziel, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2029/30 die Unfallhäufigkeitsquote auf den Zielwert von 5,5 zu senken.

Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt durch die Konzernabteilung health & safety im Rahmen der konzernweiten Berichterstattungs- und Steuerungsprozesse.

ZIEL: REDUKTION DER UNFALLHÄUFIGKEIT

KPI	LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)	
EINHEIT	Meldepflichtige Unfälle pro einer Million Arbeitsstunden	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
16,1 Geschäftsjahr 2015/16	6,1 Geschäftsjahr 2025/26	5,5 Geschäftsjahr 2029/30
Verantwortlichkeit & Monitoring	health & safety-Committee und health & safety-Board	
Umfang	Eigener Betrieb, Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)	
Stakeholder:innen	Arbeitskräfte des Unternehmens	
Adressiertes IRO	<ul style="list-style-type: none"> » Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten » Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine 	
Bezug zu Konzept	<ul style="list-style-type: none"> » Konzernrichtlinie health & safety und Sicherheitskodex » Arbeitsschutzmanagementsysteme 	

Im Zusammenhang mit den IROs Attraktive Arbeitsbedingungen und Persönliche Entwicklung und Ausbildung gibt es keine konzernalen, zeitlich terminierten und ergebnisorientierten Ziele in Bezug auf die eigenen Arbeitskräfte. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Ausgestaltung und Steuerung in diesen Bereichen überwiegend dezentral erfolgt und entsprechende Ziele auch auf dieser Ebene festgelegt werden.

S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Die nachfolgenden Informationen werden nach Personenzahl in Köpfen dargestellt. Die Personenzahl ergibt sich aus der Summe von Arbeiter:innen und Angestellten, sowohl mit befristeten als auch mit unbefristeten Verträgen, inklusive der Anzahl der Lehrlinge. Sie bilden die Anzahl der Mitarbeiter:innen. Mitarbeiter:innen mit Null-Stunden-Verträgen sind im Konzern nicht beschäftigt.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die folgenden Kennzahlen auf den Bilanzstichtag 31. März 2026.

Zum Bilanzstichtag 31. März 2026 waren im voestalpine-Konzern weltweit 48.010 Mitarbeiter:innen beschäftigt (inklusive Lehrlinge). Davon wurden 1.526 Lehrlinge zum Stichtag 31. März 2026 im voestalpine-Konzern ausgebildet, was einem leichten Rückgang von 3,0 % bzw. 48 Personen zum Vorjahr (2024/25: 1.574) entspricht. 6.524 bzw. 13,6 % der Mitarbeiter:innen hatten einen befristeten Vertrag (2024/25: 6.854). Insgesamt hat sich die Zahl der Mitarbeiter:innen gegenüber dem Vorjahr um 1.288 bzw. um 2,6 % verringert.

Im Geschäftsbericht werden die Informationen nach S1-6 im Konzernabschluss, Punkt D.28. Angaben zu Arbeitnehmer:innen dargestellt.

MITARBEITER:INNEN NACH GESCHLECHT

Personenzahl, jeweils zum Stichtag 31.03.	2024/25	2025/26
Geschlecht		
Männlich	41.114	40.006
Weiblich	8.184	8.000
Divers	0	0
Nicht angegeben ¹	-	4
Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen	49.298	48.010

¹ Kategorie „Nicht angegeben“ wurde im Geschäftsjahr 2025/26 erstmalig erhoben.

MITARBEITER:INNEN NACH LÄNDERN

Personenzahl in Ländern mit Unternehmen >50 Arbeitnehmer:innen und >10 % der Konzern- belegschaft, jeweils zum Stichtag 31.03.	Österreich		Deutschland	
	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26
Geschlecht				
Männlich	20.520	20.264	5.297	4.925
Weiblich	3.803	3.775	1.109	1.014
Divers	0	0	0	0
Nicht angegeben ¹	-	0	-	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen	24.323	24.039	6.406	5.939

¹ Kategorie „Nicht angegeben“ wurde im Geschäftsjahr 2025/26 erstmalig erhoben.

MITARBEITER:INNEN NACH VERTRAGSART UND GESCHLECHT

Personenzahl, zum Stichtag 31.03.	Weiblich	Männlich	Divers	Nicht angegeben ¹	Gesamt
2024/25					
Mitarbeiter:innen	8.184	41.114	0	-	49.298
Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	6.926	35.518	0	-	42.444
Mitarbeiter:innen mit befristeten Arbeitsverträgen	1.258	5.596	0	-	6.854
Abrufkräfte	0	0	0	-	0
2025/26					
Mitarbeiter:innen	8.000	40.006	0	4	48.010
Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	6.816	34.666	0	4	41.486
Mitarbeiter:innen mit befristeten Arbeitsverträgen	1.184	5.340	0	0	6.524
Abrufkräfte	0	0	0	0	0

¹ Kategorie „Nicht angegeben“ wurde im Geschäftsjahr 2025/26 erstmalig erhoben.

Zahlreiche Maßnahmen im voestalpine-Konzern zielen darauf ab, Wissen und Erfahrung der Mitarbeiter:innen bestmöglich zu nutzen und ihre Zufriedenheit zu stärken. Dies trägt auch dazu bei, die Fluktuationsrate so gering wie möglich zu halten. Auf Basis der Gesamtzahl der zum Bilanzstichtag beschäftigten Mitarbeiter:innen (exklusive Lehrlinge) in der Höhe von 46.484 lag im Geschäftsjahr 2025/26 die Fluktuationsrate für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch Mitarbeiter:innen beendet wurden, bei 7,5 % (2024/25: 7,8 %). Insgesamt verließen 5.622 Mitarbeiter:innen (exklusive Lehrlinge) das Unternehmen (2024/25: 5.577) (z. B. Kündigung, Auslaufen von nicht verlängerten befristeten Verträgen, Pensionierung, Tod), um 45 Mitarbeiter:innen mehr als im Geschäftsjahr 2024/25. Das entspricht einer Gesamtluktuationsquote von 12,1 % bzw. um 0,4 %-Punkte mehr als im Vorjahr (2024/25: 11,7 %) (siehe Konzernabschluss, Punkt D.28. Angaben zu Arbeitnehmer:innen).

S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Die voestalpine AG bekennt sich zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht der Mitarbeiter:innen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Gewerkschaften vertreten die Interessen der Mitarbeiter:innen und verhandeln mit der Arbeitgeberseite faire Arbeitsbedingungen, die, vor allem in Form von Löhnen, Gehältern, Arbeitszeiten und Urlaubsansprüchen, in Tarifverträgen schriftlich geregelt sind. Diese können von Land zu Land unterschiedlich sein. Zum Bilanzstichtag 2025/26 waren im voestalpine-Konzern 36.959 Mitarbeiter:innen (inklusive Lehrlinge), das sind 77,0 %, durch einen Tarifvertrag abgedeckt (2024/25: 38.378 bzw. 77,8 %). Bei Gesellschaften im EWR-Raum betrug die Abdeckungsquote 87,7 % bzw. 32.753 (2024/25: 33.839 bzw. 88,7 %) von insgesamt 37.350 Mitarbeiter:innen (inklusive Lehrlinge). Mit 96,9 % (2024/25: 98,8 %) in Österreich und 64,9 % (2024/25: 65,4 %) in Deutschland ist eine erhebliche Anzahl von Mitarbeiter:innen des Konzerns tarifvertraglich abgedeckt.

Neben den Tarifverträgen werden in vielen Konzerngesellschaften die Interessen der Mitarbeiter:innen durch einen Betriebsrat vertreten. Einen besonderen Stellenwert nehmen dabei Österreich und Deutschland ein, wobei 29.978 (62,4 %) der weltweit beschäftigten 48.010 Mitarbeiter:innen auf diese beiden Länder entfallen. Davon werden in Österreich wie im Vorjahr 98,6 % und in Deutschland 88,1 % der Beschäftigten durch eine:n Betriebsrat:rätin vertreten.

TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNGSQUOTE UND SOZIALER DIALOG

zum Stichtag 31.03.2026,
keine Veränderung zum Vorjahr

2025/26	Tarifvertragliche Abdeckung Mitarbeiter:innen		Sozialer Dialog
	Mitarbeiter:innen – EWR ¹	Mitarbeiter:innen – Nicht-EWR ²	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR ³)
Abdeckungsquote			
0–59 %			
60–79 %	Deutschland		
80–100 %	Österreich		Deutschland, Österreich

¹ Für EWR-Länder mit > 50 Mitarbeiter:innen, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen.

² Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit > 50 Mitarbeiter:innen, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen).

³ Nur für EWR-Länder mit > 50 Mitarbeiter:innen, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen.

S1-9 – Diversitätskennzahlen

OBERSTE FÜHRUNGSEBENE

Die oberste Führungsebene des voestalpine-Konzerns (mit Hauptsitz in Linz) umfasst den Vorstand der voestalpine AG sowie die Geschäftsführungen der Divisionsleitgesellschaften. Am Ende des Berichtsjahres lag der Anteil von Frauen in dieser obersten Führungsebene, gleich wie im Vorjahr, bei 11,1 %.

GESCHLECHTERVERTEILUNG AUF OBERSTER FÜHRUNGSEBENE

	Anzahl 2025/26	Quote 2025/26
Top-Management		
Männlich	16	88,9 %
Weiblich	2	11,1 %
Divers	0	0,0 %
Nicht angegeben ¹	0	0,0 %
Gesamt	18	100,0 %

¹ Kategorie „Nicht angegeben“ wurde im Geschäftsjahr 2025/26 erstmalig erhoben.

ALTERSSTRUKTUR IM KONZERN

Eine ausgewogene Altersstruktur trägt dazu bei, Wissenstransfer zu sichern, altersbedingte Abgänge planbar zu gestalten und personelle Engpässe zu vermeiden. Sie erleichtert es, ausscheidende Mitarbeiter:innen zeitnah zu ersetzen. Voraussetzung dafür ist, dass sich Mitarbeiter:innen mit der voestalpine AG verbunden fühlen und langfristig gehalten werden können. Zum Stichtag 31. März 2026 betrug das Durchschnittsalter der Mitarbeiter:innen ohne Lehrlinge im voestalpine-Konzern 42,2 Jahre (2024/25: 41,7 Jahre).

Die folgende Tabelle zeigt die Altersverteilung der Belegschaft (ohne Lehrlinge):

ALTERSSTRUKTUR DER MITARBEITER:INNEN (OHNE LEHRLINGE)

	Anzahl		Quote	
	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26
Unter 30 Jahre	8.795	8.204	18,4 %	17,6 %
30 bis 50 Jahre	26.517	25.981	55,6 %	55,9 %
Über 50 Jahre	12.412	12.299	26,0 %	26,5 %

S1-10 – Angemessene Entlohnung

Die voestalpine sichert soziale Mindeststandards konzernweit über den Verhaltenskodex. Kapitel 5 Gesellschaftliche Verantwortung enthält unter dem Punkt „Vergütung“ die Verpflichtung, dass die *„Bezahlung den anwendbaren gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen entsprechen und ausreichen muss, um die Grundbedürfnisse der Arbeitskräfte und ihrer Familien zu decken und ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen“*.

Die Umsetzung dieser Vorgabe ist in jeder Konzerngesellschaft sicherzustellen. Die jeweilige Geschäftsführung bestätigt die Einhaltung der Richtlinie alle zwei Jahre mittels Unterschrift. Ab dem Geschäftsjahr 2025/26 werden Stichproben von Gesellschaften einer Überprüfung unterzogen.

Die Stichprobenprüfung umfasste 32 voestalpine-Gesellschaften, die angegeben hatten, dass ihre Mitarbeiter:innen durch keinen Tarifvertrag abgedeckt waren. Die Antworten wurden in Form eines elektronischen Fragenkatalogs erhoben. Die Fragen bezogen sich auf Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards bzw., wenn es keine gesetzliche Regelung gab, auf andere nationale oder internationale Referenzwerte. War kein geregelter Referenzwert vorhanden, so mussten die Gesellschaften den Mindestlohn je Stunde laut Wage Indicator als Referenzwert heranziehen.

In allen Ländern der geprüften Gesellschaften sind die Entgeltzahlungen gesetzlich geregelt. Die Prüfung ergab, dass keine Mitarbeiter:innen der betroffenen Gesellschaften unter dem gesetzlich festgelegten Mindeststandard entlohnt werden.

S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Nachfolgende quantitative Informationen zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz beziehen sich auf die Arbeitskräfte des voestalpine-Konzerns. Angaben zu Fremdarbeitskräften sind gemäß den Übergangsbestimmungen der ESRS noch nicht zu berichten.

Im Geschäftsjahr 2025/26 wurden im voestalpine-Konzern 507 (2024/25: 597) meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert. Die konzernweit einheitlich erhobene Unfallhäufigkeitsquote (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR) gibt die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen je einer Million geleisteter Arbeitsstunden an. Für das Berichtsjahr beträgt sie 6,1 (2024/25: 7,0). Bedauerlicherweise kam es auch zu einem tödlichen Arbeitsunfall eines voestalpine-Mitarbeiters (2024/25: zwei).

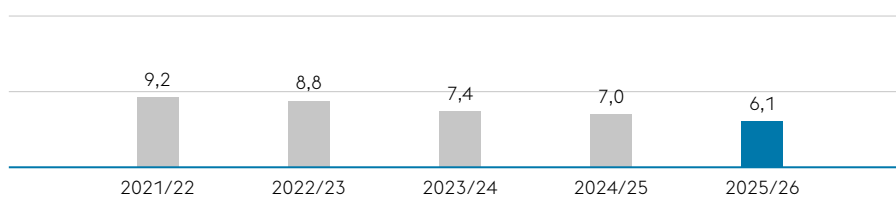
Mittels eines konzernweiten health & safety-Webtools werden auch Beinahe-Unfälle systematisch erfasst. Auf Basis der Analyse der Ereignismeldungen werden bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und dokumentiert.

Dank konsequenter unterstützender health & safety-Maßnahmen in den Divisionen wurde die Zahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren deutlich reduziert. Laufende Präsenzs Schulungen an allen Standorten trugen zur weiteren Senkung der Unfallhäufigkeit im Geschäftsjahr 2025/26 bei.

Die LTIFR-Kennzahl wird konzernweit erhoben und über ein internes System ausgewertet.

ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

jeweils zum Stichtag 31.03.



S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Um eine Darstellung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen im Konzern zu ermitteln, wurde der Gender Pay Gap auf Basis der Jahresgesamtvergütung (fixe und variable Bestandteile sowie Sachbezug), der Sollstunden und der ausbezahlten Überstunden ermittelt. Durch die Sollstunden kann die verfügbare Kapazität von Teilzeitkräften berücksichtigt werden. Damit eine valide Vergleichbarkeit gemessen werden kann, wurden bei den Führungskräften der Vorstand nicht miteinbezogen, da seine Mitglieder nicht zu den Arbeitnehmer:innen zählen.

Auch Lehrlinge sind in der Berechnung nicht enthalten. Das Lehrlingseinkommen stellt eine Ausbildungsvergütung dar, die sich am Ausbildungsfortschritt orientiert und nicht an der tatsächlichen Arbeitsleistung oder am Marktwert. In der voestalpine richtet sich die Höhe des Lehrlingseinkommens ausschließlich nach den jeweils anwendbaren Kollektivverträgen und steht nicht zur freien Disposition zwischen Lehrling und Unternehmen. Weder das Geschlecht noch das Beschäftigungsausmaß von Lehrlingen haben Einfluss auf die Entlohnungsstruktur. Die von den Gesellschaften berichteten Daten wurden zunächst in Landeswährung auf individueller Ebene erfasst und anschließend zum Zweck der Vergleichbarkeit einheitlich in Euro umgerechnet. Im voestalpine-Konzern lag der Gender Pay Gap (ohne Vorstand) bei 15,2 % und ist gegenüber dem Vorjahr¹ (13,5 %) geringfügig um 1,7 %-Punkte gestiegen. Der Unterschied lässt sich unter anderem durch unterschiedliche Einsatzgebiete (Dienstleistungssektor, Produktionsbetriebe, etc.), leichte Reduktion von vorwiegend männlich besetzten Produktionsarbeitsplätzen und die Abfertigungszahlungen für Pensionierungen von männlichen Babyboomern erklären.

¹ Vorjahreswert wurde rückwirkend von 19,8 % auf 13,5 % angepasst (Details siehe BP-2).

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung des Medians aller Mitarbeiter:innen (ohne Vorstand) im Vergleich zur:zum Höchstverdienenden beträgt im Geschäftsjahr 2025/26 1:63,9 (2024/25: 1:64,2).

In die Gesamtvergütung fließen neben dem fixen Bruttogehalt auch variable Entgeltbestandteile und Sachbezugswerte (Dienst-Pkw, Dienstwohnung, freiwillige gewährte Versicherungen) ein. Der Konzern-Median wurde mittels eines statistischen Näherungsverfahrens ermittelt, da für ausländische Gesellschaften systembedingt nur aggregierte Vergütungsdaten vorliegen, während für Österreich vollständige Einzeldaten verfügbar sind. Die Näherung basiert auf landesspezifischen Gewichtungsfaktoren unter Berücksichtigung vergleichbarer Gehaltsniveaus. Eine nachträgliche Plausibilitätsprüfung bestätigte lediglich geringfügige, wirtschaftlich unbedeutende Abweichungen.

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Hinweise zu Compliance- und Menschenrechtsverstößen können anonym oder unter Offenlegung der Identität über unterschiedliche interne und zentrale Meldestellen, wie das Hinweisgeber:innen-System, abgegeben werden. Detailliertere Informationen zu den Kanälen, über die Bedenken geäußert werden können, finden sich in den Kapiteln S1-3 und G1-1.

Im Geschäftsjahr 2025/26 sind 50 Meldungen (2024/25: 24) über die eingerichteten Meldestellen eingelangt. 34 Fälle wurden über das Hinweisgeber:innen-System und 16 Fälle über E-Mail-Postfächer gemeldet. Jeder Fall wurde bewertet und abgehandelt, wobei bei zwei Fällen noch kein Ergebnis vorliegt. Von den 48 kategorisierten Fällen können 13 Fälle (2024/25: 7) der Diskriminierung in Form von Mobbing, Bossing und Nicht-Inklusion zugeordnet werden. 10 Meldungen betreffen fehlende Wertschätzung und 3 Fälle betreffen Verstöße gegen das Arbeitsrecht. 4 Meldungen sind mögliche Verfehlungen im Privatbereich von Mitarbeiter:innen und 18 Fälle betreffen allgemeine Beschwerden. Bereits vor zwei Jahren wurde in einem Fall von Kündigungen ein Gerichtsverfahren eingeleitet, welches noch anhängig ist. Bei keinem der eingelangten 50 Hinweise handelte es sich um eine Form von Menschenrechtsvergehen. Im Geschäftsjahr 2025/26 wurden, wie auch im Vorjahr, keine Geldbußen bzw. Schadenersatzzahlungen aufgrund von Menschenrechtsverletzungen getätigt.

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Informationen über Quellen für ein hohes Maß an Messunsicherheiten und Informationen zur Messung
S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	50a	Mitarbeiter:innen nach Geschlecht	Anzahl der Mitarbeiter:innen (in Köpfen) je Geschlecht, inklusive Lehrlinge und Abrufrkräfte, exklusive Praktikant:innen (Ferialzeit oder aufgrund von Schulausbildungen), freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/ Dissertant:innen	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	50a	Mitarbeiter:innen nach Ländern	Anzahl der Mitarbeiter:innen (in Köpfen) je Land, inklusive Lehrlinge und Abrufrkräfte, exklusive Praktikant:innen (Ferialzeit oder aufgrund von Schulausbildungen), freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/ Dissertant:innen. Nur Deutschland und Österreich inkludiert	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	50b	Mitarbeiter:innen nach Vertragsart und Geschlecht	Unterscheidung zwischen unbefristeten Arbeitsverträgen, befristeten Arbeitsverträgen und Abrufrkräften (z. B. Gelegenheitsbeschäftigte, Null-Stunden-Verträge)	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	50c	Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die das Unternehmen verlassen haben, und die Quote der Fluktuation	Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen (exklusive Lehrlinge), die die Gesellschaft freiwillig (Lösung durch Dienstnehmer:in), im beidseitigen Einverständnis, aufgrund einer Lösung durch die:den Dienstgeber:in, aufgrund des Eintritts in den Ruhestand, aufgrund einer Berufsunfähigkeitspensionierung oder durch Tod extern verlassen haben (keine Übertritte in eine andere voestalpine-Gesellschaft). Durchschnittliche Jahreswerte zum Stichtag 31. März des Vorjahres + 31. März des aktuellen Geschäftsjahres	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	60a	Tarifvertragliche Abdeckung der Arbeitnehmer:innen	Tarifvertragliche Abdeckung in Prozent = Zahl der tarifvertraglich abgedeckten Mitarbeiter:innen in Köpfen/Gesamtzahl Mitarbeiter:innen in Köpfen. Tarifverträge sind definiert als „alle schriftlichen Vereinbarungen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die zwischen einer:einem Arbeitgeber:in, einer Gruppe von Arbeitgeber:innen oder einer oder mehreren Arbeitgeber:innen-Organisationen einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften) andererseits geschlossen werden“.	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	60b	Tarifvertragliche Abdeckung der Arbeitnehmer:innen auf Länderbasis (EWR-Länder)	Die Angabepflichten zu Tarifverträgen im Europäischen Wirtschaftsraum betreffen ausschließlich die voestalpine-Gesellschaften in Österreich und Deutschland, da nur in diesen Ländern die Schwellenwerte gemäß ESRS S1-8 (mindestens 50 Arbeitnehmer:innen und zugleich mindestens 10 % der Gesamtbelegschaft) erreicht werden.	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	63a	Abdeckung durch Arbeitnehmer:innen-Vertretungen auf Länderbasis	Der Begriff „Arbeitnehmervertreter:in“ bezieht sich auf i. von Gewerkschaften oder von Mitgliedern solcher Gewerkschaften gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten benannte oder gewählte Gewerkschaftsvertreter:innen. ii. ordnungsgemäß gewählte Vertreter:innen, die von den Arbeitnehmer:innen der Organisation frei gewählt werden und nicht gemäß den nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Tarifverträgen von der:dem Arbeitgeber:in dominiert oder kontrolliert werden und zu deren Aufgaben nicht Tätigkeiten gehören, die in dem betreffenden Land ausschließlich den Gewerkschaften vorbehalten sind, und die nicht dazu benutzt werden, die Position der betreffenden Gewerkschaften oder ihrer Vertreter:innen zu untergraben.	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Informationen über Quellen für ein hohes Maß an Messunsicherheiten und Informationen zur Messung
S1-9 – Diversitätskennzahlen	66a	Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene	Die oberste Führungsebene definiert sich aus dem Vorstand der voestalpine AG sowie den Geschäftsführungen der Divisionsleitgesellschaften.	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
S1-9 – Diversitätskennzahlen	66b	Altersstruktur der Mitarbeiter:innen	Summe der Mitarbeiter:innen (exklusive Lehrlinge) zum Stichtag 31. März, aufgeteilt in die Altersgruppen: 1) < 30 Jahre, 2) 30–50 Jahre und 3) > 50 Jahre	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
ESRS S1-10 – Angemessen entlohnte Arbeitskräfte	70	Wenn nicht alle Arbeitskräfte des Unternehmens eine angemessene Entlohnung im Einklang mit den geltenden Referenzwerten erhalten, sind die Länder anzugeben, in denen die Arbeitskräfte unter dem geltenden Referenzwert für eine angemessene Entlohnung entlohnt werden, sowie der Prozentsatz der Arbeitskräfte, deren Lohn unter dem Referenzwert des jeweiligen Landes liegt.	Gemäß Verhaltenskodex der voestalpine AG wird im Kapitel 5 Gesellschaftliche Verantwortung unter dem Passus „Vergütung“ festgehalten, dass die Bezahlung der Arbeitskräfte den anwendbaren gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen entsprechen und ausreichen muss, um die Grundbedürfnisse der Arbeitskräfte und ihrer Familien zu decken und ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Diese Konzernrichtlinie ist von allen Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt, einzuhalten.	-
S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	88a	Prozentsatz der Arbeitskräfte, die vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind	Summe der Mitarbeiter:innen der zertifizierten Gesellschaften / Summe der Mitarbeiter:innen der wesentlichen Gesellschaften * 100	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften via Safety Webtool
S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	88b	Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	Summe der Todesfälle » nach Arbeitsunfall mit Todesfolge und » nach arbeitsbedingter Erkrankung (erst ab 2. Berichtsjahr, da Übergangsbestimmung)	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	88c	Zahl und Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	Wird berechnet basierend auf LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate: beschreibt die Unfallhäufigkeit anhand der Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen je Million geleisteter Arbeitsstunden). Berichtsumfang umfasst alle personalführenden Gesellschaften.	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften
S1-16 – Vergütungskennzahlen	97a	Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, d. h. die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Mitarbeiter:innen, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Mitarbeiter	Die Kennzahl wird auf Basis des im Geschäftsjahr ausbezahlten Bruttoverdienstes (fix + variabel) und anfallendem Sachbezug der Mitarbeiter:innen je Mann und Frau berechnet. Die fixe Vergütung wird aus Grundgehalt, Zulagen, Zuschlägen, bezahlten Überstunden, Nebenleistungen, Sonderzahlungen und Pensionsvorsorge ermittelt. Die variable Vergütung wird definiert aus Erfolgsprämie, Zielprämie und sonstigen Prämien. Zu den Sachbezügen zählen Dienst-Pkw, Dienstwohnung und freiwillig gewährte Versicherungen.	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Informationen über Quellen für ein hohes Maß an Messunsicherheiten und Informationen zur Messung
S1-16 – Vergütungskennzahlen	97b	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer:innen	Die Kennzahl wird auf Basis des im Geschäftsjahr ausbezahlten Bruttoverdienstes (fix + variabel) und anfallendem Sachbezug der Mitarbeiter:innen je Mann und Frau berechnet. Die fixe Vergütung wird aus Grundgehalt, Zulagen, Zuschlägen, bezahlten Überstunden, Nebenleistungen, Sonderzahlungen und Pensionsvorsorge ermittelt. Die variable Vergütung wird definiert aus Erfolgsprämie, Zielprämie und sonstigen Prämien. Zu den Sachbezügen zählen Dienst-Pkw, Dienstwohnung und freiwillig gewährte Versicherungen.	Gering
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	103a	Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung einschließlich Belästigung	Anzahl der Fälle, die über die konzernweit eingerichteten Kanäle berichtet werden: Hinweisgeber:innen-System, E-Mail-Adresse der:des konzernweiten Menschenrechtsbeauftragten (Group Sustainability), E-Mail an die konzernweite Compliance-Stelle (Recht, Beteiligungen und Compliance) oder Leitung Group Human Resources	Hinweisgeber:innen-System, sonstige Meldekanäle lt. Verhaltenskodex
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	103b	Zahl der Beschwerden, die über Kanäle von den Arbeitskräften des Unternehmens geäußert wurden (einschließlich Beschwerdemechanismen)	Anzahl der Fälle, die über konzernweit eingerichtete Kanäle hinaus an den Group Compliance Officer, die Leitung Group Sustainability oder die Leitung Group Human Resources berichtet werden	Weitere Meldekanäle lt. Verhaltenskodex bzw. direkte Meldung an Führungskräfte
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	103c	Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	Auflistung der gerichts- oder behördenabhängigen Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierungen inkl. sexueller Belästigung im Litigation Report zum 31.03.2026	Gering
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	104a	Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit Arbeitskräften	Summe der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit Arbeitskräften, die über die konzernweit eingerichteten Kanäle gemäß Punkt 7 des Verhaltenskodex der voestalpine berichtet werden	Unzureichende Weiterleitung von Hinweisen: Wenn eine Meldungsempfänger:in diese nicht an die zuständige konzernweite Stelle weiterleitet, wird der Fall konzernweit nicht erfasst.
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	104b	Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit schwerwiegenden Menschenrechtsvorfällen gegenüber den Arbeitskräften des Unternehmens sowie Abgleich mit dem im Abschluss ausgewiesenen maßgeblichen Betrag	Summe der in der Auflistung der gerichts- oder behördenabhängigen Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierungen inkl. sexueller Belästigung im Litigation Report zum 31.03.2026 angeführten Geldbußen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften	-

ESRS S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die voestalpine bezieht weltweit unterschiedlichste Materialien, Produkte und Dienstleistungen von zahlreichen Lieferant:innen. Ihre Erzeugnisse – meist Halbfertigerzeugnisse – liefert sie an Unternehmen aus verschiedenen Branchen und Ländern. Die Analyse indirekter Auswirkungen und die Steuerung von Risiken entlang der Wertschöpfungskette konzentrieren sich derzeit vor allem noch auf den vorgelagerten Bereich, im Konkreten auf die Lieferkette.

Die Einkaufsgrundsätze orientieren sich an der Konzernstrategie 2030+ und der Nachhaltigkeitsstrategie. Dabei strebt die voestalpine an, (potenzielle) negative Auswirkungen in der Wertschöpfungskette und damit verbundene Risiken für das Unternehmen zu minimieren.

Im Lieferkettenmanagement erfasst die voestalpine unter anderem arbeits- und menschenrechtliche Auswirkungen, die mit den Aktivitäten von Lieferant:innen verbunden sind. Das Unternehmen verfolgt einen risikobasierten Ansatz, der branchenspezifische und länderspezifische Risiken berücksichtigt. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf Lieferant:innen, die Rohstoffe und Vorprodukte wie Erze, Legierungen und weitere Metalle erzeugen. Im Rahmen der Vorbereitung auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) soll der bestehende Due-Diligence-Prozess kontinuierlich ausgeweitet und ein konzernweites Management der Sorgfaltspflicht umgesetzt werden. Dies umfasst auch die Erarbeitung von Rollen, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.

Verletzungen von Arbeits- oder Menschenrechten – etwa durch Kinder- oder Zwangsarbeit – können unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen mit sich ziehen. Bei Verletzungen drohen Sanktionen, Reputationsverluste und daraus resultierend der Verlust von Kund:innen. Diese Auswirkung wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich eingestuft (siehe ESRS 2, Angabe IRO-1). Eine Übersicht über alle wesentlichen IROs findet sich in der Angabe SBM-3 im Kapitel ESRS 2. Die nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-(Unter)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Arbeitnehmerrechte und -bedingungen in der Wertschöpfungskette	○ Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	In der Wertschöpfungskette der voestalpine können Arbeitnehmer:innen tätig sein, die schlechten oder missbräuchlichen Arbeitsbedingungen und Diskriminierung ausgesetzt sind, wie z. B. niedrige Löhne, lange Arbeitszeiten, unsichere oder ungesunde Umgebungen sowie Zwangs- oder Kinderarbeit.	>>>	●●●●	Arbeitskräfte in der Lieferkette, lokale Gemeinschaften Lieferant:innen Gesetzgeber:innen Lokale, nationale und internationale Behörden

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung ● tatsächlich negative Auswirkung ○ potenziell positive Auswirkung ○ potenziell negative Auswirkung + Chance ! Risiko

>>> vorgelagert >>> eigener Betrieb >>> nachgelagert ●○○○ < 1 Jahr ●●○○ 1-5 Jahre ●○○● 5-10 Jahre ○○○● 10+ Jahre

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Die voestalpine verpflichtet sich zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Diese Verpflichtung gilt nicht nur für die eigenen Gesellschaften, sondern auch für Geschäftspartner:innen. Die Anforderungen an sie sind im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen festgelegt, der zusammen mit dem Due Diligence User Manual (Details siehe G1-2), der Human Rights Policy (Details siehe S1-1), der Einkaufsrichtlinie des Konzerns, den „Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB)“ sowie der Roadmap Nachhaltige Lieferkette die Grundlage für eine verantwortungsbewusste Zusammenarbeit und die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette bildet.

Diese Richtlinien der voestalpine zur Reduzierung von (potenziellen) negativen Auswirkungen in der Lieferkette berücksichtigen sowohl rechtliche Vorgaben als auch internationale Rahmenwerke wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Prinzipien des UN Global Compact, die Internationale Menschenrechtscharta und das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die wichtigsten international anerkannten Rahmenwerke für die Umsetzung der menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflicht, mit denen die genannten Konzepte im Einklang stehen.

ÜBERBLICK ÜBER INTERNATIONAL ANERKANNTE RAHMENWERKE FÜR DIE MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT

Organisation	Leitlinie	Details
United Nations (UN)	UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)	<ul style="list-style-type: none"> » Grundlegender Rahmen für Unternehmensverantwortung und Menschenrechte » Leitfaden für Unternehmen, Regierungen und die Zivilgesellschaft bei ihren Bemühungen zur Vermeidung und Bewältigung des Risikos negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte
International Labor Organization (ILO)	Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work	<ul style="list-style-type: none"> » Zuständige Stelle für die Festlegung und Einhaltung internationaler Arbeitsnormen und die Förderung der Grundrechte am Arbeitsplatz
Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)	OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct	<ul style="list-style-type: none"> » Bietet praktische Anleitung in Schlüsselbereichen wie Klimawandel, Biodiversität, Technologie, Unternehmensintegrität und Sorgfaltspflicht in der Lieferkette » Verweist auf andere internationale Standards sowie auf internationale Verpflichtungen und Regelwerke (z. B. Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, Pariser Abkommen) » Repräsentiert ein gemeinsames Verständnis von Regierungen und Stakeholder:innen in Bezug auf die Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln

VERHALTENSKODEX FÜR GESCHÄFTSPARTNER:INNEN UND ALLGEMEINE EINKAUFSBEDINGUNGEN (AEB)

Im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen und den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der voestalpine (AEB), die für alle Lieferant:innen gelten, sind zahlreiche Kriterien verankert, die eine nachhaltige Beschaffung fördern und insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte sicherstellen sollen. Etwaige Abweichungen bzw. Nicht-Einhaltungen in Bezug auf die international anerkannten Rahmenwerke, wie beispielsweise die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte oder die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, können über das etablierte Beschwerdeverfahren gemeldet werden.

Aufgrund gestiegener rechtlicher Anforderungen und der damit verbundenen Berichtspflichten hat die voestalpine 2024 ihren Ansatz zur Nachweispflicht in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards für alle Einkaufsaktivitäten vereinheitlicht und in ihrer Einkaufsrichtlinie entsprechende Vorgaben festgeschrieben. Die Überwachung der Einhaltung der oben angeführten internationalen Rahmenwerke erfolgt somit auch auf Basis der Einkaufsrichtlinie des Konzerns.

Die aktuell gültige Fassung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen wurde Ende des Geschäftsjahres 2022/23 vom Vorstand der voestalpine AG verabschiedet. Dieser Kodex definiert die Grundsätze und Anforderungen der voestalpine und soll sicherstellen, dass die Geschäftspraktiken der Geschäftspartner:innen mit den Werten des Unternehmens sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften übereinstimmen.

- » Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung
- » Gesellschaftliche Verantwortung
- » Umwelt & Klimaschutz
- » Lieferkettenmanagement
- » Meldung von Fehlverhalten
- » Kooperation und Mitwirkung

Die Geschäftspartner:innen sind dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter:innen und direkten Lieferant:innen davon in Kenntnis zu setzen, dass sie Fehlverhalten und Verstöße gegen die Vorgaben des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen auch über das Hinweisgeber:innen-System der voestalpine melden können.

EINKAUFSRICHTLINIE

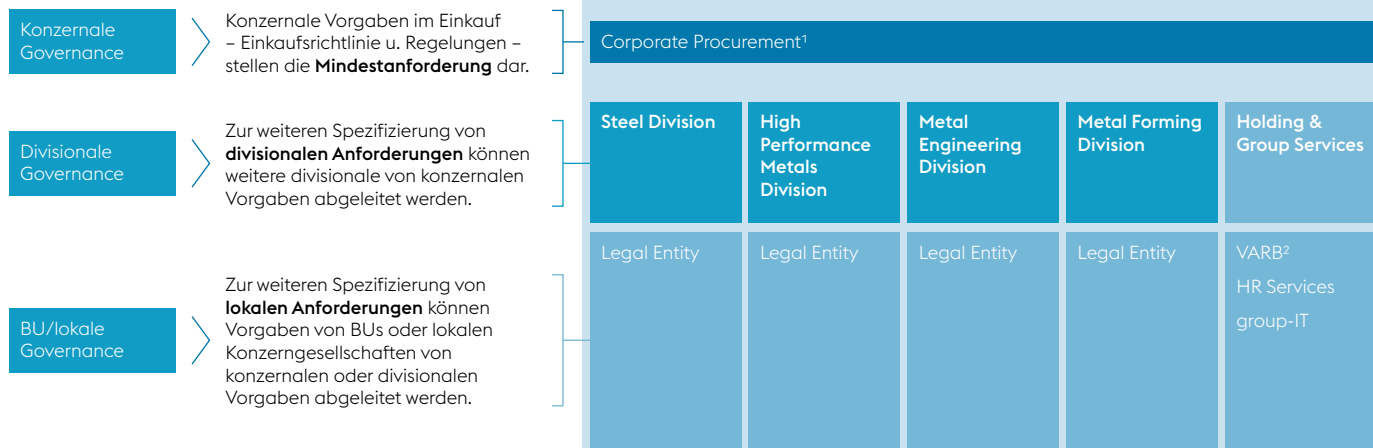
Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette und die damit verbundenen Maßnahmen zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Arbeitskräfte werden innerhalb der bestehenden Einkaufsorganisationen umgesetzt. Hierfür werden kontinuierlich personelle und organisatorische Ressourcen bereitgestellt. Eine getrennte Erfassung der spezifisch für diesen Zweck eingesetzten Ressourcen erfolgt derzeit nicht.

Für den konzernalen Einkauf besteht ein klar definierter Governance-Rahmen (siehe Abbildung unten), der die Durchdringungsprinzipien und die Umsetzungsverantwortung innerhalb der Organisation regelt.

GOVERNANCE-RAHMEN DER KONZERNALEN EINKAUFSSTRUKTUR

„KASKADENPRINZIP“

(das im Rahmen der konzernalen Vorgaben im Einkauf Anwendung findet)



¹ Unterstützt die konzernale Einkaufsstruktur und übernimmt die Steuerfunktion für relevante Tochtergesellschaften der voestalpine AG.

² voestalpine Rohstoffbeschaffungs GmbH

Die Einkaufs-Governance folgt einem Kaskadenprinzip: Der Konzern definiert auf oberster Ebene verbindliche Mindeststandards und -vorgaben. Nachgeordnete Organisationseinheiten müssen sich innerhalb dieses Rahmens bewegen und die Vorgaben der jeweils übergeordneten Ebene einhalten.

Die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft ist dafür verantwortlich, die konzernweiten und divisionalen Einkaufsrichtlinien umzusetzen, bei Bedarf unter Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten oder gesetzlicher Anforderungen anzupassen und die erforderlichen organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen. Zudem muss in jeder Konzerngesellschaft schriftlich dokumentiert sein, in welcher Form der Einkauf strukturiert und geregelt ist.

Als weitere Maßnahme im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette gilt die Integration des Themenblocks Nachhaltigkeit in das Schulungsprogramm der konzernalen Einkaufsstruktur (purchasing power academy). Weitere Informationen dazu siehe Kapitel S1-4.

Entsprechend den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz hat die voestalpine in jeder betroffenen deutschen voestalpine-Gesellschaft die neue Funktion der:des Menschenrechtsbeauftragten eingerichtet. Darüber hinaus wurde auf Konzernebene die Leitung der Konzernnachhaltigkeit zur Menschenrechtsbeauftragten des voestalpine-Konzerns ernannt.

ROADMAP NACHHALTIGE LIEFERKETTE

In den letzten Geschäftsjahren wurde ein Strategieplan zur Sicherstellung von Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette erstellt, und die darin definierten Etappenziele (siehe Abbildung) wurden konsequent verfolgt und umgesetzt. Der Strategieplan wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

ROADMAP DER voestalpine ZU NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN



KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung durch Kund:innen, Selbst-abholer:innen)	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	<ul style="list-style-type: none"> » Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern » Verhaltenskodex sowie Menschenrechtscharta, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet und auf der Website: https://www.voestalpine.com/compliance
	Due Diligence User Manual	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung durch Kund:innen, Selbst-abholer:innen)	Procurement Board	<ul style="list-style-type: none"> » Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt » Interne Kommunikation an alle Nutzer:innen

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	Human Rights Policy	Eigener Betrieb Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte) Vorgelagerte Wertschöpfungskette (Geschäftspartner:innen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette)	Leitung Group Sustainability	» Auf der Website verfügbar
	Einkaufsrichtlinie	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise Abdeckung des eigenen Betriebs Teilweise Abdeckung der nachgelagerten Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung und Selbstabholer:innen)	Board des Einkaufs	» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt » Kommunikation an procurement@voestalpine.com
	Allgemeine Einkaufsbedingungen (AEB)	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Board des Einkaufs	» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt
	Roadmap Nachhaltige Lieferkette	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Board des Einkaufs	» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt » Kommunikation an procurement@voestalpine.com

S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

Die voestalpine verfügt derzeit – abgesehen vom Hinweisgeber:innen-System, das auch von den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette genutzt werden kann – über keinen standardisierten Prozess zu deren Einbeziehung. In Vorbereitung auf die Anforderungen der CSDDD wird aktuell ein derartiges Verfahren entwickelt. Solange es noch kein formales Verfahren gibt, werden Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette im Anlassfall, z. B. bei Verdacht auf Verstöße, einbezogen.

S2-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

VORLIEGEN EINES BESCHWERDEVERFAHRENS

Ergänzend zum risikobasierten Due-Diligence-Prozess hat die voestalpine als Beschwerdeverfahren ein auf der Website verfügbares, anonymes Hinweisgeber:innen-System eingerichtet und setzt bei Bedarf situationsabhängige Maßnahmen zur Abhilfe und Wiedergutmachung. Das Hinweisgeber:innen-System steht nicht nur den eigenen Mitarbeiter:innen, sondern auch den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette und anderen Stakeholder:innen-Gruppen offen, um mögliche Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben oder unternehmensinterne Regelwerke – wie etwa den Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen der voestalpine – zu melden.

Geschäftspartner:innen verpflichten sich gemäß den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) und dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen, ihren eigenen Mitarbeiter:innen und direkten Lieferant:innen die Möglichkeit zur Nutzung des voestalpine-Hinweisgeber:innen-Systems bekannt zu machen. Das System leistet somit einen Beitrag zur Identifikation potenzieller negativer Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Soweit keine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung eines Hinweisgeber:innen-Systems besteht, empfiehlt die voestalpine ihren Geschäftspartner:innen, ein entsprechendes System bereitzustellen, das sowohl offene als auch anonyme Meldungen zulässt.

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt.

Darüber hinaus werden derzeit keine weiteren Maßnahmen gesetzt, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu informieren, auf welchem Weg sie Anliegen bzw. Beschwerden melden können. Es wird derzeit nicht erhoben, ob die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette diese Strukturen oder Verfahren in Bezug auf Beschwerdemechanismen kennen und ihnen vertrauen. Die voestalpine arbeitet derzeit an der Einführung eines allgemeinen Verfahrens zur Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, um den Dialog und die Kommunikation langfristig zu stärken.

Nähere Informationen zum Hinweisgeber:innen-System finden sich im Kapitel G1-1.

Im Geschäftsjahr 2025/26 sind über das Hinweisgeber:innen-System oder andere Kommunikationskanäle, wie im Vorjahr, keine Meldungen über Verstöße in Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (z. B. Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen) eingegangen.

S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

FRAGEBOGEN ZUR LIEFERANT:INNEN-SELBSTAUSKUNFT/ SUPPLIER ASSESSMENT QUESTIONNAIRE (SAQ)

Lieferant:innen, die als potenziell hoch- oder mittel-risikoreich eingestuft werden, unterliegen einer weitergehenden Risikobewertung mittels Supplier Assessment Questionnaire (SAQ). Der SAQ spiegelt die im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen der voestalpine definierten Anforderungen wider und verfolgt folgende Ziele:

- » Identifizierung konkreter Menschenrechts- und Umweltrisiken
- » Einholung von Informationen und Nachweisen zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen
- » Ableitung gezielter Maßnahmen zur Lieferant:innen-Entwicklung einschließlich weiterer Überprüfungen des Lieferant:innen-Risikos wie z. B. Vor-Ort-Audits

Mit dem SAQ werden Informationen im Zusammenhang mit den folgenden Themen erhoben:

- » Compliance
- » Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- » Umwelt- und Klimaschutz
- » Management der Lieferkette
- » Meldung von Fehlverhalten

Die Struktur des Fragebogens basiert auf den geforderten Informationen und Nachweisen (siehe nachfolgende Tabelle). Dazu gehören: Grundsatzdokumente (z. B. Richtlinien), Dokumentationen bestehender Managementsysteme (z. B. diverse ISO-Zertifizierungen), Informationen zur Kommunikation (Inhalte und Kanäle), KPIs und weitere Informationen zu spezifischen Themen (z. B. Beschaffung von Konfliktmineralien und Existenz von Klimazielen).

SAQ-STRUKTUR MIT BEISPIELFRAGEN UND DEREN ZWECK

Thema	Beispielfrage	Zweck
Policy/Richtlinien	Verfügt Ihr Unternehmen über eine formelle Richtlinie (z. B. einen Verhaltenskodex), die die Anforderungen des voestalpine-Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen beinhaltet?	Richtlinien zeigen, dass das Unternehmen sich zu einem bestimmten Thema verpflichtet und ein Konzept verfolgt (Grundsätze und Werte, Referenzen, Ziele usw.).
Management-ansatz/-system	Verfügt Ihr Standort über ein Umwelt-managementsystem?	Managementsysteme zeigen das Vorhandensein von formalen Prozessen.
Kommunikation	Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter:innen Ihren internen Leitfaden/Verhaltenskodex oder andere Richtlinien zum Umwelt- und Klimaschutz kennen und einhalten?	Die Kommunikation stellt sicher, dass die Leitlinien/Richtlinien und Verfahren bekannt sind, umgesetzt und befolgt werden.
KPIs/weitere Informationen	Hat Ihr Unternehmen Reduktionsziele für CO ₂ -Emissionen im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette definiert, um auf die Ziele des Pariser Klimaabkommens (1,5°-Ziel) hinzuarbeiten?	Interne KPIs zeigen Engagement und Beweise für die Umsetzung der Politik.

Bei Bedarf unterstützt die voestalpine die Geschäftspartner:innen bei der Umsetzung der Anforderungen. Wo notwendig, werden Schulungsmaßnahmen für Lieferant:innen oder Vor-Ort-Besuche durchgeführt, um das Verständnis zu fördern und die Umsetzung wirksamer Verbesserungsmaßnahmen sicherzustellen. Das setzt die Kooperation und Mitwirkung der Geschäftspartner:innen voraus.

ENTWICKLUNG VON LIEFERANT:INNEN

Die Einbindung und aktive Beteiligung von Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen ist zentral, um die Einhaltung des voestalpine-Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen sicherzustellen. Im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses werden insbesondere risikobehaftete Lieferant:innen mit unzureichender Nachhaltigkeitsleistung gezielt bei der Behebung identifizierter Schwächen und der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen unterstützt. Die Nachbereitung der Leistungsbewertung trägt dazu bei, notwendige Veränderungen besser zu verstehen und umzusetzen. Dieser Prozess ist Bestandteil des umfassenderen Lieferant:innen-Entwicklungsprogramms der voestalpine, das auf eine kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung abzielt.

Wie in der folgenden Tabelle dargestellt, ergänzen Lieferant:innen-Schulungen, Kapazitätsaufbau sowie Zusammenarbeit und Engagement die Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung von Lieferant:innen.

ÜBERSICHT ÜBER MASSNAHMEN ZUR LIEFERANT:INNEN-ENTWICKLUNG

Lieferant:innen-Schulung und Kapazitätsaufbau	Unterstützung der Lieferant:innen bei der Verbesserung ihrer Praktiken durch Schulung und Beratung. Dies kann Schulungen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltmanagement und verantwortungsvollem Geschäftsgebaren umfassen. Der Aufbau von Kapazitäten umfasst beispielsweise die Hilfe bei der Lösung spezifischer Probleme der Lieferant:innen durch die Bereitstellung von Fachwissen oder Unterstützung bei der Umsetzung nachhaltiger Praktiken.
Zusammenarbeit und Engagement	Die Zusammenarbeit mit Stakeholder:innen, einschließlich Lieferant:innen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Branchenverbänden und Regierungsbehörden, ist für die Bewältigung systemischer Probleme und die Förderung positiver Veränderungen unerlässlich.

Bei Verstößen oder mangelnder Kooperationsbereitschaft behält sich die voestalpine vor, geeignete Maßnahmen (Abhilfe- und Vergeltungsmaßnahmen) zu ergreifen, die in letzter Konsequenz bis zur Aussetzung oder Beendigung der Lieferbeziehung führen können.

Die Kommunikation mit den Lieferant:innen zur Erhebung der Antworten, die Auswertung der Fragebögen sowie die Erstellung von Maßnahmenplänen erfolgen kollaborativ über ein nutzungsfreundliches IT-System.

CSDDD-PROJEKTUMSETZUNG

Weitere wesentliche Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette werden im Rahmen der CSDDD-Projektumsetzung gesetzt. Forciert werden sollen die Ausweitung der Sorgfaltspflichtenprozesse samt Veränderungsmanagement für die Einkaufs-Governance und das Screening von Lieferant:innen.

Die voestalpine schafft derzeit die Voraussetzungen, um den bislang auf Gesellschaften mit Verpflichtungen nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beschränkten Due-Diligence-Prozess schrittweise auf den gesamten Konzern und alle Lieferant:innen auszuweiten. Eine zentrale Voraussetzung für das konzernweite Management der Sorgfaltspflicht ist der Aufbau einer umfassenden Datenbank, die eine systematische Analyse und Steuerung der Risiken ermöglicht. In einem zweiten Schritt erfolgt die weltweite Harmonisierung und Konsolidierung der Due-Diligence-Maßnahmen, um eine einheitliche Umsetzung innerhalb des Konzerns sicherzustellen.

Einen Ansatzpunkt bietet das bestehende Supplier Lifecycle Management der voestalpine. Dieses umfasst einen mehrstufigen Prozess zum Aufbau, zur Aufrechterhaltung und zur Weiterentwicklung von Beziehungen zu Lieferant:innen. Der Fokus liegt auf folgenden Aspekten:

- » Sicherstellung der Lieferant:innen- und Lieferqualität
- » Vermeidung und Management von Risiken und Bedrohungen
- » Aufbau eines transparent bewerteten Pools qualifizierter Lieferant:innen
- » Einhaltung von ESG- und Nachhaltigkeitskriterien

Neue Lieferant:innen werden risikobasiert und schrittweise in die Datenbank aufgenommen. Die Entwicklung der Lieferant:innen erfolgt über eine klassische Lieferant:innen-Beurteilung. Alle relevanten Lieferant:innen werden einmal pro Jahr als A-, B-, C- oder D-Lieferant:innen eingestuft. Je nach Warengruppe fließen unterschiedliche Kriterien in die Bewertung ein – etwa Umwelt- und Qualitätsmanagement, soziales Engagement, Innovationskraft, Flexibilität oder Termintreue. A- und B-Lieferant:innen werden im Beschaffungsprozess bevorzugt berücksichtigt. Mit C- und D-Lieferant:innen werden gezielte Korrekturmaßnahmen festgelegt, die innerhalb eines definierten Zeitraums umzusetzen sind. Ihre Umsetzung wird beispielsweise im Rahmen von Folgebeurteilungen oder im Austausch mit den verantwortlichen Einkaufsfunktionen überprüft.

Auf Basis der initialen Risikobewertung fordert die voestalpine von risikobehafteten Geschäftspartner:innen gezielt ergänzende Nachweise an, inwieweit sie die Vorgaben des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen erfüllen. Dies geschieht mittels eines Fragebogens zur Selbstbewertung (Supplier Assessment Questionnaire; SAQ). Dabei werden Aufgaben, Zuständigkeiten, Strategien, Managementsysteme und Leistungsindikatoren (KPIs) in Bezug auf die Inhalte des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen abgefragt und von der voestalpine überprüft.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Maßnahme	Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Erhebliche Ausgaben (falls relevant) / sonstige Anmerkungen
Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	CSDDD-Projektumsetzung	April 2025–März 2028	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Überwachung durch KPI zum Anteil nachhaltiger Lieferant:innen
	Fragebogen zur Lieferant:innen-Selbstauskunft (SAQ)	Laufend	Vorgelagerte und teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette bei Lieferant:innen mit hohem Risikoprofil	Kommunikation an procurement@voestalpine.com
	Integration des Themenblocks Nachhaltigkeit in das Schulungsprogramm der konzernalen Einkaufsstruktur (purchasing power academy)	Laufend	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette Alle Einkäufer:innen	Kommunikation an procurement@voestalpine.com

KENNZAHLEN UND ZIELE

S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die voestalpine hatte sich das Teilziel gesetzt, bis Ende 2025 mindestens 70 % des gesamten Konzern-einkaufsvolumens – einschließlich 100 % aller maßgeblichen Rohstofflieferungen – nach einem festgelegten Prozess im Hinblick auf die Anwendung definierter Nachhaltigkeitskriterien zu überprüfen. Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025/26 konnte für bereits 72,5 % des Zukaufsvolumens (2024/25: 35 %) nachgewiesen werden, dass der Verhaltenskodex angenommen wurde. Darüber hinaus wurden weitere Lieferant:innen gemäß den Nachhaltigkeitskriterien überprüft, die derzeit noch nicht in konkrete Zielsetzungen einfließen. Aus dem erläuterten Teilziel resultiert die zentrale Zielsetzung der Steigerung des Anteils nachhaltiger Lieferant:innen.

Im Rahmen der Sorgfaltsprüfung liegt der Schwerpunkt auf Lieferant:innen mit erhöhter Relevanz für potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette. Dazu zählen jene risikobehafteten Lieferant:innen, die auf Basis der Risikoanalyse als mittel- oder hochrisikobehaftet eingestuft werden, sowie wiederkehrende Lieferant:innen unter Berücksichtigung des Einkaufsvolumens. Die Überprüfung dieser Lieferant:innen dient der systematischen Identifikation potenzieller negativer Auswirkungen, etwa im Zusammenhang mit der Achtung grundlegender Arbeits- und Menschenrechte. Die gezielte Priorisierung dieser Lieferant:innen-Gruppen ermöglicht eine wirksame Steuerung von Maßnahmen im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht und unterstützt die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung in der Lieferkette.

ZIEL: STEIGERUNG DES ANTEILS NACHHALTIGER LIEFERANT:INNEN

KPI	Anteil der risikobehafteten Lieferant:innen, welche den voestalpine-Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen akzeptieren	
EINHEIT	in Prozent	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
n. a. 2021	72,5 % des Zukaufsvolumens Geschäftsjahr 2025/26	100 % 2029
Verantwortlichkeit & Monitoring	Board des Einkaufs	
Umfang	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	
Stakeholder:innen	Wiederkehrende Lieferant:innen (unter Berücksichtigung des Bestellvolumens)	
Adressiertes IRO	Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	
Bezug zu Konzept	Alle Konzepte von S2	

Dadurch sollen Risiken im Zusammenhang mit der Einhaltung von Vorschriften, der Gefährdung oder Verletzung von Menschenrechten sowie in Bezug auf Umweltauswirkungen reduziert und gleichzeitig die definierten Nachhaltigkeitskriterien erreicht werden.

Die Überprüfung umfasst die Beurteilung, ob Lieferant:innen den Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen akzeptierten und somit die festgelegten Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Die Festlegung und Verfolgung der Nachhaltigkeitskriterien erfolgten auf Basis interner Analysen und regulatorischer Anforderungen. Eine direkte Einbindung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette oder ihrer Vertreter:innen ist dabei bislang nicht vorgesehen.

Die voestalpine ist sich bewusst, dass die Akzeptanz des Verhaltenskodex allein keine Aussage über die tatsächliche Einhaltung der darin enthaltenen Anforderungen erlaubt. Das Ziel ist daher als grundlegende Steuerungs- und Eintrittsvoraussetzung zu verstehen und wird zukünftig durch vertiefende Sorgfaltsmaßnahmen ergänzt.

ESRS S3 BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN

In diesem Kapitel werden die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten auf die betroffenen Gemeinschaften beleuchtet. Es wird aufgezeigt, wie die Interessen und Bedürfnisse dieser Gemeinschaften berücksichtigt und welche Maßnahmen ergriffen werden, um sowohl positive Effekte zu fördern als auch mögliche Herausforderungen frühzeitig zu adressieren.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-(Unter)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Betroffene Gemeinschaften	● Engagement mit betroffenen Gemeinschaften	Die voestalpine engagiert sich karitativ und arbeitet mit den von ihren Aktivitäten betroffenen Gemeinschaften zusammen und bindet diese in ihre Aktivitäten, Auswirkungen und Pläne ein. Zudem trägt das Unternehmen zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Gemeinden bei, indem es Arbeitsplätze schafft (Linz, Donawitz, Kapfenberg). Als sichere Arbeitgeberin sorgt die voestalpine für wirtschaftliche Stabilität in vielen Gemeinden rund um ihre Standorte.	>>>	●●●●	Direkte Anrainer:innen Mitarbeiter:innen sowie Betriebsrat und Gewerkschaften Politik (national, international) Bildungseinrichtungen und Forschung (NGOs, NPOs) Interessenvertretungen Energieversorger

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung ● tatsächlich negative Auswirkung ○ potenziell positive Auswirkung ○ potenziell negative Auswirkung + Chance ! Risiko
>>> vorgelagert >> eigener Betrieb >>> nachgelagert ●○○○ < 1 Jahr ●●○○ 1-5 Jahre ○●○○ 5-10 Jahre ○○○● 10+ Jahre

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

Transparenz, Ehrlichkeit, Respekt und Vertraulichkeit sind zentrale Werte, an denen sich die voestalpine im Dialog mit ihren Interessengruppen orientiert. Die Grundsätze zum Umgang mit betroffenen Gemeinschaften sind in konzernweit gültigen Richtlinien geregelt, die auch integrierter Bestandteil der Managementsysteme exponierter Standorte und Gesellschaften sind.

» Verhaltenskodex für die Interessenvertretung (Lobbying-Verhaltenskodex)

Dieser Kodex legt klare und transparente Regeln für interessenpolitische Aktivitäten der voestalpine fest. Er definiert den Umgang mit Stakeholder:innen, einschließlich betroffener Gemeinschaften an großen Konzernstandorten in Österreich, auf europäischer sowie auf internationaler Ebene und steht im Einklang mit dem österreichischen Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz. (Nähere Informationen dazu finden sich in G1-1.)

» **Kommunikationsrichtlinie**

Die Richtlinie regelt zentrale Aspekte der internen und externen Kommunikation der voestalpine. Dazu zählen die Erfüllung der Informationspflichten eines börsennotierten Unternehmens, die Zusammenarbeit mit Medien, Sponsoring, die direkte Kommunikation mit betroffenen Gemeinschaften über Online- und Social-Media-Kanäle sowie der Umgang mit Besuchen von Politiker:innen und Wirtschaftsdelegationen. Die Richtlinie enthält außerdem ein eigenes Kapitel zur Krisenkommunikation. Ergänzende standortspezifische Verfahrensanweisungen sollen eine rasche und situationsgerechte Reaktion ermöglichen – insbesondere im Krisenfall – und regeln in diesem Zusammenhang Abläufe und Zuständigkeiten für die externe Kommunikation.

» **HR-Strategie 2030+**

Die HR-Strategie 2030+ verfolgt das Ziel, die Position der voestalpine als attraktive Arbeitgeberin zu stärken und durch die Gewinnung, Entwicklung und langfristige Bindung qualifizierter und motivierter Mitarbeiter:innen einen entscheidenden Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu leisten (siehe S1-1). Durch die strategische Verankerung von zentralen Handlungsfeldern im Konzern – wie Lehrlingsausbildung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Female Empowerment sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – schafft die voestalpine ein sicheres Arbeitsumfeld, welches über die Unternehmensgrenzen hinaus positiv auf die betroffenen Gemeinschaften wirkt und zur wirtschaftlichen Stabilität in den Standortregionen beiträgt. Der volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Beitrag der voestalpine wird, wie in ESRS 2 SBM-3 – S3 angeführt, auf einer eigenen Website transparent dargestellt.

Wie bereits im Kapitel S1-1 dargelegt, verpflichtet sich die voestalpine uneingeschränkt zur Wahrung der Menschenrechte und stützt sich dabei auf die Internationale Menschenrechtscharta, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie den UN Global Compact. Dies ist auch im Verhaltenskodex der voestalpine sowie in der Human Rights Policy verbindlich festgeschrieben. Im Geschäftsjahr 2025/26, wie auch im Vorjahr, wurden keine Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen die genannten Guidelines und Leitprinzipien gemeldet.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Engagement mit betroffenen Gemeinschaften	Verhaltenskodex für die Interessenvertretung der voestalpine (Lobbying-Verhaltenskodex)	Eigener Betrieb Externe Lobbyist:innen	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	<ul style="list-style-type: none"> » Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern » Verfügbar in deutscher und englischer Sprache im Intranet und auf der Website: https://www.voestalpine.com/compliance
	Kommunikationsrichtlinie	Eigener Betrieb	Verantwortlichkeit & Monitoring: Leitung Group Communications	<ul style="list-style-type: none"> » Berücksichtigt Kommunikation mit Externen (Politiker:innen-Besuche, Presse, Medienarbeit, Social Media etc.) » Verfügbar im Intranet
	HR-Strategie 2030+	Eigener Betrieb Alle Mitarbeiter:innen Spezifische Interessengruppen: Frauen	HR-Board	<ul style="list-style-type: none"> » Einhaltung der Charta der Vielfalt » Einbeziehung von Stakeholder:innen durch Umfeldanalyse und laufend in Arbeitsgruppen und Competence Teams » Kommunikation auf Mitarbeiter:innen-Seiten, im externen Podcast und in Aufsichtsratssitzungen

S3-2 – Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen

Die voestalpine verfolgt eine umfassende, strukturierte und standortübergreifende Stakeholder:innen-Kommunikation, die sowohl konzernweite Prozesse als auch den direkten Dialog mit lokalen Anspruchsgruppen umfasst. Kurzfristige oder nicht vorhersehbare Ereignisse auf betroffene Gemeinschaften werden im Wesentlichen durch die bestehenden direkten oder indirekten Meldesysteme abgedeckt (etwa bei durch technische Gebrechen oder bestimmte Fahrensweisen verursachte Lärm- oder Emissionsentwicklung). Dazu sind auch Regelungen zur Notfallkommunikation an exponierten Standorten implementiert. Darüber hinausgehende Stakeholder:innen-Aktivitäten werden regelmäßig, typischerweise zu Beginn eines Kalenderjahres mit unterjähriger Aktualisierung, von den zuständigen Fachbereichen sowie Group Public Affairs unter Einbeziehung von Fachexpert:innen der betroffenen Gesellschaften geplant. Die Endverantwortung für und die Freigabe von Stakeholder:innen-Dialogen obliegt dem:der zuständigen Vorstandsvorsitzenden bzw. dem verantwortlichen Vorstandsmitglied. Der Fortschritt wird laufend evaluiert und die Maßnahmen werden gegebenenfalls angepasst.

Unter Berücksichtigung der dezentralen, globalen Struktur der voestalpine bei gleichzeitig erforderlicher Steuerung auf Konzernebene sowie der bestehenden Standards zur Stakeholder:innen-Kommunikation soll der Prozess in der Praxis einerseits eine möglichst effiziente, unbürokratische und rasche Umsetzung ermöglichen und andererseits eine über alle wesentlichen Stakeholder:innen-Gruppen koordinierte und konsistente Kommunikation sicherstellen. Der nachfolgend beschriebene Prozess konkretisiert die zuvor dargestellte Arbeitsweise, in der spezifische Aktivitäten entwickelt, abgestimmt und umgesetzt werden.

PHASE 1: STAKEHOLDER:INNEN-MAPPING

In diesem Schritt wird festgelegt, welche Stakeholder:innen in welchem Ausmaß von potenziellen Auswirkungen betroffen sind, und deren Einbeziehung gegebenenfalls priorisiert. Ein Beispiel dafür ist die Umweltverträglichkeitsprüfung zur Ertüchtigung der Stromleitungsnetze im Zusammenhang mit der ersten Stufe von greentec steel (Ausbau von 110 auf 220 kV): Hier wurden die wesentlichen betroffenen lokalen Gemeinschaften und ihre potenziellen Einwendungen frühzeitig identifiziert, um gemeinsam mit Behörden und Projektpartner:innen die weiteren Aktivitäten zu planen.

PHASE 2: STAKEHOLDER:INNEN-KOMMUNIKATION

Die Kommunikation mit Stakeholder:innen ist konzernweit als Querschnittsfunktion organisiert. Für einen konsistenten Außenauftritt gegenüber Anspruchsgruppen arbeitet die Fachabteilung Group Public Affairs unter anderem mit den Bereichen Group Sustainability, Forschung & Entwicklung, dem konzernalen Energienetzwerk und dem Betriebsrat zusammen. Hierzu gibt es periodische Austauschformate, beispielsweise im Rahmen wiederkehrender Treffen mit den oben genannten Abteilungen. Dabei dienen diese Formate nicht nur der internen Koordination, sondern auch der Reflexion externer Perspektiven: Erkenntnisse, Anliegen und Erwartungen aus dem Dialog mit Stakeholder:innen werden in die fachlichen Diskussionen und Entscheidungsprozesse der beteiligten Bereiche eingebracht und dort weiterbearbeitet. Diese Formate helfen ebenfalls dabei, die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit betroffenen Gemeinschaften zu bewerten.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Art und Häufigkeit der Einbeziehung betroffener Stakeholder:innen:

Stakeholder:innen	Art der Einbeziehung	Häufigkeit der Einbeziehung
Anrainer:innen	Direkter Dialog bei Fragen/Beschwerden (Telefon, E-Mail); proaktive Einbeziehung bei größeren Projekten (z. B. Vorabinformationen bei Informationsveranstaltungen, Medien, Social-Media-Kanäle)	Anlass- und themenbezogen
Arbeitnehmer:innen bzw. deren Vertretungen	Austausch und Information über aktuelle Transformationsthemen, politische Positionen und gemeinsame Sichtweisen und Aktivitäten, z. B. im Rahmen regelmäßiger Formate des Betriebsrates oder themenbezogen bei aktuellen sozialpolitischen Aspekten	Periodisch z. B. bei Betriebsratstreffen und -veranstaltungen auf Konzern- oder Standortebene mit unterschiedlicher Frequenz
Legislative und Exekutive auf nationaler und EU-Ebene (Regierung, Kommission, Parlamente)	Teilnahme an der politischen Meinungsbildung durch themenbezogene bilaterale Kontakte und an Begutachtungsprozessen; Teilnahme an Arbeitsgruppen z. B. in Ministerien und im Rahmen der EU-Kommission (Generaldirektionen); themenbezogener Austausch mit Parlamenten (z. B. Fachausschüssen und Abgeordneten); Teilnahme an Dialogformaten (z. B. Strategischer Stahldialog der EU-Kommission, Standortstrategie sowie „Klimaneutrale Industrie“ in Österreich)	Anlass- und themenbezogen
Politische Facheinrichtungen; Wissenschaft & Forschungseinrichtungen; Zivilgesellschaft & NGOs	Austausch vor allem im Rahmen aktueller Themen- und Arbeitsgruppen (z. B. österreichische Carbon-Management-Strategie, Wasserstoff, Strommarkt)	Anlass- und themenbezogen
Politische (gesetzliche und freiwillige) Interessenvertretungen auf nationaler und europäischer Ebene	Vertretung in Leitungs- und Fachgremien, Teilnahme an der Erarbeitung von Positionen und Lobbyingschwerpunkten	Periodisch (z. B. quartalsweise Executive Committee und zweimal jährlich General Assembly bei EUROFER), anlass- und themenbezogen
Energiewirtschaft und energieintensive Industrien	Informeller Austausch zu gemeinsamen Themen mit Energiewirtschaft (z. B. Strommarktdesign, Wasserstoff) Allianzen auf nationaler und europäischer Ebene mit anderen energieintensiven Unternehmen zur gemeinsamen Positionierung bei wesentlichen politischen Themen	Anlass- und themenbezogen

Am Beispiel der Errichtung der 220-kV-Leitung heißt das konkret, dass öffentlich zugängliche Foren eingerichtet wurden, in denen die verschiedenen Interessengruppen (Bürgerinitiativen, Zivilgesellschaft und Einzelpersonen) ihre Betroffenheit gegenüber Netzbetreiber, voestalpine, Behörden oder Kommunalpolitik einbringen konnten. Die vorgebrachten Anliegen wurden gemeinsam diskutiert und, wo technisch möglich, im weiteren Verlauf des Verfahrens berücksichtigt.

Zur Qualifizierung der Mitarbeiter:innen im Zusammenhang mit der Kommunikation mit betroffenen Gemeinschaften führt die voestalpine verpflichtende Schulungen zu Menschenrechten und Compliance durch (siehe dazu Kapitel S1-4 bzw. Kapitel G1-3). Zusätzlich gibt es eine spezifische Schulung für Führungskräfte zum Thema Nachhaltigkeit.

PHASE 3: MONITORING UND REVIEW

Das wesentliche Kommunikationsziel der voestalpine ist – durch transparente und frühzeitige Einbindung betroffener Gemeinschaften und daraus abgeleitete Adaptierungen –, Projekte fristgerecht und im Einvernehmen mit den direkten Anrainer:innen umzusetzen.

Im Falle des Transformationsprogramms greentec steel wurden die gesetzten Maßnahmen laufend evaluiert. Gemeinsam mit den Projektpartner:innen und Behörden sowie voestalpine-intern mit den für Stakeholder:innen-Kommunikation verantwortlichen Fachbereichen, Expert:innen des greentec steel-Projektteams und den für Behördenabwicklungen zuständigen Kolleg:innen konnte das Ziel mit der letztinstanzlichen Genehmigung des Umweltverträglichkeitsbescheids durch das Bundesverwaltungsgericht erreicht und mit der Umsetzung des größten industriellen Klimaschutzprogramms Österreichs fristgerecht begonnen werden. Umgekehrt konnte damit die Gefährdung des eng getakteten Zeitplans durch fehlende Netzanbindung und Anrainer:innen-Beschwerden vermieden werden.

S3-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können

Es wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften identifiziert. An den Standorten Linz, Donawitz und Kapfenberg unterliegt das Unternehmen einer engmaschigen behördlichen Überwachung sowie öffentlicher Kontrolle. Darüber hinaus hat die voestalpine umfassende Prozesse implementiert, die speziell auf den Dialog mit betroffenen Gemeinschaften – wie etwa Anrainer:innen – ausgerichtet sind. Treten während der regulären Produktions- und Geschäftstätigkeit unvorhergesehene Ereignisse auf, bieten diese standortspezifischen Verfahren den Betroffenen eine unmittelbare Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und Rückmeldung. Je nach Situation wird dabei geprüft, ob gesetzliche Meldepflichten bestehen, ob ein vertiefender Dialog mit den betroffenen Gruppen erforderlich ist und welche Abhilfemaßnahmen gesetzt werden können.

VERFAHREN AM STANDORT LINZ

Bereits seit dem Jahr 1985 ist am Standort Linz bescheidmäßig ein:e Umweltbeauftragte:r zu bestellen, welche:r die gesetzlichen Vorgaben im Zusammenhang mit den Schutzgütern Luft, Wasser, Boden und Lärm verantwortet. Über einen eigens eingerichteten Umweltbereitschaftsdienst wird deshalb sichergestellt, dass rund um die Uhr eine qualifizierte Ansprechperson für umweltrelevante Ereignisse bzw. auch für interne und externe Umweltanliegen zur Verfügung steht. Es werden dabei gemeinsam mit dem Einsatzstab gemäß einem standortspezifischen Notfallplan Sofort-Maßnahmen eingeleitet und – sofern erforderlich – die zuständigen Behörden verständigt.

Der Bereitschaftsdienst ist zudem Anlaufstelle für externe Beschwerden. Demnach wird jeglicher Art von Beschwerde umgehend nachgegangen, gegebenenfalls werden Maßnahmen abgeleitet und, falls gewünscht, wird der:dem Beschwerdeführer:in über den Status Auskunft gegeben. Vorhersehbare umweltrelevante Ereignisse, wie etwa zu erwartende Lärm- oder Staubemissionen, werden bereits im Vorfeld an die dezentralen Kommunikationsabteilungen sowie bei Bedarf an Medien und Behörden

kommuniziert. Externe Anfragen oder Beschwerden erreichen den Umweltbereitschaftsdienst entweder über interne Stellen – wie die Vermittlung oder die Werksicherung – oder werden durch Behörden (z. B. Magistrat Linz oder Oberösterreichische Landesregierung) weitergeleitet.

Der Umweltbereitschaftsdienst dokumentiert zentral alle umweltrelevanten Ereignisse und Beschwerden sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen. Die Bearbeitung der umweltrelevanten Ereignisse und Beschwerden sowie die dazugehörige Dokumentation werden im Rahmen eines externen Audits jährlich überprüft, was die Wirksamkeit der implementierten Prozesse und Meldekanäle gewährleistet.

VERFAHREN AM STANDORT DONAWITZ

Am Standort Donawitz werden Anliegen von Anrainer:innen in der Rechtsabteilung kanalisiert und im Falle von Beschwerden an die Abteilung Managementsysteme weitergeleitet. Diese übernimmt gemeinsam mit dem jeweils zuständigen Betriebsteil (z. B. Hochofen, Stahlwerk) die interne Ursachen-erhebung und Einleitung von Korrekturmaßnahmen sowie die Darstellung im Korrekturmaßnahmenblatt. Die Rückmeldung an die Anrainer:innen sowie die zentrale Dokumentation erfolgen durch die Rechtsabteilung. Intern werden die Beschwerden im Zuge des Management-Reports berichtet und analysiert. Die Wirksamkeit der implementierten Prozesse wird durch ein externes Audit sichergestellt.

VERFAHREN AM STANDORT KAPFENBERG

Am Standort Kapfenberg ist durch klare Verantwortlichkeiten, strukturierte Prozesse und eine permanente Erreichbarkeit die Einhaltung aller umwelt- und standortrelevanten Vorgaben sichergestellt. Eine zentrale Stelle koordiniert sämtliche Aktivitäten in den Bereichen Luft, Wasser, Boden, Klima und Lärm und fungiert als Schnittstelle zu Behörden, internen Stellen und externen Stakeholder:innen. Eine 24/7-Erreichbarkeit gewährleistet, dass bei umweltrelevanten Ereignissen oder technischen Störungen sofort reagiert wird. Im Anlassfall werden unverzüglich Maßnahmen eingeleitet und – falls erforderlich – Behörden informiert. Die zentrale Stelle dient zudem als Anlaufstelle für externe Beschwerden und stellt eine zeitnahe, transparente Bearbeitung sicher. Alle Ereignisse, Beschwerden und Maßnahmen werden zentral dokumentiert. Die Abläufe werden jährlich im Rahmen interner und externer Audits überprüft, um sicherzustellen, dass die Prozesse funktionieren, die Kommunikation zuverlässig ist und Verbesserungen laufend umgesetzt werden. Durch proaktive Kommunikation, verlässliche Meldewege und ein robustes Notfall- und Umweltmanagement trägt der Standort Kapfenberg zu einem sicheren, transparenten und nachhaltigen Betrieb bei und erfüllt sowohl gesetzliche Anforderungen als auch die Erwartungen der Öffentlichkeit.

Über diese standortspezifischen Verfahren hinaus besteht die Möglichkeit, Meldungen anonym über das Hinweisgeber:innen-System einzubringen, das in 14 Sprachen zur Verfügung steht. Details dazu sowie eine Übersicht der Fallzahlen sind im Kapitel G1-1 angeführt. Zudem können Beschwerden über die allgemeinen E-Mail-Adressen und Kontaktformulare auf der voestalpine-Website sowie auf den Websites der jeweiligen Divisionsleitgesellschaften eingereicht werden.

Ein weiterer Kommunikationsweg sind Social-Media-Kanäle des Konzerns, die unter folgendem Link angeführt sind: www.voestalpine.com/socialmedia. Zur Überwachung der eigenen Kanäle sowie externer Kommentare kommt ein Social-Media-Listening-Tool zum Einsatz. Rückmeldungen an User:innen erfolgen gemäß einem definierten Prozess durch Group Communications oder dafür beauftragte Agenturen. Für jeden Social-Media-Kanal besteht eine Plattformstrategie, die auf zielgruppenorientierte Ansprache ausgerichtet ist.

Eine systematische Erhebung, inwieweit den betroffenen Gemeinschaften die verschiedenen Meldekanäle bekannt sind und sie diese für vertrauenswürdig halten, findet nicht statt. Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen ist im Verhaltenskodex der voestalpine AG geregelt. Nähere Informationen zu den Vergeltungsmaßnahmen finden sich in Kapitel G1-1.

S3-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Als wesentliche positive Auswirkung auf betroffene Gemeinschaften wurde das Engagement mit betroffenen Gemeinschaften an den Standorten Linz, Donawitz und Kapfenberg identifiziert. Der Fokus liegt daher auf dem kontinuierlichen Ausbau der Zusammenarbeit und des Dialogs mit den betroffenen Gemeinschaften im Umfeld der österreichischen voestalpine-Produktionsstandorte. Die eingeleiteten Maßnahmen zielen auf die frühzeitige Einbindung betroffener Gemeinschaften in laufende und geplante Projekte ab. Aufgrund der dezentralen Struktur des Konzerns werden diese Maßnahmen überwiegend auf Standort-, Gesellschafts- und Divisionsebene geplant und umgesetzt, jeweils in Abstimmung mit den zuständigen Konzernfachbereichen. Neben der Geschäftsführung auf Gesellschafts-, Divisions- und Konzernebene sind unter anderem die Konzernabteilungen Group Public Affairs, Group Communications und die Rechtsabteilung in das Management der wesentlichen IROs eingebunden.

Als Beispiele für wirksames Management im Umgang mit betroffenen Gemeinschaften können der Stromleitungsausbau von 110 auf 220 kV (siehe Kapitel S3-2) sowie der Bau des Edelstahlwerks in Kapfenberg angeführt werden.

Im Zusammenhang mit dem Bau des Edelstahlwerks in Kapfenberg wurde eine Reihe an Maßnahmen umgesetzt, um die Perspektive der betroffenen Stakeholder:innen frühzeitig aufzunehmen und entsprechend darauf reagieren zu können. Vor dem Baustart wurde ein Dialogbüro eingerichtet, das Anrainer:innen die Möglichkeit bot, direkt Informationen einzuholen und ihre Anliegen einzubringen. Zusätzlich wurden eine Telefon-Hotline und eine eigene E-Mail-Adresse zur Verfügung gestellt. Eine eigens eingerichtete Website informierte über die Projektinhalte, ergänzt durch einen lokal eingerichteten Infopoint – inklusive einer Nachrichtenbox für Personen ohne Internetzugang. Darüber hinaus wurden Informationsveranstaltungen organisiert, um rechtzeitig auf etwaige Bedenken und Anregungen aus der Bevölkerung reagieren zu können.

Die angeführten Maßnahmen zur Stakeholder:innen-Einbindung ermöglichten es den betroffenen Gemeinschaften, Informationen zu erhalten, Anliegen vorzubringen und die Projekte aktiv mitzugestalten. Gleichzeitig konnten Unsicherheiten reduziert und eine höhere Akzeptanz geschaffen werden.

Ergänzend zu den projektbezogenen Maßnahmen nimmt die voestalpine ihre gesellschaftliche Verantwortung auch konzernweit wahr. An den Standorten werden Initiativen in den Bereichen Kunst, Kultur, Sport und Soziales ausgewählt und durch Geld- und Sachspenden unterstützt. Als besonderes Beispiel ist hier der voestalpine cares run anzuführen, der im Frühling 2026 bereits zum vierten Mal veranstaltet wird.

voestalpine CARES RUN – „GEMEINSAM BEWEGEN WIR DIE WELT“

Der voestalpine cares run ist ein konzernweites Social-Responsibility-Programm, das Mitarbeiter:innen zu gemeinsamer sportlicher Aktivität motiviert und dabei soziales Engagement mit Gesundheitsförderung verbindet. Durch erreichte Aktivitätsziele werden über eine App schrittweise Spenden bis zu insgesamt 700.000 Euro für soziale Kooperationspartner:innen freigeschaltet.

Die Mittel unterstützen ausgesuchte Projekte im Umfeld österreichischer sowie internationaler Produktionsstandorte, unter anderem in Indien, Indonesien und der Ukraine. Der Schwerpunkt der 2026 mit internationalen und nationalen Partnerorganisationen geförderten Projekte liegt auf der Förderung des Bildungszugangs, medizinischer Basisversorgung und humanitärer Soforthilfe.

Zur Nachverfolgung der nachhaltigen positiven Auswirkungen dieser Spenden auf die betroffenen Gemeinschaften erhält die voestalpine von den begünstigten Institutionen Projekt- und Abschlussberichte, um die Wirkung und Mittelverwendung auch im Sinne des Projektcontrollings überprüfen zu können.

Zudem trägt die voestalpine als Arbeitgeberin zur wirtschaftlichen Stabilität in einzelnen Standortregionen bei. Maßnahmen in diesem Zusammenhang ergeben sich direkt aus der Geschäftstätigkeit, wie beispielsweise die persönliche Entwicklung und Ausbildung ihrer Mitarbeiter:innen, eine gezielte Lehrlingskampagne sowie der BÖHLER CAMPUS oder Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit. Nähere Details dazu finden sich im Kapitel S1-4.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Maßnahme	Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Erhebliche Ausgaben (falls relevant) / sonstige Anmerkungen
Engagement mit betroffenen Gemeinschaften	Standort- und projektabhängige Maßnahmenbündel	Maßnahmenabhängig	Anrainer:innen im Umfeld der voestalpine Produktionsstätten in Linz, Donawitz und Kapfenberg Teilweise vorgelagerte Wertschöpfungskette	Einbezug von vielfältigen Stakeholder:innen-Interessen

KENNZAHLEN UND ZIELE

S3-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Aufgrund der überwiegend standortspezifischen sowie anlassbezogenen Maßnahmen zur Förderung positiver Auswirkungen gibt es über die konzernweiten strategischen Zielsetzungen hinaus – insbesondere im Bereich Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit – keine konzernalen, zeitlich terminierten und ergebnisorientierten Ziele in Bezug auf betroffene Gemeinschaften.

Dennoch gibt es Indikatoren für ein erfolgreiches Management des Stakeholder:innen-Engagements der voestalpine, wie die nachgewiesenen positiven wirtschaftlichen sowie gesellschaftlichen Auswirkungen auf das Umfeld ihrer Produktionsstandorte (siehe dazu <https://www.voestalpine.com/oesterreich/de/>).

Darüber hinaus wird durch regelmäßige Audits (interne Revision, EMAS-Audit) die Einhaltung der internen Prozesse sichergestellt.

Durch den kontinuierlichen Austausch mit allen relevanten Stakeholder:innen wird sichergestellt, frühzeitig auf Bedenken und Anregungen eingehen zu können. Die Messung der Wirksamkeit der beschriebenen Konzepte und Maßnahmen erfolgt durch die Bewertung, ob die voestalpine am Ende der jeweiligen Projekte die Rechtssicherheit und die Planbarkeit ihrer strategischen Ziele erreicht hat.

GOVERNANCE- INFORMATIONEN

ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet das Fundament für nachhaltigen Erfolg und gesellschaftliches Vertrauen. Im Mittelpunkt stehen dabei zentrale Themen wie Unternehmensethik und eine wertebasierte Unternehmenskultur, die sich durch Integrität, Transparenz und die aktive Bekämpfung von Korruption und Bestechung auszeichnen. Der Schutz von Hinweisgeber:innen spielt dabei ebenso eine entscheidende Rolle wie der respektvolle und faire Umgang mit allen Stakeholder:innen. Auch die Gestaltung von Lieferant:innen-Beziehungen unterliegt klaren Prinzipien: Faire Zahlungspraktiken und ein partnerschaftlicher Dialog – insbesondere mit kleinen und mittleren Unternehmen – sind dabei essenziell. Diese Aspekte bilden die Grundlage einer modernen Unternehmensführung, wie sie von der voestalpine aktiv gelebt und weiterentwickelt wird.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter- (Unter)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wert- schöpfungs- kette	Zeit- horizont	Betroffene Stakeholder:innen
Unternehmensethik und Unternehmens- kultur	● Gemeinsame Werte in der voestalpine	Die voestalpine pflegt eine respektvolle Unternehmenskultur, die Innovation, Vielfalt, Selbstbestimmung und Eigenverantwortung schätzt. Die Unternehmenskultur der voestalpine basiert auf den Werten „Unternehmerisches Denken“, „gelebte Wertschätzung“ und „nachhaltiges Handeln“.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen
	● Gelebte Unternehmensethik	Die voestalpine fördert ethisches Verhalten entlang der Wertschöpfungskette gemäß den Grundsätzen und Anforderungen aus dem Verhaltenskodex und den Konzernrichtlinien sowie daraus resultierenden Aktivitäten.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen Geschäfts- partner:innen
	! Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität	Verstöße gegen den Verhaltenskodex, Konzernrichtlinien und geltende Gesetze (u. a. Kartellrecht, Korruption und Fraud) stellen ein wesentliches Risiko in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette als auch im eigenen Betrieb dar. Die Wesentlichkeit ergibt sich insbesondere aus potenziellen Reputationsschäden sowie finanziellen und rechtlichen Folgen wie Bußgeldern, Schadenersatzansprüchen und Haftungsrisiken.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen Geschäfts- partner:innen

Thema/Unter- (Unter)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wert- schöpfungs- kette	Zeit- horizont	Betroffene Stakeholder:innen
Management der Beziehung zu Lieferanten einschließlich Zahlungspraktiken	○ Auswahlprozess bei Lieferant:innen	Die voestalpine wendet im Rahmen der Auswahlprozesse für Lieferant:innen Umwelt- und Sozialkriterien an und trägt damit potenziell zu einer nachhaltigen Beschaffung bei. Der Auswahlprozess fußt auf einem risikobasierten Ansatz, in dem branchen- und länderspezifische Risiken in der Selektion mitberücksichtigt werden. Ergänzend trägt die Art und Menge der zugekauften Rohstoffe sowie deren Förderbedingungen zur Auswahl bei. Dadurch wird ein verantwortungsvolles und langfristig ausgerichtetes Management der Lieferant:innen-Beziehungen gepflegt.	>>>	●●●●	Lieferant:innen

Legende

● tatsächlich positive Auswirkung ● tatsächlich negative Auswirkung ○ potenziell positive Auswirkung ○ potenziell negative Auswirkung + Chance ! Risiko
 >>> vorgelagert >>> eigener Betrieb >>> nachgelagert ●○○○ < 1 Jahr ●●○○ 1–5 Jahre ○●○○ 5–10 Jahre ○○○● 10+ Jahre

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

UNTERNEHMENSWERTE

Gemeinsame Werte bilden einen starken Anker, der Sicherheit, Halt und Orientierung gibt. Diese Wertebasis stärkt die Unternehmenskultur und das Wir-Gefühl. Außerdem unterstützen verbindliche Unternehmenswerte die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie und dienen als Grundlage für konkrete Regeln und operative Richtlinien.

UNTERNEHMERISCHES DENKEN

Wir orientieren uns an Erfolgen.

Wir denken und handeln unternehmerisch. Unsere Leidenschaft für Lösungen und Innovation ist die Basis unseres gemeinsamen Handelns. Wir sind Teamplayer:innen mit starkem Willen zum Erfolg, denn wir suchen stets gemeinsam nach optimalen Ergebnissen.

Dabei haben wir den Nutzen unserer Kund:innen stets im Blick und berücksichtigen auch unsere anderen Stakeholder:innen. Wir streben nach Exzellenz in all unserem Tun – und lassen uns davon leiten.

GELEBTE WERTSCHÄTZUNG

Als Team bauen wir auf unsere Vielfalt.

Wir gehen respektvoll und fair miteinander und mit unseren Kund:innen und Partner:innen um.

Wir vertrauen einander und orientieren uns an gemeinsamen Werten. Wir schaffen ein motivierendes Arbeitsumfeld mit Teamspirit, in dem eine wertschätzende Zusammenarbeit im Zentrum unseres täglichen Handelns steht.

NACHHALTIGES HANDELN

Wir nehmen unsere Aufgaben verantwortungsvoll wahr.

Wir alle schätzen in unserem täglichen Tun ein selbstverantwortliches Handeln im Rahmen definierter Aufgabenfelder und fordern und fördern eine hohe Eigenverantwortung. Wir bleiben neugierig und ruhen uns nicht auf unseren Erfolgen aus, sondern entwickeln uns gemeinsam kontinuierlich weiter, um stetige Verbesserungen zu erreichen. Wir agieren nachhaltig, vorausschauend und zukunftsorientiert.

Es ist unsere Unternehmenskultur, die uns zu dem macht, was wir sind: One step ahead.



WERTEKULTUR



UNTERNEHMERISCHES
DENKEN



GELEBTE
WERTSCHÄTZUNG



NACHHALTIGES
HANDELN

Die Unternehmenskultur beeinflusst maßgeblich den Erfolg eines Unternehmens, indem sie die Werte und Verhaltensweisen der Mitarbeiter:innen prägt und die Zusammenarbeit fördert. Die voestalpine-Kultur wird zur Stärkung der konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

Die Bewertung der Unternehmenskultur kann indirekt über die Mitarbeiter:innen-Befragung erfolgen, indem die Fragen weitestgehend einem oder mehreren Unternehmenswerten zugeordnet werden. Somit lassen sich Zusammenhänge und Rückschlüsse zu den Unternehmenswerten ableiten. Die Ergebnisse aus der Mitarbeiter:innen-Befragung 2024 wurden dem Vorstand in einer Vorstandssitzung berichtet.

Der Verhaltenskodex bildet das Fundament der Unternehmenskultur. Er legt die ethischen Standards und Verhaltensweisen fest, die die voestalpine von allen Mitarbeiter:innen erwartet, und spiegelt die Verpflichtung zu Integrität, Transparenz und sozialer Verantwortung wider. Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact (UNGC), der in seinen zehn Prinzipien die Förderung der Menschenrechte neben Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung enthält. Die voestalpine tritt dementsprechend gegen jede Art von Korruption ein, einschließlich Erpressung und Bestechung.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) UND DARAUF BASIERENDES COMPLIANCE-REGELWERK

Die Mitarbeiter:innen sind ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg und tragen maßgeblich zu dem in die voestalpine gesetzten Vertrauen sowie zu ihrer Reputation bei. Gerade deswegen ist es wichtig, eindeutige Prinzipien zu Ethik und Moral im Geschäftsleben festzulegen. Der Verhaltenskodex und das darauf basierende Compliance-Regelwerk bilden eine wesentliche Grundlage dafür. Indem er den Mitarbeiter:innen bei ihren täglichen Handlungen und Entscheidungen Orientierung bietet, prägt er durch das gelebte Vorbild jeder und jedes Einzelnen die Unternehmenskultur. Der Vorstand bekennt sich aus- und nachdrücklich zu diesem Regelwerk und einer Nulltoleranzpolitik bei Verstößen gegen dessen Inhalte.

Der Verhaltenskodex verpflichtet die Unternehmen der voestalpine in allen Ländern, in denen sie tätig sind, und alle ihre Mitarbeiter:innen zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. Ebenso wird der Umgang mit Interessenträger:innen wie Kund:innen, Lieferant:innen, Mitarbeiter:innen und anderen Geschäftspartner:innen festgelegt.

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. Die im Verhaltenskodex und im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen festgehaltenen Grundsätze und Anforderungen an die voestalpine und ihre Geschäftspartner:innen beruhen auf der Human Rights Policy, auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Prinzipien des UN Global Compact, der Internationalen Menschenrechtscharta, den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

Der Verhaltenskodex und die darauf basierenden Richtlinien (Compliance-Regelwerk) werden laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst, um neuen gesellschaftlichen und rechtlichen Anforderungen Rechnung zu tragen. Zuletzt wurden beispielsweise im Verhaltenskodex die erforderlichen Anpassungen aufgrund der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen vorgenommen sowie die Themen Steuern und Biodiversität explizit verankert. Der Verhaltenskodex ist in mehr als 20 Sprachen verfügbar und kann im Internet abgerufen werden:

<https://www.voestalpine.com/compliance>

Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung

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

Umwelt- und Klimaschutz

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

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 mindestens 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Allen anderen Gesellschaften, bei denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit mindestens 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 muss jede:r Mitarbeiter:in mit disziplinarischen Konsequenzen 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 (Details siehe weiter unten) verpflichtet und aufgefordert, insbesondere die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.

Sämtliche Geschäftspartner:innen der voestalpine werden auch aufgefordert, innerhalb der Lieferkette die Einhaltung des Verhaltenskodex bei ihren eigenen Geschäftspartner:innen angemessen zu fördern. Zudem sind die Konzerngesellschaften angehalten, den Verhaltenskodex ihren Kund:innen zur Kenntnis zu bringen und diese möglichst auch zur Einhaltung zu verpflichten.

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 und ist im Intranet verfügbar:

Richtlinie 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 vom Vorstand der voestalpine AG im Einzelfall genehmigte Spenden an politische Vorfeldorganisationen, die ausschließlich soziale Anliegen verfolgen.

Richtlinie Umgang mit Geschäftsvertreter: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 objektivierten Prüfung des Umfelds und des Tätigkeitsrahmens der betreffenden Person vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen (Business Partner Check) soll sichergestellt werden, dass auch die Geschäftspartner:innen die Gesetze und den Verhaltenskodex der voestalpine einhalten.

Richtlinie 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 Leitfäden zu Informationsaustausch und Benchmarking, zu Einkaufskooperationen und zu Lieferbeziehungen mit Wettbewerber:innen erarbeitet, um die Mitarbeiter:innen über diese Themen aus kartellrechtlicher Sicht zu informieren.

Compliance-Handbuch und Compliance-Präventionsprogramm

Diese Regelwerke erläutern das Compliance-Management-System der voestalpine und geben Auskunft über die Compliance-Strategie und die Compliance-Struktur. Darin sind auch die Zuständigkeiten für die Aufarbeitung von Compliance-Verdachtsfällen, wie beispielsweise erhobene Korruptions- oder Bestechungsvorwürfe, enthalten. Des Weiteren informieren sie über Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung sowie die möglichen Reaktionen und Sanktionen auf Compliance-Verstöße. Informationen zum webbasierten Hinweisgeber:innen-System, das es ermöglicht, Compliance-Verstöße auch anonym zu melden, finden sich ebenfalls in diesen Regelwerken. Nähere Informationen zum Hinweisgeber:innen-System finden sich weiter unten.

Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen

Dieses an 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. 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 Mitarbeiter:innen und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen. Zudem müssen sich Geschäftspartner:innen verpflichten, Umweltschutzstandards einzuhalten und sich wissenschaftlich nachvollziehbare Ziele zur Reduktion ihres CO₂-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. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen ist in mehreren Sprachen verfügbar und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/compliance>

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 mindestens 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. Der Lobbying-Verhaltenskodex ist in deutscher und in englischer Sprache verfügbar und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/compliance>

MECHANISMEN ZUR ERMITTLUNG, BERICHTERSTATTUNG UND UNTERSUCHUNG VON BEDENKEN HINSICHTLICH RECHTSWIDRIGER VERHALTENSWEISEN

Verantwortung und Compliance-Organisation

Die Einhaltung der Compliance-Vorgaben obliegt jedem Mitglied eines Vorstands/einer Geschäftsführung, jeder Führungskraft und jeder/jedem einzelnen Mitarbeiter:in. Der Vorstand/die Geschäftsführung einer Konzerngesellschaft trägt die Verantwortung für die wirksame Umsetzung, Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung des auf den Compliance-Konzernrichtlinien basierenden Compliance-Management-Systems der voestalpine. Zur Unterstützung des Managements in der Wahrnehmung dieser Verantwortung und zur Schaffung der hierfür erforderlichen Prozesse und Kontrollmechanismen ist im voestalpine-Konzern eine Compliance-Organisation eingerichtet. Neben einem Group Compliance Officer wurden in jeder 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. Die divisionalen Compliance Officer berichten an den Group Compliance Officer und an die jeweiligen Divisionsvorstände:innen.

COMPLIANCE-ORGANISATION

voestalpine AG				
Group Compliance Officer				
Steel Division	High Performance Metals Division	Metal Engineering Division	Metal Forming Division	Holding & Group Services
Divisional Compliance Officer	Divisional Compliance Officer	Divisional Compliance Officer	Divisional Compliance Officer	Group Compliance Officer
Compliance Officer in größeren Untereinheiten	Compliance Officer in größeren Untereinheiten	Compliance Officer in größeren Untereinheiten	Compliance Officer in größeren Untereinheiten	

Die Bestellung und die Abberufung des Group Compliance Officers und der divisionalen Compliance Officer erfolgen durch den Vorstand der voestalpine AG, wobei für die divisionalen Compliance Officer das für die jeweilige Division zuständige Mitglied des Vorstandes der voestalpine AG ein Vorschlagsrecht hat. Allfällige zusätzliche Compliance Officer in Untereinheiten von Divisionen werden von der jeweiligen Divisionsleitgesellschaft bestellt und abberufen.

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. im Zusammenhang mit UN- oder EU-Sanktionen)

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

Die Compliance-Organisation unterstützt neben dem Management auch die Mitarbeiter:innen bei der Einhaltung der Compliance-Vorgaben unter anderem durch regelmäßige Präsenz- und Online-Schulungen, Trainings, Managementgespräche und fortlaufende Informationsinitiativen. Zur Stärkung des Bewusstseins für Compliance im Unternehmen finden zudem regelmäßig Awareness-Kampagnen statt. Nähere Informationen zum Thema Schulungen finden sich im Kapitel G1-3 unter dem Punkt „Präventive Aktivitäten“.

Hinweisgeber:innen-System

<https://www.bkms-system.net/voestalpine>



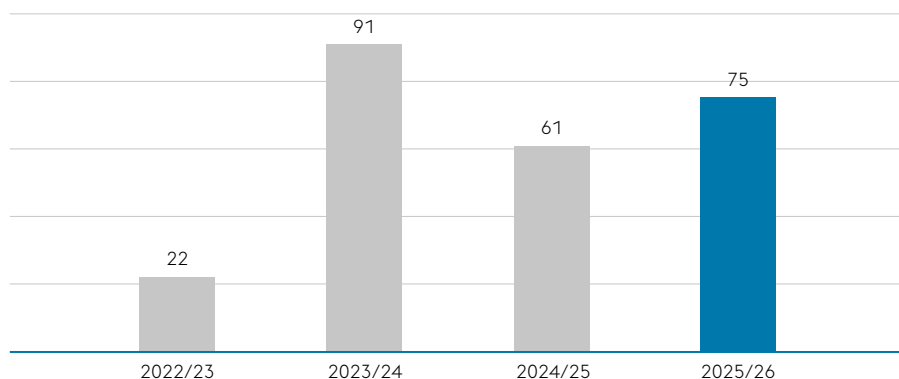
Der voestalpine-Konzern ermutigt alle Mitarbeiter:innen, die etwaige Regelverstöße beobachten oder aus konkretem Anlass vermuten, diese zu melden. Solche Meldungen können gemäß Verhaltenskodex an direkte Vorgesetzte, an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, an die Geschäftsführung der jeweiligen 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 dabei auf Wunsch absolute Vertraulichkeit zugesichert. Mitarbeiter:innen, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, erwachsen keinesfalls Repressalien oder negative Folgen welcher Art auch immer. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen. Diese Regelung steht im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 („Whistleblower-Richtlinie“).

Seit 2012 gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Fälle von Fehlverhalten über ein webbasiertes Hinweisgeber:innen-System auch auf anonymer Basis zu melden. Der voestalpine-Konzern vertraut hier auf die langjährige Expertise der EQS Group mit dem BKMS®-System, dessen Anonymitätswahrung von einer unabhängigen Stelle zertifiziert wurde. Das BKMS®-System kann sowohl von Mitarbeiter:innen als auch von externen Hinweisgeber:innen genutzt werden. Die Bereiche, in denen Fehlverhalten über das Hinweisgeber:innen-System gemeldet werden kann, wurden im Geschäftsjahr 2022/23 auf folgende Themen ausgeweitet:

- » Kartellrecht, Korruption, Fraud, Interessenkonflikte, Kapitalmarkt-Compliance
- » Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Menschenrechte
- » Datenschutz
- » Technische Compliance, insbesondere die Einhaltung technischer Normen und Zertifizierungen in Produktionsprozessen sowie IT-Sicherheit
- » Umwelt
- » health & safety
- » Verstöße in anderen Bereichen

Das Hinweisgeber:innen-System ermöglicht den zuständigen Compliance Officern, mit den Hinweisgeber:innen unter Wahrung vollkommener Anonymität zu kommunizieren. Seit der Erweiterung der Meldemöglichkeiten im Dezember 2022 wurden insgesamt 246 Fälle in unterschiedlichen Bereichen gemeldet. Das System hat sich als vertrauenswürdige Anlaufstelle etabliert und wird breit genutzt. Die hohe Akzeptanz zeigt, dass Mitarbeiter:innen und andere berechnigte Personen das Hinweisgeber:innen-System aktiv in Anspruch nehmen, um auf Missstände oder Unregelmäßigkeiten hinzuweisen.

ANZAHL MELDUNGEN HINWEISGEBER:INNEN-SYSTEM



Informationen zu den verschiedenen Meldekanälen – insbesondere zum Hinweisgeber:innen-System – sind sowohl im Intranet als auch auf der Website der voestalpine unter <https://www.voestalpine.com/whistleblowersystem> allgemein zugänglich. Zudem werden die Mitarbeiter:innen über die Meldekanäle und den Prozess der Prüfung von Meldungen informiert und in der Anwendung geschult. Dies erfolgt beispielsweise durch Rundmails an die Belegschaft oder mit Plakaten sowie im Rahmen von Präsenz- und Online-Trainings zum Thema Compliance. Nähere Informationen zum Thema Schulungen finden sich im Kapitel G1-3 unter dem Punkt „Präventive Aktivitäten“.

Das hier und im Kapitel G1-3 beschriebene Compliance-Management-System der voestalpine umfasst klare Verhaltensregeln, interne Kontrollmechanismen, ein Hinweisgeber:innen-System und Schulungsprogramme, die sicherstellen, dass Korruptions- und Bestechungsrisiken systematisch identifiziert, bewertet und wirksam gesteuert werden. Im Berichtszeitraum wurde das Compliance-Management-System der voestalpine in den Bereichen Kartellrecht, Korruption und Hinweisgeber:innen-System für die österreichischen Konzerngesellschaften durch Austrian Standards gemäß international anerkannten Standards (ISO 37301:2021, ISO 37001:2025, ISO 37002:2021) zertifiziert. Das entsprechende Zertifikat ist auf der Website unter <https://www.voestalpine.com/compliance> allgemein zugänglich.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
<p>Gemeinsame Werte in der voestalpine</p> <p>Gelebte Unternehmensethik</p> <p>Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität</p>	Verhaltenskodex	Eigener Betrieb	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation</p>	<p>» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern</p> <p>» Verhaltenskodex und darauf basierende Richtlinien (Compliance-Regelwerk) werden laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst.</p> <p>» Verhaltenskodex ist die Basis für sämtliche Richtlinien des Compliance-Regelwerks der voestalpine.</p> <p>» Menschenrechtscharta, UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)</p> <p>» Verfügbar in mehr als 20 Sprachen im Intranet und auf der Website: https://www.voestalpine.com/compliance</p>
	Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen	Geschäftspartner:innen	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation</p>	<p>» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern</p> <p>» Verhaltenskodex sowie Menschenrechtscharta, UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet und auf der Website: https://www.voestalpine.com/compliance</p>
	Richtlinie Business Conduct	Eigener Betrieb	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation</p>	<p>» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet</p>
	Richtlinie Umgang mit Geschäftsvermittler:innen und Berater:innen	Eigener Betrieb	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation</p>	<p>» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet</p>

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Gemeinsame Werte in der voestalpine Gelebte Unternehmensethik Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität	Verhaltenskodex für die Interessenvertretung der voestalpine (Lobbying-Verhaltenskodex)	Eigener Betrieb Externe Lobbyist:innen	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern » Verfügbar in deutscher und englischer Sprache im Intranet und auf der Website: https://www.voestalpine.com/compliance
	Richtlinie Kartellrecht	Eigener Betrieb	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet
	Richtlinie Compliance-Präventionsprogramm	Eigener Betrieb	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet
	Richtlinie Compliance-Handbuch	Eigener Betrieb	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet
Gemeinsame Werte in der voestalpine Gelebte Unternehmensethik	Corporate Governance Kodex	voestalpine AG durch freiwillige Selbstverpflichtung	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	» Externes Regelwerk, dem sich die voestalpine freiwillig unterworfen hat » Verfügbar im Internet: https://www.corporate-governance.at/kodex/ » Für weitere Informationen siehe GOV-1 – G1
Gelebte Unternehmensethik Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität Auswahlprozess bei Lieferant:innen	Due Diligence User Manual	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung durch Kund:innen, Selbstabholer:innen)	Procurement Board	» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt » Interne Kommunikation an alle Nutzer:innen

Für dieses Kapitel wurden im Berichtszeitraum keine messbaren Ziele gemäß ESRS 2 Abs. 81b definiert, dennoch verfolgt das Unternehmen die Wirksamkeit der bestehenden Aktivitäten und Konzepte kontinuierlich. Das Compliance-Regelwerk wird laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst, um sicherzustellen, dass es den aktuellen Anforderungen entspricht und effektiv zur Minimierung von Risiken beiträgt. Zur Nachverfolgung der Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems werden verschiedene Verfahren angewendet, insbesondere die unabhängige Zertifizierung des Compliance-Management-Systems, Audits sowie die Auswertung der Akzeptanz des Hinweisgeber:innen-Systems.

G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

Die voestalpine gestaltet ihre Beschaffung unter Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte. Im Zentrum stehen faire Beziehungen zu Lieferant:innen, einschließlich kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU). Umwelt- und Sozialkriterien sind Teil der Auswahlprozesse für Lieferant:innen.

Zur Weiterentwicklung des Lieferkettenmanagements schafft die voestalpine derzeit die organisatorischen und prozessualen Voraussetzungen, um den bestehenden Due-Diligence-Prozess – der bislang auf Gesellschaften mit Verpflichtung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beschränkt ist – schrittweise auf den gesamten Konzern auszudehnen. Dabei stehen insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Reduktion der CO₂-Emissionen im Fokus.

Das Due Diligence User Manual regelt als konzernweit gültige Richtlinie das sorgfaltspflichtige Verfahren im Lieferkettenmanagement und Maßnahmen für die Auftragsvergabe im Einkauf. Das Lieferkettenmanagement der voestalpine folgt einem risikobasierten Ansatz. Die Identifikation, Bewertung und Priorisierung von Risiken erfolgt in Anlehnung an die OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Dieser Ansatz stellt sicher, dass Ressourcen gezielt eingesetzt und die wichtigsten und dringlichsten Themen zuerst behandelt werden. In der Praxis erfolgt die Umsetzung dieses risikobasierten Ansatzes in einem dreistufigen Prozess (siehe nachfolgende Abbildung). Im ersten Schritt, der Lieferant:innen-Priorisierung, wird eine etwaige Risiko-behaftung von Lieferant:innen aufgrund von länder- und warengruppenspezifischen Risiken ermittelt. Diese Analyse und Klassifizierung muss jedes Jahr für alle aktiven Lieferant:innen durchgeführt werden, also auch für jene, die in dem betreffenden Jahr als neuer Lieferantenstamm aufgenommen wurden. Im zweiten Schritt werden für alle Lieferant:innen, für die zuvor ein hohes oder mittleres Risiko ermittelt wurde, Maßnahmen zur Leistungsüberprüfung durchgeführt, um ihre individuelle Nachhaltigkeitsleistung zu verstehen und die tatsächlichen Risiken zu konkretisieren. Der dritte Schritt zielt darauf ab, die Lieferant:innen kontinuierlich weiterzuentwickeln, um ihre Nachhaltigkeitsleistung und ihr Verantwortungsbewusstsein in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt zu verbessern und letztlich Risiken zu vermeiden und zu mindern. Auch hier wird bedarfsorientiert gehandelt.

RISIKOBASIERTER ANSATZ FÜR NACHHALTIGES LIEFERANT:INNEN-MANAGEMENT

Risiko-Analyse

I. Lieferant:innen-Priorisierung
gemäß
Eintrittswahrscheinlichkeit

ZIEL:

Priorisierung der Lieferant:innen auf der Grundlage des potenziellen Warengruppen- und Länderrisikos



II. Sorgfalt überprüfen
basierend
auf den Ergebnissen des SAQ

ZIEL:

Identifizierung von risikobehafteten Lieferant:innen und Gruppierung von Lieferant:innen in Risikogruppen



Risikoreduktion bzw. -prävention

III. Lieferant:innen-Entwicklung
proaktiv und bedarfsorientiert

ZIEL:

Entwicklung von Maßnahmen für jede Lieferant:innen-Risikogruppe

Die Analyse der warengruppenspezifischen Risiken konzentriert sich auf jene Warengruppen, die von der voestalpine regelmäßig beschafft werden und mit denen potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken verbunden sind. Als Nachhaltigkeitsrisiken gelten hier mögliche Verletzungen von Gesetzen und Richtlinien in den Bereichen Menschenrechte und Umweltschutz (siehe nachfolgende Tabelle). Dazu zählt auch das Risiko möglicher Verletzungen von Menschen- und Arbeitsrechten, von dem die Arbeitskräfte in der Lieferkette betroffen sein können. Diese Menschenrechtsrisiken stehen im Mittelpunkt der Analyse und sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

RELEVANTE THEMEN ZUR RISIKOBEWERTUNG

Relevante Risiken im Bereich der Menschenrechte	<p>Menschenrechtsrisiken, die sich aus den Merkmalen der Branche, ihrer Tätigkeiten, Produkte und Herstellungsprozesse ergeben, einschließlich</p> <ul style="list-style-type: none"> » Kinderarbeit » Zwangsarbeit » Nichteinhaltung des Arbeitsschutzes » Missachtung der Vereinigungsfreiheit » ungleiche Behandlung von Beschäftigten » Nichtzahlung eines angemessenen, existenzsichernden Lohns » Einsatz von Sicherheitskräften vor Ort, wenn das Folterverbot oder die Vereinigungsfreiheit verletzt oder Leib und Leben geschädigt werden » Beeinträchtigung der Lebensgrundlagen von Menschen durch Bodenkontamination, Wasser- und Luftverschmutzung, Emissionen, übermäßigen Wasserverbrauch sowie unrechtmäßige Vertreibungen und Landkonfiszierungen, z. B. durch die Errichtung neuer Produktionsstätten
Relevante Umweltrisiken	<p>Zu relevanten Umweltrisiken gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Verwendung von Quecksilber und Behandlung von Quecksilberabfällen » Herstellung und Verwendung von persistenten organischen Schadstoffen (POPs) » nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von POP-haltigen Abfällen » Ausfuhr und Einfuhr von gefährlichen Stoffen » weitere Risiken, die u. a. aufgrund regulatorischer Anforderungen (z. B. EU-Lieferkettenrichtlinie) zu berücksichtigen sind, z. B. CO₂-Emissionen

Die länderspezifische Risikobewertung erfolgt über öffentliche Indizes, die die Bereiche Governance und Nachhaltigkeit abdecken. Die voestalpine bedient sich dabei zweier weit verbreiteter Quellen: der „Worldwide Governance Indicators“ (Quelle: Weltbank) sowie des „CSR Risk Check“ (Quelle: MVO Nederland). Insgesamt werden damit 213 Länder und Gebiete erfasst. Die Kombination der beiden Indizes führt zu einer Gesamtrisikobewertung pro Land bzw. Gebiet. Die nachfolgende Tabelle zeigt das Ergebnis dieser Risikoanalyse im Geschäftsjahr 2024/25. Datengrundlage waren alle aktiven Lieferant:innen des Geschäftsjahres. Interne Wertschöpfungsaufträge wurden nicht berücksichtigt.

ERGEBNIS DER RISIKOANALYSE 2024/25

Risikobehaftete Lieferant:innen	Anteil an der Gesamtzahl der Lieferant:innen (%)
Lieferant:innen aus potenziell risikobehafteten Warengruppen	19,0
Lieferant:innen aus potenziell risikobehafteten Ländern	13,0
Lieferant:innen aus potenziell risikobehafteten Warengruppen in potenziell risikobehafteten Ländern	3,0

Zur Sicherstellung finanzieller Stabilität in der Lieferkette – insbesondere gegenüber KMU – setzt die voestalpine auf klare Zahlungsbedingungen, digitale Systeme zur Zahlungsüberwachung sowie automatisierte Zahlungserinnerungen. Regelmäßige Schulungen für beteiligte Mitarbeiter:innen unterstützen die fristgerechte Abwicklung von Zahlungen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Transparenz in der Beschaffung zu stärken, Lieferant:innen wirtschaftlich abzusichern sowie ökologische und soziale Verantwortung entlang der Lieferkette zu fördern.

Weiterführende Informationen hinsichtlich Einhaltung der Menschenrechte und die damit verbundenen Maßnahmen befinden sich im Kapitel S2.

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Das Compliance-Management-System der voestalpine, das unter anderem Korruption und Bestechung verhindern soll, basiert auf folgenden Säulen:

- » **Risikoanalyse:** Identifikation der im Konzern vorhandenen Compliance-Risiken durch kontinuierliche Analyse möglicher Compliance-Risikofelder
- » **Prävention:** Zur Prävention werden einerseits Aktivitäten des Wertemanagements und der Bewusstseinsbildung, andererseits Aktivitäten zur Kontrolle der Einhaltung der Compliance-Vorschriften umgesetzt. Dazu gehören insbesondere Kommunikationsaktivitäten, Trainingsprogramme, Schulungen sowie Elemente des Internen Kontrollsystems.
- » **Aufdeckung:** Zur Aufdeckung von Compliance-Verstößen werden neben der Zurverfügungstellung der verschiedenen Meldekanäle – insbesondere des Hinweisgeber:innen-Systems – anlassbezogene Untersuchungen und Revisionsprüfungen durchgeführt.
- » **Reaktion:** Nach der Aufdeckung von Compliance-Verstößen werden Vorkehrungsaktivitäten gesetzt, um weitere Compliance-Verstöße hintanzuhalten (z. B. zusätzliche Kontroll-, Schulungs- und Trainingsmaßnahmen).
- » **Sanktion:** Bei Compliance-Verstößen werden angemessene Sanktionen gesetzt. Dazu gehören arbeitsrechtliche Konsequenzen, Anzeigen bei zuständigen Behörden, Kündigung von Verträgen mit Dritten etc.

Für die Untersuchung von Korruptionsverdachtsfällen ist die Compliance-Organisation der voestalpine zuständig (nähere Informationen zur Compliance-Organisation finden sich im Kapitel G1-1 unter dem Punkt „Verantwortung und Compliance-Organisation“). Der Group Compliance Officer als oberste Instanz der Compliance-Organisation ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Dies gewährleistet eine objektive und unverzügliche Aufarbeitung von Meldungen. Die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane beschäftigen sich anlassbezogen im Rahmen von Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen sowie in Ausschüssen des Aufsichtsrates mit dem Thema Korruption und Bestechung.

Einmal jährlich erstellt der Group Compliance Officer zudem einen zusammenfassenden Compliance-Bericht, der zumindest folgende Punkte enthält:

- » Art und Umfang von gemeldeten und weiterverfolgten Compliance-Fällen
- » Status allfälliger anhängiger Behörden- oder Gerichtsverfahren von Compliance-Fällen
- » Durchgeführte Schulungs-, Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen
- » Verhängte Sanktionen

Der jährliche Compliance-Bericht wird dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der voestalpine AG vorgelegt. Darüber hinaus erfolgt eine anlassbezogene Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat.

PRÄVENTIVE AKTIVITÄTEN

Die voestalpine legt im Rahmen ihres Compliance-Managements besonderes Gewicht auf präventive Aktivitäten. Dazu zählen vor allem Schulungen, Trainings, Managementgespräche und fortlaufende Informationsinitiativen. Compliance wird daher insbesondere auf den großen Veranstaltungen für Mitarbeiter:innen auf Konzern- und Divisionsebene, aber auch vom Top-Management, immer wieder thematisiert. Dadurch wird sichergestellt, dass die Konzepte zugänglich sind und die Auswirkungen

von den Mitarbeiter:innen verstanden werden. Ebenso trägt die im Berichtszeitraum erfolgreich durchgeführte unabhängige Zertifizierung des Compliance-Management-Systems (Details siehe G1-1) zur Stärkung des Bewusstseins für Compliance-Themen sowie zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Compliance-Prozesse bei. Sie fördert weiters die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen und hebt die Bedeutung der Einhaltung der unternehmensweiten Compliance-Standards hervor.

In regelmäßigen Schulungen, Trainings und Managementgesprächen zum Thema Geschäftsethik (Compliance-Schulungen) lernen die Mitarbeiter:innen unter anderem, wie man mit Einladungen, Geschenken oder möglichen Interessenkonflikten umgeht. Zudem werden sie auch im Umgang mit Geschäftsvermittler:innen geschult.

Seit 2009 nutzt der voestalpine-Konzern verpflichtende E-Learning-Kurse, um seine Mitarbeiter:innen im Bereich Compliance zu sensibilisieren. Dieses aktuell in 14 Sprachen verfügbare Angebot wurde im Laufe der Zeit mehrmals überarbeitet und erweitert. Die Kurse beinhalten neben den Lernlektionen auch Praxisfälle und einen Abschlusstest.

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „COMPLIANCE-GRUNDLAGEN“

Teilnehmer:innen: alle Angestellten

Was ist Compliance?	Compliance bei der voestalpine inkl. Hinweisgeber:innen-System	Compliance im Alltag	Folgen von Verstößen	Praxisfälle und Abschlussprüfung
---------------------	--	----------------------	----------------------	----------------------------------

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „KARTELLRECHT“

Teilnehmer:innen: Führungskräfte sowie Mitarbeiter:innen in risikobehafteten Funktionen

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“

Teilnehmer:innen: Führungskräfte sowie Mitarbeiter:innen in risikobehafteten Funktionen

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

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „SCHUTZ VOR KORRUPTION“

Teilnehmer:innen: alle Angestellten

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

Bestimmte Gruppen, wie beispielsweise Mitarbeiter:innen im Einkauf oder Vertrieb sowie Führungskräfte, sind einem höheren Risiko von Korruption und Bestechung ausgesetzt. Zudem ist die voestalpine in Ländern tätig, in denen generell ein höheres Korruptionsrisiko besteht. Ergänzend zu den E-Learning-Schulungen werden daher konzernweit laufend verpflichtende zielgruppenorientierte Präsenz- und Online-Schulungen durchgeführt, insbesondere für Mitarbeiter:innen in risikobehafteten Funktionen wie Vertrieb oder Einkauf. Schwerpunkte dieser Pflichtschulungen sind allgemein die Einhaltung der Gesetze und internen Richtlinien sowie die Themen Korruption und Kartellrecht – jeweils bezogen auf das spezifische Tätigkeitsumfeld der Teilnehmer:innen. Zusätzlich haben Mitarbeiter:innen der voestalpine AG Präsenzs Schulungen zum Thema Kapitalmarkt-Compliance zu absolvieren.

Unabhängig von ihrer Funktion müssen alle neu eingetretenen Angestellten einer Konzerngesellschaft die E-Learning-Schulung „Compliance Grundlagen“ absolvieren. Für den Führungskräftenachwuchs sind zudem Compliance-Schulungen verpflichtend. So fanden im Führungskräfteentwicklungsprogramm value:program im Geschäftsjahr 2025/26 vier (2024/25: fünf) Präsenzs Schulungen statt, an denen jeweils bis zu 40 Personen teilnahmen.

Die nachfolgenden Tabellen bieten einen Überblick über das Ausmaß der Schulungen im Bereich Compliance, die 2025/26 von Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Geschäftsführer:innen der voestalpine absolviert wurden. Von 5.820 zugewiesenen Schulungen insbesondere für risikobehaftete Funktionen (Kartellrecht und Auffrischung Kartellrecht sowie Compliance und Schutz vor Korruption) wurden im Berichtszeitraum rund 94,59 % erfolgreich absolviert. Von den 315 (= 5,41 %) noch nicht abgeschlossenen Schulungen sind lediglich rund 35 % bereits fällig, während rund 65 % noch innerhalb der vorgesehenen Durchführungsfrist liegen.

ANZAHL SCHULUNGSTEILNEHMER:INNEN E-LEARNINGS (ABGESCHLOSSENE SCHULUNGEN)

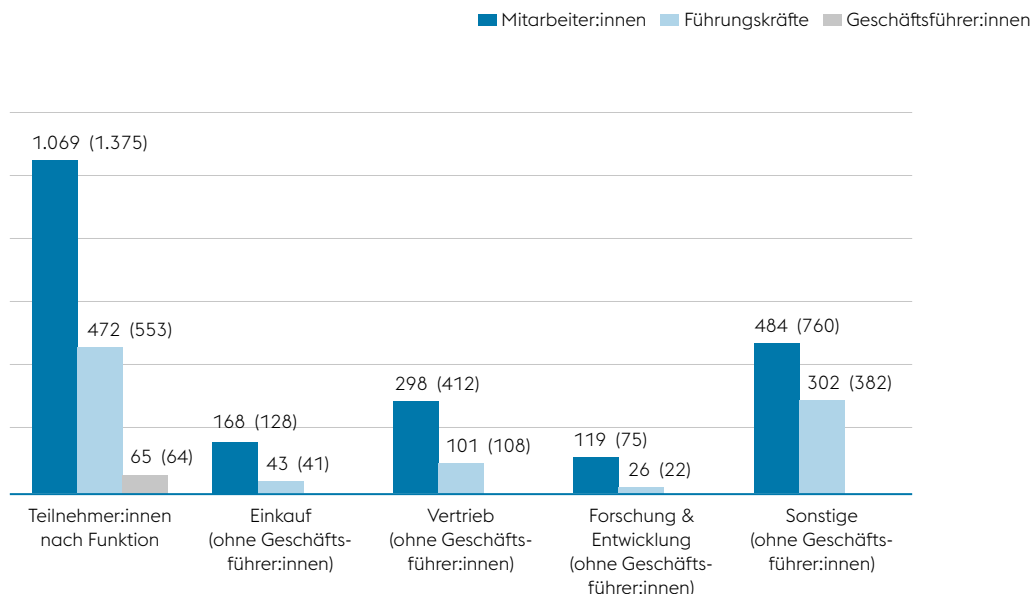
	Teilnehmer:innen gesamt		Mitarbeiter:innen		Führungskräfte		Geschäfts- führer:innen	
	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26
	Compliance Grundlagen	2.074	1.676	1.862	1.505	197	159	15
Kartellrecht	695	486	575	400	100	81	20	5
Auffrischung Kartellrecht	1.204	1.702	892	1.189	239	427	73	86
Schutz vor Korruption	2.774	1.641	2.331	1.483	359	149	84	9

ANZAHL SCHULUNGSTEILNEHMER:INNEN PRÄSENZSCHULUNGEN

	Anzahl der Schulungen		Teilnehmer:innen	
	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26
value:program	5	4	170	141
purchasing power academy	3	5	33	48
Compliance allgemein	64	52	1.789	1.417
Gesamt	72	61	1.992	1.606

PRÄSENZSCHULUNGEN: 1.606 TEILNEHMER:INNEN IM GESCHÄFTSJAHR 2025/26

Teilnehmer:innen nach (risikobehafteten) Funktionen und Bereichen (Vorjahreswerte in Klammern)



Das hier dargestellte Schulungsprogramm erstreckt sich konzernweit auf alle Funktionen (100 %), die im Rahmen einer Risikoanalyse als risikobehaftet identifiziert wurden.

KENNZAHLEN UND ZIELE

G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle

Im Berichtszeitraum gab es keine Verurteilungen oder Geldstrafen aufgrund von Verstößen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften. Dies trifft unverändert auch auf die in der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung 2024/25 unter diesem Punkt angeführte Causa der bei einer deutschen Konzerngesellschaft der Metal Forming Division festgestellten Fehlbuchungen zu. Daher mussten auch keine anlassbezogenen Maßnahmen ergriffen werden, um gegen derartige Verstöße vorzugehen. Informationen zu den präventiven Aktivitäten finden sich im Kapitel G1-3.

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Informationen über Quellen für ein hohes Maß an Messunsicherheiten und Informationen zur Messung
G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	21b	Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen	Risikobehaftete Funktionen: insbesondere Mitarbeiter:innen im Einkauf oder Vertrieb sowie Führungskräfte	Erfassung von Primärdaten
G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle	24a	Anzahl der Verurteilungen und Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Erfassung auf Basis der Berichtsstruktur in der Compliance-Organisation	Erfassung von Primärdaten

STEUERN

Als international tätiger Konzern ist es für die voestalpine von zentraler Bedeutung, steuerliche Vorschriften in sämtlichen Ländern, in denen das Unternehmen operativ tätig ist, konsequent einzuhalten. Zusätzlich zu den Berichtsanforderungen der ESRS veröffentlicht die voestalpine freiwillig Informationen zu Steuerstrategie und Steuerzahlungen. Dieser Teil des Berichts orientiert sich an den allgemein anerkannten Nachhaltigkeitsberichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI), konkret GRI-207.

Die Konzernsteuerstrategie, die im Rahmen der Konzernsteuerrichtlinie vom Vorstand der voestalpine 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 Finanzvorstand 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 Aktivitäten 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 laufend Informationen aus. Hierzu werden regelmäßig Controllinggespräche geführt, die auch der Überwachung der Durchführung von Aktivitäten im Zusammenhang mit wesentlichen steuerlichen Sachverhalten dienen. Steuergesetzänderungen oder Veränderungen der Geschäftsmodelle werden mit den Divisionsleitgesellschaften abgestimmt. Die Auswirkungen werden von der Konzerngesellschaft analysiert und es werden geeignete Aktivitäten 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 finanzstrafrechtlich relevante Vorgänge entdeckt werden, werden diese der jeweiligen Divisionsleitgesellschaft oder der Konzernsteuerabteilung zur Kenntnis gebracht und Aktivitäten 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:n externe:n Steuerberater:in einzubinden. Die Jahressteuererklärungen werden vor Übermittlung an die Steuerbehörden von einer externen Steuerberatung zumindest kritisch durchgesehen. Generell führt jede Konzerngesellschaft mit einer externen Steuerberatung zumindest einmal jährlich ein Beratungsgespräch zu wesentlichen Sachverhalten. Seit 1. Oktober 2017 nimmt KPMG als Global Tax Partner die Rolle der externen Steuerberaterin ein.

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

LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG

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

Für Informationen zu Namen und Ansässigkeit der Konzernunternehmen siehe Kapitel Beteiligungen im Konzernabschluss. Die landesspezifischen Angaben des Country-by-Country-Reporting (siehe nachfolgende Tabelle) beziehen sich auf Gesellschaften, die in den Konzernabschluss im Sinne einer Vollkonsolidierung (KV – vgl. Konzernabschluss, Anlage zum Anhang „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 2025 bis 31. März 2026 (bzw. den Vorjahreszeitraum 1. April 2024 bis 31. März 2025).

STEUERN: LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG 2025/26

Beträge in Tausend Euro

Steuerhoheitsgebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten ¹	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen ²	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten ³	Ergebnis vor Ertragsteuern ^{4,9}	Sachanlagen ⁵	gezahlte Ertragsteuer ⁶	entstandene Ertragsteuer ⁷	Gründe für die Differenz zwischen dem entstandenen und dem durch Anwendung des Regelsteuersatzes auf das Ergebnis vor Ertragsteuern ermittelten Ertragsteuerbetrag ⁸
ARE	Vertrieb	26	50.641	40	1.171	177	114	76	
ARG	Vertrieb	65	11.748	0	319	858	0	0	
AUS	Produktion, Vertrieb	281	123.373	57	5.418	21.280	1.749	1.681	
AUT	Produktion, Vertrieb, Dienstleistungen	23.172	8.186.027	1.777.575	1.703.192	4.741.818	31.640	67.033	a), b), f)
BEL	Produktion	651	238.083	41.480	23.246	70.311	5.510	5.299	b), f)
BGR	Produktion	96	4.691	6.867	652	3.700	47	32	
BRA	Produktion	2.333	384.547	58.796	1.067	126.293	1.324	3.602	c), f)
CAN	Produktion, Vertrieb	281	98.845	1.947	-5.296	19.449	486	571	c), f)
CHE	Vertrieb	118	75.068	2.003	-6.149	15.322	131	8	f)
CHN ¹⁰	Produktion, Vertrieb	2.105	590.497	11.296	52.472	147.854	11.584	13.423	
COL	Vertrieb	70	6.268	153	-358	2.425	-110	0	
CZE	Produktion, Vertrieb	350	57.402	57.270	6.324	32.812	1.135	1.374	
DEU	Produktion, Vertrieb	5.766	1.428.393	390.445	73.018	441.449	11.186	6.919	a), b), c), d), f)
DNK	Vertrieb	12	8.147	88	455	400	138	120	
ECU	Vertrieb	33	2.912	0	-197	616	45	0	
EGY	Produktion, Vertrieb	88	13.482	0	797	3.969	308	529	
ESP	Produktion, Vertrieb	292	111.765	16.451	3.348	19.092	780	767	
FIN	Vertrieb	6	6.472	13	-98	996	-89	0	
FRA	Produktion, Vertrieb	853	272.337	21.654	5.276	65.727	1.277	1.798	
GBR	Produktion, Vertrieb	660	245.486	7.088	31.669	40.455	2.187	3.874	a), b), c), e), f)
GRC	Vertrieb	6	2.889	0	-85	92	0	0	
HUN	Produktion, Vertrieb	262	47.443	6.247	4.554	11.447	890	1.002	
IDN	Produktion, Vertrieb	172	7.350	13.422	385	2.646	290	183	
IND	Produktion, Vertrieb	1.017	107.060	9.055	5.182	24.956	1.524	1.393	
ITA	Produktion, Vertrieb	777	247.823	58.959	10.817	101.984	914	2.104	a), b)
JPN	Vertrieb	77	26.078	459	277	4.845	-100	152	
KOR	Vertrieb	49	9.616	14	-229	3.197	7	1	
LTU	Produktion	78	11.532	5.688	1.130	3.263	273	223	
LVA	Produktion	7	3.368	148	-57	221	0	0	
MEX	Produktion, Vertrieb	621	68.743	14.892	1.304	22.678	936	887	
MYS	Vertrieb	57	5.666	122	-79	4.196	-42	0	

Beträge in Tausend Euro

Steuerhoheitsgebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten ¹	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen ²	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten ³	Ergebnis vor Ertragsteuern ^{4,9}	Sachanlagen ⁵	gezahlte Ertragsteuer ⁶	entstandene Ertragsteuer ⁷	Gründe für die Differenz zwischen dem entstandenen und dem durch Anwendung des Regelsteuersatzes auf das Ergebnis vor Ertragsteuern ermittelten Ertragsteuerbetrag ⁸
NLD	Produktion, Vertrieb	1.256	564.724	10.519	-2.738	118.506	7.623	7.134	a), b), f)
NOR	Vertrieb	2	3.763	5	360	22	1.597	82	
PER	Vertrieb	86	9.296	0	672	1.652	238	181	
POL	Produktion, Vertrieb	974	304.390	12.557	9.403	54.421	1.471	1.926	
PRT	Produktion	43	2.258	530	247	1.176	26	26	
ROU	Produktion, Vertrieb	915	250.585	20.420	26.341	39.558	3.891	3.987	
RUS	Vertrieb	0	0	0	-124	0	0	0	
SAU	Produktion	64	5.764	52	160	2.551	214	112	
SGP	Vertrieb	141	64.405	163.548	-12.622	9.228	982	982	a), b), c), f)
SVK	Vertrieb	24	5.488	1	478	831	160	116	
SWE	Produktion, Vertrieb	1.082	81.397	258.004	-4.559	139.487	2.638	671	a), b), f)
THA	Produktion, Vertrieb	123	22.376	4	803	3.432	35	192	
TUR	Produktion, Vertrieb	268	54.604	10.676	-2.454	4.173	482	796	b), f)
TWN	Vertrieb	109	9.628	1.207	1.255	5.290	99	234	
USA	Produktion, Vertrieb	2.773	1.146.958	29.398	-31.172	273.426	445	536	a), b), c), f)
VNM	Vertrieb	64	3.674	11	-128	1.391	0	0	
ZAF	Produktion, Vertrieb	471	80.080	0	11.380	19.061	1.895	1.386	a), d), f)

¹ Die Angabe der Beschäftigten bezieht sich auf die Summe der Beschäftigten aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Die Angabe der Beschäftigten basiert auf Vollzeit-Äquivalenten (FTE).

Die Zahl der Beschäftigten bezieht sich auf den Stand am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres.

² Die Angabe Umsatzerlöse bezieht sich auf die Summe der Umsatzerlöse aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Es ergeben sich keine Abweichungen zu den im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlösen.

³ Die Angabe enthält Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen aller Geschäftseinheiten eines Steuerhoheitsgebiets mit anderen Steuerhoheitsgebieten.

⁴ Die Angabe Ergebnis vor Steuern bezieht sich auf die Summe der Ergebnisse vor Steuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Abweichungen zum Konzernabschluss ergeben sich insbesondere aus dem Umstand, dass die Angabe länderweise addierte Werte enthält, während der Konzernabschluss konsolidierte Werte enthält.

⁵ Die Angabe der Sachanlagen entspricht den Nettobuchwerten aller Sachanlagen der Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres. Es ergeben sich keine Abweichungen zu den im Konzernabschluss ausgewiesenen Sachanlagen.

⁶ Die Angabe der gezahlten Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der gezahlten Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet.

⁷ Die Angabe der entstandenen Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet ohne latente Steuern und ohne Rückstellungen für ungewisse Steuerpositionen.

⁸ Ein erwarteter Steueraufwand kann durch Anwendung des regulären Steuersatzes auf die Angabe Ergebnis vor Steuern ermittelt werden. Temporäre und permanente Differenzen können zu Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern führen. Wesentliche Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern in einzelnen Ländern resultieren aus:

a) Steuerfreie Erträge (z. B. Beteiligungserträge)

b) Steuerlich nicht abzugsfähige Aufwendungen

c) Die GRI-Angabe Ergebnis vor Steuern enthält die Summe der Ergebnisse aller Geschäftseinheiten, die Besteuerung erfolgt jedoch je Geschäftseinheit (keine Verrechnung von Gewinnen und Verlusten aller Landesgesellschaften).

d) Besonderes Besteuerungsregime/Steuervergünstigungen

e) Verwertung steuerlicher Verlustvorträge bzw. -rückträge

f) Temporäre und permanente Differenzen

⁹ Die Angabe enthält insbesondere in Österreich einen hohen Anteil an teilweise auch mehrstufigen steuerfreien Beteiligungserträgen.

¹⁰ Aus Wesentlichkeitsgründen wird HKG nicht separat dargestellt.

STEUERN: LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG 2024/25 (VORJAHR)

Beträge in Tausend Euro

Steuerhoheitsgebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten ¹	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen ²	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten ³	Ergebnis vor Ertragsteuern ^{4,9}	Sachanlagen ⁵	gezahlte Ertragsteuer ⁶	entstandene Ertragsteuer ⁷	Gründe für die Differenz zwischen dem entstandenen und dem durch Anwendung des Regelsteuersatzes auf das Ergebnis vor Ertragsteuern ermittelten Ertragsteuerbetrag ⁸
ARE	Vertrieb	23	53.827	3	1.682	279	1	146	
ARG	Vertrieb	68	20.889	0	1.281	841	1.935	0	f)
AUS	Produktion, Vertrieb	318	135.324	65	8.999	17.204	2.451	2.469	
AUT	Produktion, Vertrieb, Dienstleistungen	23.280	8.272.485	1.638.299	1.162.772	4.463.441	139.956	-8.652	a), b), f)
BEL	Produktion	639	236.159	40.973	22.378	63.188	4.891	5.115	
BGR	Produktion	110	11.139	3.996	1.442	3.866	172	172	
BRA	Produktion	2.535	451.483	59.302	9.892	113.181	5.923	4.904	a), c), f)
CAN	Produktion, Vertrieb	246	98.069	3.926	-8.914	20.529	70	82	
CHE	Vertrieb	122	79.909	2.280	-2.425	16.499	262	-46	
CHN	Produktion, Vertrieb	2.229	640.541	10.972	63.635	161.827	13.896	13.942	a), b), d)
COL	Vertrieb	69	6.872	52	-369	1.945	177	0	
CZE	Produktion, Vertrieb	371	58.760	56.734	6.280	33.766	825	1.251	
DEU	Produktion, Vertrieb	6.237	1.698.330	439.715	-478.776	468.779	12.200	1.045	c), f)
DNK	Vertrieb	12	8.281	191	718	554	119	152	
ECU	Vertrieb	35	3.460	0	62	713	57	43	
EGY	Produktion	53	9.950	0	867	2.391	14	379	
ESP	Produktion, Vertrieb	295	108.399	16.502	4.976	19.035	676	622	
FIN	Vertrieb	8	8.488	5	283	1.174	1	30	
FRA	Produktion, Vertrieb	857	254.379	19.760	6.158	68.169	-227	1.291	
GBR	Produktion, Vertrieb	699	289.307	4.368	50.714	42.035	6.304	4.071	a), c), f)
GRC	Vertrieb	6	3.981	0	-54	105	0	0	
HKG	Vertrieb	4	1.323	31	-727	46	0	0	
HUN	Produktion, Vertrieb	281	49.378	5.813	3.730	11.403	1.352	863	
IDN	Produktion, Vertrieb	177	9.509	14.283	245	3.224	430	274	
IND	Produktion, Vertrieb	923	117.625	7.382	6.700	28.965	1.962	1.928	
ITA	Produktion, Vertrieb	699	256.028	44.939	8.812	99.395	1.519	1.699	
JPN	Vertrieb	84	26.427	148	211	5.975	402	33	
KOR	Vertrieb	49	10.243	199	45	3.740	14	14	
LTU	Produktion	79	10.498	8.782	1.518	3.543	257	220	
LVA	Produktion	6	7.794	60	132	186	0	0	
MEX	Produktion	633	72.640	15.661	3.094	25.079	2.304	2.585	a), b), c), f)
MYS	Vertrieb	61	5.233	25	-508	4.307	-7	0	

Beträge in Tausend Euro

Steuerhoheitsgebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten ¹	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen ²	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten ³	Ergebnis vor Ertragsteuern ^{4,9}	Sachanlagen ⁵	gezahlte Ertragsteuer ⁶	entstandene Ertragsteuer ⁷	Gründe für die Differenz zwischen dem entstandenen und dem durch Anwendung des Regelsteuersatzes auf das Ergebnis vor Ertragsteuern ermittelten Ertragsteuerbetrag ⁸
NLD	Produktion, Vertrieb	1.181	532.649	14.529	57.796	123.688	6.568	6.679	a)
NOR	Vertrieb	2	2.281	3	268	19	151	52	
PER	Vertrieb	88	10.246	0	949	1.826	230	288	
POL	Produktion, Vertrieb	914	306.389	6.143	8.018	54.963	1.647	1.663	
PRT	Produktion	40	1.546	318	-302	1.321	10	10	
ROU	Produktion, Vertrieb	903	225.389	19.156	29.015	43.387	5.110	3.799	a), b)
RUS	Vertrieb	3	40	0	-616	349	-222	-106	
SAU	Produktion	64	9.920	0	1.788	2.916	80	257	
SGP	Vertrieb	148	73.898	188.756	-1.793	9.519	1.082	869	a), b), e)
SVK	Vertrieb	25	5.954	1	829	878	270	172	
SWE	Produktion, Vertrieb	1.167	82.079	279.138	20.083	145.102	4.348	3.860	
THA	Produktion, Vertrieb	123	21.758	56	71	4.072	-1	0	
TUR	Produktion, Vertrieb	283	39.142	8.258	-4.755	4.776	341	420	
TWN	Vertrieb	106	8.999	797	1.063	3.390	188	149	
USA	Produktion, Vertrieb	2.864	1.291.495	32.102	43.754	262.172	-399	1.627	a), b), e), f)
VNM	Vertrieb	66	3.678	0	-110	1.615	0	0	
ZAF	Produktion	474	111.495	0	11.579	20.900	1.322	1.515	a), e)

¹ Die Angabe der Beschäftigten bezieht sich auf die Summe der Beschäftigten aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Die Angabe der Beschäftigten basiert auf Vollzeit-Äquivalenten (FTE). Die Zahl der Beschäftigten bezieht sich auf den Stand am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres.

² Die Angabe Umsatzerlöse bezieht sich auf die Summe der Umsatzerlöse aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Es ergeben sich keine Abweichungen zu den im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlösen.

³ Die Angabe enthält Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen aller Geschäftseinheiten eines Steuerhoheitsgebiets mit anderen Steuerhoheitsgebieten.

⁴ Die Angabe Ergebnis vor Steuern bezieht sich auf die Summe der Ergebnisse vor Steuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Abweichungen zum Konzernabschluss ergeben sich insbesondere aus dem Umstand, dass die Angabe länderweise addierte Werte enthält, während der Konzernabschluss konsolidierte Werte enthält.

⁵ Die Angabe der Sachanlagen entspricht den Nettobuchwerten aller Sachanlagen der Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres. Es ergeben sich keine Abweichungen zu den im Konzernabschluss ausgewiesenen Sachanlagen.

⁶ Die Angabe der gezahlten Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der gezahlten Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet.

⁷ Die Angabe der entstandenen Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet ohne latente Steuern und ohne Rückstellungen für ungewisse Steuerpositionen.

⁸ Ein erwarteter Steueraufwand kann durch Anwendung des regulären Steuersatzes auf die Angabe Ergebnis vor Steuern ermittelt werden. Temporäre Differenzen und Vorperiodeneffekte können zu Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern führen. Wesentliche Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern in einzelnen Ländern resultieren aus:

a) Steuerfreie Erträge (z. B. Beteiligungserträge)

b) Steuerlich nicht abzugsfähige Aufwendungen

c) Das Ergebnis vor Steuern enthält die Summe der Ergebnisse aller Geschäftseinheiten; die Besteuerung erfolgt jedoch je Geschäftseinheit (ohne Verrechnung von Gewinnen und Verlusten aller Landesgesellschaften, ausgenommen Österreich und USA).

d) Besonderes Besteuerungsregime/Steuervergünstigungen

e) Verwertung steuerlicher Verlustvorträge bzw. -rückträge

f) Temporäre Differenzen und Vorperiodeneffekte

⁹ Die Angabe enthält insbesondere in Österreich einen hohen Anteil an teilweise auch mehrstufigen steuerfreien Beteiligungserträgen.

Linz, am 26. Mai 2026

Der Vorstand

Herbert Eibensteiner e. h.

Franz Kainersdorfer e. h.

Gerald Mayer e. h.

Reinhard Nöbauer e. h.

Carola Richter e. h.

Hubert Zajicek e. h.

KONZERNABSCHLUSS

Inhaltsverzeichnis

- 320** Konzernbilanz
- 322** Konzern-Kapitalflussrechnung
- 323** Konzern-Gesamtergebnisrechnung
- 324** Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- 326** Anhang zum Konzernabschluss
 - 326** A. Allgemeines und Unternehmenszweck
 - 327** B. Bilanzierungsgrundlagen
 - 353** C. Konsolidierung
 - 365** D. Erläuterungen und sonstige Angaben
- 447** Bestätigungsvermerk
- 454** Bericht über die unabhängige Prüfung der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2025/26
- 461** Erklärung des Vorstandes gem. § 124 (1) BörseG 2018
- 462** Beteiligungen