

# 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 diversitätsfördernde Personalstrategie, insbesondere in Hinblick auf Vielfalt. Dieses Themenfeld ist als priorisiertes strategisches Handlungsfeld in der HR-Strategie 2030+ verankert.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen
Weiterbildung & Kompetenzentwicklung	● 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](mailto:humanrights@voestalpine.com) und [menschenrechte@voestalpine.com](mailto: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.<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> 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 Interessensgruppen: Frauen	HR-Board	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Einhaltung der Charta der Vielfalt</li> <li>» Einbeziehung von Stakeholder:innen durch Umfeldanalyse und laufend in Arbeitsgruppen und Competence Teams</li> <li>» Kommunikation auf Mitarbeiter:innen-Seiten, im externen Podcast und in Aufsichtsratssitzungen</li> </ul>
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"> <li>» Auf der Website verfügbar</li> </ul>
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"> <li>» Ausarbeitung durch health &amp; safety-Committee und Freigabe durch Vorstand</li> <li>» Im Intranet verfügbar sowie interne Information der Safety-Manager:innen</li> </ul>
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"> <li>» Divisionspezifische Kommunikation, gesteuert durch Divisionsvorstand</li> </ul>

## **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](mailto:humanrights@voestalpine.com), [menschenrechte@voestalpine.com](mailto:menschenrechte@voestalpine.com))
3. E-Mail-Adresse der **zentralen Compliance-Stelle** ([group-compliance@voestalpine.com](mailto: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 #safetystartwithme 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 Präsenzschulungen 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

<b>KPI</b>	Frauenanteil bei Führungskräften	
<b>EINHEIT</b>	in Prozent	
<b>BASISWERT</b>	<b>STATUS</b>	<b>ZIELWERT</b>
14 % Geschäftsjahr 2023/24	15,5 % Geschäftsjahr 2025/26	18 % Geschäftsjahr 2029/30
<b>Verantwortlichkeit &amp; Monitoring</b>	HR-Board	
<b>Umfang</b>	Alle weiblichen Führungskräfte (Mitarbeiter:innen mit disziplinarischer Personalverantwortung, ausgenommen Vorstandsmitglieder)	
<b>Stakeholder:innen</b>	Mitarbeiter:innen und Arbeitnehmer:innen-Vertretung	
<b>Adressiertes IRO</b>	Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen	
<b>Bezug zu Konzept</b>	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

<b>KPI</b>	LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)	
<b>EINHEIT</b>	Meldepflichtige Unfälle pro einer Million Arbeitsstunden	
<b>BASISWERT</b>	<b>STATUS</b>	<b>ZIELWERT</b>
16,1 Geschäftsjahr 2015/16	6,1 Geschäftsjahr 2025/26	5,5 Geschäftsjahr 2029/30
<b>Verantwortlichkeit &amp; Monitoring</b>	health & safety-Committee und health & safety-Board	
<b>Umfang</b>	Eigener Betrieb, Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)	
<b>Stakeholder:innen</b>	Arbeitskräfte des Unternehmens	
<b>Adressiertes IRO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten</li> <li>» Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine</li> </ul>	
<b>Bezug zu Konzept</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Konzernrichtlinie health &amp; safety und Sicherheitskodex</li> <li>» Arbeitsschutzmanagementsysteme</li> </ul>	

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
<b>Geschlecht</b>		
Männlich	41.114	40.006
Weiblich	8.184	8.000
Divers	0	0
Nicht angegeben <sup>1</sup>	-	4
<b>Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen</b>	<b>49.298</b>	<b>48.010</b>

<sup>1</sup> 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
<b>Geschlecht</b>				
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 <sup>1</sup>	-	0	-	0
<b>Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen</b>	<b>24.323</b>	<b>24.039</b>	<b>6.406</b>	<b>5.939</b>

<sup>1</sup> 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 <sup>1</sup>	Gesamt
<b>2024/25</b>					
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
<b>2025/26</b>					
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

<sup>1</sup> 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 <sup>1</sup>	Mitarbeiter:innen – Nicht-EWR <sup>2</sup>	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR <sup>3</sup> )
<b>Abdeckungsquote</b>			
0–59 %			
60–79 %	Deutschland		
80–100 %	Österreich		Deutschland, Österreich

<sup>1</sup> Für EWR-Länder mit > 50 Mitarbeiter:innen, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen.

<sup>2</sup> Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit > 50 Mitarbeiter:innen, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen).

<sup>3</sup> 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
<b>Top-Management</b>		
Männlich	16	88,9 %
Weiblich	2	11,1 %
Divers	0	0,0 %
Nicht angegeben <sup>1</sup>	0	0,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>100,0 %</b>

<sup>1</sup> 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).

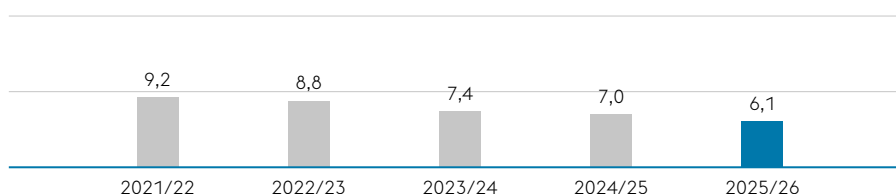
Mittels eines konzernweiten health & safety-Webtools werden auch Beinahe-Unfälle systematisch erfasst. Auf Basis der Analyse der Ereignismeldungen werden bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und dokumentiert.

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 Vorjahr<sup>1</sup> (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.

<sup>1</sup> 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 Divisionsleitungsgesellschaften.	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 Menschenrechtsverfällen 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	-