

## ESRS S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die voestalpine bezieht weltweit unterschiedlichste Materialien, Produkte und Dienstleistungen von zahlreichen Lieferant:innen. Ihre Erzeugnisse – meist Halbfertigerzeugnisse – liefert sie an Unternehmen aus verschiedenen Branchen und Ländern. Die Analyse indirekter Auswirkungen und die Steuerung von Risiken entlang der Wertschöpfungskette konzentrieren sich derzeit vor allem noch auf den vorgelagerten Bereich, im Konkreten auf die Lieferkette.

Die Einkaufsgrundsätze orientieren sich an der Konzernstrategie 2030+ und der Nachhaltigkeitsstrategie. Dabei strebt die voestalpine an, (potenzielle) negative Auswirkungen in der Wertschöpfungskette und damit verbundene Risiken für das Unternehmen zu minimieren.

Im Lieferkettenmanagement erfasst die voestalpine unter anderem arbeits- und menschenrechtliche Auswirkungen, die mit den Aktivitäten von Lieferant:innen verbunden sind. Das Unternehmen verfolgt einen risikobasierten Ansatz, der branchenspezifische und länderspezifische Risiken berücksichtigt. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf Lieferant:innen, die Rohstoffe und Vorprodukte wie Erze, Legierungen und weitere Metalle erzeugen. Im Rahmen der Vorbereitung auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) soll der bestehende Due-Diligence-Prozess kontinuierlich ausgeweitet und ein konzernweites Management der Sorgfaltspflicht umgesetzt werden. Dies umfasst auch die Erarbeitung von Rollen, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.

Verletzungen von Arbeits- oder Menschenrechten – etwa durch Kinder- oder Zwangsarbeit – können unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen mit sich ziehen. Bei Verletzungen drohen Sanktionen, Reputationsverluste und daraus resultierend der Verlust von Kund:innen. Diese Auswirkung wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich eingestuft (siehe ESRS 2, Angabe IRO-1). Eine Übersicht über alle wesentlichen IROs findet sich in der Angabe SBM-3 im Kapitel ESRS 2. Die nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-(Unter)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Arbeitnehmerrechte und -bedingungen in der Wertschöpfungskette	○ Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	In der Wertschöpfungskette der voestalpine können Arbeiternehmer:innen tätig sein, die schlechten oder missbräuchlichen Arbeitsbedingungen und Diskriminierung ausgesetzt sind, wie z. B. niedrige Löhne, lange Arbeitszeiten, unsichere oder ungesunde Umgebungen sowie Zwangs- oder Kinderarbeit.	>>>	●●●●	Arbeitskräfte in der Lieferkette, lokale Gemeinschaften  Lieferant:innen  Gesetzgeber:innen  Lokale, nationale und internationale Behörden

### Legende

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

## MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

### S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Die voestalpine verpflichtet sich zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Diese Verpflichtung gilt nicht nur für die eigenen Gesellschaften, sondern auch für Geschäftspartner:innen. Die Anforderungen an sie sind im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen festgelegt, der zusammen mit dem Due Diligence User Manual (Details siehe G1-2), der Human Rights Policy (Details siehe S1-1), der Einkaufsrichtlinie des Konzerns, den „Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB)“ sowie der Roadmap Nachhaltige Lieferkette die Grundlage für eine verantwortungsbewusste Zusammenarbeit und die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette bildet.

Diese Richtlinien der voestalpine zur Reduzierung von (potenziellen) negativen Auswirkungen in der Lieferkette berücksichtigen sowohl rechtliche Vorgaben als auch internationale Rahmenwerke wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Prinzipien des UN Global Compact, die Internationale Menschenrechtscharta und das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die wichtigsten international anerkannten Rahmenwerke für die Umsetzung der menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflicht, mit denen die genannten Konzepte im Einklang stehen.

### ÜBERBLICK ÜBER INTERNATIONAL ANERKANNTE RAHMENWERKE FÜR DIE MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT

Organisation	Leitlinie	Details
United Nations (UN)	UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Grundlegender Rahmen für Unternehmensverantwortung und Menschenrechte</li> <li>» Leitfaden für Unternehmen, Regierungen und die Zivilgesellschaft bei ihren Bemühungen zur Vermeidung und Bewältigung des Risikos negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte</li> </ul>
International Labor Organization (ILO)	Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Zuständige Stelle für die Festlegung und Einhaltung internationaler Arbeitsnormen und die Förderung der Grundrechte am Arbeitsplatz</li> </ul>
Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)	OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Bietet praktische Anleitung in Schlüsselbereichen wie Klimawandel, Biodiversität, Technologie, Unternehmensintegrität und Sorgfaltspflicht in der Lieferkette</li> <li>» Verweist auf andere internationale Standards sowie auf internationale Verpflichtungen und Regelwerke (z. B. Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, Pariser Abkommen)</li> <li>» Repräsentiert ein gemeinsames Verständnis von Regierungen und Stakeholder:innen in Bezug auf die Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln</li> </ul>

## **VERHALTENSKODEX FÜR GESCHÄFTSPARTNER:INNEN UND ALLGEMEINE EINKAUFSBEDINGUNGEN (AEB)**

Im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen und den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der voestalpine (AEB), die für alle Lieferant:innen gelten, sind zahlreiche Kriterien verankert, die eine nachhaltige Beschaffung fördern und insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte sicherstellen sollen. Etwaige Abweichungen bzw. Nicht-Einhaltungen in Bezug auf die international anerkannten Rahmenwerke, wie beispielsweise die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte oder die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, können über das etablierte Beschwerdeverfahren gemeldet werden.

Aufgrund gestiegener rechtlicher Anforderungen und der damit verbundenen Berichtspflichten hat die voestalpine 2024 ihren Ansatz zur Nachweispflicht in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards für alle Einkaufsaktivitäten vereinheitlicht und in ihrer Einkaufsrichtlinie entsprechende Vorgaben festgeschrieben. Die Überwachung der Einhaltung der oben angeführten internationalen Rahmenwerke erfolgt somit auch auf Basis der Einkaufsrichtlinie des Konzerns.

Die aktuell gültige Fassung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen wurde Ende des Geschäftsjahres 2022/23 vom Vorstand der voestalpine AG verabschiedet. Dieser Kodex definiert die Grundsätze und Anforderungen der voestalpine und soll sicherstellen, dass die Geschäftspraktiken der Geschäftspartner:innen mit den Werten des Unternehmens sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften übereinstimmen.

- » Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung
- » Gesellschaftliche Verantwortung
- » Umwelt & Klimaschutz
- » Lieferkettenmanagement
- » Meldung von Fehlverhalten
- » Kooperation und Mitwirkung

Die Geschäftspartner:innen sind dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter:innen und direkten Lieferant:innen davon in Kenntnis zu setzen, dass sie Fehlverhalten und Verstöße gegen die Vorgaben des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen auch über das Hinweisgeber:innen-System der voestalpine melden können.

### **EINKAUFSRICHTLINIE**

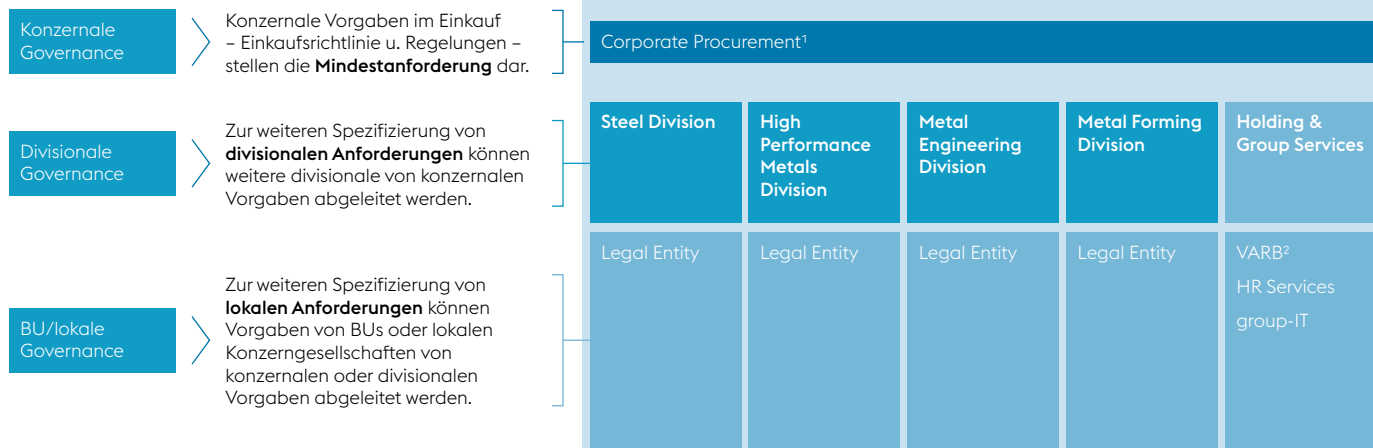
Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette und die damit verbundenen Maßnahmen zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Arbeitskräfte werden innerhalb der bestehenden Einkaufsorganisationen umgesetzt. Hierfür werden kontinuierlich personelle und organisatorische Ressourcen bereitgestellt. Eine getrennte Erfassung der spezifisch für diesen Zweck eingesetzten Ressourcen erfolgt derzeit nicht.

Für den konzernalen Einkauf besteht ein klar definierter Governance-Rahmen (siehe Abbildung unten), der die Durchdringungsprinzipien und die Umsetzungsverantwortung innerhalb der Organisation regelt.

## GOVERNANCE-RAHMEN DER KONZERNALEN EINKAUFSTRUKTUR

### „KASKADENPRINZIP“

(das im Rahmen der konzernalen Vorgaben im Einkauf Anwendung findet)



<sup>1</sup> Unterstützt die konzernale Einkaufsstruktur und übernimmt die Steuerfunktion für relevante Tochtergesellschaften der voestalpine AG.

<sup>2</sup> voestalpine Rohstoffbeschaffungs GmbH

Die Einkaufs-Governance folgt einem Kaskadenprinzip: Der Konzern definiert auf oberster Ebene verbindliche Mindeststandards und -vorgaben. Nachgeordnete Organisationseinheiten müssen sich innerhalb dieses Rahmens bewegen und die Vorgaben der jeweils übergeordneten Ebene einhalten.

Die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft ist dafür verantwortlich, die konzernweiten und divisionalen Einkaufsrichtlinien umzusetzen, bei Bedarf unter Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten oder gesetzlicher Anforderungen anzupassen und die erforderlichen organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen. Zudem muss in jeder Konzerngesellschaft schriftlich dokumentiert sein, in welcher Form der Einkauf strukturiert und geregelt ist.

Als weitere Maßnahme im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette gilt die Integration des Themenblocks Nachhaltigkeit in das Schulungsprogramm der konzernalen Einkaufsstruktur (purchasing power academy). Weitere Informationen dazu siehe Kapitel S1-4.

Entsprechend den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz hat die voestalpine in jeder betroffenen deutschen voestalpine-Gesellschaft die neue Funktion der:des Menschenrechtsbeauftragten eingerichtet. Darüber hinaus wurde auf Konzernebene die Leitung der Konzernnachhaltigkeit zur Menschenrechtsbeauftragten des voestalpine-Konzerns ernannt.

### ROADMAP NACHHALTIGE LIEFERKETTE

In den letzten Geschäftsjahren wurde ein Strategieplan zur Sicherstellung von Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette erstellt, und die darin definierten Etappenziele (siehe Abbildung) wurden konsequent verfolgt und umgesetzt. Der Strategieplan wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

## ROADMAP DER voestalpine ZU NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN



## KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen	Vorgelagerte Wertschöpfungskette  Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung durch Kund:innen, Selbst-abholer:innen)	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung  Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern</li> <li>» Verhaltenskodex sowie Menschenrechtscharta, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)</li> <li>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet und auf der Website: <a href="https://www.voestalpine.com/compliance">https://www.voestalpine.com/compliance</a></li> </ul>
	Due Diligence User Manual	Vorgelagerte Wertschöpfungskette  Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung durch Kund:innen, Selbst-abholer:innen)	Procurement Board	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt</li> <li>» Interne Kommunikation an alle Nutzer:innen</li> </ul>

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	Human Rights Policy	Eigener Betrieb  Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)  Vorgelagerte Wertschöpfungskette (Geschäftspartner:innen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette)	Leitung Group Sustainability	» Auf der Website verfügbar
	Einkaufsrichtlinie	Vorgelagerte Wertschöpfungskette  Teilweise Abdeckung des eigenen Betriebs  Teilweise Abdeckung der nachgelagerten Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung und Selbstabholer:innen)	Board des Einkaufs	» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt  » Kommunikation an <a href="mailto:procurement@voestalpine.com">procurement@voestalpine.com</a>
	Allgemeine Einkaufsbedingungen (AEB)	Vorgelagerte Wertschöpfungskette  Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Board des Einkaufs	» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt
	Roadmap Nachhaltige Lieferkette	Vorgelagerte Wertschöpfungskette  Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Board des Einkaufs	» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt  » Kommunikation an <a href="mailto:procurement@voestalpine.com">procurement@voestalpine.com</a>

## S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

Die voestalpine verfügt derzeit – abgesehen vom Hinweisgeber:innen-System, das auch von den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette genutzt werden kann – über keinen standardisierten Prozess zu deren Einbeziehung. In Vorbereitung auf die Anforderungen der CSDDD wird aktuell ein derartiges Verfahren entwickelt. Solange es noch kein formales Verfahren gibt, werden Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette im Anlassfall, z. B. bei Verdacht auf Verstöße, einbezogen.

## S2-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

### VORLIEGEN EINES BESCHWERDEVERFAHRENS

Ergänzend zum risikobasierten Due-Diligence-Prozess hat die voestalpine als Beschwerdeverfahren ein auf der Website verfügbares, anonymes Hinweisgeber:innen-System eingerichtet und setzt bei Bedarf situationsabhängige Maßnahmen zur Abhilfe und Wiedergutmachung. Das Hinweisgeber:innen-System steht nicht nur den eigenen Mitarbeiter:innen, sondern auch den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette und anderen Stakeholder:innen-Gruppen offen, um mögliche Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben oder unternehmensinterne Regelwerke – wie etwa den Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen der voestalpine – zu melden.

Geschäftspartner:innen verpflichten sich gemäß den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) und dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen, ihren eigenen Mitarbeiter:innen und direkten Lieferant:innen die Möglichkeit zur Nutzung des voestalpine-Hinweisgeber:innen-Systems bekannt zu machen. Das System leistet somit einen Beitrag zur Identifikation potenzieller negativer Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Soweit keine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung eines Hinweisgeber:innen-Systems besteht, empfiehlt die voestalpine ihren Geschäftspartner:innen, ein entsprechendes System bereitzustellen, das sowohl offene als auch anonyme Meldungen zulässt.

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt.

Darüber hinaus werden derzeit keine weiteren Maßnahmen gesetzt, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu informieren, auf welchem Weg sie Anliegen bzw. Beschwerden melden können. Es wird derzeit nicht erhoben, ob die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette diese Strukturen oder Verfahren in Bezug auf Beschwerdemechanismen kennen und ihnen vertrauen. Die voestalpine arbeitet derzeit an der Einführung eines allgemeinen Verfahrens zur Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, um den Dialog und die Kommunikation langfristig zu stärken.

Nähere Informationen zum Hinweisgeber:innen-System finden sich im Kapitel G1-1.

Im Geschäftsjahr 2025/26 sind über das Hinweisgeber:innen-System oder andere Kommunikationskanäle, wie im Vorjahr, keine Meldungen über Verstöße in Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (z. B. Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen) eingegangen.

## **S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze**

### **FRAGEBOGEN ZUR LIEFERANT:INNEN-SELBSTAUSKUNFT/ SUPPLIER ASSESSMENT QUESTIONNAIRE (SAQ)**

Lieferant:innen, die als potenziell hoch- oder mittel-risikoreich eingestuft werden, unterliegen einer weitergehenden Risikobewertung mittels Supplier Assessment Questionnaire (SAQ). Der SAQ spiegelt die im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen der voestalpine definierten Anforderungen wider und verfolgt folgende Ziele:

- » Identifizierung konkreter Menschenrechts- und Umweltrisiken
- » Einholung von Informationen und Nachweisen zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen
- » Ableitung gezielter Maßnahmen zur Lieferant:innen-Entwicklung einschließlich weiterer Überprüfungen des Lieferant:innen-Risikos wie z. B. Vor-Ort-Audits

Mit dem SAQ werden Informationen im Zusammenhang mit den folgenden Themen erhoben:

- » Compliance
- » Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- » Umwelt- und Klimaschutz
- » Management der Lieferkette
- » Meldung von Fehlverhalten

Die Struktur des Fragebogens basiert auf den geforderten Informationen und Nachweisen (siehe nachfolgende Tabelle). Dazu gehören: Grundsatzdokumente (z. B. Richtlinien), Dokumentationen bestehender Managementsysteme (z. B. diverse ISO-Zertifizierungen), Informationen zur Kommunikation (Inhalte und Kanäle), KPIs und weitere Informationen zu spezifischen Themen (z. B. Beschaffung von Konfliktmineralien und Existenz von Klimazielen).

### SAQ-STRUKTUR MIT BEISPIELFRAGEN UND DEREN ZWECK

Thema	Beispielfrage	Zweck
Policy/Richtlinien	Verfügt Ihr Unternehmen über eine formelle Richtlinie (z. B. einen Verhaltenskodex), die die Anforderungen des voestalpine-Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen beinhaltet?	Richtlinien zeigen, dass das Unternehmen sich zu einem bestimmten Thema verpflichtet und ein Konzept verfolgt (Grundsätze und Werte, Referenzen, Ziele usw.).
Management-ansatz/-system	Verfügt Ihr Standort über ein Umwelt-managementsystem?	Managementsysteme zeigen das Vorhandensein von formalen Prozessen.
Kommunikation	Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter:innen Ihren internen Leitfaden/Verhaltenskodex oder andere Richtlinien zum Umwelt- und Klimaschutz kennen und einhalten?	Die Kommunikation stellt sicher, dass die Leitlinien/Richtlinien und Verfahren bekannt sind, umgesetzt und befolgt werden.
KPIs/weitere Informationen	Hat Ihr Unternehmen Reduktionsziele für CO <sub>2</sub> -Emissionen im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette definiert, um auf die Ziele des Pariser Klimaabkommens (1,5°-Ziel) hinzuarbeiten?	Interne KPIs zeigen Engagement und Beweise für die Umsetzung der Politik.

Bei Bedarf unterstützt die voestalpine die Geschäftspartner:innen bei der Umsetzung der Anforderungen. Wo notwendig, werden Schulungsmaßnahmen für Lieferant:innen oder Vor-Ort-Besuche durchgeführt, um das Verständnis zu fördern und die Umsetzung wirksamer Verbesserungsmaßnahmen sicherzustellen. Das setzt die Kooperation und Mitwirkung der Geschäftspartner:innen voraus.

### ENTWICKLUNG VON LIEFERANT:INNEN

Die Einbindung und aktive Beteiligung von Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen ist zentral, um die Einhaltung des voestalpine-Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen sicherzustellen. Im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses werden insbesondere risikobehaftete Lieferant:innen mit unzureichender Nachhaltigkeitsleistung gezielt bei der Behebung identifizierter Schwächen und der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen unterstützt. Die Nachbereitung der Leistungsbewertung trägt dazu bei, notwendige Veränderungen besser zu verstehen und umzusetzen. Dieser Prozess ist Bestandteil des umfassenderen Lieferant:innen-Entwicklungsprogramms der voestalpine, das auf eine kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung abzielt.

Wie in der folgenden Tabelle dargestellt, ergänzen Lieferant:innen-Schulungen, Kapazitätsaufbau sowie Zusammenarbeit und Engagement die Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung von Lieferant:innen.

### ÜBERSICHT ÜBER MASSNAHMEN ZUR LIEFERANT:INNEN-ENTWICKLUNG

Lieferant:innen-Schulung und Kapazitätsaufbau	Unterstützung der Lieferant:innen bei der Verbesserung ihrer Praktiken durch Schulung und Beratung. Dies kann Schulungen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltmanagement und verantwortungsvollem Geschäftsgebaren umfassen. Der Aufbau von Kapazitäten umfasst beispielsweise die Hilfe bei der Lösung spezifischer Probleme der Lieferant:innen durch die Bereitstellung von Fachwissen oder Unterstützung bei der Umsetzung nachhaltiger Praktiken.
Zusammenarbeit und Engagement	Die Zusammenarbeit mit Stakeholder:innen, einschließlich Lieferant:innen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Branchenverbänden und Regierungsbehörden, ist für die Bewältigung systemischer Probleme und die Förderung positiver Veränderungen unerlässlich.

Bei Verstößen oder mangelnder Kooperationsbereitschaft behält sich die voestalpine vor, geeignete Maßnahmen (Abhilfe- und Vergeltungsmaßnahmen) zu ergreifen, die in letzter Konsequenz bis zur Aussetzung oder Beendigung der Lieferbeziehung führen können.

Die Kommunikation mit den Lieferant:innen zur Erhebung der Antworten, die Auswertung der Fragebögen sowie die Erstellung von Maßnahmenplänen erfolgen kollaborativ über ein nutzungsfreundliches IT-System.

### **CSDDD-PROJEKTUMSETZUNG**

Weitere wesentliche Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette werden im Rahmen der CSDDD-Projektumsetzung gesetzt. Forciert werden sollen die Ausweitung der Sorgfaltspflichtenprozesse samt Veränderungsmanagement für die Einkaufs-Governance und das Screening von Lieferant:innen.

Die voestalpine schafft derzeit die Voraussetzungen, um den bislang auf Gesellschaften mit Verpflichtungen nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beschränkten Due-Diligence-Prozess schrittweise auf den gesamten Konzern und alle Lieferant:innen auszuweiten. Eine zentrale Voraussetzung für das konzernweite Management der Sorgfaltspflicht ist der Aufbau einer umfassenden Datenbank, die eine systematische Analyse und Steuerung der Risiken ermöglicht. In einem zweiten Schritt erfolgt die weltweite Harmonisierung und Konsolidierung der Due-Diligence-Maßnahmen, um eine einheitliche Umsetzung innerhalb des Konzerns sicherzustellen.

Einen Ansatzpunkt bietet das bestehende Supplier Lifecycle Management der voestalpine. Dieses umfasst einen mehrstufigen Prozess zum Aufbau, zur Aufrechterhaltung und zur Weiterentwicklung von Beziehungen zu Lieferant:innen. Der Fokus liegt auf folgenden Aspekten:

- » Sicherstellung der Lieferant:innen- und Lieferqualität
- » Vermeidung und Management von Risiken und Bedrohungen
- » Aufbau eines transparent bewerteten Pools qualifizierter Lieferant:innen
- » Einhaltung von ESG- und Nachhaltigkeitskriterien

Neue Lieferant:innen werden risikobasiert und schrittweise in die Datenbank aufgenommen. Die Entwicklung der Lieferant:innen erfolgt über eine klassische Lieferant:innen-Beurteilung. Alle relevanten Lieferant:innen werden einmal pro Jahr als A-, B-, C- oder D-Lieferant:innen eingestuft. Je nach Warengruppe fließen unterschiedliche Kriterien in die Bewertung ein – etwa Umwelt- und Qualitätsmanagement, soziales Engagement, Innovationskraft, Flexibilität oder Termintreue. A- und B-Lieferant:innen werden im Beschaffungsprozess bevorzugt berücksichtigt. Mit C- und D-Lieferant:innen werden gezielte Korrekturmaßnahmen festgelegt, die innerhalb eines definierten Zeitraums umzusetzen sind. Ihre Umsetzung wird beispielsweise im Rahmen von Folgebeurteilungen oder im Austausch mit den verantwortlichen Einkaufsfunktionen überprüft.

Auf Basis der initialen Risikobewertung fordert die voestalpine von risikobehafteten Geschäftspartner:innen gezielt ergänzende Nachweise an, inwieweit sie die Vorgaben des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen erfüllen. Dies geschieht mittels eines Fragebogens zur Selbstbewertung (Supplier Assessment Questionnaire; SAQ). Dabei werden Aufgaben, Zuständigkeiten, Strategien, Managementsysteme und Leistungsindikatoren (KPIs) in Bezug auf die Inhalte des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen abgefragt und von der voestalpine überprüft.

## MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Maßnahme	Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Erhebliche Ausgaben (falls relevant) / sonstige Anmerkungen
Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	CSDDD-Projektumsetzung	April 2025–März 2028	Vorgelagerte Wertschöpfungskette  Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Überwachung durch KPI zum Anteil nachhaltiger Lieferant:innen
	Fragebogen zur Lieferant:innen-Selbstauskunft (SAQ)	Laufend	Vorgelagerte und teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette bei Lieferant:innen mit hohem Risikoprofil	Kommunikation an <a href="mailto:procurement@voestalpine.com">procurement@voestalpine.com</a>
	Integration des Themenblocks Nachhaltigkeit in das Schulungsprogramm der konzernalen Einkaufsstruktur (purchasing power academy)	Laufend	Vorgelagerte Wertschöpfungskette  Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette  Alle Einkäufer:innen	Kommunikation an <a href="mailto:procurement@voestalpine.com">procurement@voestalpine.com</a>

## KENNZAHLEN UND ZIELE

### S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die voestalpine hatte sich das Teilziel gesetzt, bis Ende 2025 mindestens 70 % des gesamten Konzern-einkaufsvolumens – einschließlich 100 % aller maßgeblichen Rohstofflieferungen – nach einem festgelegten Prozess im Hinblick auf die Anwendung definierter Nachhaltigkeitskriterien zu überprüfen. Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025/26 konnte für bereits 72,5 % des Zukaufsvolumens (2024/25: 35 %) nachgewiesen werden, dass der Verhaltenskodex angenommen wurde. Darüber hinaus wurden weitere Lieferant:innen gemäß den Nachhaltigkeitskriterien überprüft, die derzeit noch nicht in konkrete Zielsetzungen einfließen. Aus dem erläuterten Teilziel resultiert die zentrale Zielsetzung der Steigerung des Anteils nachhaltiger Lieferant:innen.

Im Rahmen der Sorgfaltsprüfung liegt der Schwerpunkt auf Lieferant:innen mit erhöhter Relevanz für potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette. Dazu zählen jene risikobehafteten Lieferant:innen, die auf Basis der Risikoanalyse als mittel- oder hochrisikobehaftet eingestuft werden, sowie wiederkehrende Lieferant:innen unter Berücksichtigung des Einkaufsvolumens. Die Überprüfung dieser Lieferant:innen dient der systematischen Identifikation potenzieller negativer Auswirkungen, etwa im Zusammenhang mit der Achtung grundlegender Arbeits- und Menschenrechte. Die gezielte Priorisierung dieser Lieferant:innen-Gruppen ermöglicht eine wirksame Steuerung von Maßnahmen im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht und unterstützt die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung in der Lieferkette.

## ZIEL: STEIGERUNG DES ANTEILS NACHHALTIGER LIEFERANT:INNEN

<b>KPI</b>	Anteil der risikobehafteten Lieferant:innen, welche den voestalpine-Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen akzeptieren	
<b>EINHEIT</b>	in Prozent	
<b>BASISWERT</b>	<b>STATUS</b>	<b>ZIELWERT</b>
n. a. 2021	<b>72,5 % des Zukaufsvolumens</b> Geschäftsjahr 2025/26	<b>100 %</b> 2029
<b>Verantwortlichkeit &amp; Monitoring</b>	Board des Einkaufs	
<b>Umfang</b>	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	
<b>Stakeholder:innen</b>	Wiederkehrende Lieferant:innen (unter Berücksichtigung des Bestellvolumens)	
<b>Adressiertes IRO</b>	Unangemessene oder missbräuchliche Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	
<b>Bezug zu Konzept</b>	Alle Konzepte von S2	

Dadurch sollen Risiken im Zusammenhang mit der Einhaltung von Vorschriften, der Gefährdung oder Verletzung von Menschenrechten sowie in Bezug auf Umweltauswirkungen reduziert und gleichzeitig die definierten Nachhaltigkeitskriterien erreicht werden.

Die Überprüfung umfasst die Beurteilung, ob Lieferant:innen den Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen akzeptierten und somit die festgelegten Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Die Festlegung und Verfolgung der Nachhaltigkeitskriterien erfolgten auf Basis interner Analysen und regulatorischer Anforderungen. Eine direkte Einbindung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette oder ihrer Vertreter:innen ist dabei bislang nicht vorgesehen.

Die voestalpine ist sich bewusst, dass die Akzeptanz des Verhaltenskodex allein keine Aussage über die tatsächliche Einhaltung der darin enthaltenen Anforderungen erlaubt. Das Ziel ist daher als grundlegende Steuerungs- und Eintrittsvoraussetzung zu verstehen und wird zukünftig durch vertiefende Sorgfaltsmaßnahmen ergänzt.