

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

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

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

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

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

## **GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme**

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

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

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

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

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

### **GOV-3 – E1 KLIMAWANDEL**

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

### **GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht**

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

Das Verfahren zur Sorgfaltspflicht umfasst mehrere aufeinander aufbauende Schritte:

#### **1. Ermittlung und Bewertung wesentlicher negativer Auswirkungen**

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

#### **2. Integration in die Unternehmensstrategie und operative Prozesse**

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