

# GOVERNANCE- INFORMATIONEN

## ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet das Fundament für nachhaltigen Erfolg und gesellschaftliches Vertrauen. Im Mittelpunkt stehen dabei zentrale Themen wie Unternehmensethik und eine wertebasierte Unternehmenskultur, die sich durch Integrität, Transparenz und die aktive Bekämpfung von Korruption und Bestechung auszeichnen. Der Schutz von Hinweisgeber:innen spielt dabei ebenso eine entscheidende Rolle wie der respektvolle und faire Umgang mit allen Stakeholder:innen. Auch die Gestaltung von Lieferant:innen-Beziehungen unterliegt klaren Prinzipien: Faire Zahlungspraktiken und ein partnerschaftlicher Dialog – insbesondere mit kleinen und mittleren Unternehmen – sind dabei essenziell. Diese Aspekte bilden die Grundlage einer modernen Unternehmensführung, wie sie von der voestalpine aktiv gelebt und weiterentwickelt wird.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter- (Unter)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wert- schöpfungs- kette	Zeit- horizont	Betroffene Stakeholder:innen
Unternehmensethik und Unternehmens- kultur	● Gemeinsame Werte in der voestalpine	Die voestalpine pflegt eine respektvolle Unternehmenskultur, die Innovation, Vielfalt, Selbstbestimmung und Eigenverantwortung schätzt. Die Unternehmenskultur der voestalpine basiert auf den Werten „Unternehmerisches Denken“, „gelebte Wertschätzung“ und „nachhaltiges Handeln“.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen
	● Gelebte Unternehmensethik	Die voestalpine fördert ethisches Verhalten entlang der Wertschöpfungskette gemäß den Grundsätzen und Anforderungen aus dem Verhaltenskodex und den Konzernrichtlinien sowie daraus resultierenden Aktivitäten.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen Geschäfts- partner:innen
	! Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität	Verstöße gegen den Verhaltenskodex, Konzernrichtlinien und geltende Gesetze (u. a. Kartellrecht, Korruption und Fraud) stellen ein wesentliches Risiko in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette als auch im eigenen Betrieb dar. Die Wesentlichkeit ergibt sich insbesondere aus potenziellen Reputationsschäden sowie finanziellen und rechtlichen Folgen wie Bußgeldern, Schadenersatzansprüchen und Haftungsrisiken.	>>>	●●●●	Mitarbeiter:innen Geschäfts- partner:innen

Thema/Unter- (Unter)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung	Wert- schöpfungs- kette	Zeit- horizont	Betroffene Stakeholder:innen
Management der Beziehung zu Lieferanten einschließlich Zahlungspraktiken	○ Auswahlprozess bei Lieferant:innen	Die voestalpine wendet im Rahmen der Auswahlprozesse für Lieferant:innen Umwelt- und Sozialkriterien an und trägt damit potenziell zu einer nachhaltigen Beschaffung bei. Der Auswahlprozess fußt auf einem risikobasierten Ansatz, in dem branchen- und länderspezifische Risiken in der Selektion mitberücksichtigt werden. Ergänzend trägt die Art und Menge der zugekauften Rohstoffe sowie deren Förderbedingungen zur Auswahl bei. Dadurch wird ein verantwortungsvolles und langfristig ausgerichtetes Management der Lieferant:innen-Beziehungen gepflegt.	>>>	●●●●	Lieferant:innen

#### Legende

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

## MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

### G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

#### UNTERNEHMENSWERTE

Gemeinsame Werte bilden einen starken Anker, der Sicherheit, Halt und Orientierung gibt. Diese Wertebasis stärkt die Unternehmenskultur und das Wir-Gefühl. Außerdem unterstützen verbindliche Unternehmenswerte die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie und dienen als Grundlage für konkrete Regeln und operative Richtlinien.

#### UNTERNEHMERISCHES DENKEN

##### Wir orientieren uns an Erfolgen.

Wir denken und handeln unternehmerisch. Unsere Leidenschaft für Lösungen und Innovation ist die Basis unseres gemeinsamen Handelns. Wir sind Teamplayer:innen mit starkem Willen zum Erfolg, denn wir suchen stets gemeinsam nach optimalen Ergebnissen.

Dabei haben wir den Nutzen unserer Kund:innen stets im Blick und berücksichtigen auch unsere anderen Stakeholder:innen. Wir streben nach Exzellenz in all unserem Tun – und lassen uns davon leiten.

## GELEBTE WERTSCHÄTZUNG

### Als Team bauen wir auf unsere Vielfalt.

Wir gehen respektvoll und fair miteinander und mit unseren Kund:innen und Partner:innen um.

Wir vertrauen einander und orientieren uns an gemeinsamen Werten. Wir schaffen ein motivierendes Arbeitsumfeld mit Teamspirit, in dem eine wertschätzende Zusammenarbeit im Zentrum unseres täglichen Handelns steht.

## NACHHALTIGES HANDELN

### Wir nehmen unsere Aufgaben verantwortungsvoll wahr.

Wir alle schätzen in unserem täglichen Tun ein selbstverantwortliches Handeln im Rahmen definierter Aufgabenfelder und fordern und fördern eine hohe Eigenverantwortung. Wir bleiben neugierig und ruhen uns nicht auf unseren Erfolgen aus, sondern entwickeln uns gemeinsam kontinuierlich weiter, um stetige Verbesserungen zu erreichen. Wir agieren nachhaltig, vorausschauend und zukunftsorientiert.

Es ist unsere Unternehmenskultur, die uns zu dem macht, was wir sind: One step ahead.



WERTEKULTUR



UNTERNEHMERISCHES  
DENKEN



GELEBTE  
WERTSCHÄTZUNG



NACHHALTIGES  
HANDELN

Die Unternehmenskultur beeinflusst maßgeblich den Erfolg eines Unternehmens, indem sie die Werte und Verhaltensweisen der Mitarbeiter:innen prägt und die Zusammenarbeit fördert. Die voestalpine-Kultur wird zur Stärkung der konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

Die Bewertung der Unternehmenskultur kann indirekt über die Mitarbeiter:innen-Befragung erfolgen, indem die Fragen weitestgehend einem oder mehreren Unternehmenswerten zugeordnet werden. Somit lassen sich Zusammenhänge und Rückschlüsse zu den Unternehmenswerten ableiten. Die Ergebnisse aus der Mitarbeiter:innen-Befragung 2024 wurden dem Vorstand in einer Vorstandssitzung berichtet.

Der Verhaltenskodex bildet das Fundament der Unternehmenskultur. Er legt die ethischen Standards und Verhaltensweisen fest, die die voestalpine von allen Mitarbeiter:innen erwartet, und spiegelt die Verpflichtung zu Integrität, Transparenz und sozialer Verantwortung wider. Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact (UNGC), der in seinen zehn Prinzipien die Förderung der Menschenrechte neben Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung enthält. Die voestalpine tritt dementsprechend gegen jede Art von Korruption ein, einschließlich Erpressung und Bestechung.

## **VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) UND DARAUF BASIERENDES COMPLIANCE-REGELWERK**

Die Mitarbeiter:innen sind ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg und tragen maßgeblich zu dem in die voestalpine gesetzten Vertrauen sowie zu ihrer Reputation bei. Gerade deswegen ist es wichtig, eindeutige Prinzipien zu Ethik und Moral im Geschäftsleben festzulegen. Der Verhaltenskodex und das darauf basierende Compliance-Regelwerk bilden eine wesentliche Grundlage dafür. Indem er den Mitarbeiter:innen bei ihren täglichen Handlungen und Entscheidungen Orientierung bietet, prägt er durch das gelebte Vorbild jeder und jedes Einzelnen die Unternehmenskultur. Der Vorstand bekennt sich aus- und nachdrücklich zu diesem Regelwerk und einer Nulltoleranzpolitik bei Verstößen gegen dessen Inhalte.

Der Verhaltenskodex verpflichtet die Unternehmen der voestalpine in allen Ländern, in denen sie tätig sind, und alle ihre Mitarbeiter:innen zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. Ebenso wird der Umgang mit Interessenträger:innen wie Kund:innen, Lieferant:innen, Mitarbeiter:innen und anderen Geschäftspartner:innen festgelegt.

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der voestalpine wurde 2009 als Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern schriftlich festgelegt. Er basiert auf den Unternehmenswerten des Konzerns und bildet die Grundlage für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter:innen. Die im Verhaltenskodex und im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen festgehaltenen Grundsätze und Anforderungen an die voestalpine und ihre Geschäftspartner:innen beruhen auf der Human Rights Policy, auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Prinzipien des UN Global Compact, der Internationalen Menschenrechtscharta, den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

Der Verhaltenskodex und die darauf basierenden Richtlinien (Compliance-Regelwerk) werden laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst, um neuen gesellschaftlichen und rechtlichen Anforderungen Rechnung zu tragen. Zuletzt wurden beispielsweise im Verhaltenskodex die erforderlichen Anpassungen aufgrund der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen vorgenommen sowie die Themen Steuern und Biodiversität explizit verankert. Der Verhaltenskodex ist in mehr als 20 Sprachen verfügbar und kann im Internet abgerufen werden:

<https://www.voestalpine.com/compliance>

**Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung**

- » Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Vorschriften
- » Wettbewerbs- und Kartellrecht
- » Korruption/Bestechung/Geschenkannahme
- » Steuern
- » Geldwäsche
- » Interessenkonflikte
- » Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen
- » Datenschutz
- » Handelskontrollen und Sanktionen
- » Konfliktminerale
- » Geheimhaltung vertraulicher Informationen
- » Geistiges Eigentum
- » Schutz des Unternehmenseigentums und IT-Nutzung
- » Unternehmenskommunikation

**Gesellschaftliche Verantwortung**

- » Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- » Verbot der Kinderarbeit
- » Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei
- » Kollektivverhandlungen und Recht auf Vereinigungsfreiheit
- » Vielfalt, Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierung
- » Vergütung
- » Arbeitszeit
- » Lokale Gemeinschaften und indigene Völker
- » Sicherheitskräfte
- » Spenden und Sponsoring
- » Sicherheit am Arbeitsplatz
- » Menschenrechte in der Lieferkette

**Umwelt- und Klimaschutz**

**Meldungen von Fehlverhalten**

Der Verhaltenskodex gilt für alle Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen und Mitarbeiter:innen aller Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit mindestens 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Allen anderen Gesellschaften, bei denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit mindestens 25 % beteiligt ist, aber keine Kontrolle ausübt, wird der Verhaltenskodex mit der Aufforderung zur Kenntnis gebracht, ihm durch selbstständige Anerkennung im Rahmen ihrer gesellschaftsrechtlichen Entscheidungsstrukturen Geltung zu verschaffen.

Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex muss jede:r Mitarbeiter:in mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen haben, wie z. B. Regress- und Schadenersatzforderungen.

Die voestalpine ist bestrebt, dem Verhaltenskodex in ihrem gesamten Einflussbereich zur Geltung zu verhelfen. Lieferant:innen und Berater:innen werden zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen (Details siehe weiter unten) verpflichtet und aufgefordert, insbesondere die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.

Sämtliche Geschäftspartner:innen der voestalpine werden auch aufgefordert, innerhalb der Lieferkette die Einhaltung des Verhaltenskodex bei ihren eigenen Geschäftspartner:innen angemessen zu fördern. Zudem sind die Konzerngesellschaften angehalten, den Verhaltenskodex ihren Kund:innen zur Kenntnis zu bringen und diese möglichst auch zur Einhaltung zu verpflichten.

Die voestalpine AG hat mehrere Konzernrichtlinien verabschiedet, um den Mitarbeiter:innen Hilfestellung bei der Anwendung des Verhaltenskodex zu geben. Das Compliance-Regelwerk rund um den Verhaltenskodex der voestalpine setzt sich aktuell wie folgt zusammen und ist im Intranet verfügbar:

#### **Richtlinie Business Conduct**

Diese Richtlinie ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex zu den Themen Korruption/Bestechung/Geschenkannahme und Interessenkonflikte. Darin geregelt wird zum Beispiel die Zulässigkeit von Geschenken, Einladungen und anderen Vorteilen, von Spenden, Sponsoring, Nebentätigkeiten und dem privaten Bezug von Waren und Dienstleistungen durch Mitarbeiter:innen von Kund:innen und Lieferant:innen. In der Richtlinie Business Conduct ist weiters das Verbot politischer Beitragszahlungen verankert. Spenden an Politiker:innen, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische Vorfeldorganisationen werden im voestalpine-Konzern nicht toleriert. Ausgenommen hiervon sind vom Vorstand der voestalpine AG im Einzelfall genehmigte Spenden an politische Vorfeldorganisationen, die ausschließlich soziale Anliegen verfolgen.

#### **Richtlinie Umgang mit Geschäftsvertreter:innen und Berater:innen**

Diese Richtlinie bietet weitere ergänzende Informationen zum Thema Korruption/Bestechung/Geschenkannahme. Sie legt die Vorgehensweise fest, die vor der Beauftragung von Handelsvertreter:innen, Repräsentant:innen oder sonstigen vertriebsbezogenen Berater:innen einzuhalten ist. Auf Basis einer objektivierten Prüfung des Umfelds und des Tätigkeitsrahmens der betreffenden Person vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen (Business Partner Check) soll sichergestellt werden, dass auch die Geschäftspartner:innen die Gesetze und den Verhaltenskodex der voestalpine einhalten.

#### **Richtlinie Kartellrecht**

Diese Richtlinie beschreibt das Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen, regelt den Umgang mit Verbänden, Standesvertretungen sowie sonstigen Branchenorganisationen und legt konkrete Verhaltensregeln für sämtliche Mitarbeiter:innen des voestalpine-Konzerns fest. Zusätzlich wurden Leitfäden zu Informationsaustausch und Benchmarking, zu Einkaufskooperationen und zu Lieferbeziehungen mit Wettbewerber:innen erarbeitet, um die Mitarbeiter:innen über diese Themen aus kartellrechtlicher Sicht zu informieren.

#### **Compliance-Handbuch und Compliance-Präventionsprogramm**

Diese Regelwerke erläutern das Compliance-Management-System der voestalpine und geben Auskunft über die Compliance-Strategie und die Compliance-Struktur. Darin sind auch die Zuständigkeiten für die Aufarbeitung von Compliance-Verdachtsfällen, wie beispielsweise erhobene Korruptions- oder Bestechungsvorwürfe, enthalten. Des Weiteren informieren sie über Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung sowie die möglichen Reaktionen und Sanktionen auf Compliance-Verstöße. Informationen zum webbasierten Hinweisgeber:innen-System, das es ermöglicht, Compliance-Verstöße auch anonym zu melden, finden sich ebenfalls in diesen Regelwerken. Nähere Informationen zum Hinweisgeber:innen-System finden sich weiter unten.

### **Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen**

Dieses an Lieferant:innen von Gütern und Dienstleistungen sowie an Geschäftsvertreter:innen, Berater:innen und sonstige Geschäftspartner:innen gerichtete Regelwerk legt die Grundsätze und Anforderungen für eine Zusammenarbeit mit der voestalpine fest. Die voestalpine verlangt unter anderem von ihren Geschäftspartner:innen, auf der Grundlage der Internationalen Menschenrechtscharta, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot jedweder Form von Menschenhandel und moderner Sklaverei, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter:innen und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen. Zudem müssen sich Geschäftspartner:innen verpflichten, Umweltschutzstandards einzuhalten und sich wissenschaftlich nachvollziehbare Ziele zur Reduktion ihres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks zu setzen. Die Geschäftspartner:innen müssen diesen Verpflichtungen nicht nur im eigenen Geschäftsbereich nachkommen, sondern auch ihre eigenen Lieferant:innen entsprechend verpflichten und die Einhaltung der Verpflichtungen in der Lieferkette überprüfen. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen ist in mehreren Sprachen verfügbar und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/compliance>

### **Verhaltenskodex für die Interessenvertretung der voestalpine (Lobbying-Verhaltenskodex)**

Dieser Verhaltenskodex legt im Sinne klarer und transparenter Regelungen für interessenpolitische Aktivitäten den Umgang mit Stakeholder:innen in Österreich sowie auf europäischer und internationaler Ebene im Einklang mit dem österreichischen Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz fest. Der Lobbying-Verhaltenskodex ist wie der Verhaltenskodex bindend für alle Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen und Mitarbeiter:innen aller Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit mindestens 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Werden Lobbying-Aktivitäten durch Externe unterstützt, ist sicherzustellen, dass sich diese zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex verpflichten. Der Lobbying-Verhaltenskodex ist in deutscher und in englischer Sprache verfügbar und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/compliance>

## **MECHANISMEN ZUR ERMITTLUNG, BERICHTERSTATTUNG UND UNTERSUCHUNG VON BEDENKEN HINSICHTLICH RECHTSWIDRIGER VERHALTENSWEISEN**

### **Verantwortung und Compliance-Organisation**

Die Einhaltung der Compliance-Vorgaben obliegt jedem Mitglied eines Vorstands/einer Geschäftsführung, jeder Führungskraft und jeder/jedem einzelnen Mitarbeiter:in. Der Vorstand/die Geschäftsführung einer Konzerngesellschaft trägt die Verantwortung für die wirksame Umsetzung, Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung des auf den Compliance-Konzernrichtlinien basierenden Compliance-Management-Systems der voestalpine. Zur Unterstützung des Managements in der Wahrnehmung dieser Verantwortung und zur Schaffung der hierfür erforderlichen Prozesse und Kontrollmechanismen ist im voestalpine-Konzern eine Compliance-Organisation eingerichtet. Neben einem Group Compliance Officer wurden in jeder Division ein divisionaler Compliance Officer und darüber hinaus in bestimmten Untereinheiten von Divisionen zusätzliche Compliance Officer bestellt. Der Group Compliance Officer ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Die divisionalen Compliance Officer berichten an den Group Compliance Officer und an die jeweiligen Divisionsvorstände:innen.

## COMPLIANCE-ORGANISATION

voestalpine AG				
Group Compliance Officer				
Steel Division	High Performance Metals Division	Metal Engineering Division	Metal Forming Division	Holding & Group Services
Divisional Compliance Officer	Divisional Compliance Officer	Divisional Compliance Officer	Divisional Compliance Officer	Group Compliance Officer
Compliance Officer in größeren Untereinheiten	Compliance Officer in größeren Untereinheiten	Compliance Officer in größeren Untereinheiten	Compliance Officer in größeren Untereinheiten	

Die Bestellung und die Abberufung des Group Compliance Officers und der divisionalen Compliance Officer erfolgen durch den Vorstand der voestalpine AG, wobei für die divisionalen Compliance Officer das für die jeweilige Division zuständige Mitglied des Vorstandes der voestalpine AG ein Vorschlagsrecht hat. Allfällige zusätzliche Compliance Officer in Untereinheiten von Divisionen werden von der jeweiligen Divisionsleitgesellschaft bestellt und abberufen.

Die Compliance Officer sind für folgende Themen zuständig:

- » Kartellrecht
- » Korruption
- » Kapitalmarkt-Compliance
- » Fraud (interne Fälle von Diebstahl, Betrug, Unterschlagung oder Untreue)
- » Interessenkonflikte
- » Sonderthemen, die der Compliance-Organisation vom Vorstand der voestalpine AG zugewiesen werden (z. B. im Zusammenhang mit UN- oder EU-Sanktionen)

Alle anderen Compliance-Themen, wie z. B. Umweltrecht, Steuern, Rechnungslegung, Arbeitsrecht, Arbeitnehmer:innen-Schutz oder Datenschutz, fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich der Compliance Officer. Diese Themen werden von anderen Organisationsbereichen wahrgenommen.

Die Compliance-Organisation unterstützt neben dem Management auch die Mitarbeiter:innen bei der Einhaltung der Compliance-Vorgaben unter anderem durch regelmäßige Präsenz- und Online-Schulungen, Trainings, Managementgespräche und fortlaufende Informationsinitiativen. Zur Stärkung des Bewusstseins für Compliance im Unternehmen finden zudem regelmäßig Awareness-Kampagnen statt. Nähere Informationen zum Thema Schulungen finden sich im Kapitel G1-3 unter dem Punkt „Präventive Aktivitäten“.

## Hinweisgeber:innen-System

<https://www.bkms-system.net/voestalpine>



Der voestalpine-Konzern ermutigt alle Mitarbeiter:innen, die etwaige Regelverstöße beobachten oder aus konkretem Anlass vermuten, diese zu melden. Solche Meldungen können gemäß Verhaltenskodex an direkte Vorgesetzte, an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft, an die Abteilung Revision und Risikomanagement der voestalpine AG, an den Group Compliance Officer oder einen der divisionalen Compliance Officer erfolgen. Hinweisgeber:innen wird dabei auf Wunsch absolute Vertraulichkeit zugesichert. Mitarbeiter:innen, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, erwachsen keinesfalls Repressalien oder negative Folgen welcher Art auch immer. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen. Diese Regelung steht im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 („Whistleblower-Richtlinie“).

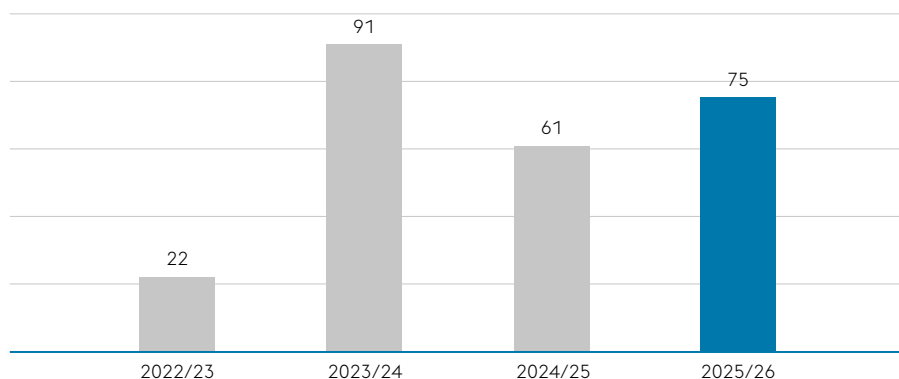
Seit 2012 gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Fälle von Fehlverhalten über ein webbasiertes Hinweisgeber:innen-System auch auf anonymer Basis zu melden. Der voestalpine-Konzern vertraut hier auf die langjährige Expertise der EQS Group mit dem BKMS®-System, dessen Anonymitätswahrung von einer unabhängigen Stelle zertifiziert wurde. Das BKMS®-System kann sowohl von Mitarbeiter:innen als auch von externen Hinweisgeber:innen genutzt werden. Die Bereiche, in denen Fehlverhalten über das Hinweisgeber:innen-System gemeldet werden kann, wurden im Geschäftsjahr 2022/23 auf folgende Themen ausgeweitet:

- » Kartellrecht, Korruption, Fraud, Interessenkonflikte, Kapitalmarkt-Compliance
- » Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Menschenrechte
- » Datenschutz
- » Technische Compliance, insbesondere die Einhaltung technischer Normen und Zertifizierungen in Produktionsprozessen sowie IT-Sicherheit
- » Umwelt
- » health & safety
- » Verstöße in anderen Bereichen

Das Hinweisgeber:innen-System ermöglicht den zuständigen Compliance Officern, mit den Hinweisgeber:innen unter Wahrung vollkommener Anonymität zu kommunizieren. Seit der Erweiterung der Meldemöglichkeiten im Dezember 2022 wurden insgesamt 246 Fälle in unterschiedlichen Bereichen gemeldet. Das System hat sich als vertrauenswürdige Anlaufstelle etabliert und wird breit genutzt. Die hohe Akzeptanz zeigt, dass Mitarbeiter:innen und andere berechnigte Personen das Hinweisgeber:innen-System aktiv in Anspruch nehmen, um auf Missstände oder Unregelmäßigkeiten hinzuweisen.

## ANZAHL MELDUNGEN HINWEISGEBER:INNEN-SYSTEM

---



Informationen zu den verschiedenen Meldekanälen – insbesondere zum Hinweisgeber:innen-System – sind sowohl im Intranet als auch auf der Website der voestalpine unter <https://www.voestalpine.com/whistleblowersystem> allgemein zugänglich. Zudem werden die Mitarbeiter:innen über die Meldekanäle und den Prozess der Prüfung von Meldungen informiert und in der Anwendung geschult. Dies erfolgt beispielsweise durch Rundmails an die Belegschaft oder mit Plakaten sowie im Rahmen von Präsenz- und Online-Trainings zum Thema Compliance. Nähere Informationen zum Thema Schulungen finden sich im Kapitel G1-3 unter dem Punkt „Präventive Aktivitäten“.

Das hier und im Kapitel G1-3 beschriebene Compliance-Management-System der voestalpine umfasst klare Verhaltensregeln, interne Kontrollmechanismen, ein Hinweisgeber:innen-System und Schulungsprogramme, die sicherstellen, dass Korruptions- und Bestechungsrisiken systematisch identifiziert, bewertet und wirksam gesteuert werden. Im Berichtszeitraum wurde das Compliance-Management-System der voestalpine in den Bereichen Kartellrecht, Korruption und Hinweisgeber:innen-System für die österreichischen Konzerngesellschaften durch Austrian Standards gemäß international anerkannten Standards (ISO 37301:2021, ISO 37001:2025, ISO 37002:2021) zertifiziert. Das entsprechende Zertifikat ist auf der Website unter <https://www.voestalpine.com/compliance> allgemein zugänglich.

## KONZEPTÜBERSICHT

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
<p>Gemeinsame Werte in der voestalpine</p> <p>Gelebte Unternehmensethik</p> <p>Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität</p>	Verhaltenskodex	Eigener Betrieb	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation</p>	<p>» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsebene im voestalpine-Konzern</p> <p>» Verhaltenskodex und darauf basierende Richtlinien (Compliance-Regelwerk) werden laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst.</p> <p>» Verhaltenskodex ist die Basis für sämtliche Richtlinien des Compliance-Regelwerks der voestalpine.</p> <p>» Menschenrechtscharta, UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)</p> <p>» Verfügbar in mehr als 20 Sprachen im Intranet und auf der Website: <a href="https://www.voestalpine.com/compliance">https://www.voestalpine.com/compliance</a></p>
	Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen	Geschäftspartner:innen	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation</p>	<p>» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsebene im voestalpine-Konzern</p> <p>» Verhaltenskodex sowie Menschenrechtscharta, UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet und auf der Website: <a href="https://www.voestalpine.com/compliance">https://www.voestalpine.com/compliance</a></p>
	Richtlinie Business Conduct	Eigener Betrieb	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation</p>	<p>» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet</p>
	Richtlinie Umgang mit Geschäftsvermittler:innen und Berater:innen	Eigener Betrieb	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation</p>	<p>» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet</p>

Adressiertes IRO	Konzept	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Gemeinsame Werte in der voestalpine  Gelebte Unternehmensethik  Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität	Verhaltenskodex für die Interessenvertretung der voestalpine (Lobbying-Verhaltenskodex)	Eigener Betrieb  Externe Lobbyist:innen	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung  Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern  » Verfügbar in deutscher und englischer Sprache im Intranet und auf der Website: <a href="https://www.voestalpine.com/compliance">https://www.voestalpine.com/compliance</a>
	Richtlinie Kartellrecht	Eigener Betrieb	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung  Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex  » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet
	Richtlinie Compliance-Präventionsprogramm	Eigener Betrieb	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung  Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex  » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet
	Richtlinie Compliance-Handbuch	Eigener Betrieb	Verantwortlichkeit: Vorstand/Geschäftsführung  Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex  » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet
Gemeinsame Werte in der voestalpine  Gelebte Unternehmensethik	Corporate Governance Kodex	voestalpine AG durch freiwillige Selbstverpflichtung	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	» Externes Regelwerk, dem sich die voestalpine freiwillig unterworfen hat  » Verfügbar im Internet: <a href="https://www.corporate-governance.at/kodex/">https://www.corporate-governance.at/kodex/</a>  » Für weitere Informationen siehe GOV-1 – G1
Gelebte Unternehmensethik  Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität  Auswahlprozess bei Lieferant:innen	Due Diligence User Manual	Vorgelagerte Wertschöpfungskette  Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung durch Kund:innen, Selbstabholer:innen)	Procurement Board	» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt  » Interne Kommunikation an alle Nutzer:innen

Für dieses Kapitel wurden im Berichtszeitraum keine messbaren Ziele gemäß ESRS 2 Abs. 81b definiert, dennoch verfolgt das Unternehmen die Wirksamkeit der bestehenden Aktivitäten und Konzepte kontinuierlich. Das Compliance-Regelwerk wird laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst, um sicherzustellen, dass es den aktuellen Anforderungen entspricht und effektiv zur Minimierung von Risiken beiträgt. Zur Nachverfolgung der Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems werden verschiedene Verfahren angewendet, insbesondere die unabhängige Zertifizierung des Compliance-Management-Systems, Audits sowie die Auswertung der Akzeptanz des Hinweisgeber:innen-Systems.

## G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

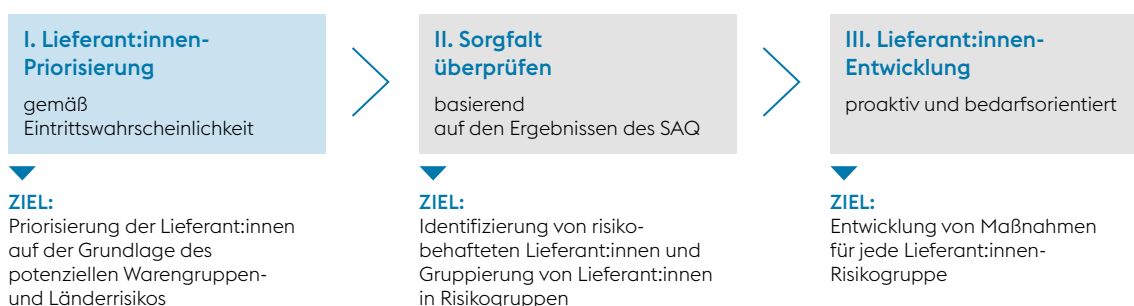
Die voestalpine gestaltet ihre Beschaffung unter Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte. Im Zentrum stehen faire Beziehungen zu Lieferant:innen, einschließlich kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU). Umwelt- und Sozialkriterien sind Teil der Auswahlprozesse für Lieferant:innen.

Zur Weiterentwicklung des Lieferkettenmanagements schafft die voestalpine derzeit die organisatorischen und prozessualen Voraussetzungen, um den bestehenden Due-Diligence-Prozess – der bislang auf Gesellschaften mit Verpflichtung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beschränkt ist – schrittweise auf den gesamten Konzern auszudehnen. Dabei stehen insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Fokus.

Das Due Diligence User Manual regelt als konzernweit gültige Richtlinie das sorgfaltspflichtige Verfahren im Lieferkettenmanagement und Maßnahmen für die Auftragsvergabe im Einkauf. Das Lieferkettenmanagement der voestalpine folgt einem risikobasierten Ansatz. Die Identifikation, Bewertung und Priorisierung von Risiken erfolgt in Anlehnung an die OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Dieser Ansatz stellt sicher, dass Ressourcen gezielt eingesetzt und die wichtigsten und dringlichsten Themen zuerst behandelt werden. In der Praxis erfolgt die Umsetzung dieses risikobasierten Ansatzes in einem dreistufigen Prozess (siehe nachfolgende Abbildung). Im ersten Schritt, der Lieferant:innen-Priorisierung, wird eine etwaige Risiko-behaftung von Lieferant:innen aufgrund von länder- und warengruppenspezifischen Risiken ermittelt. Diese Analyse und Klassifizierung muss jedes Jahr für alle aktiven Lieferant:innen durchgeführt werden, also auch für jene, die in dem betreffenden Jahr als neuer Lieferantenstamm aufgenommen wurden. Im zweiten Schritt werden für alle Lieferant:innen, für die zuvor ein hohes oder mittleres Risiko ermittelt wurde, Maßnahmen zur Leistungsüberprüfung durchgeführt, um ihre individuelle Nachhaltigkeitsleistung zu verstehen und die tatsächlichen Risiken zu konkretisieren. Der dritte Schritt zielt darauf ab, die Lieferant:innen kontinuierlich weiterzuentwickeln, um ihre Nachhaltigkeitsleistung und ihr Verantwortungsbewusstsein in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt zu verbessern und letztlich Risiken zu vermeiden und zu mindern. Auch hier wird bedarfsorientiert gehandelt.

### RISIKOBASIERTER ANSATZ FÜR NACHHALTIGES LIEFERANT:INNEN-MANAGEMENT

#### Risiko-Analyse



Die Analyse der warengruppenspezifischen Risiken konzentriert sich auf jene Warengruppen, die von der voestalpine regelmäßig beschafft werden und mit denen potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken verbunden sind. Als Nachhaltigkeitsrisiken gelten hier mögliche Verletzungen von Gesetzen und Richtlinien in den Bereichen Menschenrechte und Umweltschutz (siehe nachfolgende Tabelle). Dazu zählt auch das Risiko möglicher Verletzungen von Menschen- und Arbeitsrechten, von dem die Arbeitskräfte in der Lieferkette betroffen sein können. Diese Menschenrechtsrisiken stehen im Mittelpunkt der Analyse und sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

## RELEVANTE THEMEN ZUR RISIKOBEWERTUNG

<b>Relevante Risiken im Bereich der Menschenrechte</b>	<p>Menschenrechtsrisiken, die sich aus den Merkmalen der Branche, ihrer Tätigkeiten, Produkte und Herstellungsprozesse ergeben, einschließlich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Kinderarbeit</li> <li>» Zwangsarbeit</li> <li>» Nichteinhaltung des Arbeitsschutzes</li> <li>» Missachtung der Vereinigungsfreiheit</li> <li>» ungleiche Behandlung von Beschäftigten</li> <li>» Nichtzahlung eines angemessenen, existenzsichernden Lohns</li> <li>» Einsatz von Sicherheitskräften vor Ort, wenn das Folterverbot oder die Vereinigungsfreiheit verletzt oder Leib und Leben geschädigt werden</li> <li>» Beeinträchtigung der Lebensgrundlagen von Menschen durch Bodenkontamination, Wasser- und Luftverschmutzung, Emissionen, übermäßigen Wasserverbrauch sowie unrechtmäßige Vertreibungen und Landkonfiszierungen, z. B. durch die Errichtung neuer Produktionsstätten</li> </ul>
<b>Relevante Umweltrisiken</b>	<p>Zu relevanten Umweltrisiken gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Verwendung von Quecksilber und Behandlung von Quecksilberabfällen</li> <li>» Herstellung und Verwendung von persistenten organischen Schadstoffen (POPs)</li> <li>» nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von POP-haltigen Abfällen</li> <li>» Ausfuhr und Einfuhr von gefährlichen Stoffen</li> <li>» weitere Risiken, die u. a. aufgrund regulatorischer Anforderungen (z. B. EU-Lieferkettenrichtlinie) zu berücksichtigen sind, z. B. CO<sub>2</sub>-Emissionen</li> </ul>

Die länderspezifische Risikobewertung erfolgt über öffentliche Indizes, die die Bereiche Governance und Nachhaltigkeit abdecken. Die voestalpine bedient sich dabei zweier weit verbreiteter Quellen: der „Worldwide Governance Indicators“ (Quelle: Weltbank) sowie des „CSR Risk Check“ (Quelle: MVO Nederland). Insgesamt werden damit 213 Länder und Gebiete erfasst. Die Kombination der beiden Indizes führt zu einer Gesamtrisikobewertung pro Land bzw. Gebiet. Die nachfolgende Tabelle zeigt das Ergebnis dieser Risikoanalyse im Geschäftsjahr 2024/25. Datengrundlage waren alle aktiven Lieferant:innen des Geschäftsjahres. Interne Wertschöpfungsaufträge wurden nicht berücksichtigt.

## ERGEBNIS DER RISIKOANALYSE 2024/25

<b>Risikobehaftete Lieferant:innen</b>	<b>Anteil an der Gesamtzahl der Lieferant:innen (%)</b>
Lieferant:innen aus potenziell risikobehafteten Warengruppen	19,0
Lieferant:innen aus potenziell risikobehafteten Ländern	13,0
Lieferant:innen aus potenziell risikobehafteten Warengruppen in potenziell risikobehafteten Ländern	3,0

Zur Sicherstellung finanzieller Stabilität in der Lieferkette – insbesondere gegenüber KMU – setzt die voestalpine auf klare Zahlungsbedingungen, digitale Systeme zur Zahlungsüberwachung sowie automatisierte Zahlungserinnerungen. Regelmäßige Schulungen für beteiligte Mitarbeiter:innen unterstützen die fristgerechte Abwicklung von Zahlungen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Transparenz in der Beschaffung zu stärken, Lieferant:innen wirtschaftlich abzusichern sowie ökologische und soziale Verantwortung entlang der Lieferkette zu fördern.

Weiterführende Informationen hinsichtlich Einhaltung der Menschenrechte und die damit verbundenen Maßnahmen befinden sich im Kapitel S2.

### G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Das Compliance-Management-System der voestalpine, das unter anderem Korruption und Bestechung verhindern soll, basiert auf folgenden Säulen:

- » **Risikoanalyse:** Identifikation der im Konzern vorhandenen Compliance-Risiken durch kontinuierliche Analyse möglicher Compliance-Risikofelder
- » **Prävention:** Zur Prävention werden einerseits Aktivitäten des Wertemanagements und der Bewusstseinsbildung, andererseits Aktivitäten zur Kontrolle der Einhaltung der Compliance-Vorschriften umgesetzt. Dazu gehören insbesondere Kommunikationsaktivitäten, Trainingsprogramme, Schulungen sowie Elemente des Internen Kontrollsystems.
- » **Aufdeckung:** Zur Aufdeckung von Compliance-Verstößen werden neben der Zurverfügungstellung der verschiedenen Meldekanäle – insbesondere des Hinweisgeber:innen-Systems – anlassbezogene Untersuchungen und Revisionsprüfungen durchgeführt.
- » **Reaktion:** Nach der Aufdeckung von Compliance-Verstößen werden Vorkehrungsaktivitäten gesetzt, um weitere Compliance-Verstöße hintanzuhalten (z. B. zusätzliche Kontroll-, Schulungs- und Trainingsmaßnahmen).
- » **Sanktion:** Bei Compliance-Verstößen werden angemessene Sanktionen gesetzt. Dazu gehören arbeitsrechtliche Konsequenzen, Anzeigen bei zuständigen Behörden, Kündigung von Verträgen mit Dritten etc.

Für die Untersuchung von Korruptionsverdachtsfällen ist die Compliance-Organisation der voestalpine zuständig (nähere Informationen zur Compliance-Organisation finden sich im Kapitel G1-1 unter dem Punkt „Verantwortung und Compliance-Organisation“). Der Group Compliance Officer als oberste Instanz der Compliance-Organisation ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Dies gewährleistet eine objektive und unverzügliche Aufarbeitung von Meldungen. Die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane beschäftigen sich anlassbezogen im Rahmen von Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen sowie in Ausschüssen des Aufsichtsrates mit dem Thema Korruption und Bestechung.

Einmal jährlich erstellt der Group Compliance Officer zudem einen zusammenfassenden Compliance-Bericht, der zumindest folgende Punkte enthält:

- » Art und Umfang von gemeldeten und weiterverfolgten Compliance-Fällen
- » Status allfälliger anhängiger Behörden- oder Gerichtsverfahren von Compliance-Fällen
- » Durchgeführte Schulungs-, Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen
- » Verhängte Sanktionen

Der jährliche Compliance-Bericht wird dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der voestalpine AG vorgelegt. Darüber hinaus erfolgt eine anlassbezogene Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat.

#### PRÄVENTIVE AKTIVITÄTEN

Die voestalpine legt im Rahmen ihres Compliance-Managements besonderes Gewicht auf präventive Aktivitäten. Dazu zählen vor allem Schulungen, Trainings, Managementgespräche und fortlaufende Informationsinitiativen. Compliance wird daher insbesondere auf den großen Veranstaltungen für Mitarbeiter:innen auf Konzern- und Divisionsebene, aber auch vom Top-Management, immer wieder thematisiert. Dadurch wird sichergestellt, dass die Konzepte zugänglich sind und die Auswirkungen

von den Mitarbeiter:innen verstanden werden. Ebenso trägt die im Berichtszeitraum erfolgreich durchgeführte unabhängige Zertifizierung des Compliance-Management-Systems (Details siehe G1-1) zur Stärkung des Bewusstseins für Compliance-Themen sowie zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Compliance-Prozesse bei. Sie fördert weiters die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen und hebt die Bedeutung der Einhaltung der unternehmensweiten Compliance-Standards hervor.

In regelmäßigen Schulungen, Trainings und Managementgesprächen zum Thema Geschäftsethik (Compliance-Schulungen) lernen die Mitarbeiter:innen unter anderem, wie man mit Einladungen, Geschenken oder möglichen Interessenkonflikten umgeht. Zudem werden sie auch im Umgang mit Geschäftsvermittler:innen geschult.

Seit 2009 nutzt der voestalpine-Konzern verpflichtende E-Learning-Kurse, um seine Mitarbeiter:innen im Bereich Compliance zu sensibilisieren. Dieses aktuell in 14 Sprachen verfügbare Angebot wurde im Laufe der Zeit mehrmals überarbeitet und erweitert. Die Kurse beinhalten neben den Lernlektionen auch Praxisfälle und einen Abschlusstest.

### THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „COMPLIANCE-GRUNDLAGEN“

Teilnehmer:innen: alle Angestellten

Was ist Compliance?	Compliance bei der voestalpine inkl. Hinweisgeber:innen-System	Compliance im Alltag	Folgen von Verstößen	Praxisfälle und Abschlussprüfung
---------------------	--	----------------------	----------------------	----------------------------------

### THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „KARTELLRECHT“

Teilnehmer:innen: Führungskräfte sowie Mitarbeiter:innen in risikobehafteten Funktionen

Kartellrecht im Überblick	Rechtliche Grundlagen und Folgen	Absprachen zwischen Wettbewerber:innen	Absprachen zwischen Lieferant:innen und Abnehmer:innen	Praxisfall: Austausch von Marktinformationen	Abschlussprüfung
---------------------------	----------------------------------	--	--	--	------------------

### THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „AUFRISCHUNG KARTELLRECHT“

Teilnehmer:innen: Führungskräfte sowie Mitarbeiter:innen in risikobehafteten Funktionen

Absprachen zwischen Wettbewerber:innen	Missbrauch der Marktstellung	Praxisfall: Preispolitik	Praxisfall: Preise im Verkauf
--	------------------------------	--------------------------	-------------------------------

### THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „SCHUTZ VOR KORRUPTION“

Teilnehmer:innen: alle Angestellten

Verhaltenskodex, Ansprechpartner:innen und Whistleblowing	Was ist Korruption?	Rechtliche Grundlagen und Folgen	Vorteile und Zuwendungen	Abschlusstest
---	---------------------	----------------------------------	--------------------------	---------------

Bestimmte Gruppen, wie beispielsweise Mitarbeiter:innen im Einkauf oder Vertrieb sowie Führungskräfte, sind einem höheren Risiko von Korruption und Bestechung ausgesetzt. Zudem ist die voestalpine in Ländern tätig, in denen generell ein höheres Korruptionsrisiko besteht. Ergänzend zu den E-Learning-Schulungen werden daher konzernweit laufend verpflichtende zielgruppenorientierte Präsenz- und Online-Schulungen durchgeführt, insbesondere für Mitarbeiter:innen in risikobehafteten Funktionen wie Vertrieb oder Einkauf. Schwerpunkte dieser Pflichtschulungen sind allgemein die Einhaltung der Gesetze und internen Richtlinien sowie die Themen Korruption und Kartellrecht – jeweils bezogen auf das spezifische Tätigkeitsumfeld der Teilnehmer:innen. Zusätzlich haben Mitarbeiter:innen der voestalpine AG Präsenzs Schulungen zum Thema Kapitalmarkt-Compliance zu absolvieren.

Unabhängig von ihrer Funktion müssen alle neu eingetretenen Angestellten einer Konzerngesellschaft die E-Learning-Schulung „Compliance Grundlagen“ absolvieren. Für den Führungskräftenachwuchs sind zudem Compliance-Schulungen verpflichtend. So fanden im Führungskräfteentwicklungsprogramm value:program im Geschäftsjahr 2025/26 vier (2024/25: fünf) Präsenzs Schulungen statt, an denen jeweils bis zu 40 Personen teilnahmen.

Die nachfolgenden Tabellen bieten einen Überblick über das Ausmaß der Schulungen im Bereich Compliance, die 2025/26 von Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Geschäftsführer:innen der voestalpine absolviert wurden. Von 5.820 zugewiesenen Schulungen insbesondere für risikobehaftete Funktionen (Kartellrecht und Auffrischung Kartellrecht sowie Compliance und Schutz vor Korruption) wurden im Berichtszeitraum rund 94,59 % erfolgreich absolviert. Von den 315 (= 5,41 %) noch nicht abgeschlossenen Schulungen sind lediglich rund 35 % bereits fällig, während rund 65 % noch innerhalb der vorgesehenen Durchführungsfrist liegen.

#### ANZAHL SCHULUNGSTEILNEHMER:INNEN E-LEARNINGS (ABGESCHLOSSENE SCHULUNGEN)

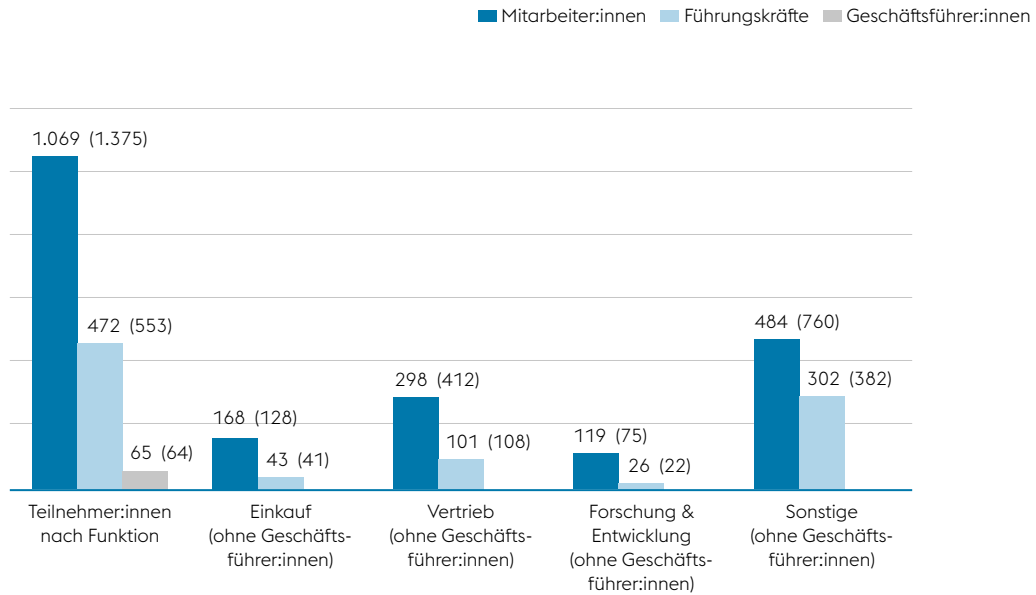
	Teilnehmer:innen gesamt		Mitarbeiter:innen		Führungskräfte		Geschäfts- führer:innen	
	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26
	Compliance Grundlagen	2.074	1.676	1.862	1.505	197	159	15
Kartellrecht	695	486	575	400	100	81	20	5
Auffrischung Kartellrecht	1.204	1.702	892	1.189	239	427	73	86
Schutz vor Korruption	2.774	1.641	2.331	1.483	359	149	84	9

#### ANZAHL SCHULUNGSTEILNEHMER:INNEN PRÄSENZSCHULUNGEN

	Anzahl der Schulungen		Teilnehmer:innen	
	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26
value:program	5	4	170	141
purchasing power academy	3	5	33	48
Compliance allgemein	64	52	1.789	1.417
<b>Gesamt</b>	<b>72</b>	<b>61</b>	<b>1.992</b>	<b>1.606</b>

## PRÄSENZSCHULUNGEN: 1.606 TEILNEHMER:INNEN IM GESCHÄFTSJAHR 2025/26

Teilnehmer:innen nach (risikobehafteten) Funktionen und Bereichen (Vorjahreswerte in Klammern)



Das hier dargestellte Schulungsprogramm erstreckt sich konzernweit auf alle Funktionen (100 %), die im Rahmen einer Risikoanalyse als risikobehaftet identifiziert wurden.

### KENNZAHLEN UND ZIELE

#### G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle

Im Berichtszeitraum gab es keine Verurteilungen oder Geldstrafen aufgrund von Verstößen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften. Dies trifft unverändert auch auf die in der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung 2024/25 unter diesem Punkt angeführte Causa der bei einer deutschen Konzerngesellschaft der Metal Forming Division festgestellten Fehlbuchungen zu. Daher mussten auch keine anlassbezogenen Maßnahmen ergriffen werden, um gegen derartige Verstöße vorzugehen. Informationen zu den präventiven Aktivitäten finden sich im Kapitel G1-3.

### KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der Annahmen und Methodik	Informationen über Quellen für ein hohes Maß an Messunsicherheiten und Informationen zur Messung
G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	21b	Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen	Risikobehaftete Funktionen: insbesondere Mitarbeiter:innen im Einkauf oder Vertrieb sowie Führungskräfte	Erfassung von Primärdaten
G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle	24a	Anzahl der Verurteilungen und Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Erfassung auf Basis der Berichtsstruktur in der Compliance-Organisation	Erfassung von Primärdaten

## STEUERN

Als international tätiger Konzern ist es für die voestalpine von zentraler Bedeutung, steuerliche Vorschriften in sämtlichen Ländern, in denen das Unternehmen operativ tätig ist, konsequent einzuhalten. Zusätzlich zu den Berichtsanforderungen der ESRS veröffentlicht die voestalpine freiwillig Informationen zu Steuerstrategie und Steuerzahlungen. Dieser Teil des Berichts orientiert sich an den allgemein anerkannten Nachhaltigkeitsberichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI), konkret GRI-207.

Die Konzernsteuerstrategie, die im Rahmen der Konzernsteuerrichtlinie vom Vorstand der voestalpine beschlossen wurde, ist das Bekenntnis des voestalpine-Konzerns, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen im Konzern die steuerlichen Vorschriften des jeweiligen Landes einzuhalten.

Die zentralen Grundsätze der Konzernsteuerstrategie stellen sich wie folgt dar:

### » **Steuerpolitik:**

Der voestalpine-Konzern verfolgt im Rahmen seiner globalen Strategie das Ziel der Gesamtkostenminimierung, weshalb im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten steuerliche Wahlrechte zur Minderung der Steuerbelastung ausgeübt werden, sofern dadurch der Geschäftsablauf nicht beeinflusst wird. Steuergesetze werden bei der Steuergestaltung jedenfalls befolgt.

### » **Corporate Responsibility:**

Der voestalpine-Konzern zahlt Steuern dort, wo Wertschöpfung generiert wird. Die Verrechnungspreise im Konzern werden auf Grundlage der OECD-Verrechnungspreisgrundsätze gebildet. Verrechnungspreise werden nicht zur Steuergestaltung eingesetzt.

### » **Beziehungen zu Behörden:**

Der voestalpine-Konzern erfüllt sämtliche steuerlichen Mitwirkungspflichten, insbesondere werden steuerliche Aufbewahrungs- und Aufzeichnungspflichten in zeitlicher und örtlicher Hinsicht beachtet. Der voestalpine-Konzern bringt sich aktiv in die Begutachtungsvorgänge neuer Gesetze im Rahmen der vorgesehenen Institutionen ein.

Die Geschäftsführung jeder Konzerngesellschaft ist für die Umsetzung und Einhaltung der steuerlichen Vorschriften sowie der Konzernsteuerrichtlinie verantwortlich. Die voestalpine AG und die Divisionsleitgesellschaften überprüfen und aktualisieren regelmäßig die Konzernsteuerrichtlinie und überwachen deren Umsetzung und Einhaltung in den Konzerngesellschaften. Die funktionale Zuständigkeit auf Vorstandsebene liegt hierfür beim Finanzvorstand der voestalpine AG. Um die Einhaltung der Steuerstrategie sicherzustellen, wurden Steuerungsprozesse und Überwachungsmaßnahmen der voestalpine AG und der Divisionsleitgesellschaften für die steuerlichen Kernprozesse in den Konzerngesellschaften entwickelt, die Teil der Konzernsteuerrichtlinie sind.

Des Weiteren werden geeignete Aktivitäten gesetzt, um die Einhaltung der Konzernsteuerrichtlinie nachhaltig sicherzustellen, was unter anderem die Prüfung der Qualifikation der Mitarbeiter:innen, klare Aufgabenbeschreibungen sowie regelmäßige Informationen zu aufgabenspezifischen Themen und Schulungen der Mitarbeiter:innen miteinschließt.

Um steuerliche Risiken frühzeitig zu erkennen, tauschen die Konzerngesellschaften, Divisionsleitgesellschaften und die voestalpine AG laufend Informationen aus. Hierzu werden regelmäßig Controllinggespräche geführt, die auch der Überwachung der Durchführung von Aktivitäten im Zusammenhang mit wesentlichen steuerlichen Sachverhalten dienen. Steuergesetzänderungen oder Veränderungen der Geschäftsmodelle werden mit den Divisionsleitgesellschaften abgestimmt. Die Auswirkungen werden von der Konzerngesellschaft analysiert und es werden geeignete Aktivitäten abgeleitet, allenfalls unter Einbindung der Divisionsleitgesellschaft oder der voestalpine AG.

Erkennt eine Konzerngesellschaft, dass eine bereits bei den Steuerbehörden abgegebene Steuererklärung oder Steueranmeldung unrichtig oder unvollständig ist, zeigt die Konzerngesellschaft dies entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften unverzüglich der Behörde an und nimmt die erforderliche Richtigstellung vor. Sollten finanzstrafrechtlich relevante Vorgänge entdeckt werden, werden diese der jeweiligen Divisionsleitgesellschaft oder der Konzernsteuerabteilung zur Kenntnis gebracht und Aktivitäten festgelegt, mit welchen diese Vorgänge saniert und/oder abgestellt werden. Zur steuerlichen Risikominimierung sind die Konzerngesellschaften verpflichtet, für die steuerliche Würdigung von wesentlichen Sachverhalten eine:n externe:n Steuerberater:in einzubinden. Die Jahressteuererklärungen werden vor Übermittlung an die Steuerbehörden von einer externen Steuerberatung zumindest kritisch durchgesehen. Generell führt jede Konzerngesellschaft mit einer externen Steuerberatung zumindest einmal jährlich ein Beratungsgespräch zu wesentlichen Sachverhalten. Seit 1. Oktober 2017 nimmt KPMG als Global Tax Partner die Rolle der externen Steuerberaterin ein.

Bedenken hinsichtlich unethischer oder gesetzeswidriger Verhaltensweisen können über das webbasierte Hinweisgeber:innen-System gemeldet werden. Dieses System steht zudem zur Meldung von Bedenken durch Stakeholder:innen zur Verfügung.

#### LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG

Als oberste Muttergesellschaft der multinationalen Unternehmensgruppe mit einem Konzernumsatz von mehr als 750 Mio. EUR reicht die voestalpine AG jährlich einen länderbezogenen Bericht beim zuständigen österreichischen Finanzamt ein, das sogenannte Country-by-Country-Reporting.

Für Informationen zu Namen und Ansässigkeit der Konzernunternehmen siehe Kapitel Beteiligungen im Konzernabschluss. Die landesspezifischen Angaben des Country-by-Country-Reporting (siehe nachfolgende Tabelle) beziehen sich auf Gesellschaften, die in den Konzernabschluss im Sinne einer Vollkonsolidierung (KV – vgl. Konzernabschluss, Anlage zum Anhang „Beteiligungen“) einbezogen sind. Informationen zu nach der Equity-Methode bilanzierten Gesellschaften (KEA, KEG) sowie zu Gesellschaften, die nicht konsolidiert werden (K0), sind dementsprechend nicht enthalten. Die Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. April 2025 bis 31. März 2026 (bzw. den Vorjahreszeitraum 1. April 2024 bis 31. März 2025).

## STEUERN: LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG 2025/26

Beträge in Tausend Euro

Steuerhoheitsgebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten <sup>1</sup>	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen <sup>2</sup>	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten <sup>3</sup>	Ergebnis vor Ertragsteuern <sup>4,9</sup>	Sachanlagen <sup>5</sup>	gezahlte Ertragsteuer <sup>6</sup>	entstandene Ertragsteuer <sup>7</sup>	Gründe für die Differenz zwischen dem entstandenen und dem durch Anwendung des Regelsteuersatzes auf das Ergebnis vor Ertragsteuern ermittelten Ertragsteuerbetrag <sup>8</sup>
ARE	Vertrieb	26	50.641	40	1.171	177	114	76	
ARG	Vertrieb	65	11.748	0	319	858	0	0	
AUS	Produktion, Vertrieb	281	123.373	57	5.418	21.280	1.749	1.681	
AUT	Produktion, Vertrieb, Dienstleistungen	23.172	8.186.027	1.777.575	1.703.192	4.741.818	31.640	67.033	a), b), f)
BEL	Produktion	651	238.083	41.480	23.246	70.311	5.510	5.299	b), f)
BGR	Produktion	96	4.691	6.867	652	3.700	47	32	
BRA	Produktion	2.333	384.547	58.796	1.067	126.293	1.324	3.602	c), f)
CAN	Produktion, Vertrieb	281	98.845	1.947	-5.296	19.449	486	571	c), f)
CHE	Vertrieb	118	75.068	2.003	-6.149	15.322	131	8	f)
CHN <sup>10</sup>	Produktion, Vertrieb	2.105	590.497	11.296	52.472	147.854	11.584	13.423	
COL	Vertrieb	70	6.268	153	-358	2.425	-110	0	
CZE	Produktion, Vertrieb	350	57.402	57.270	6.324	32.812	1.135	1.374	
DEU	Produktion, Vertrieb	5.766	1.428.393	390.445	73.018	441.449	11.186	6.919	a), b), c), d), f)
DNK	Vertrieb	12	8.147	88	455	400	138	120	
ECU	Vertrieb	33	2.912	0	-197	616	45	0	
EGY	Produktion, Vertrieb	88	13.482	0	797	3.969	308	529	
ESP	Produktion, Vertrieb	292	111.765	16.451	3.348	19.092	780	767	
FIN	Vertrieb	6	6.472	13	-98	996	-89	0	
FRA	Produktion, Vertrieb	853	272.337	21.654	5.276	65.727	1.277	1.798	
GBR	Produktion, Vertrieb	660	245.486	7.088	31.669	40.455	2.187	3.874	a), b), c), e), f)
GRC	Vertrieb	6	2.889	0	-85	92	0	0	
HUN	Produktion, Vertrieb	262	47.443	6.247	4.554	11.447	890	1.002	
IDN	Produktion, Vertrieb	172	7.350	13.422	385	2.646	290	183	
IND	Produktion, Vertrieb	1.017	107.060	9.055	5.182	24.956	1.524	1.393	
ITA	Produktion, Vertrieb	777	247.823	58.959	10.817	101.984	914	2.104	a), b)
JPN	Vertrieb	77	26.078	459	277	4.845	-100	152	
KOR	Vertrieb	49	9.616	14	-229	3.197	7	1	
LTU	Produktion	78	11.532	5.688	1.130	3.263	273	223	
LVA	Produktion	7	3.368	148	-57	221	0	0	
MEX	Produktion, Vertrieb	621	68.743	14.892	1.304	22.678	936	887	
MYS	Vertrieb	57	5.666	122	-79	4.196	-42	0	

Beträge in Tausend Euro

Steuerhoheitsgebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten <sup>1</sup>	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen <sup>2</sup>	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten <sup>3</sup>	Ergebnis vor Ertragsteuern <sup>4,9</sup>	Sachanlagen <sup>5</sup>	gezahlte Ertragsteuer <sup>6</sup>	entstandene Ertragsteuer <sup>7</sup>	Gründe für die Differenz zwischen dem entstandenen und dem durch Anwendung des Regelsteuersatzes auf das Ergebnis vor Ertragsteuern ermittelten Ertragsteuerbetrag <sup>8</sup>
NLD	Produktion, Vertrieb	1.256	564.724	10.519	-2.738	118.506	7.623	7.134	a), b), f)
NOR	Vertrieb	2	3.763	5	360	22	1.597	82	
PER	Vertrieb	86	9.296	0	672	1.652	238	181	
POL	Produktion, Vertrieb	974	304.390	12.557	9.403	54.421	1.471	1.926	
PRT	Produktion	43	2.258	530	247	1.176	26	26	
ROU	Produktion, Vertrieb	915	250.585	20.420	26.341	39.558	3.891	3.987	
RUS	Vertrieb	0	0	0	-124	0	0	0	
SAU	Produktion	64	5.764	52	160	2.551	214	112	
SGP	Vertrieb	141	64.405	163.548	-12.622	9.228	982	982	a), b), c), f)
SVK	Vertrieb	24	5.488	1	478	831	160	116	
SWE	Produktion, Vertrieb	1.082	81.397	258.004	-4.559	139.487	2.638	671	a), b), f)
THA	Produktion, Vertrieb	123	22.376	4	803	3.432	35	192	
TUR	Produktion, Vertrieb	268	54.604	10.676	-2.454	4.173	482	796	b), f)
TWN	Vertrieb	109	9.628	1.207	1.255	5.290	99	234	
USA	Produktion, Vertrieb	2.773	1.146.958	29.398	-31.172	273.426	445	536	a), b), c), f)
VNM	Vertrieb	64	3.674	11	-128	1.391	0	0	
ZAF	Produktion, Vertrieb	471	80.080	0	11.380	19.061	1.895	1.386	a), d), f)

<sup>1</sup> Die Angabe der Beschäftigten bezieht sich auf die Summe der Beschäftigten aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Die Angabe der Beschäftigten basiert auf Vollzeit-Äquivalenten (FTE).

Die Zahl der Beschäftigten bezieht sich auf den Stand am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres.

<sup>2</sup> Die Angabe Umsatzerlöse bezieht sich auf die Summe der Umsatzerlöse aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Es ergeben sich keine Abweichungen zu den im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlösen.

<sup>3</sup> Die Angabe enthält Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen aller Geschäftseinheiten eines Steuerhoheitsgebiets mit anderen Steuerhoheitsgebieten.

<sup>4</sup> Die Angabe Ergebnis vor Steuern bezieht sich auf die Summe der Ergebnisse vor Steuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Abweichungen zum Konzernabschluss ergeben sich insbesondere aus dem Umstand, dass die Angabe länderweise addierte Werte enthält, während der Konzernabschluss konsolidierte Werte enthält.

<sup>5</sup> Die Angabe der Sachanlagen entspricht den Nettobuchwerten aller Sachanlagen der Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres. Es ergeben sich keine Abweichungen zu den im Konzernabschluss ausgewiesenen Sachanlagen.

<sup>6</sup> Die Angabe der gezahlten Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der gezahlten Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet.

<sup>7</sup> Die Angabe der entstandenen Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet ohne latente Steuern und ohne Rückstellungen für ungewisse Steuerpositionen.

<sup>8</sup> Ein erwarteter Steueraufwand kann durch Anwendung des regulären Steuersatzes auf die Angabe Ergebnis vor Steuern ermittelt werden. Temporäre und permanente Differenzen können zu Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern führen. Wesentliche Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern in einzelnen Ländern resultieren aus:

a) Steuerfreie Erträge (z. B. Beteiligungserträge)

b) Steuerlich nicht abzugsfähige Aufwendungen

c) Die GRI-Angabe Ergebnis vor Steuern enthält die Summe der Ergebnisse aller Geschäftseinheiten, die Besteuerung erfolgt jedoch je Geschäftseinheit (keine Verrechnung von Gewinnen und Verlusten aller Landesgesellschaften).

d) Besonderes Besteuerungsregime/Steuervergünstigungen

e) Verwertung steuerlicher Verlustvorträge bzw. -rückträge

f) Temporäre und permanente Differenzen

<sup>9</sup> Die Angabe enthält insbesondere in Österreich einen hohen Anteil an teilweise auch mehrstufigen steuerfreien Beteiligungserträgen.

<sup>10</sup> Aus Wesentlichkeitsgründen wird HKG nicht separat dargestellt.

## STEUERN: LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG 2024/25 (VORJAHR)

Beträge in Tausend Euro

Steuerhoheitsgebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten <sup>1</sup>	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen <sup>2</sup>	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten <sup>3</sup>	Ergebnis vor Ertragsteuern <sup>4,9</sup>	Sachanlagen <sup>5</sup>	gezahlte Ertragsteuer <sup>6</sup>	entstandene Ertragsteuer <sup>7</sup>	Gründe für die Differenz zwischen dem entstandenen und dem durch Anwendung des Regelsteuersatzes auf das Ergebnis vor Ertragsteuern ermittelten Ertragsteuerbetrag <sup>8</sup>
ARE	Vertrieb	23	53.827	3	1.682	279	1	146	
ARG	Vertrieb	68	20.889	0	1.281	841	1.935	0	f)
AUS	Produktion, Vertrieb	318	135.324	65	8.999	17.204	2.451	2.469	
AUT	Produktion, Vertrieb, Dienstleistungen	23.280	8.272.485	1.638.299	1.162.772	4.463.441	139.956	-8.652	a), b), f)
BEL	Produktion	639	236.159	40.973	22.378	63.188	4.891	5.115	
BGR	Produktion	110	11.139	3.996	1.442	3.866	172	172	
BRA	Produktion	2.535	451.483	59.302	9.892	113.181	5.923	4.904	a), c), f)
CAN	Produktion, Vertrieb	246	98.069	3.926	-8.914	20.529	70	82	
CHE	Vertrieb	122	79.909	2.280	-2.425	16.499	262	-46	
CHN	Produktion, Vertrieb	2.229	640.541	10.972	63.635	161.827	13.896	13.942	a), b), d)
COL	Vertrieb	69	6.872	52	-369	1.945	177	0	
CZE	Produktion, Vertrieb	371	58.760	56.734	6.280	33.766	825	1.251	
DEU	Produktion, Vertrieb	6.237	1.698.330	439.715	-478.776	468.779	12.200	1.045	c), f)
DNK	Vertrieb	12	8.281	191	718	554	119	152	
ECU	Vertrieb	35	3.460	0	62	713	57	43	
EGY	Produktion	53	9.950	0	867	2.391	14	379	
ESP	Produktion, Vertrieb	295	108.399	16.502	4.976	19.035	676	622	
FIN	Vertrieb	8	8.488	5	283	1.174	1	30	
FRA	Produktion, Vertrieb	857	254.379	19.760	6.158	68.169	-227	1.291	
GBR	Produktion, Vertrieb	699	289.307	4.368	50.714	42.035	6.304	4.071	a), c), f)
GRC	Vertrieb	6	3.981	0	-54	105	0	0	
HKG	Vertrieb	4	1.323	31	-727	46	0	0	
HUN	Produktion, Vertrieb	281	49.378	5.813	3.730	11.403	1.352	863	
IDN	Produktion, Vertrieb	177	9.509	14.283	245	3.224	430	274	
IND	Produktion, Vertrieb	923	117.625	7.382	6.700	28.965	1.962	1.928	
ITA	Produktion, Vertrieb	699	256.028	44.939	8.812	99.395	1.519	1.699	
JPN	Vertrieb	84	26.427	148	211	5.975	402	33	
KOR	Vertrieb	49	10.243	199	45	3.740	14	14	
LTU	Produktion	79	10.498	8.782	1.518	3.543	257	220	
LVA	Produktion	6	7.794	60	132	186	0	0	
MEX	Produktion	633	72.640	15.661	3.094	25.079	2.304	2.585	a), b), c), f)
MYS	Vertrieb	61	5.233	25	-508	4.307	-7	0	

Beträge in Tausend Euro

Steuerhoheitsgebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten <sup>1</sup>	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen <sup>2</sup>	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten <sup>3</sup>	Ergebnis vor Ertragsteuern <sup>4,9</sup>	Sachanlagen <sup>5</sup>	gezahlte Ertragsteuer <sup>6</sup>	entstandene Ertragsteuer <sup>7</sup>	Gründe für die Differenz zwischen dem entstandenen und dem durch Anwendung des Regelsteuersatzes auf das Ergebnis vor Ertragsteuern ermittelten Ertragsteuerbetrag <sup>8</sup>
NLD	Produktion, Vertrieb	1.181	532.649	14.529	57.796	123.688	6.568	6.679	a)
NOR	Vertrieb	2	2.281	3	268	19	151	52	
PER	Vertrieb	88	10.246	0	949	1.826	230	288	
POL	Produktion, Vertrieb	914	306.389	6.143	8.018	54.963	1.647	1.663	
PRT	Produktion	40	1.546	318	-302	1.321	10	10	
ROU	Produktion, Vertrieb	903	225.389	19.156	29.015	43.387	5.110	3.799	a), b)
RUS	Vertrieb	3	40	0	-616	349	-222	-106	
SAU	Produktion	64	9.920	0	1.788	2.916	80	257	
SGP	Vertrieb	148	73.898	188.756	-1.793	9.519	1.082	869	a), b), e)
SVK	Vertrieb	25	5.954	1	829	878	270	172	
SWE	Produktion, Vertrieb	1.167	82.079	279.138	20.083	145.102	4.348	3.860	
THA	Produktion, Vertrieb	123	21.758	56	71	4.072	-1	0	
TUR	Produktion, Vertrieb	283	39.142	8.258	-4.755	4.776	341	420	
TWN	Vertrieb	106	8.999	797	1.063	3.390	188	149	
USA	Produktion, Vertrieb	2.864	1.291.495	32.102	43.754	262.172	-399	1.627	a), b), e), f)
VNM	Vertrieb	66	3.678	0	-110	1.615	0	0	
ZAF	Produktion	474	111.495	0	11.579	20.900	1.322	1.515	a), e)

<sup>1</sup> Die Angabe der Beschäftigten bezieht sich auf die Summe der Beschäftigten aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Die Angabe der Beschäftigten basiert auf Vollzeit-Äquivalenten (FTE). Die Zahl der Beschäftigten bezieht sich auf den Stand am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres.

<sup>2</sup> Die Angabe Umsatzerlöse bezieht sich auf die Summe der Umsatzerlöse aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Es ergeben sich keine Abweichungen zu den im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlösen.

<sup>3</sup> Die Angabe enthält Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen aller Geschäftseinheiten eines Steuerhoheitsgebiets mit anderen Steuerhoheitsgebieten.

<sup>4</sup> Die Angabe Ergebnis vor Steuern bezieht sich auf die Summe der Ergebnisse vor Steuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Abweichungen zum Konzernabschluss ergeben sich insbesondere aus dem Umstand, dass die Angabe länderweise addierte Werte enthält, während der Konzernabschluss konsolidierte Werte enthält.

<sup>5</sup> Die Angabe der Sachanlagen entspricht den Nettobuchwerten aller Sachanlagen der Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres. Es ergeben sich keine Abweichungen zu den im Konzernabschluss ausgewiesenen Sachanlagen.

<sup>6</sup> Die Angabe der gezahlten Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der gezahlten Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet.

<sup>7</sup> Die Angabe der entstandenen Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet ohne latente Steuern und ohne Rückstellungen für ungewisse Steuerpositionen.

<sup>8</sup> Ein erwarteter Steueraufwand kann durch Anwendung des regulären Steuersatzes auf die Angabe Ergebnis vor Steuern ermittelt werden. Temporäre Differenzen und Vorperiodeneffekte können zu Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern führen. Wesentliche Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern in einzelnen Ländern resultieren aus:

a) Steuerfreie Erträge (z. B. Beteiligungserträge)

b) Steuerlich nicht abzugsfähige Aufwendungen

c) Das Ergebnis vor Steuern enthält die Summe der Ergebnisse aller Geschäftseinheiten; die Besteuerung erfolgt jedoch je Geschäftseinheit (ohne Verrechnung von Gewinnen und Verlusten aller Landesgesellschaften, ausgenommen Österreich und USA).

d) Besonderes Besteuerungsregime/Steuervergünstigungen

e) Verwertung steuerlicher Verlustvorträge bzw. -rückträge

f) Temporäre Differenzen und Vorperiodeneffekte

<sup>9</sup> Die Angabe enthält insbesondere in Österreich einen hohen Anteil an teilweise auch mehrstufigen steuerfreien Beteiligungserträgen.

Linz, am 26. Mai 2026

Der Vorstand

Herbert Eibensteiner e. h.

Franz Kainersdorfer e. h.

Gerald Mayer e. h.

Reinhard Nöbauer e. h.

Carola Richter e. h.

Hubert Zajicek e. h.