



CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT

2022/23

voestalpine

ONE STEP AHEAD.

INHALTS- VERZEICHNIS

	Seite		Seite
1. Vorwort	6	6. Product Sustainability	38
2. Zu diesem Bericht	8	7. Klimaschutz	40
3. Zahlen, Daten, Fakten	12	7.1 Politisches Umfeld	40
3.1 Entwicklung der Kennzahlen	14	7.2 EU-Emissionshandel	42
3.2 Die vier Divisionen	16	7.3 Das Klimaschutzprogramm greentec steel	42
3.2.1 Steel Division	16	8. Transparenz in der Lieferkette	44
3.2.2 High Performance Metals Division	16	8.1 Lieferkettenmanagement in der allgemeinen Beschaffung	46
3.2.3 Metal Engineering Division	17	8.2 Sustainable Supply Chain Management (SSCM) für Rohstoffe	47
3.2.4 Metal Forming Division	17	8.3 CR- und Compliance-Checkliste	49
4. Stakeholder:innen und CR Management	18	8.4 Bewertung der Lieferant:innen	50
4.1 Kommunikation mit Stakeholder:innen	19	8.5 Lokale Lieferant:innen	51
4.1.1 Mitarbeiter:innen	19	8.6 Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen	52
4.1.2 Kund:innen und Lieferant:innen	20	8.7 Initiativen und Projekte zur Lieferkettentransparenz	53
4.1.3 Analyst:innen und Investor:innen	20	9. Integre Unternehmensführung	54
4.1.4 Forschungseinrichtungen und Universitäten	20	9.1 Compliance	56
4.1.5 NGOs, Interessenvertretungen und Plattformen	21	9.1.1 Der Verhaltenskodex	56
4.2 Corporate Responsibility Management	21	9.1.2 Compliance-Organisation	59
4.3 Wesentliche Themen	22	9.1.3 Präventive Maßnahmen	60
5. Nachhaltigkeitsstrategie	24	9.1.4 Meldungen von Compliance-Verstößen	61
5.1 Strategische Handlungsfelder	26	9.2 Corporate Governance	62
5.1.1 Klima- und Umweltschutz	27	9.3 Steuern	64
5.1.2 Nachhaltigkeit in der Lieferkette	28	9.3.1 Länderbezogene Berichterstattung	65
5.1.3 Forschung und Entwicklung	30	9.4 EU-Taxonomie	66
5.1.4 Nachhaltige Produkte und Services	30	9.4.1 Allgemeine Informationen zur Taxonomie	66
5.1.5 Mitarbeiter:innen	31	9.4.2 Implementierung der Taxonomiefähigkeit im voestalpine-Konzern	68
5.1.6 health & safety	32	9.4.3 Erhebung der Taxonomiekonformität	69
5.1.7 Compliance und Corporate Governance	32	9.4.4 Mindestschutz (Minimum Safeguards)	70
5.1.8 Stakeholder:innen-Management	33	9.4.5 Ergebnisse Kennzahlen	72
5.1.9 Gesellschaft	33		
5.2 voestalpine-Werte	34		
5.3 Sustainable Development Goals	36		

	Seite		Seite
10. Menschenrechte	80	14.3.2 Employer Branding	121
11. Risikomanagement	84	14.3.3 Mitarbeiter:innen-Gespräch	122
12. Forschung und Entwicklung	88	14.4 Aus- und Weiterbildung	123
12.1 Forschungsaufwendungen des voestalpine-Konzerns	88	14.4.1 Führungskräfteausbildung	123
12.2 Weg zur klimaneutralen Stahlerzeugung	90	14.4.2 Fachakademien	124
12.3 Prozessoptimierung mittels Digitalisierung	90	14.5 Lehrlinge/Auszubildende	125
12.4 Kreislaufwirtschaft	91	14.6 Stahlstiftung	126
12.5 F&E für nachhaltige Produkte	91	14.7 Mitarbeiterbeteiligung	127
13. Umwelt	92	15. health & safety	128
13.1 Umweltmanagementsysteme	94	15.1 health & safety-Organisation	130
13.2 Umweltinvestitionen	95	15.2 Unfallhäufigkeit	131
13.3 Umweltaufwendungen	97	15.3 Gesundheitsquote	132
13.4 Luftemissionen	98	15.4 Arbeitsmedizinische Dienste und Gesundheitsförderung	133
13.4.1 Treibhausgasemissionen	98	15.5 health & safety-Managementsysteme	133
13.4.2 SO ₂ -Emissionen	100	15.6 health & safety-Schulungen	134
13.4.3 NO _x -Emissionen	101	15.7 Betriebsmedizinische Angebote – Gesundheit im Visier	135
13.4.4 Gefasste Staubemissionen	102	15.8 Arbeitssicherheit bei Kontraktor:innen/Fremdfirmen	137
13.4.5 Organische Luftschadstoffe	103	16. Gesellschaft	138
13.5 Wasserwirtschaft	104	17. Anhang	140
13.6 Abfall- und Kreislaufwirtschaft	105	17.1 GRI-Inhaltsindex	140
13.7 Energie	107	17.2 TCFD-Index	150
14. Mitarbeiter:innen	110	17.3 Steuern: Länderbezogene Berichterstattung	152
14.1 Mitarbeiter:innen-Struktur	111	17.4 ResponsibleSteel	154
14.1.1 Beschäftigung nach Ländern und Regionen	112	17.5 UN Global Compact – Die 10 Prinzipien	156
14.1.2 Betriebszugehörigkeit und Fluktuation	114	17.6 Sustainable Development Goals	157
14.2 Gleichstellung und Diversität	116	17.7 Mitgliedschaften	158
14.2.1 Menschen mit Behinderung	116	17.8 Bestätigungsbericht	160
14.2.2 Frauen in der voestalpine	117		
14.2.3 Altersstruktur der Beschäftigten	119	Kontakt & Impressum	165
14.3 Attraktivität als Arbeitgeberin	121		
14.3.1 Mitarbeiter:innen-Befragung	121		

1. VORWORT

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser!**

Als internationaler Konzern tragen wir Verantwortung für eine Welt, in der wir produzieren, und für die Menschen, die diesen Weg mit uns gehen. Daher beschäftigt sich die voestalpine seit vielen Jahren intensiv mit dem Thema Nachhaltigkeit. Wir agieren also schon lange im Sinne unserer ökologischen und sozialen Verantwortung und sichern damit auch den langfristigen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir alle quantitativen und qualitativen Ziele für unseren Beitrag zu einer besseren und sicheren Zukunft definiert. Über unsere Schwerpunkte im Geschäftsjahr 2022/2023 dürfen wir Sie im vorliegenden Corporate Responsibility Report informieren.

So haben wir im letzten Geschäftsjahr intensiv an greentec steel weitergearbeitet. Im März 2023 hat der Aufsichtsrat der voestalpine 1,5 Milliarden Euro für die notwendigen Investitionen für die weitere Dekarbonisierung unserer Stahlproduktion genehmigt. Wir planen – in einem ersten Schritt – ab 2027 in Linz und Donawitz je einen Hochofen durch je einen Elektrolichtbogenofen zu ersetzen. Mit diesem teilweisen Umstieg von der Hochofen- auf die Elektrostahlroute können wir unsere CO₂-Emissionen bereits ab 2027 um bis zu 30 % reduzieren und damit 4 Millionen Tonnen CO₂ pro Jahr einsparen. Das sind fast 5 % der CO₂-Emissionen Österreichs. Der Bau der beiden Elektrolichtbogenöfen soll 2024 starten. Der genaue Beginn der Umsetzung ist noch von der Klärung offener Förderfragen in Österreich abhängig. Um das Ziel der CO₂-Neutralität bis 2050 zu erreichen, forschen wir darüber

hinaus bereits an mehreren neuen Verfahren und investieren in Pilotprojekte, die neue Wege in der Stahlerzeugung aufzeigen.

Als Umwelt- und Effizienzbenchmark der Branche setzen wir auch beim Thema Photovoltaik neue Maßstäbe. Konzernweit wurden bereits PV-Anlagen mit einer Fläche von 760.000 Quadratmetern und einer Leistung von 138 MWp errichtet. Weitere Projekte sind geplant. Diese Investitionen tragen dazu bei, unsere Abhängigkeit von fossilen Energieträgern zu reduzieren.

Die voestalpine ist global tätig und verfügt über rund 500 Konzerngesellschaften und -standorte auf allen fünf Kontinenten. Aus dieser weltweiten Tätigkeit erwächst die Verantwortung, den Grundregeln des menschlichen Zusammenlebens besondere Beachtung zu schenken. Die Achtung der Rechte aller Menschen stellt ein wesentliches Prinzip des Handelns aller unserer Gesellschaften dar. Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact (UNG), der in seinen zehn Prinzipien grundlegende Pflichten in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung vorsieht. Im März 2023 hat der Vorstand der voestalpine die neue Human Rights Policy genehmigt, in der unter anderem klar formuliert ist, dass die voestalpine weder im eigenen Konzern noch in ihrer Lieferkette Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel oder moderne Sklaverei duldet. Darüber hinaus bekennen wir uns zu Vielfalt und Chancengleichheit und tolerieren keine Form der Diskriminierung.

Alle Mitarbeiter:innen der voestalpine sind verpflichtet, E-Learnings zum Thema Menschenrechte im Arbeitsalltag und in der Lieferkette zu absolvieren.

Unsere Arbeitskultur, unser Fokus auf Diversität und unsere Werte spiegeln sich auch im neuen Genderleitfaden wider, den wir im letzten Geschäftsjahr implementiert haben. Die Sprache ist ein wirkungsvolles Werkzeug, um Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu fördern. Wie wir uns ausdrücken – in Worten und in Bildern – beeinflusst, wie wir denken und handeln.

Unsere Mitarbeiter:innen bündeln Tag für Tag ihre Kräfte, um einen Beitrag zum Erfolg der voestalpine zu leisten. Das Engagement reicht dankenswerterweise weit über die Arbeit hinaus: Ein Beispiel ist der voestalpine cares run. Dabei vereinen die Mitarbeiter:innen ihre sportliche Energie, um beim Laufen, Gehen, Wandern, Rollstuhlfahren oder Handbiken digitale Punkte zu sammeln. Diese werden von der voestalpine in Spendengelder für karitative Zwecke umgewandelt. Der voestalpine cares run fördert damit nicht nur das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter:innen, sondern auch das Gemeinschaftsgefühl über die Standort- und Ländergrenzen hinaus. Die Spendengelder gehen an ausgewählte internationale Hilfsprojekte.

Im vorigen Geschäftsjahr haben wir das Jubiläum einer besonderen Institution gefeiert: Die Stahlstiftung unterstützt seit 35 Jahren Menschen, die aufgrund wirtschaftlicher oder struktureller Veränderungen ihre Arbeitsplätze

verloren haben. Dieses wertvolle arbeitsmarktpolitische Instrument hat sich in den vergangenen Jahrzehnten insbesondere – aber nicht nur – in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten sehr gut bewährt und gilt auch außerhalb von Österreich als Vorzeigemodell. Der immer schneller fortschreitende Wandel in der Berufswelt erfordert ausreichende Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, um für die Anforderungen am Arbeitsmarkt gut vorbereitet zu sein. Die Erfolgsquote der Stahlstiftung liegt bei 90 %, das heißt, fast alle, die mithilfe der Stiftung auf Jobsuche waren, fanden einen neuen Arbeitsplatz.

Der aktuelle Corporate Responsibility Report zeigt auf sehr anschauliche Weise, wie wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie Tag für Tag umsetzen – nicht mit Überschriften, sondern mit konkreten Projekten, die Substanz haben und wirken. Ich bedanke mich an dieser Stelle bei unseren Mitarbeiter:innen rund um den Globus für ihr Engagement. Ohne ihre Begeisterung für unsere Werte und ihre tägliche Arbeit wäre es nicht möglich, unsere ambitionierten Ziele zu erreichen. Wir werden auch in Zukunft alles daran setzen, dass unsere Mitarbeiter:innen fair behandelt und gefördert werden und stets die Wertschätzung erhalten, die sie verdienen.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre unseres Corporate Responsibility Reports 2022/2023!

Ihr Herbert Eibensteiner
CEO der voestalpine AG

2. ZU DIESEM BERICHT

Dies ist der achte konzernweite Corporate Responsibility Report (CR Report) der voestalpine. Er enthält Informationen und Daten über Aktivitäten, Leistungen und Ziele des Unternehmens, die im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung wesentlich sind. Der Bericht gibt den Stakeholder:innen einen Einblick in die Geschäftstätigkeit und beschreibt, wie die voestalpine ihrer Verantwortung in den Bereichen Ökologie, Soziales und Governance (Environmental, Social, and Governance; ESG) gerecht wird.

BERICHTSLEGENDE ORGANISATION UND BERICHTSGRENZE

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

Bei der Erhebung der Umweltkennzahlen wurden die 120 produzierenden Gesellschaften der voestalpine – also jene, die ein Produkt weiterverarbeiten, umwandeln oder behandeln – mit einer Beteiligung von mehr als 50 % einbezogen. Diese Einschränkung der Berichtsgrenze bei den Umweltdaten erfolgte nach den Kriterien der Wesentlichkeit und des Paretoprinzip: Die Umweltauswirkungen der nicht produzierenden Gesellschaften sind vergleichsweise gering. Der Aufwand zur Erhebung dieser Daten wäre demgegenüber unverhältnismäßig hoch.

Die h&s-Kennzahlen umfassen alle Gesellschaften, mit deren Tätigkeit potenzielle Gefahren für die Mitarbeiter:innen verbunden sind. Insgesamt sind das 175 Gesellschaften, darunter alle produzierenden sowie kleinere Unternehmen, in denen z. B. in einer Werkstätte Geräte verwendet werden, von denen eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen ausgehen kann.

Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb der Werkstore der voestalpine auftreten, aber in ihrem Einflussbereich liegen, werden im Rahmen des Lieferkettenmanagements regelmäßig evaluiert und im Sinne der Nachhaltigkeit gesteuert. Detaillierte Informationen und Kennzahlen zur Geschäftstätigkeit von Lieferant:innen werden aus Gründen der Vertraulichkeit in diesem Bericht jedoch nicht offengelegt.

STANDARDS UND VORGABEN

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Dabei handelt es sich um ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex im Anhang.

Seit Dezember 2016 ist in Österreich das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) in Kraft, die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFI-Richtlinie) zur verpflichtenden Berichterstattung nichtfinanzieller Indikatoren. Mit diesem Bericht erfüllt die voestalpine die Anforderungen des § 267a UGB.

Die im Bericht enthaltene Offenlegung von Informationen zur EU-Taxonomie entspricht der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 sowie den als Ergänzung zur Verordnung am 4.6.2021 (technische Kriterien) und am 6.7.2021 (Artikel 8) veröffentlichten Anforderungen. Mit der in den Delegierten Rechtsakten festgelegten stufenweisen Einführung der EU-Taxonomie musste die voestalpine bereits im Geschäftsjahr 2021/22 den taxonomiefähigen Anteil („taxonomy eligible“) von Umsatz, CapEx und OpEx für die ersten beiden Umweltziele ausweisen. Für das aktuelle Geschäftsjahr wurde die Berichterstattung – den Anforderungen entsprechend – um die taxonomiekonformen Anteile („taxonomy alignment“) für die veröffentlichten Umweltziele erweitert.

BEZUGSGRÖSSE FÜR SPEZIFISCHE UMWELTDATEN

Als Bezugsgröße für die Berechnung der spezifischen Umweltkennzahlen wird die Produktionsmasse herangezogen. Darin ist neben dem Gewicht des an sechs Standorten produzierten Rohstahls (Flach- und Langprodukte im Wege der integrierten Hochofenroute und Spezial-

stähle in Elektroöfen) auch das Gewicht jener Stahlprodukte enthalten, deren Vormaterial extern bezogen wird. Die spezifischen Kennzahlen werden dementsprechend bezogen auf eine Tonne Produkt angegeben.

BERICHTSINHALT

Die voestalpine setzt sich laufend und systematisch mit jenen Themen auseinander, die im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung für das Unternehmen relevant sind. Die Bestimmung der Inhalte und der wesentlichen Themen, die im

vorliegenden CR Report behandelt werden, erfolgte unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder:innen (siehe Kapitel „Stakeholder:innen und CR Management“).

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN IM KONZERN UND IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Mit dem Verkauf von 80 % der Anteile von voestalpine Texas LLC wurde im Berichtsjahr eine bedeutende Devestition finalisiert. Auf Basis einer detaillierten Analyse und unter Einbeziehung aller strategischen Alternativen erfolgte im vergangenen Geschäftsjahr die Entscheidung, das Geschäftsmodell der Direktreduktionsanlage in Texas in einer Partnerschaft gemeinsam weiterzuentwickeln. Zusätzlich zum verbleibenden Minderheitsanteil von 20 % sicherte sich

der voestalpine-Konzern eine jährliche Liefermenge des HBI-Eisenschwamms (Hot Briquetted Iron) von 420.000 Tonnen. Der Abschluss dieses Langfristkontraktes unterstützt die Umsetzung des ersten Dekarbonisierungsschrittes der Stahlproduktion an den Standorten Linz und Donawitz in Österreich. Die Referenzgröße für die spezifischen Umweltdaten hat sich durch den Verkauf des Werkes in Texas nicht signifikant geändert.

BERICHTSZEITRAUM

Das Geschäftsjahr der voestalpine erstreckt sich von 1. April bis 31. März. Der Berichtszeitraum für die wirtschaftlichen Kennzahlen, Mitarbeiter:innen- und h&s-Daten umfasst das Geschäftsjahr 2022/23. Die Umweltdaten werden nach Kalenderjahren erhoben. Der Berichtszeitraum für die Umweltkennzahlen ist dementsprechend das Jahr 2022. Um die Vergleichbarkeit

zu erhöhen und die Entwicklung der Daten über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, werden die meisten Kennzahlen zurückreichend bis zum Geschäftsjahr 2018/19 bzw. Kalenderjahr 2018 dargestellt. Sie zeigen demnach die Entwicklung der letzten fünf Geschäfts- bzw. Kalenderjahre.

BERICHTSZYKLUS UND DATUM DER VERÖFFENTLICHUNG

Die voestalpine veröffentlicht jährlich einen CR Report. Das CR Factsheet, das die wichtigsten Zahlen und Fakten des Berichts zusammenfasst,

wird ebenfalls jährlich und zeitgleich mit dem Report herausgegeben. Dieser Bericht wurde am 5. Juli 2023 veröffentlicht.

PRÜFUNG

Eine externe Prüfung des CR Reports auf Übereinstimmung mit den GRI-Standards und den Vorschriften des § 267a UGB wurde von der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Deloitte vorgenommen. Weiterführende Informationen zur Prüfung und Bestätigung des Reports finden sich im unabhängigen Prüfungsbericht im Anhang.

Der CR Report wird als gedruckter Bericht und in einer Online-Version in den Sprachen Deutsch und Englisch veröffentlicht, das CR Factsheet in 14 Sprachen.

SCHREIBWEISE UND SPRACHEN

Eine gendergerechte Ausdrucksweise ist der voestalpine wichtig. Gemäß dem voestalpine Leitfaden für geschlechtersensible Sprache wird das generische Maskulinum nicht mehr verwendet. Wenn sich in diesem Bericht personenbezogene Bezeichnungen nicht exklusiv auf ein Geschlecht beziehen, wird dies durch die Verwendung neutraler Formulierungen, des Gen-

der-Doppelpunkts oder der Paarform sichtbar gemacht.

Der CR Report wird als gedruckter Bericht und in einer Online-Version in den Sprachen Deutsch und Englisch veröffentlicht, das CR Factsheet in 14 Sprachen.

BILDGESTALTUNG


Die Bildgestaltung dieses Berichts greift das immer wichtiger werdende Thema Biodiversität auf und soll die biologische Vielfalt visualisieren. Die Diversität von Lebensräumen hat auch für die voestalpine einen hohen Stellenwert. So werden beispielsweise am Standort in Wetzlar zahlreiche Maßnahmen zum Schutz des Bestands verschiedener Tierarten umgesetzt. Insbesondere werden bedrohte Echtenarten wie die Zauneidechse oder die Schlingnatter vor dem Start der erforderlichen Erweiterungs- und Sanierungsarbeiten professionell durch ein biologisches Planungsbüro umgesiedelt. So kann der

Bestand der Tiere in ihren natürlichen Habitaten sichergestellt und die Rückbesiedelung nach Abschluss der Baumaßnahmen auf einer Fläche von 25.000 m² sichergestellt werden. Am Werks- gelände in Linz wird die Artenvielfalt auf einer 20.000 m² großen Blumenwiese gefördert, die auf ungenutzten Industrieflächen angelegt wurde und Tausenden Insektenarten einen Lebens- raum bietet. Dazu wurden Insektenhotels und Bienenstöcke installiert, welche von werksinter- nen Hobbyimker:innen betreut werden. Hinweis- schilder und Infotafeln entlang der Grünflächen informieren interessierte Werksbesucher:innen.

FRAGEN UND ANMERKUNGEN

Wir freuen uns über Ihr Feedback: Senden Sie Ihre Fragen oder Anmerkungen zum Bericht bitte an folgende Adresse: cr@voestalpine.com

3. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN



Die voestalpine ist in ihren Geschäftsbereichen ein weltweit führender Stahl- und Technologiekonzern mit kombinierter Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Linz ist in vier Divisionen gegliedert, die mit ihren Produktportfolios jeweils zu den führenden Anbietern in Europa oder weltweit gehören. Als umweltfreundlicher internationaler Konzern und wichtiger ökologischer Vorreiter bekennt sich die voestalpine zu den globalen Klimazielen und arbeitet intensiv an Technologien zur Dekarbonisierung und langfristigen Reduktion ihrer CO₂-Emissionen.

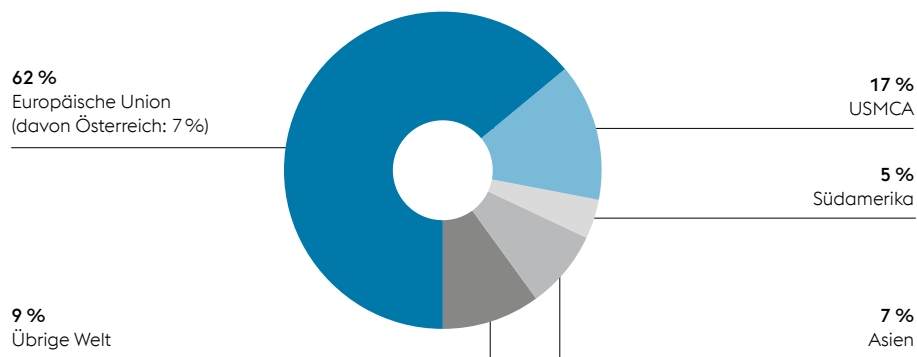


3.1 ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Umsatzerlöse	13.560,7	12.717,2	10.901,9	14.923,2	18.225,1
EBITDA	1.564,6	1.181,5	1.148,1	2.291,3	2.544,6
EBITDA-Marge	11,5 %	9,3 %	10,5 %	15,4 %	14,0 %
EBIT	779,4	-89,0	338,2	1.454,3	1.624,2
EBIT-Marge	5,7 %	-0,7 %	3,1 %	9,7 %	8,9 %
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) Ende Geschäftsjahr	51.907	49.682	48.654	50.225	51.202
Forschungsaufwendungen	170,5	174,4	153,0	173,9	191,2
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	299,1	314,5	300,1	437,5	480,0
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	66,0	35,0	15,3	27,0	29,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	6,895	7,173	6,882	7,838	7,079

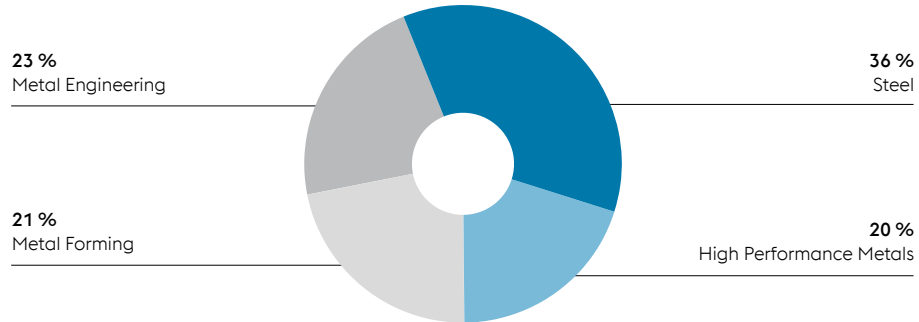
UMSATZ NACH REGIONEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2022/23



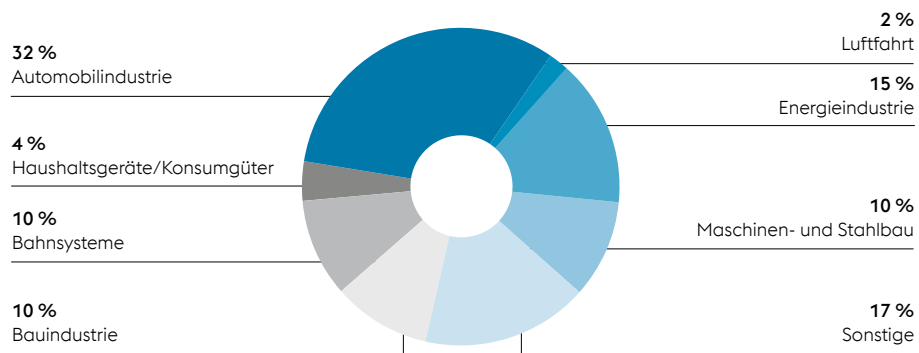
UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2022/23



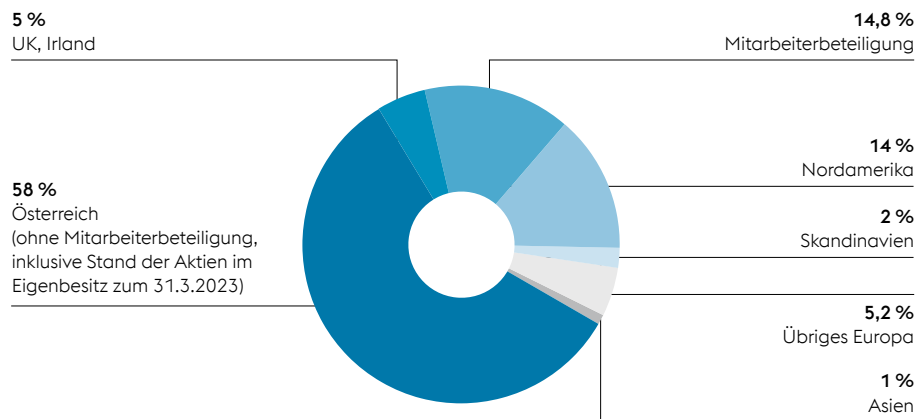
UMSATZ NACH BRANCHEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2022/23



EIGENTÜMERSTRUKTUR

in %, zum Ende des Geschäftsjahres 2022/23



3.2 DIE VIER DIVISIONEN

3.2.1 STEEL DIVISION

Die Steel Division ist die umsatzstärkste Division des voestalpine-Konzerns und nimmt eine global führende Position im Bereich Grobblech, Stahlband und bei komplexen Großturbinengehäusen ein. Die Steel Division des voestalpine-Konzerns übernimmt als global agierende Herstellerin hochqualitativer Stahlprodukte eine treibende Rolle bei der Gestaltung einer sauberen und lebenswerten Zukunft. In der Stahlerzeugung setzt die Steel Division Umweltbenchmarks bei der aktuellen Produktionsroute und verfolgt mit greentec steel einen ambitionierten Stufenplan für eine klimaneutrale Stahlerzeugung. Als ersten Schritt bietet die Division alle Flachstahlprodukte bereits jetzt wahlweise in einer CO₂-reduzierten greentec steel-Edition an und arbeitet gleichzeitig an der Umsetzung klimafreund-

licher Produktionstechnologien auf Basis von Grünstrom und Wasserstoff. Mit ihren qualitativ hochwertigen Stahlbändern ist die Division erste Anlaufstelle namhafter Automobilhersteller und -zulieferer und begleitet ihre Kund:innen global. Darüber hinaus ist sie eine der wichtigsten Partnerinnen der europäischen Hausgeräte- sowie der Maschinenbauindustrie. Für den Energiebereich fertigt die Steel Division Grobbleche und Gussprodukte für Anwendungen unter schwierigsten Bedingungen und bietet für den Ausbau erneuerbarer Energie maßgeschneiderte Lösungen.

Mehr über die Steel Division:

<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/steel/>

3.2.2 HIGH PERFORMANCE METALS DIVISION

Die High Performance Metals Division spezialisiert sich auf technologisch anspruchsvolle Edelstahlprodukte. Hergestellt werden sie an acht verschiedenen Produktionsstandorten in Europa, Nord- und Südamerika. Das globale Vertriebs- und Servicenetz der Division umfasst etwa 140 Standorte und zeichnet sich durch besondere Kundennähe aus.

Die High Performance Metals Division ist auf die Produktion und Verarbeitung von technologisch anspruchsvollsten Hochleistungswerkstoffen und kundenspezifische Services, wie Wärmebehandlung, hochtechnologische Ober-

flächenbehandlung und additive Fertigungsverfahren spezialisiert. Produktionsgesellschaften sind in Österreich, Deutschland, Schweden, Brasilien und den USA angesiedelt. Die High Performance Metals Division bietet ihren Kund:innen durch ihr einzigartiges weltweites Vertriebs- und Servicecenternetzwerk höchste Materialverfügbarkeit und -bearbeitung sowie lokale Ansprechpartner:innen.

Mehr über die High Performance Metals Division:

<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/high-performance-metals/>

3.2.3 METAL ENGINEERING DIVISION

Die Metal Engineering Division des voestalpine-Konzerns hat ihre Kompetenzen in den neuen Geschäftsbereichen Railway Systems und Industrial Systems gebündelt und positioniert sich am Markt als Anbieterin von kompletten Systemlösungen für anspruchsvollste Industriesegmente. Im Bereich Railway Systems ist die Metal Engineering Division globale Marktführerin für Bahninfrastruktursysteme und Signaltechnik. Mit den Industrial Systems ist die Division darü-

ber hinaus europäische Marktführerin für Qualitätsdraht und Schweißkomplettlösungen. Vom Standort Kindberg in Österreich werden zudem Nahtlosrohre in die ganze Welt geliefert.

Mehr über die Metal Engineering Division:

<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/metal-engineering/>

3.2.4 METAL FORMING DIVISION

Dank höchster Werkstoffexpertise und Verarbeitungskompetenz ist die Metal Forming Division die erste Anlaufstelle für innovations- und qualitätsorientierte Kund:innen. Die Division fungiert als Kompetenzzentrum der voestalpine für hochentwickelte Profil-, Rohr- und Präzisionsbandstahlprodukte sowie für einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen.

Die flexiblen, mittelständischen Einheiten der Division bieten rasche Problemlösungen in allen Phasen des Entwicklungs- und Produktionsprozesses. Zu den Kund:innen zählen nahezu alle führenden Hersteller:innen der Automobil-

oder Automobilzulieferindustrie mit einem deutlichen Schwerpunkt im Premiumsegment sowie zahlreiche Unternehmen in der Nutzfahrzeug-, Bau-, Lager-, Energie- und (Land-) Maschinenindustrie. Die Division unterhält – wie auch der voestalpine-Konzern insgesamt – langfristige Kund:innen-Beziehungen zu den meisten Schlüsselkund:innen und punktet mit einer internationalen Präsenz.

Mehr über die Metal Forming Division:

<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/metal-forming/>

4. STAKEHOLDER:INNEN UND CR MANAGEMENT

Stakeholder:innen sind Personen, die aus privaten oder beruflichen Gründen ein Interesse an einer Organisation haben, weil die Handlungen dieser Organisation Auswirkungen auf sie haben oder sie die Entwicklung der Organisation beeinflussen können.

Die wichtigsten Stakeholder:innen-Gruppen der voestalpine wurden vom Corporate Responsibility Steering Committee und der leitenden CR Managerin des Unternehmens auf

Basis dieser Definition identifiziert. Die Liste wird in regelmäßigen Abständen auf Vollständigkeit und Aktualität hin überprüft.



Eine wichtige Aufgabe des Managements besteht darin, den Kontakt zu den Stakeholder:innen zu pflegen, ihre Anliegen aufzugreifen und für einen bestmöglichen Interessenaus-

gleich zu sorgen. Dies war und ist Grundlage für die erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der voestalpine.

4.1 KOMMUNIKATION MIT STAKEHOLDER:INNEN

Die voestalpine steht durch den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter:innen in regelmäßigem Austausch mit den Stakeholder:innen-Gruppen. Dazu werden zahlreiche Gelegenheiten und Formate wie Fachgespräche und Expert:innen-Runden, Konferenzen und Messen sowie Analyst:innen- und Investor:innen-Meetings genutzt.

Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen vertreten und bringt dort auch die Anliegen des Unternehmens ein. Darüber hinaus unterstützt die voestalpine Plattformen und Initiativen zur För-

derung einer nachhaltigen Entwicklung. Mit den einzelnen Stakeholder:innen-Gruppen gab es im Berichtszeitraum Austausch in unterschiedlichen Settings zu den jeweils für die Gruppe relevanten Themen.

Nachfolgend ist auszugsweise dargestellt, wie der Kontakt und die Kommunikation mit den Stakeholder:innen gestaltet werden. Die angeführten Beispiele stehen für die zentralen Stakeholder:innen-Gruppen und die am häufigsten genutzten Formate. Daneben sind die Führungskräfte an den unterschiedlichen Standorten mit weiteren Gruppen in vielfältiger Weise in Kontakt.

4.1.1 MITARBEITER:INNEN

Im voestalpine-Konzern sind aktuell weltweit rund 50.000 Mitarbeiter:innen beschäftigt. Zentrale Instrumente zur strukturierten Kommunikation mit ihnen sind das jährlich stattfindende Mitarbeiter:innen-Gespräch und die regelmäßige konzernweite Mitarbeiter:innen-Befragung. Das Feedback der Mitarbeiter:innen wird vom Management analysiert und fließt in die Erarbeitung von Maßnahmen, etwa im Bereich der Personalentwicklung, ein.

In vielen Gesellschaften der voestalpine werden die Interessen der Mitarbeiter:innen durch einen Betriebsrat vertreten. Übergeordnet gibt es einen Europabetriebsrat und einen Konzernbetriebsrat, die eine gute Gesprächsbasis mit dem Management haben.

Mit internen Audits und Schulungen, etwa im Bereich Compliance, health & safety, IT-Sicherheit oder Datenschutz, stellt die voestalpine sicher, dass diverse Vorgaben von den Mitarbeiter:innen eingehalten und umgesetzt werden und sie auf dem aktuellen Wissensstand sind.

4.1.2 KUND:INNEN UND LIEFERANT:INNEN

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

Im Kontakt mit Kund:innen und Lieferant:innen rücken Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend in den Mittelpunkt. Neben klassischen Themen des Lieferkettenmanagements wie Qualität, Kosten,

Verfügbarkeit und Lieferzeit geht es dabei immer stärker auch um Klimaschutz, Energie- und Ressourceneffizienz sowie die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte in der Produktion.

Für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen ist der Verhaltenskodex der voestalpine als Teil der Geschäftsbedingungen bindend. Mehr zu diesem Thema finden Sie im Kapitel „Transparenz in der Lieferkette“.

4.1.3 ANALYST:INNEN UND INVESTOR:INNEN

Institutionelle Investor:innen und Analyst:innen stellen eine wesentliche Stakeholder:innen-Gruppe der voestalpine als börsennotiertes Unternehmen dar. Die Mitglieder des Vorstandes und die Verantwortlichen der Abteilung Investor Relations pflegen mit den Eigentümer:innen-Vertretungen und Kapitalgeber:innen im Rahmen von Investor:innen-Konferenzen, Roadshows, aber auch bei individuellen Besu-

chen – zunehmend in Form von Online-Meetings und virtuellen Konferenzen – engen Kontakt, um aktuelle Entwicklungen und die Marktlage zu besprechen. Zum Thema Nachhaltigkeit sind klimarelevante Emissionen und Risiken, aber auch die Menschenrechte im Unternehmen und in der Lieferkette sowie die EU-Taxonomie-Verordnung die vorherrschenden Punkte, die mit Analyst:innen und Investor:innen diskutiert werden.

4.1.4 FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN UND UNIVERSITÄTEN

Die Kooperation mit Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist für die voestalpine unverzichtbar und stärkt die Forschung und Entwicklung im Konzern. Die voestalpine unterstützt herausragende Dissertationen, Masterarbeiten und Forschungsprojekte und unterhält Stiftungsprofessuren, die im Kontext des Kerngeschäfts Wissen generieren und zu neuen Erkenntnissen beitragen können.

Bei speziellen Studierenden-Veranstaltungen – die zum Teil auch virtuell stattfinden – vertritt der Vorstand persönlich den Konzern und stellt sich den Fragen der Studierenden, die als potenzielle Mitarbeiter:innen eine wichtige Stakeholder:innen-Gruppe der voestalpine sind.

4.1.5 NGOS, INTERESSENVERTRETUNGEN UND PLATTFORMEN

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

Seit April 2019 ist die voestalpine Mitglied der Initiative ResponsibleSteel, die sich der

nachhaltigen Stahlproduktion und Beschaffung von Rohstoffen und Materialien widmet. Die voestalpine ist aktiv an der Weiterentwicklung des Standards beteiligt, auf dem die Initiative aufbaut. Der größte Standort in Linz hat sich im Sommer 2021 als eines der ersten Stahlunternehmen dem Auditprozess für eine Zertifizierung nach dem ResponsibleSteel-Standard unterzogen und diesen erfolgreich abgeschlossen.

Mit NGOs pflegt die voestalpine eine gute Gesprächsbasis. Vor allem zur Energie- und Klimapolitik und anderen Umweltthemen stehen der Vorstand und Fachexpert:innen mit mehreren NGOs in einem intensiven und konstruktiven Austausch.

4.2 CORPORATE RESPONSIBILITY MANAGEMENT

Für das Corporate Responsibility Management und die Identifikation von CR-relevanten Themen sowie für ihre Bewertung hinsichtlich Wesentlichkeit sind in der voestalpine in erster Linie das Corporate Responsibility Steering Committee und die leitende CR Managerin zuständig. Sie nimmt eine koordinierende Funktion innerhalb der voestalpine ein und vertritt das Unternehmen bei zahlreichen Veranstaltungen und Initiativen im Kontext unternehmerischer Verantwortung und Nachhaltigkeit.

Im Corporate Responsibility Steering Committee sind unter dem Vorsitz des CEO die Leiter:innen der Konzernbereiche Compliance, Recht,

Umwelt, Forschung, Kommunikation, Human Resources, health & safety, Investor Relations, Beschaffung und Rohstoffbeschaffung sowie Internationale Wirtschaftsbeziehungen vertreten.

Dieses Gremium diskutiert anlassbezogen jene Themen, die von den Stakeholder:innen an die voestalpine herangetragen wurden oder die in der laufenden Nachhaltigkeitsdebatte an Bedeutung gewinnen. Dabei werden auch die direkten und indirekten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der voestalpine im Zusammenhang mit diesen Themen diskutiert und gegebenenfalls Maßnahmen beschlossen, um negative Auswirkungen zu minimieren.

4.3 WESENTLICHE THEMEN

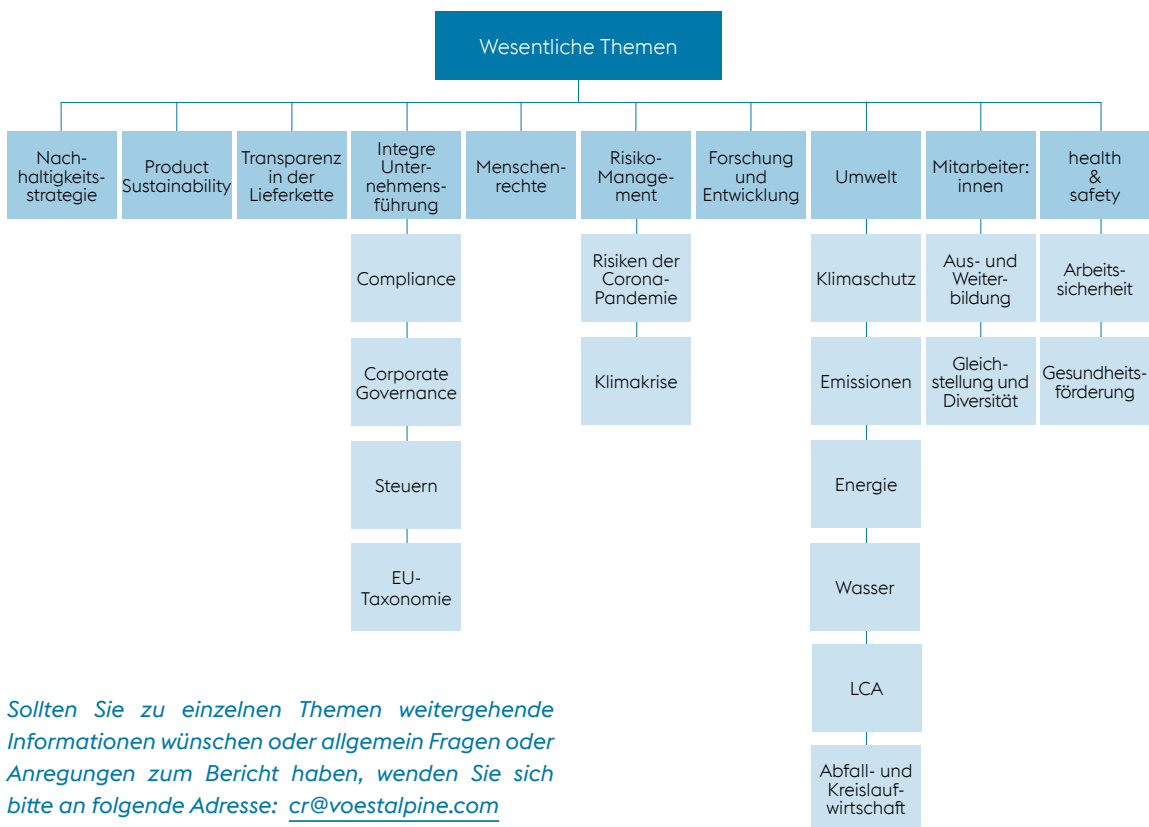
Aus der laufenden Kommunikation mit den internen und externen Stakeholder:innen-Gruppen leitet die voestalpine jene Themen ab, die für das Management der Corporate Responsibility und die Berichterstattung darüber wesentlich sind.

Als Vorbereitung für die Erstellung des jährlich erscheinenden CR Reports wird von den Mitgliedern des Corporate Responsibility Steering Committee eine Liste mit den aus Sicht der Stakeholder:innen wichtigsten Themen erstellt. Ergänzt wird sie um jene Punkte, die im Zuge der Mitarbeit in einschlägigen Gremien, durch Analyse von Branchenmedien und durch eine

Benchmark-Analyse von ausgewählten Mitbewerber:innen, Lieferant:innen und Kund:innen identifiziert wurden.

Als wesentlich werden im nächsten Schritt jene Themen eingestuft, bei denen sich die Geschäftstätigkeit der voestalpine positiv oder negativ auswirkt oder auswirken könnte. Zu allen wesentlichen Themen werden im CR Report Informationen über den Managementansatz, die Leistung und Ziele der voestalpine veröffentlicht.

Für diesen Bericht wurden folgende Themen als wesentlich identifiziert:





5. NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

Als global tätig und in seinen Geschäftsbereichen führender Stahl- und Technologiekonzern mit ungefähr 50.000 Mitarbeiter:innen und rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten in mehr als 50 Ländern ist sich die voestalpine ihrer umfassenden wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Prinzip sämtlicher Entscheidungen und Handlungen im Unternehmen. Dies reicht von der Rohstoffbeschaffung über die Produktion bis hin zum Recycling der Produkte, von der Aus- und Weiterbildung bis hin zur Gesundheit und Diversität der Mitarbeiter:innen.

Um die Bedeutung von Nachhaltigkeit in allen Entscheidungen und Handlungen bewusst und konsequent aufzuzeigen, wurde 2018 eine Corporate-Responsibility-Strategie verabschiedet. Diese wurde von der Abteilung Konzernentwicklung gemeinsam mit den Strategieabteilungen der Divisionen sowie den zuständigen Fachabteilungen weiterentwickelt. In enger Abstimmung mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der voestalpine AG wurde die überarbeitete Fassung 2021 als Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Ein wesentlicher Bezugsrahmen in der Ausarbeitung waren die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

Nachhaltigkeit ist integrativer Bestandteil der Konzernstrategie und wird in den einzelnen Divisions-, Geschäftsbereichs- und Funktionalstrategien operationalisiert. Die steigende Bedeutung des Themas für interne und externe Stakeholder:innen wird dabei berücksichtigt. Die Nachhaltigkeitsstrategie versteht sich als ganzheitlicher Rahmen mit einem Best-in-Class-Anspruch.

ZUNEHMENDER FOKUS AUF NACHHALTIGKEIT



Fortschreitender
Klimawandel und
verstärktes
Bewusstsein in
der Gesellschaft



Steigende
Klimarisiken für
Unternehmen und
Wertschöpfungs-
ketten



Neue
Richtlinien,
Vorschriften
und Ziele



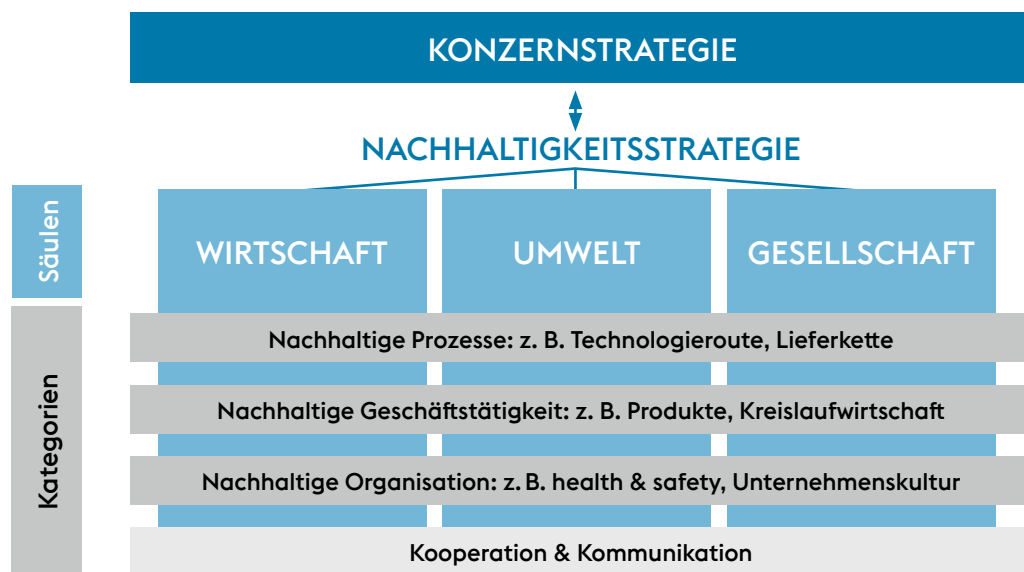
Zunehmende
Bedeutung bei
internen und
externen
Stakeholder:innen



Veränderte
Kund:innen-
anforderungen

Mit der Konzeption der Nachhaltigkeitsstrategie hat die voestalpine auch der steigenden Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für die Finanzierungs- und Kapitalmärkte Rechnung getragen. Der sich weiterentwickelnde Rechtsrahmen wurde ebenso berücksichtigt wie die sich ändernden Markt- und Wettbewerbsfaktoren. Für jedes Handlungsfeld wurden auf Konzernebene strategische Leitsätze und Ziele formuliert. Die Strategie ist gesamtheitlich konzipiert und um-

fasst die Säulen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Sie ist darauf angelegt, sowohl in den Prozessen und der Geschäftstätigkeit als auch in der Organisation der voestalpine umgesetzt zu werden. Das Stakeholder:innen Management sorgt für die Kommunikation der Strategie und deren Fortschritte nach innen und außen. Die folgende Abbildung zeigt die Kernelemente der Nachhaltigkeitsstrategie.



Für ein börsennotiertes Unternehmen wie die voestalpine sind Wirtschaftlichkeit und Wertsteigerung zentrale Elemente für langfristigen Erfolg. Die Nachhaltigkeitsstrategie macht aber

den ebenso hohen Stellenwert der Säulen Umwelt und Gesellschaft für Risikomanagement, Resilienz und Zukunftsfähigkeit des Konzerns deutlich.

Bei den Prozessen liegt der Schwerpunkt auf dem Beitrag der internen Prozesse und der Lieferkette zur Erreichung der SDGs und der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens. Die nachhaltige Geschäftstätigkeit fokussiert auf die Entwicklung innovativer und langlebiger Produkte für und mit Kund:innen sowie auf das Vorantreiben der Kreislaufwirtschaft. Diese trägt dazu bei, den ökologischen Fußabdruck der Produkte und damit auch die Umweltbilanz der Kund:innen zu verbessern. Durch ein ganzheitliches Circular-Economy-Konzept wird auch die Rohstoffversorgungssicherheit des Unternehmens durch erweiterte Materialkreisläufe oder die Aufbereitung von Nebenprodukten gestärkt und der Anteil der in unseren Prozessen benö-

tigten Primär-Ressourcen sowie das Abfallaufkommen weiter reduziert. Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen, ihre Aus- und Weiterbildung und eine wertschätzende Unternehmenskultur sind gleichermaßen wesentliche Elemente nachhaltiger Organisationen.

Die jüngsten Krisen haben das Bewusstsein dafür geschärft, dass deren Bewältigung entschlossenes Handeln erfordert. Das gilt auch für die Klimakrise und andere ökologische, soziale oder ökonomische Herausforderungen. Die Nachhaltigkeitsstrategie gibt dabei vor, welche Handlungsfelder für eine nachhaltige Entwicklung der voestalpine entscheidend sind.

5.1 STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER



Für die strategischen Handlungsfelder wurden Leitsätze und Ziele definiert, die in der Folge angeführt und beschrieben sind.

5.1.1 KLIMA- UND UMWELTSCHUTZ

Die voestalpine verbessert ihren CO₂-Fußabdruck weiter durch ein klares Bekenntnis zur Low-Carbon-Produktion.

Die voestalpine stellt sich der langfristig angestrebten Klimaneutralität des Wirtschaftssystems vor allem durch umfangreiche Forschung und Entwicklung neuer Technologien, oftmals in sektorübergreifenden Kooperationen und Projekten. Zudem führt die voestalpine einen offenen und konstruktiven Dialog mit Stakeholder:innen, etwa mit politisch Verantwortlichen und Umweltorganisationen.

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten der Herstellverfahren nicht gänzlich vermeiden. Die voestalpine betreibt ihre Produktionsanlagen nach wirtschaftlich vertretbarer Anwendung der jeweils besten verfügbaren Technologien und entwickelt darüber hinaus neue Ansätze, um umweltrelevante Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser so weit wie möglich zu minimieren und den Ressourceneinsatz zu optimieren. Weiters behauptet die voestalpine ihre führende Position in der umweltfreundlichen Stahlproduktion und hebt weitere Potenziale im Bereich der Kreislaufwirtschaft.

Für den spezifischen Gesamtenergieverbrauch wird der Zielkorridor auf 4 bis 4,5 MWh pro Tonne Produkt festgelegt; der Zielkorridor für die Recyclingrate liegt zwischen 27 und 30 %.

Bis 2025 sollen alle relevanten Produktionsstandorte ein standardisiertes Umweltmanagementsystem implementiert haben und nach ISO 14001 oder EMAS zertifiziert sein.

Die voestalpine bekennt sich zu den globalen Klimazielen und verfolgt mit greentec steel einen klaren Plan zur Dekarbonisierung der Stahlproduktion.

Aus diesem Grund verpflichtet sich der voestalpine-Konzern im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi) zur Reduktion der Treibhausgasemissionen. Die SBTi prüft diese Ziele und validiert, dass sie nach aktuellem Stand der Wissenschaft mit den Pariser Klimaschutzziele in Einklang stehen.

Die voestalpine wird bis 2050 klimaneutral.

Der voestalpine-Konzern plant eine Verringerung der Summe der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 30 % sowie der Scope-3-Emissionen um 25 % jeweils bis 2029 gegenüber dem Referenzjahr 2019.

Die Scope-1-Emissionen für die Rohstahlproduktion in Linz und Donawitz werden bis 2029 um 30 % produktionsabhängig auf eine Größenordnung von 8,5 Mio. Tonnen reduziert.

Die High Performance Metals Division betreibt bereits einen Stahlproduktionsprozess, der auf der EAF-Produktionsroute basiert. Die CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) werden bis 2029 um 50 % reduziert.

Die Metal Forming Division, das Kompetenzzentrum für hochentwickelte Profil-, Rohr- und Präzisionsbandstahlprodukte sowie einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen, wird bis 2035 klimaneutral produzieren.



5.1.2 NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Wir achten auf Transparenz in der Lieferkette und setzen uns für eine verantwortungsvolle Beschaffung ein.

Allgemeine Beschaffung

Die voestalpine sieht die konsequente Etablierung von nachhaltigen Lieferketten als einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie im Konzern. Die Umsetzung unserer mehrjährigen Roadmap „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ begann im Juni 2022 und wird über die kommenden Jahre laufend an die sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst. Zur Erfüllung der Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurde mit jenen Gesellschaften in Deutschland gestartet, die in den unmittelbaren Anwendungsbereich des LkSG fallen. Bei der Auswahl unserer Lieferanten:innen achten wir auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze. Ein Modell zur Risikoklassifizierung anhand definierter Nachhaltigkeitskriterien bildet dabei die Grundlage. Aus dieser Klassifizierung leiten sich die weitere Vorgehensweise und Maßnahmen ab. Die Anforderungen wurden in den Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen aufgenommen, der entsprechend aktualisiert und vom Vorstand der voestalpine AG im März 2023 verabschiedet wurde. Im Jahr 2023 werden Lieferanten und Lieferantinnen weltweit über unsere konzernweiten Nachhaltigkeitsziele und Anforderungen an die Transparenz in der Lieferkette sowie den aktualisierten Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen informiert und sensibilisiert.

Alle Einkäufer:innen im Konzern wurden im November 2022 in Form von mehreren virtuellen Information Sessions über die Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten des Konzerns, insbesondere im Einkauf, informiert.

Durch die konzernweiten Einkäufer:innentage sowie durch die dreistufige Purchasing Power Academy stellt die voestalpine die laufende Aus- und Weiterbildung sowie Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen im Einkauf unter anderem auch hinsichtlich Nachhaltigkeit und Compliance sicher.

Der Beschaffungsprozess wird im Hinblick auf die Sicherung der Compliance-Konformität kontinuierlich optimiert. Der voestalpine Verhaltenskodex bildet dabei die Grundlage für zentrale Handlungen und Entscheidungen.

Rohstoffe

Die Anwendung von Kreislaufkonzepten („Closed Loop“) gemeinsam mit unseren Kund:innen garantiert uns höchste Effizienz im Recyclingprozess unserer Roh- und Wertstoffe.

Die voestalpine stellt sich gemeinsam mit den Lieferant:innen den Herausforderungen einer permanenten Optimierung der Lieferketten. Regelmäßige Besuche der Rohstoff- und Vormaterialquellen, insbesondere von Minen und Lagerstätten, sind ein fixer Bestandteil dieses Prozesses. Gemeinsam werden Methoden erarbeitet, um die Lieferkette effizient zu gestalten. Neue Lieferant:innen werden unter den Aspekten Corporate Responsibility, Qualität und Performance überprüft und je nach Ergebnis in das Portfolio aufgenommen. Die Lieferkette der Rohstoffe wurde im Projekt SSCM („Sustainable Supply Chain Management“) vollständig aufgerollt und auf wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit Corporate Responsibility überprüft. Die voestalpine stellt sicher, dass sämtliche Rohstoffe diesem Prozess unterliegen und somit nachhaltig Risiken minimiert werden.

Mittels CMRT Report (Conflict Minerals Reporting Template) wird sichergestellt, dass sämtliche Rohstoffe, die im Auftrag des Konzerns zugekauft werden, „conflict free“ sind.

**70 % des gesamten
Konzerneinkaufsvolumens,
insbesondere 100 % aller maßgeblichen
Rohstofflieferungen, werden bis 2025
von der voestalpine gemäß einem
definierten Prozess anhand von
Nachhaltigkeitskriterien
beurteilt.**

Die langfristige, wettbewerbsfähige Versorgung mit Rohstoffen und Energien ist zentrale Aufgabe des Rohstoffbeschaffungsmanagements. Hohe Integration in vor- und nachgelagerte Prozesse, Szenarienplanung und adaptive Versorgungskonzepte minimieren Risikopotenziale.



5.1.3 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die voestalpine entwickelt innovative Lösungen für ihre Kund:innen und stellt sicher, dass Nachhaltigkeit in der Produkt- und Prozessentwicklung einen hohen Stellenwert einnimmt. Die Kombination von metallurgischem Know-how und Verarbeitungsexpertise ist die Basis für ihre hochqualitativen Produkte.

Die voestalpine entwickelt kontinuierlich Produkte und Prozesse weiter und forscht an neuartigen Technologien, um weiterhin der Maßstab hinsichtlich Ressourceneffizienz und Umweltstandards zu sein.

Die voestalpine betreibt aktives Know-how-Management nach innen und außen und sieht dies als Schlüssel zum Erfolg in der F&E. Im Forschungsbereich wird großer Wert auf langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowohl mit wissenschaftlichen Partner:innen als auch mit Kund:innen und Lieferant:innen gelegt.

Die voestalpine nimmt die Aus- und Weiterbildung ihrer Forscher und Forscherinnen selbst in die Hand. Wissen wird innerhalb des Konzerns geteilt und durch diesen fachlichen Austausch werden Synergieeffekte genutzt. In divisionsübergreifenden Projekten werden das konzernweit vorhandene Wissen und die Aktivitäten zur Entwicklung nachhaltiger Prozesse und Produkte erfolgreich gebündelt.

Gemäß unserer Innovationsleitsätze zielen F&E-Projekte auf Nachhaltigkeit. Darüber hinaus werden bei großen Projekten auch definierte Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt.



5.1.4 NACHHALTIGE PRODUKTE UND SERVICES

Wir bieten unseren Kund:innen nachhaltige Produkte und Dienstleistungen an, welche sowohl in ökologischer, ökonomischer als auch sozialer Hinsicht über den gesamten Lebenszyklus hinweg einen positiven Beitrag leisten. Zertifizierte Lebenszyklusanalysen unserer Produkte tragen dazu bei, den CO₂-Fußabdruck unserer Kund:innen zu reduzieren.

Wir unterstützen die ganzheitliche, umfassende und integrierte Betrachtung und Bewertung von

Werkstoffen (Lebenszyklusbetrachtung oder Life Cycle Assessment) sowie aller Prozess- und Wertschöpfungsketten im Rahmen der Kreislaufwirtschaft.

Für die wesentlichen Produktgruppen werden bis 2025 Life Cycle Assessments unter Einbeziehung aller Phasen der Wertschöpfung zur Erhebung der Umweltauswirkungen durchgeführt.



5.1.5 MITARBEITER:INNEN

Hohes Engagement und überdurchschnittliche Mitarbeiter:innen-Bindung sind wesentliche Säulen unseres Erfolgs. Wir setzen auf eine Kultur der Diversität und Wertschätzung und auf eine fundierte Aus- und Weiterbildung für alle Gruppen von Mitarbeiter:innen.

Unternehmenskultur: Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fördern und fördern. Die voestalpine-Kultur wird als Zeichen einer konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

Diversity: Wir schätzen die Individualität aller unserer Mitarbeiter:innen und ihrer Fähigkeiten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer eventuellen Beeinträchtigung, und schaffen die Voraussetzungen für Chancengleichheit, gesundheitserhaltendes und lebensphasenorientiertes Arbeiten.

Aus- und Weiterbildung: voestalpine-Mitarbeiter:innen werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert, was ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erweitert. Darüber hinaus sehen wir die Ausbildung von jungen Menschen genauso wie lebenslanges Lernen als nachhaltig erfolgsbestimmenden Faktor für das Unternehmen.

Mitarbeiter:innen-Bindung: Um unsere Mitarbeiter:innen langfristig an das Unternehmen zu binden, erheben wir in regelmäßigen Abständen den Engagement-Wert im Rahmen einer weltweiten Mitarbeiter:innen-Befragung. Damit dieser Wert langfristig gesteigert werden kann, leiten wir in der Aufarbeitung der Befragungsergebnisse geeignete Maßnahmen ab und verfolgen kontinuierlich deren Umsetzung und Zielerreichung.

Wir schaffen Rahmenbedingungen für Chancengleichheit und setzen uns für eine Steigerung des Frauenanteils bei Führungskräften, in technischen Bereichen und bei technischen Lehrlingen ein.

Bei Aus- und Weiterbildungen sorgen wir für ein vielfältiges Angebot, erhöhen kontinuierlich den Anteil an Lehrlingen und Auszubildenden und bieten interne Führungskräftebildungen an.

Wir führen in regelmäßigen Abständen Mitarbeiter:innen-Befragungen durch. Die Zielsetzung dabei ist, langfristig den Engagement-Wert weiter zu steigern und die Mitarbeiter:innen-Bindung zu stärken.



5.1.6 health & safety

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen und erhöhen laufend die Sicherheit am Arbeitsplatz. Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen sind für die voestalpine zentrale Grundwerte und haben oberste Priorität.

Wir arbeiten an einer weiteren Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter:innen des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind.



Wir sehen konzernweite Sicherheitsstandards als Fundament einer erfolgreichen health & safety-Unternehmenskultur.

**Zero Accidents:
Todesfälle und Arbeitsunfälle sind
zu vermeiden.**

**Wir arbeiten weiter an der Reduktion
der Unfallhäufigkeitsquote (LTIFR),
die bis 2025 um 30 % gegenüber
2020 sinken soll.**

5.1.7 COMPLIANCE UND CORPORATE GOVERNANCE

Compliance

Wir haben ein effizientes Compliance-Management-System mit den Säulen „Risikoanalyse/Prävention“, „Aufdeckung“ sowie „Reaktion“ implementiert.

Wir bekennen uns in allen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. Für uns ist Compliance Ausdruck einer Kultur, die auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut. Wir verpflichten uns zur Wahrung der Menschenrechte gemäß der Internationalen Menschenrechtscharta, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und unterstützen den UN Global Compact.



**Compliance-Verstöße müssen
vermieden werden.
Ziel ist es daher, dass alle
Mitarbeiter:innen sensibilisiert sind
und die Richtlinien des
Konzerns kennen.**

Corporate Governance

Im Sinne einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Konzerns haben sich Vorstand und Aufsichtsrat bereits 2003 zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex bekannt. Die voestalpine AG hat im Geschäftsjahr 2022/23 neben den verbindlich einzuhaltenden „L-Regeln“ mit einer Ausnahme (= Abweichung zur C-Regel 39) auch die „C-Regeln“ und die „R-Regeln“ des Kodex eingehalten.

5.1.8 STAKEHOLDER:INNEN-MANAGEMENT

Wir stehen in Kontakt mit allen relevanten Stakeholder:innen und gestalten den Dialog mit ihnen verantwortungsvoll, lösungsorientiert und transparent. Unser Stakeholder:innen-Management orientiert sich an etablierten Nachhaltigkeitskriterien und -standards.

Wir stehen durch Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in regelmäßigem Austausch mit den unterschiedlichsten Stakeholder:innen-Gruppen. Dazu dienen zahlreiche Formate wie Fachgespräche und Expert:innen-

Runden, Konferenzen und Messen sowie Analysten- und Investor:innen-Meetings. Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen unter Einhaltung des gültigen Verhaltenskodex aktiv und bringt dort auch die Anliegen des Unternehmens ein. Wir unterstützen darüber hinaus internationale und lokale Plattformen und Initiativen zur Förderung eines klimaneutralen und wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandorts.



5.1.9 GESELLSCHAFT

Wir sind mit unseren Konzerngesellschaften nicht nur weltweit erfolgreich, sondern auch rund um unsere Standorte ein aktiver Teil der Gesellschaft.

Die langfristig gewachsenen Beziehungen zu wesentlichen lokalen Stakeholder:innen ermöglichen einen Einblick in soziale, kulturelle und ökologische Fragestellungen der jeweiligen

Kommunen. Wir prüfen konkrete Handlungsmöglichkeiten, um den sozialen Zusammenhalt und das Wohlergehen von Mensch und Natur im Umfeld unserer Aktivitäten zu stärken. Wir unterstützen gemeinnützige Projekte in den Bereichen Bildung, Jugend, Kultur und Soziales. Wir setzen auf eine gemeinsame Werthaltung und haben den Anspruch, das Leben der Menschen im Umfeld unserer Standorte zu verbessern.



5.2 voestalpine-WERTE

Gemeinsame Werte bilden einen starken Anker, der Sicherheit, Halt und Orientierung gibt. Die gemeinsame Wertebasis stellt einen wichtigen und positiven Erfolgsfaktor in unserer Unternehmenskultur dar und macht uns zu dem, was wir als Unternehmen sind. Sie bietet Orientierung für Mitarbeiter:innen und stärkt das Wir-Gefühl. Außerdem unterstützt sie die Umsetzung der Konzernstrategie, verstärkt die Divisionsinitiativen und stellt einen wichtigen Verbindlichkeitsmaßstab dar.

Konzernvorstand und Personalmanagement haben daher für die kommenden Jahre das Thema „Werte & Kulturmanagement“ als ein strategisches Handlungsfeld festgelegt. Im ersten Schritt wurden folgende drei Unternehmenswerte definiert:

>> Unternehmerisches Denken:

Wir orientieren uns an Erfolgen.
Wir denken und handeln unternehmerisch.
Unsere Leidenschaft für Lösungen und Innovation sind die Basis unseres gemeinsamen Handelns. Wir sind Teamplayer:innen mit 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 immer 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 uns gegenseitig 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 weiter in Hinsicht auf ständige Verbesserungen. Wir agieren nachhaltig, vorausschauend und zukunftsorientiert.

Das neue Wertegerüst ist aus den vorhandenen Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeiter:innen entstanden. Wir haben die Quintessenz aus den bestehenden Kulturinitiativen extrahiert und jene Werte herausgefiltert, die uns konzernweit verbinden und uns als voestalpine auszeichnen. Die Divisions- und Gesellschaftswerte bilden somit die tragenden Mauern, während die HR-Werte übergreifend das konzernweite Dach darstellen.

Wichtig zu verinnerlichen ist jedenfalls, dass alle drei Werte gleichrangig sind und auch so gelebt werden. Keiner der Werte kompensiert einen anderen. Die Definition eines gemeinsamen voestalpine-Wertesystems bildet die Basis für eine langfristige Kulturoffensive, die von den Mitarbeiter:innen gestaltet und getragen wird. Denn es gilt, die Werte verstärkt im täglichen Tun sichtbar zu machen, sie zusammen mit Leben zu füllen, statt sie nur zu definieren.



Im Geschäftsjahr 2022/23 hat die High Performance Metals (HPM) Division mit inSPire ein Nachhaltigkeitsrahmenwerk geschaffen. Eine eigene Aktionsmarke „inSPire – Sustainable Performance“ kommt seither in der internen und externen Kommunikation zum Einsatz und fasst die Aktivitäten innerhalb des Rahmenwerks sichtbar zusammen. Das Ziel von inSPire: Den Kund:innen der Division in Branchen wie Werkzeugstahl, Luftfahrt, Öl & Gas, Medizintechnik oder Food & Beverage beste Performance zu liefern und dabei einen umweltfreundlichen und ganzheitlich nachhaltigen Ansatz in den Mittelpunkt zu stellen. In der Vergangenheit wurde für viele Bereiche der Nachhaltigkeit, wie Umweltschutz, Rohstoffversorgung oder Arbeitssicherheit, bereits ein starkes Fundament geschaffen.

Darauf aufbauend liegt der Fokus im Rahmen von inSPire auf vier Themenschwerpunkten: Climate Impact, Circular Economy, Sustainable Sourcing und Social Impact. Innerhalb dieser Fokusthemen hat die HPM Division ambitionierte Ziele definiert. So sollen etwa bis 2030 mehr als 90 % recycelter Schrott und Sekundärrohstoffe in den Produktionsprozessen verwertet werden. Auch die Reduktion von CO₂-Emissionen ist in den Zielen von inSPire verankert: Bis 2029 werden diese in den HPM-Betrieben (Scope-1- und Scope-2-Emissionen) um 50 % gesenkt. Außerdem trägt die Division aktiv zum Konzernziel der voestalpine bei, indem bis 2029 25 % der CO₂-Emissionen in der Supply Chain (Scope-3-Emissionen) reduziert werden.

5.3 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

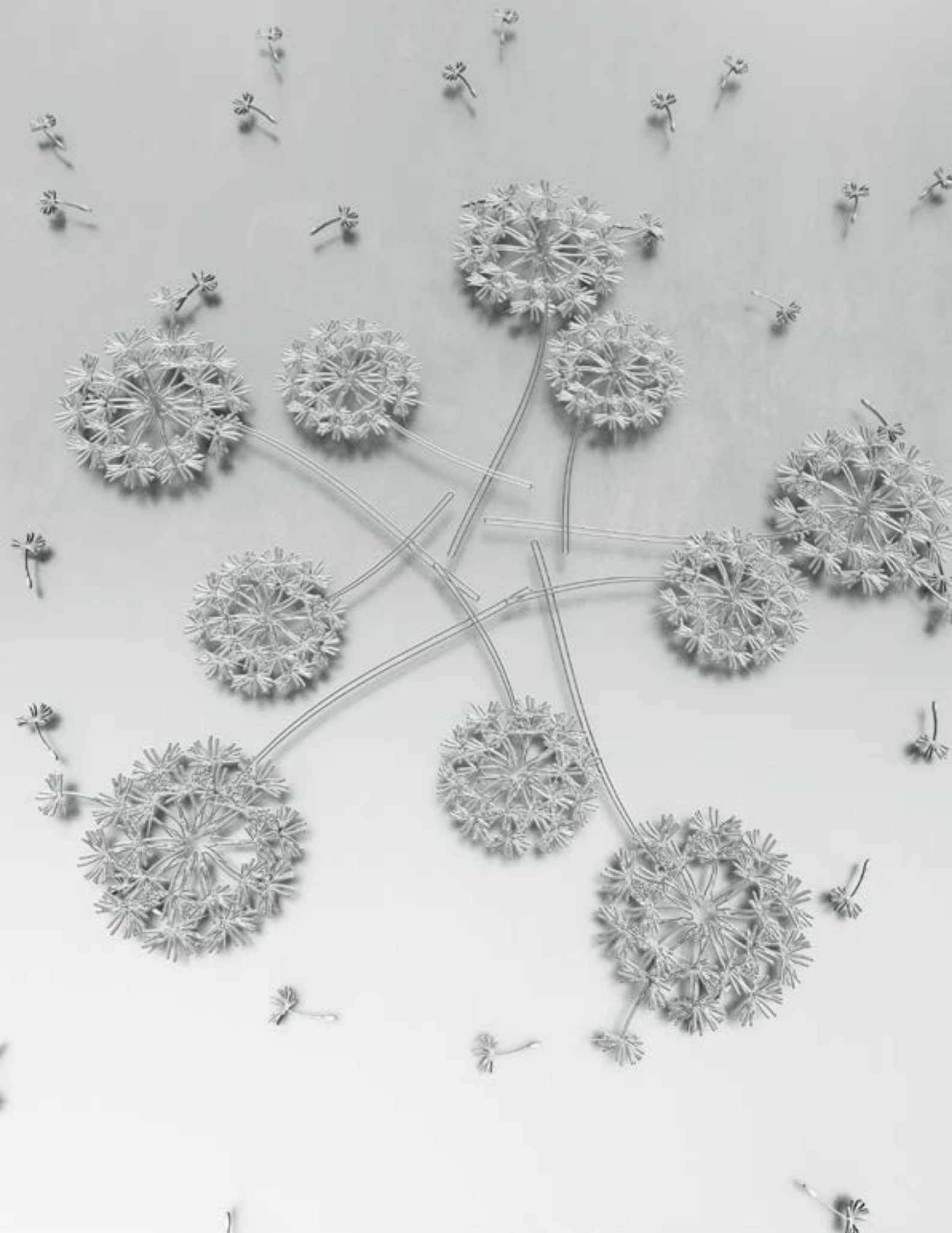


Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden von einer Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen gemeinsam mit Tausenden Stakeholder:innen erarbeitet und von der Generalversammlung der UNO im Rahmen des Weltgipfels für Nachhaltige Entwicklung am 25.9.2015 in New York verabschiedet. 193 Mitgliedstaaten der UNO haben sich zu den 17 Zielen und 169 Subzielen für eine globale nachhaltige Entwicklung und zu konkretisierenden Zielvorgaben bekannt.

Die SDGs sind mit 1.1.2016 eingesetzt worden und auf einen Zeitrahmen von 15 Jahren (bis 2030) ausgelegt. Die Rolle der Privatwirtschaft bei der Zielerreichung wurde explizit hervorgehoben.

Die voestalpine leistet im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einen aktiven Beitrag zur Umsetzung der folgenden zwölf SDGs:

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



6. PRODUCT SUSTAINABILITY

Die politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen in Europa zielen darauf ab, das Wirtschaftssystem in Richtung Kreislaufwirtschaft („Circular Economy“) umzugestalten. Dabei kommt der Nachhaltigkeit entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten besondere Bedeutung zu.

Das Konzept der Kreislaufwirtschaft erfordert eine Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette von Produkten nach ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten über alle Phasen des Lebenszyklus – von Rohstoffen über Produktion, Nutzung bzw. Konsum bis zum Lebensende, das seinerseits wieder den Beginn eines neuen Lebenszyklus darstellt.

In der voestalpine wird das Anliegen der Kreislaufwirtschaft auf Prozess- und Produktebene in vielen Bereichen seit Langem umgesetzt und laufend weiterentwickelt.

Stahlprodukte sind an sich langlebig und tragen zur Weiterentwicklung des Kreislaufwirtschaftsansatzes bei. Moderne Leichtbaustähle und Fertigungsverfahren wie beispielsweise Additive Manufacturing ermöglichen es, den Materialeinsatz in Produkten zu verringern. In der Nutzungsphase können Stahlprodukte mit verschiedenen Verfahren repariert und wieder instandgesetzt werden, wodurch sich die Lebensdauer verlängert. Aufgrund ihrer Beständigkeit und Langlebigkeit lassen sich Stahlprodukte auch wiederverwenden und immer wieder recyceln. So dienen sie am Ende ihrer Lebensdauer als Sekundärrohstoff, aus dem wieder neue hochwertige Stahlprodukte hergestellt werden können. Stahl ist multirecyclingfähig, das heißt, der Kreislauf ist geschlossen und kann beliebig oft wiederholt werden. Einen Beitrag zur

Kreislaufwirtschaft stellt auch der Einsatz von Abfall- und Kreislaufstoffen aus der eigenen Stahlproduktion, aber auch von Abfällen und Sekundärrohstoffen aus externen Produktionsprozessen dar. Die Nebenprodukte aus der Stahlherstellung können ihrerseits als Sekundärrohstoffe zur Herstellung von Produkten in anderen Industriesektoren dienen. Ein Beispiel für solche industriellen Symbiosen sind Hütten- und Schlackensande, die in der Stahlerzeugung anfallen. Sie werden von der Zementindustrie als Zuschlagstoffe eingesetzt, was natürliche Ressourcen schont und den CO₂-Ausstoß bei der Herstellung von Zement reduziert. Durch Forschung und Entwicklung fördert die voestalpine die effiziente Nutzung von alternativen bzw. sekundären Rohstoffquellen.

Der voestalpine-Schwerpunkt bei der Ermittlung der Nachhaltigkeit von Produkten („Product Sustainability“) liegt derzeit auf ökologischen Aspekten, also der Analyse der Umweltauswirkungen von Produkten und deren Dekarbonisierung. Ein zentrales Element und methodisches Werkzeug ist dabei die Lebenszyklusanalyse („Life Cycle Assessment“; LCA). Diese erfordert einheitliche, belastbare und global vergleichbare Methoden, die dazu beitragen können, ein internationales Level Playing Field zu schaffen und dadurch nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu fördern.

Umweltproduktdeklarationen („Environmental Product Declarations“; EPDs) sind für die voestalpine ein wesentliches Werkzeug, um die Umweltauswirkungen von Produkten anhand einer Lebenszyklusbetrachtung zu ermitteln und zu kommunizieren. EPDs basieren auf den internationalen Normen EN 15804 und ISO 14025 und werden von unabhängigen Dritten geprüft und verifiziert. Die voestalpine hat Umweltproduktdeklarationen für verschiedene Produkte (beispielsweise warmgewalztes Stahlband, feuerverzinktes Stahlband, warmumgeformte Stahlpressteile, Spannbeton-Weichenschwellen, Schienen und Nahtlosrohre) im Deklarationsprogramm des Instituts Bauen und Umwelt e.V. (IBU) gelistet und veröffentlicht. EPDs für diverse weitere Produkte der voestalpine werden derzeit vorbereitet.

Die Dekarbonisierung der Stahlindustrie ist eine wesentliche Herausforderung für die Prozess- und Produktentwicklung und untrennbar mit der Kreislaufwirtschaft verbunden. Bei der Transformation in Richtung einer weitgehend CO₂-freien Herstellung soll eine gleichbleibend hohe Qualität der Produkte und Werkstoffe gesichert werden. Eine Technologietransformation hat darüber hinaus auch Einfluss auf bestehende Stoff- und Materialkreisläufe sowie industrielle Symbiosen und erfordert daher eine Weiter- bzw. Neuentwicklung sektoraler und sektorübergreifender Kreislaufwirtschaftsansätze.

Regelmäßige Dialoge mit den verschiedenen Stakeholder:innen zur Dekarbonisierung und Produktnachhaltigkeit entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten tragen dazu bei, die Strategie der voestalpine für eine CO₂-reduzierte und langfristig auch klimaneutrale Stahlproduktion kontinuierlich weiterzuentwickeln und Schritt für Schritt zu konkretisieren.

Um für die Stakeholder:innen größtmögliche Transparenz zu schaffen und die Transformationsschritte vergleichbar zu machen, verpflichtet sich der voestalpine-Konzern im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi), Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen zu setzen. Die Zielvorgaben für die Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen werden durch die SBTi nach dem letzten Stand der Klimawissenschaften geprüft und validiert.

Als Teil der umfassenden Dekarbonisierungsstrategie hat die voestalpine Steel Division mit dem Klimaprojekt „CO₂-reduzierter Stahl“ am Standort Linz bereits kurzfristige Dekarbonisierungsmaßnahmen umgesetzt. Das Ziel ist die Einsparung von direkten CO₂-Emissionen entlang der bestehenden Stahlerzeugungsprozesse. Die Umweltauswirkungen der dabei hergestellten Produkte, insbesondere der Carbon Footprint, werden auf Basis einer Lebenszyklusbetrachtung nach international anerkannten Methoden und Standards ermittelt und ausgewiesen.

In den Liefer- und Wertschöpfungsketten spielen nachhaltige und dekarbonisierte Produkte eine immer bedeutendere Rolle. Deshalb ist es unbedingt erforderlich, einheitliche Definitionen, Methodiken und Rahmenbedingungen und damit ein Level Playing Field im internationalen Wettbewerb für sogenannte Sustainable Products zu schaffen.

Branchenübergreifende Initiativen können diese Entwicklung unterstützen. Dazu zählen beispielsweise die Initiative ResponsibleSteel, der die voestalpine als eines der ersten Stahlunternehmen im Jahr 2019 beigetreten ist.

7. KLIMASCHUTZ

Die grundsätzliche Aufsichtsratsentscheidung zur Umsetzung des Transformationsprogramms greentec steel ist ein wesentlicher weiterer Schritt der voestalpine zur langfristigen Klimaneutralität ihrer Stahlproduktion. Mit dem ambitionierten Stufenplan – der bereits im ersten Schritt das größte Programm zur CO₂-Reduktion in Österreich darstellt – wählt die voestalpine bewusst ein Konzept, das verschiedene technologische Optionen nach Maßgabe möglicher politisch-regulatorischer Rahmenbedingungen berücksichtigt und dem Konzern damit ein möglichst geringes betriebswirtschaftliches Risiko bei gleichzeitig hohem CO₂-Minderungspotenzial ermöglicht. Darüber hinaus baut die voestalpine ihre „grünen“ Produktschienen sowie die Eigenerzeugung erneuerbarer Energien, insbesondere erneuerbaren Stroms mit Photovoltaik, weiter aus.

7.1 POLITISCHES UMFELD

Auf EU-Ebene sind aktuell Maßnahmen wie die Richtlinien zu Energieeffizienz und erneuerbaren Energien, das künftige Strommarktdesign oder das Grüngaspaket unverändert ausständig. Ähnliches gilt in Österreich zum Zeitpunkt der Berichterstellung für Materien zur nationalen Umsetzung dieser und anderer EU-Vorgaben.

Die für die Stahlindustrie wichtigste vorgenommene Weichenstellung betrifft die Einführung eines europäischen CO₂-Grenzausgleichs in Verbindung mit einer Revision des Emissionshandels (ETS, Emission Trading Scheme). Demnach wird durch den CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism) ab 2026 ein schrittweises Auslaufen der Freizuteilung von Emissionshandelszertifikaten bis 2034 erfolgen.

Der Grundgedanke des CBAM ist, dass Importeure entweder ein dem EU-Emissionshandel entsprechendes System einer CO₂-Bepreisung erfüllen oder Einfuhrzölle entrichten müssen. Im ersten Schritt betrifft CBAM die Branchen Eisen, Stahl, Aluminium, Zement, Strom, Düngemittel, Wasserstoff sowie ausgewählte vor- und nachgelagerte Produkte. Eine Übergangsphase bis zur vollständigen Einführung 2026 sollte noch im Herbst 2023 beginnen. Bis dato fehlen noch Lösungen für Exporte aus der EU, die den Kostenausgleich aufgrund höherer Klimaschutzstandards gegenüber anderen Regionen ausgleichen und damit auch bei Ausfuhren halbwegs vergleichbare Wettbewerbsbedingungen schaffen. Dennoch bietet die Entscheidung den betroffenen Unternehmen in Bezug auf die künftige Zertifikatverfügbarkeit und erwartbare Kostenentwicklung nun deutlich mehr Planungssicherheit für die Umstellung auf CO₂-reduzierte Technologien als bisher.



Ein integratives und umfassendes Konzept einer „grünen“ EU-Industriepolitik, das die langfristige Wettbewerbsfähigkeit von energieintensiven Industrien und deren Wertschöpfungsketten (etwa Verfügbarkeit und Preise erneuerbarer Energien, europäische Wasserstoffinfrastruktur, fiskal- und förderpolitische Themen) adressiert, ist bis dato noch nicht erkennbar. Während der US-amerikanische Act 370 Mrd. Dollar an stark durch fiskalpolitische Unterstützung und An-

reize getriebenen Investitionsförderungen für energie- und klimarelevante Sektoren aufwendet, besteht der „Green Deal Industrial Plan“ der EU bislang nur aus Vorschlägen zu zwei Rechtsakten – dem „Net Zero Industry Act“ mit Fokus auf das Energiesystem und dem „Critical Raw Materials Act“ zur Erhöhung der europäischen Binnenversorgung mit strategisch wichtigen Rohstoffen.

7.2 EU-EMISSIONSHANDEL

Der Zukaufsbedarf des voestalpine-Konzerns unter dem aktuellen ETS-Regime ergibt sich aus der Gesamtmenge benötigter Zertifikate (= Höhe der Emissionen) abzüglich der zugeordneten Freizertifikate. Er lag im Geschäftsjahr 2022/23, wie bereits im Schnitt der Vorjahre, bei

rund einem Drittel der gesamten CO₂-Emissionen. Der Zertifikatspreis hat sich in diesem Zeitraum um 17 % von 76 auf knapp 90 EUR erhöht. In einer anhaltend volatilen Entwicklung wurde im Februar 2023 sogar kurzfristig die 100-Euro-Marke überschritten.

7.3 DAS KLIMASCHUTZPROGRAMM greentec steel

Im März 2022 hat der Aufsichtsrat der voestalpine AG grünes Licht für die Vorarbeiten zu einer klimafreundlichen Stahlproduktion an den Standorten Linz und Donawitz gegeben. Diese werden seither bereits konsequent umgesetzt. Im März 2023 hat der Aufsichtsrat ein Investitionsvolumen von rund 1,5 Mrd. EUR zur Errichtung der beiden Aggregate grundsatzgenehmigt.

Geplant ist, zwei kohlebasierte Hochofenaggregate durch zwei grünstrombetriebene Elektrolichtbogenöfen zu ersetzen. Je nach Qualitätsanforderungen kommt dabei ein Mix aus Schrott, flüssigem Roheisen und HBI („Hot Briquetted Iron“) zum Einsatz. Das benötigte HBI bezieht die voestalpine primär über die Direktreduktionsanlage in Texas/USA, die sich seit 2022 mehrheitlich im Besitz eines globalen Stahlproduzenten befindet, 20 % gehören der voestalpine mit entsprechend langfristig gesicherten Abnahmeverträgen.

Vorgesehen sind die Anlagen- und Lieferant:innen-Entscheidung noch 2023, der Baubeginn 2024 und die Inbetriebnahme Anfang 2027. Dann können jährlich 2,5 Mio. t CO₂-reduzierten Stahls erzeugt und damit die Emissionen an beiden Standorten um 30 % reduziert werden. Das entspricht 5 % des gesamten aktuellen CO₂-Ausstoßes in Österreich. greentec steel ist damit der mit Abstand größte einzelne Klimaschutzhebel des Landes. Der genaue Beginn der Umsetzung des ersten Schrittes ist noch abhängig von der Klärung offener Förderfragen mit der Bundesregierung und der bis spätestens Ende 2026 angestrebten Ertüchtigung des Stromnetzes (220-kV-Leitung im Zentralraum Oberösterreich).

Das langfristige Konzept der voestalpine, um im Einklang mit dem Zielpfad des EU-Emissionshandels bis spätestens 2050 netto-klimaneutral zu produzieren, besteht aus mehreren modularen Technologieschritten und -optionen. Diese stellen gleichermaßen auf den größtmöglichen CO₂-Minderungseffekt und die tatsächliche Realisierbarkeit (z. B. in Bezug auf den jeweiligen politischen und rechtlichen Rahmen, die Verfügbarkeit von Roh- und Einsatzstoffen sowie „grüner“ Energien als auch entsprechender Infrastrukturen) ab.

Die wesentlichen Elemente und Meilensteine des Programms greentec steel im Überblick:

- >> **Ab 2027 minus 30 % CO₂-Emissionen**
 - > Ersatz zweier kohlebasierter Hochöfen in Linz und Donawitz durch je einen mit erneuerbarem Strom betriebenen Elektrolichtbogenofen.
- >> **Ab 2030 minus 50 % CO₂-Emissionen**
 - > Ersatz weiterer bisheriger Roheisenerzeugung an beiden Standorten.
- >> **Bis spätestens 2050 Net-Zero-CO₂-Emissionen**
 - > Mögliche Optionen wie Einsatz von fossilfreien Energieträgern, etwa „grünem“ Wasserstoff und Bioenergien, sowie Abscheidung von CO₂ (CCUS) mit dem Ziel größtmöglicher Flexibilität bei gleichzeitig tatsächlich wirtschaftlicher Realisierbarkeit der Netto-Null-Strategie.
 - > Die finalen Entscheidungen werden daher in Übereinstimmung mit Investitionszyklen und nach Maßgabe der dann absehbaren Voraussetzungen erst zu einem späteren Zeitpunkt getroffen.

8. TRANSPARENZ IN DER LIEFERKETTE

Die voestalpine bezieht von einer Vielzahl an Lieferant:innen unterschiedlichste Materialien und Produkte, aber auch Dienstleistungen. Durch das Lieferkettenmanagement der voestalpine werden soziale und ökologische Auswirkungen und Risiken der Aktivitäten von Lieferant:innen systematisch erhoben, bewertet und in der Lieferant:innen-Entwicklung berücksichtigt. Die Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine definiert Grundsätze für die Allgemeine Beschaffung sowie die Rohstoffbeschaffung.

Allgemeine Beschaffung

Aus unternehmerischer Tätigkeit erwächst auch die Verantwortung, gesellschaftlichen und sozialen Anforderungen gerecht zu werden. Die voestalpine gilt seit vielen Jahren als Umwelt- und Effizienzbenchmark in der Branche. Konsequente Etablierung von nachhaltigen Lieferketten ist ein wichtiger Teil der Nachhaltigkeitsstrategie im Konzern. Die Einkaufsorganisation hat entsprechend mit der Umsetzung der Roadmap „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ begonnen.

Die voestalpine achtet bei der Auswahl ihrer Lieferant:innen auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze. Das nachhaltige Lieferant:innen-Management ist im Sinne langfristiger Partnerschaften in die Beschaffungsprozesse integriert.

Durch Informationsveranstaltungen wie den Purchasing Power Day sowie durch die selbst entwickelte dreistufige Purchasing Power Academy stellt die voestalpine die laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen im Einkauf unter anderem hinsichtlich Nachhaltigkeit und Compliance sicher.

Entsprechend den gesetzlichen, aber auch gesellschaftlichen Anforderungen wird der Beschaffungsprozess laufend aktualisiert und optimiert. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen bildet dabei die Grundlage für wirtschaftliche Handlungen und Entscheidungen.





Rohstoffbeschaffung

Die Anwendung von Kreislaufkonzepten („Closed Loop“) gemeinsam mit unseren Kund:innen garantiert höchste Effizienz im Recyclingprozess unserer Roh- und Werkstoffe.

Wir stellen uns gemeinsam mit unseren Lieferant:innen den Herausforderungen einer permanenten Optimierung unserer Lieferketten. Regelmäßige Besuche der Rohstoff- und Vormaterialquellen, insbesondere Minen und Lagerstätten, sind ein fixer Bestandteil dieses Prozesses. Gemeinsam werden Methoden erarbeitet, um die Lieferkette effizient zu gestalten. Neue Lieferant:innen werden unter den Aspekten Corporate Responsibility, Qualität und Performance überprüft und bei positivem Ergebnis in das Portfolio aufgenommen. Die Lieferkette unserer Rohstoffe wurde im Projekt SSCM („Sustainable Supply Chain

Management“) vollständig aufgerollt und auf wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit Corporate Responsibility überprüft. Die voestalpine stellt sicher, dass sämtliche Rohstoffe diesem Prozess unterliegen und somit nachhaltig Risiken minimiert werden.

Die langfristige, wettbewerbsfähige Versorgung mit Rohstoffen und Energie ist zentrale Aufgabe des Rohstoffbeschaffungsmanagements. Hohe Integration in vor- und nachgelagerte Prozesse, Szenarienplanung und adaptive Versorgungskonzepte minimieren Risikopotenziale.



8.1 LIEFERKETTENMANAGEMENT IN DER ALLGEMEINEN BESCHAFFUNG

Das Einkaufs-Board der voestalpine ist das Entscheidungs- und Steuerungsgremium für den Konzerneinkauf. Es trägt die Verantwortung für die konzernale Einkaufsstrategie und hat die Gesamtsteuerungskompetenz für die allgemeine Beschaffung im Konzern. Das Einkaufs-Board tagt ein Mal pro Quartal und entwickelt die Rahmenbedingungen der Einkaufsstruktur weiter, fasst Beschlüsse zu Strategieinhalten, entscheidet im Falle von Eskalationsvorgängen und kommuniziert aktuelle Entscheidungen und Beschlüsse.

Unterstützt wird das Einkaufs-Board durch das Einkaufs-Committee, das mit der operativen Umsetzung der Einkaufsstrategie und der konzernweiten Steuerung des Einkaufs befasst ist. Das Einkaufs-Committee tritt monatlich zusammen und

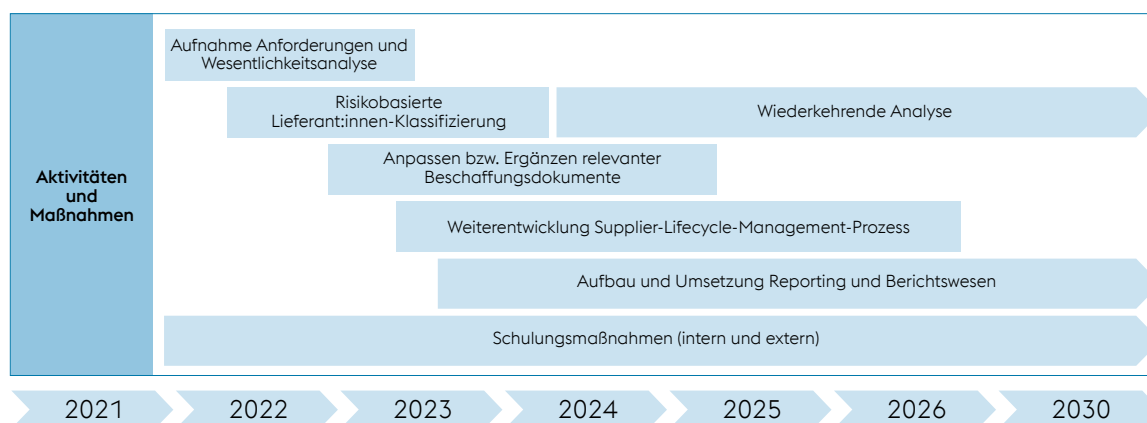
nimmt im Auftrag des Einkaufs-Boards folgende Aufgaben wahr:

- >> Monitoring und Weiterentwicklung der Einkaufsstruktur, insbesondere der Lead-Buyer-Struktur
- >> Herbeiführen von Entscheidungen aus Eskalationen der Einkaufs- und Lead-Buyer-Struktur
- >> Strategische Priorisierung von Projekten, Anfragen und Themen
- >> Konzernweite Harmonisierung der Warengruppenstruktur
- >> Abstimmung zum Vorgehen mit divisionsübergreifenden Lieferant:innen
- >> Regelmäßiger Statusbericht an das Einkaufs-Board

Im Geschäftsjahr 2021/22 hat das Einkaufs-Committee einen Strategieplan mit messbaren Etappenzielen zur Sicherstellung von Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette entwickelt und mit der Umsetzung dieser Roadmap „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ begonnen. Neben der Einhaltung einschlägiger gesetzlicher Regelungen,

wie etwa des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes in Deutschland oder des kommenden EU-Lieferkettengesetzes, soll die Roadmap sicherstellen, dass die definierten Nachhaltigkeitskriterien in der Lieferkette eingehalten und CO₂-Emissionen (Scope 3) reduziert werden.

NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE – ROADMAP



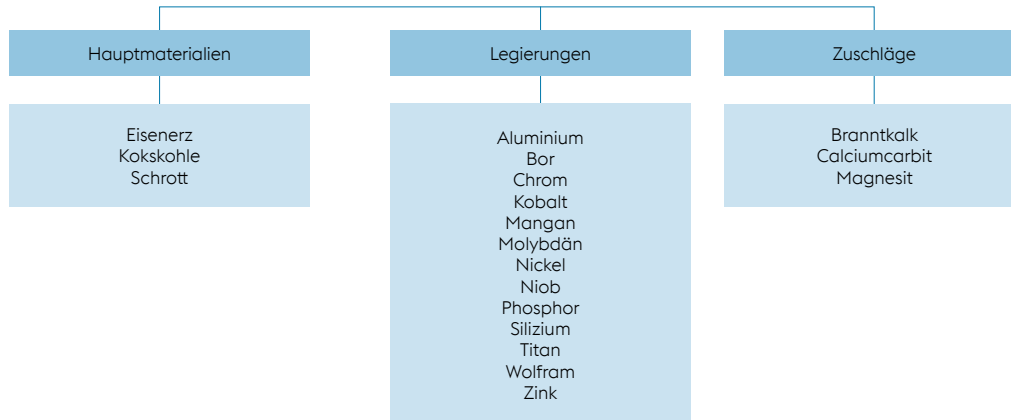
8.2 SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT (SSCM) FÜR ROHSTOFFE

In den Einkaufsbedingungen und im Verhaltenskodex, die für alle Lieferant:innen gelten, sind zahlreiche Kriterien enthalten, die auf eine nachhaltige Beschaffung und insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte abzielen.

Darüber hinaus hat die voestalpine für die Rohstoffbeschaffung ein Verfahren zur Identifikation von Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette und zur Vermeidung bzw. Minderung etwaiger negativer Auswirkungen implementiert.

Basis dafür war das Projekt Sustainable Supply Chain Management (SSCM), in dem eine typische Lieferkette aus der Stahlproduktion auf Risiken in Bezug auf Materialien, Herkunftsländer und Lieferant:innen durchleuchtet wurde. Bereits 2016 hat die voestalpine im Rahmen des Projekts externe und interne Fachleute einbezogen und seither mit vielen langjährigen Lieferant:innen persönliche Gespräche geführt, um mögliche negative Auswirkungen in der Lieferkette zu identifizieren.

Wesentliche Materialien, die im Rahmen des Projekts betrachtet wurden:



Folgende Herkunftsländer dieser Materialien wurden in die Untersuchung der Lieferkette miteinbezogen (in alphabetischer Reihenfolge):

Albanien • Australien • Brasilien • China • Deutschland • Finnland • Kanada • Norwegen • Österreich • Polen • Russland • Schweden • Südafrika • Tschechien • Türkei • Ukraine • USA

Anhand folgender Aspekte wurden Rohstoffe, Herkunftsländer und Lieferant:innen untersucht:



Die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse wurden in eine Matrix übertragen, die mögliche Risikopotenziale, sogenannte „Hotspots“, aufzeigt. So konnten etwa Hotspots im Bereich der Menschenrechte, vor allem in Bezug auf Kinder- und Zwangsarbeit, bei allen Lieferant:innen ausgeschlossen werden.

Treten Herausforderungen im Umweltbereich auf, werden von den betreffenden Lieferant:innen

eine Darstellung und Lösungsvorschläge verlangt und bei Vor-Ort-Besuchen geprüft. ISO-14001- oder ISO-45001-Zertifizierungen wurden von den Lieferant:innen – sofern es sich um Produzent:innen handelt – zum überwiegenden Teil bereits abgeschlossen.

Für das Geschäftsjahr 2024/25 ist eine Evaluierung des SSCM-Projekts für Rohstofflieferant:innen geplant.

8.3 CR- UND COMPLIANCE-CHECKLISTE

Gleichzeitig mit dem SSCM-Projekt wurde ein Fragebogen zur Lieferant:innen-Selbstauskunft – die CR- und Compliance-Checkliste – entwickelt, die neben allgemeinen Unternehmensinformationen vor allem detaillierte Fragen zu diversen Nachhaltigkeitsthemen, wie Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Umweltaspekte und Compliance, beinhaltet. Die Checkliste, die bisher überwiegend im Rohstoffeinkauf zum Einsatz gekommen ist, wird sukzessive auch auf die Warengruppen der allgemeinen Beschaffung ausgerollt. Die Checkliste wird regelmäßig evaluiert und an sich ändernde Rahmenbedingungen – wie etwa die Lieferketten-gesetzgebung – angepasst.

Die Kommunikation mit den Lieferant:innen zur Erfassung der Fragen, zur Weiterentwicklung sowie zur Auswertung der Fragebögen wird zukünftig auf userfreundliche IT-Systeme umgestellt werden.

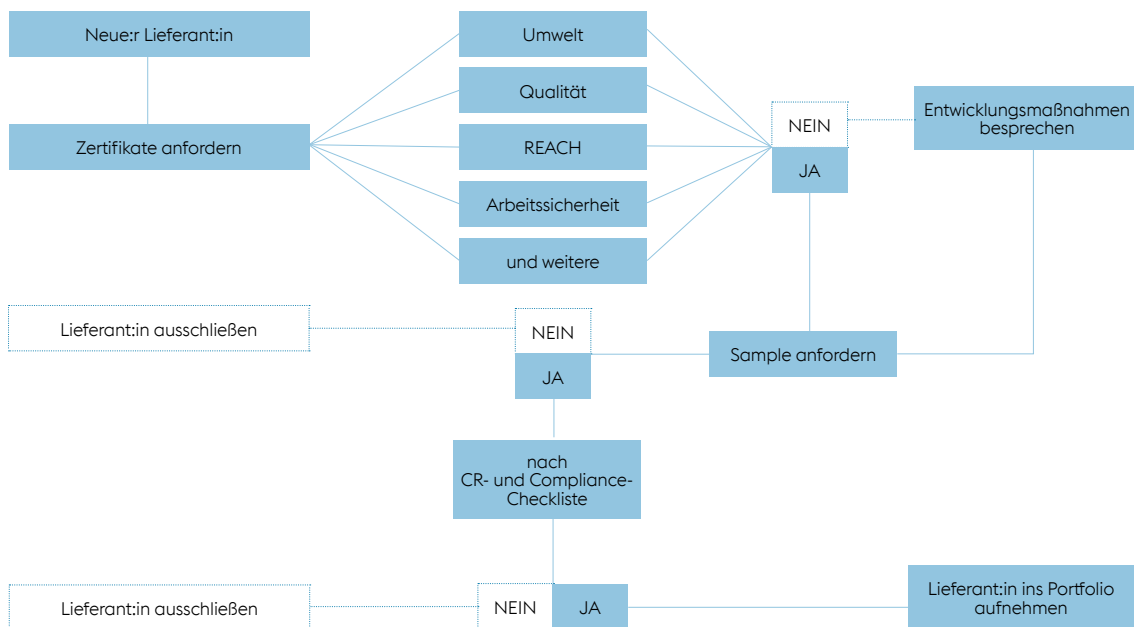
Vor-Ort-Besuche, die – mit Ausnahme der Zeit während der Covid-19-Pandemie – regelmäßig mindestens einmal pro Jahr stattfinden, tragen mit den Ergebnissen der CR- und Compliance-Checkliste zur Lieferant:innen-Bewertung bei und können Unklarheiten in Bezug auf mögliche Risiken beseitigen.

8.4 BEWERTUNG DER LIEFERANT:INNEN

Die Auswahl der Unternehmen, die dem voestalpine-Konzern Rohstoffe, Produkte und Dienstleistungen liefern, die einen direkten Einfluss auf die Endprodukte haben, erfolgt systematisch auf Basis von persönlichen Gesprächen, eines standardisierten Fragebogens und einer Qualitätsbegutachtung der Materialien.

Um in das Lieferant:innen-Portfolio der voestalpine Rohstoffbeschaffungs GmbH aufgenommen zu werden, ist es zusätzlich zwingend notwendig, einen Aufnahmeprozess im Rahmen der Responsible Sourcing Policy zu durchlaufen. Erst nach erfolgreichem Abschluss dieses Prozesses sind Lieferungen an die voestalpine möglich.

Schematische Darstellung des Prozesses:



Einmal pro Jahr erfolgt eine Beurteilung der Rohstofflieferant:innen und eine Klassifizierung in A-, B- oder C-Lieferant:innen. Je nach Rohstoffgruppe werden dafür unterschiedliche Parameter herangezogen, etwa Umweltmanagement, Innovationen, Qualitätsmanagement, aber auch Flexibilität und Termintreue.

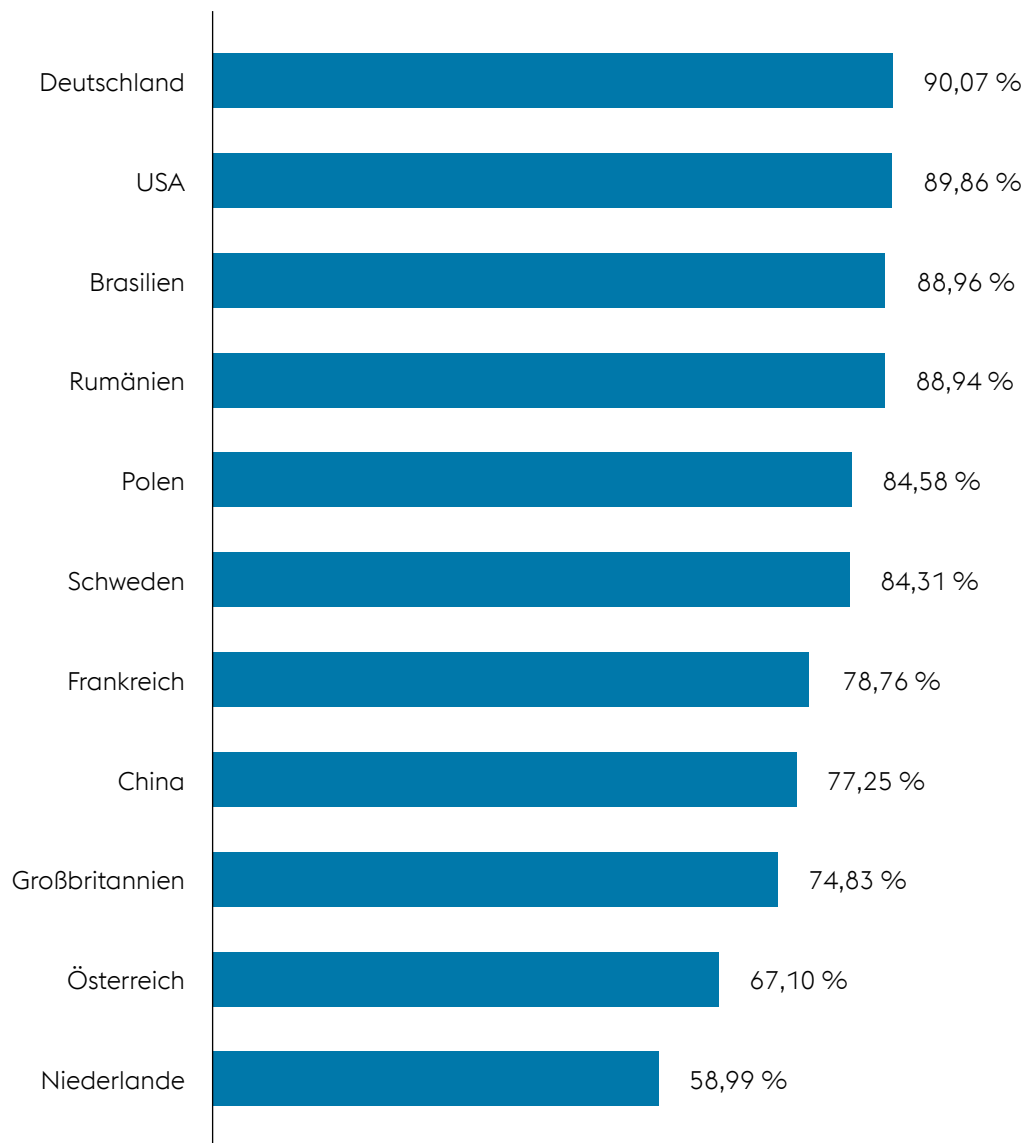
Lieferant:innen, die eine A- oder B-Bewertung erreichen, werden im Beschaffungsprozess bevorzugt. Mit B- und C-Lieferant:innen werden gemeinsam Korrekturmaßnahmen definiert und schriftlich festgehalten, die innerhalb eines Jahres umgesetzt werden müssen.

8.5 LOKALE LIEFERANT:INNEN

Die Gesellschaften der voestalpine beziehen ihre unterschiedlichen Produkte überwiegend von Hersteller:innen sowie Händler:innen bzw. Großhändler:innen. Bevorzugt kaufen die Gesellschaften wenn möglich regional zu und stärken somit die Wirtschaftskraft der Standortländer. Speziell im Bereich des Zukaufs von Dienstleistun-

gen ist regionaler Bezug sehr stark ausgeprägt. Die folgende Grafik stellt dar, wie hoch der Anteil an lokalen Zuliefer:innen ist. Als lokal werden Lieferant:innen betrachtet, die im selben Land ihren Firmensitz haben wie die von ihnen belieferte voestalpine-Gesellschaft.

LOKALE LIEFERANT:INNEN GESCHÄFTSJAHR 2022/23



8.6 VERHALTENSKODEX FÜR GESCHÄFTSPARTNER:INNEN

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022/23 wurde ein aktualisierter Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen vom Vorstand der voestalpine AG verabschiedet. Er definiert die Grundsätze und Anforderungen der voestalpine und soll sicherstellen, dass die Geschäftspraktiken der Geschäftspartner:innen mit den Werten der voestalpine sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften in Einklang stehen.

Die Grundsätze und Anforderungen beruhen auf der Human Rights Policy und dem Verhaltenskodex der voestalpine sowie auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Prinzipien des UN Global Compact, der Internationalen Menschenrechtscharta und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

Folgende Themen werden im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen geregelt:

>> Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Einhaltung der Gesetze
- Verbot von aktiver und passiver Korruption
- Verbot der Gewährung von Vorteilen (z. B. Geschenke) für Mitarbeiter:innen
- Geldwäsche
- Fairer Wettbewerb
- Schutz von Informationen, geistigem Eigentum und Daten
- Handelskontrollen und Sanktionen

>> Gesellschaftliche Verantwortung

- Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei
- Kollektivverhandlungen und Recht auf Vereinigungsfreiheit
- Vielfalt, Chancengleichheit und Verbot von Diskriminierung
- Vergütung und Arbeitszeit
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Schulung von Sicherheitspersonal
- Lokale Gemeinschaften und indigene Völker

>> Umwelt & Klimaschutz

- CO₂-Fußabdruck

>> Lieferkettenmanagement

- Roh- und Ausgangsmineralien

>> Meldung von Fehlverhalten

>> Kooperation und Mitwirkung

8.7 INITIATIVEN UND PROJEKTE ZUR LIEFERKETTENTRANSPARENZ

Die voestalpine ist in unterschiedlichen Initiativen aktiv, die sich dem Thema Lieferkettentransparenz widmen. So arbeiten etwa Fachleute aus verschiedenen Fachabteilungen in Arbeitsgruppen von ResponsibleSteel mit, um sowohl den Zertifizierungsstandard als auch die produktspezifischen Anforderungen, vor allem hinsichtlich Einsatzmaterialien und Treibhausgasemissionen, zu entwickeln. Im November 2021 wurde der Standort Linz nach einer detaillierten Prüfung durch unabhängige Auditor:innen mit dem ResponsibleSteel-Zertifikat ausgezeichnet.

Durch die Kooperation der World Steel Association mit TDI, einem Anbieter einer Plattform zur systematischen Erfassung von Risiken in Zusammenhang mit Materialien und Herkunftsländern, kann die voestalpine auch hier ihre entsprechende Expertise einbringen.

Unternehmensintern gibt es bereits einschlägige Arbeitsgruppen, die sich mit bestehenden Regelungen hinsichtlich Transparenz in der Lieferkette befassen und sich auch auf die kommende Lieferkettengesetzgebung auf EU-Ebene vorbereiten.

Im Laufe des Geschäftsjahres 2023/24 werden die Lieferant:innen der voestalpine über das grundlegende Verständnis der voestalpine in Bezug auf verantwortungsvolle Beschaffung aufgeklärt und über die geplanten Handlungsmaßnahmen hinsichtlich Klima- und Umweltschutz sowie Menschenrechte informiert.

9. INTEGRE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Integre Unternehmensführung bedeutet einerseits verantwortungsvolle, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Konzerns (Corporate Governance) und andererseits die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter:innen im Konzern an gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sowie moralischen und ethischen Grundwerten (Compliance).

Integre Unternehmensführung

Im Sinne einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Konzerns haben sich Vorstand und Aufsichtsrat bereits 2003 zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex bekannt.

Compliance

Wir bekennen uns in allen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. Für uns ist Compliance darüber hinaus Ausdruck einer Kultur, die auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut.

Menschenrechte

Wir verpflichten uns zur Wahrung der Menschenrechte gemäß der Internationalen Menschenrechtscharta und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und unterstützen den UN Global Compact.





9.1 COMPLIANCE

Die voestalpine verpflichtet ihre Unternehmen und alle ihre Mitarbeiter:innen in allen Ländern, in denen sie tätig ist, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. Compliance ist für die voestalpine aber mehr, als nur in Übereinstimmung mit Gesetzen und sonstigen externen Vorschriften zu agieren. Sie ist Ausdruck einer Kultur, die auch auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut. Die Grundsätze dieser Unternehmenskultur für den Umgang mit Kund:innen, Lieferant:innen, Mitarbeiter:innen und sonstigen

Geschäftspartner:innen sind explizit im Verhaltenskodex der voestalpine (Code of Conduct) verankert.

Genauso verlangt die voestalpine auch von ihren Lieferant:innen, sämtliche anwendbaren Gesetze im jeweiligen Land uneingeschränkt einzuhalten und insbesondere die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.

9.1.1 DER VERHALTENSKODEX

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. Um jene Werte und Verhaltensregeln des voestalpine-Konzerns, die bis dahin noch nicht im Verhaltenskodex enthalten waren, zu integrieren, wurde

dieser im Geschäftsjahr 2019/20 überarbeitet und erweitert. Seither wurde er weitere zwei Mal überarbeitet. Dabei wurden Änderungen einerseits in Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Hinweise geben, und andererseits in Zusammenhang mit dem Lieferkettenmanagement vorgenommen. Der Verhaltenskodex ist in Deutsch und 20 weiteren Sprachen verfügbar und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance>

Der Verhaltenskodex regelt folgende Themen:

- >> Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften
- >> Menschenrechte, Respekt und Integrität
- >> Fairer Wettbewerb
 - > Wettbewerbs- und Kartellrecht
 - > Korruption/Bestechung/Geschenkannahme
- >> Spenden und Sponsoring
- >> Handelskontrollen und Konfliktmineralien
- >> Geldwäsche
- >> Interessenkonflikte
- >> Datenschutz
- >> Schutz von Informationen und geistigem Eigentum
 - > Geheimhaltung vertraulicher Informationen
 - > Geistiges Eigentum
- >> Schutz des Unternehmenseigentums und IT-Nutzung
- >> Sicherheit am Arbeitsplatz
- >> Umwelt- und Klimaschutz
- >> Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen
- >> Unternehmenskommunikation
- >> 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 zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Allen anderen Gesellschaften, bei denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 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 der voestalpine muss jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit disziplinären 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 verpflichtet. Zudem sind die Konzerngesellschaften angehalten, den Verhaltenskodex ihren Kund:innen zur Kenntnis zu bringen und diese möglichst auch zur Einhaltung zu verpflichten. Sämtliche Geschäftspartner:innen der voestalpine werden auch aufgefordert, innerhalb der Lieferkette die Einhaltung des Verhaltenskodex bei ihren eigenen Geschäftspartner:innen angemessen zu fördern.

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:

Business Conduct

Diese Richtlinie ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex zu den Themen Korruption/ Bestechung/ Geschenkkannahme 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 Spenden an politische Vorfeldorganisationen, welche ausschließlich soziale Anliegen verfolgen, die vom Vorstand der voestalpine AG im Einzelfall genehmigt wurden.

Umgang mit Geschäftsvermittler:innen und Berater:innen

Diese Richtlinie bietet weitere ergänzende Informationen zum Thema Korruption/ Bestechung/ Geschenkkannahme. 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 soll sichergestellt werden, dass auch die Geschäftspartner:innen die Gesetze und den Verhaltenskodex der voestalpine einhalten.

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 auch Leitfäden zu Informationsaustausch und Benchmarking, zu Einkaufskooperationen und zu Lieferbeziehungen mit Wettbewerbern erarbeitet, die den Mitarbeiter:innen Informationen zu diesen Themen aus kartellrechtlicher Sicht an die Hand geben.

Compliance-Handbuch und Compliance-Präventionsprogramm

Diese Regelwerke geben Auskunft über die Compliance-Strategie und die Compliance-Struktur. Zudem informieren sie über Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung sowie die möglichen Reaktionen und Sanktionen auf Compliance-Verstöße. Informationen zum web-basierten Hinweisgeber:innen-System, welches ermöglicht, Compliance-Verstöße auch anonym zu melden, finden sich ebenfalls in diesen Regelwerken.

Verhaltenskodex für voestalpine-Geschäftspartner:innen

Dieses an die Lieferant:innen von Gütern und Dienstleistungen sowie an Geschäftsvermittler:innen, Berater:innen und sonstige Geschäftspartner:innen gerichtete Regelwerk legt die Grundsätze und Anforderungen für eine Zusammenarbeit mit der voestalpine fest. Es wurde im Geschäftsjahr 2022/23 umfassend überarbeitet und erweitert. 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 Mitarbeitenden und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen. Zudem müssen sich Geschäftspartner:innen verpflichten, Umweltschutzstandards einzuhalten und sich wissenschaftlich nachvollziehbare Ziele zur Reduktion ihres CO₂-Fußabdrucks zu setzen. Die Geschäftspartner:innen müssen diesen Verpflichtungen nicht nur im eigenen Geschäftsbereich nachkommen, sondern auch ihre eigenen Lieferant:innen entsprechend verpflichten und die Einhaltung der Verpflichtungen in der Lieferkette überprüfen.

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 zumindest 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.

9.1.2 COMPLIANCE-ORGANISATION

Die Verantwortung für die Einhaltung von Compliance-Vorschriften liegt beim jeweiligen Management. Zur Unterstützung des Managements in der Wahrnehmung dieser Verantwortung und zur Schaffung der hierfür erforderlichen Prozesse ist im voestalpine-Konzern eine Compliance-Organisation eingerichtet. Neben einem Group Compliance Officer wurden in je-

der 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 und weisungsfrei. Die divisionalen Compliance Officer berichten an den Group Compliance Officer und an die jeweiligen Divisionsvorstände.

voestalpine AG				
Group Compliance Officer				
Steel Division	High Performance Metals Division	Metal Engineering Division	Metal Forming Division	Sonstige
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 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. in Zusammenhang mit UN- oder EU-Sanktionsthemen)

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

9.1.3 PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

Die voestalpine legt im Rahmen ihrer Compliance-Bemühungen besonderes Gewicht auf präventive Maßnahmen. Dazu gehören insbesondere Schulungen, Trainings, Management-Gespräche und Kommunikation.

Seit 2009 gibt es im voestalpine-Konzern E-Learning-Kurse rund um das Thema Compliance.

Das E-Learning-Kursangebot wurde im Laufe der Zeit mehrmals überarbeitet und erweitert. Zuletzt wurden im Geschäftsjahr 2019/20 die E-Learning-Schulungen zum Thema Kartellrecht (inkl. Vertiefungskurs) und Verhaltenskodex neu konzipiert und ausgerollt. Neben den Lernlektionen enthalten die Kurse einen Abschlusstest und seither auch Praxisfälle.

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „COMPLIANCE-GRUNDLAGEN“

Was ist Compliance?	Compliance bei voestalpine	Compliance im Alltag	Folgen von Verstößen	Praxisfälle und Abschlussprüfung
---------------------	----------------------------	----------------------	----------------------	----------------------------------

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „FAIRER WETTBEWERB“

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 „REFRESHER FAIRER WETTBEWERB“

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

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „SCHUTZ VOR KORRUPTION“

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

In Ergänzung zu den E-Learning-Schulungen werden laufend konzernweit zielgruppenorientierte Präsenzs Schulungen insbesondere für Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter:innen durchgeführt. Schwerpunkte dieser Präsenzs Schulungen sind allgemein die Einhaltung der Gesetze und internen Richtlinien sowie Korruption und Kartellrecht im jeweiligen Tätigkeitsumfeld der Teilnehmenden. Für den Führungskräftenachwuchs sind Compliance-Schulungen verpflichtend: Pro Jahr finden sechs bis sieben Präsenzs Schulungen

für jeweils bis zu 40 Mitarbeiter:innen statt. Für Mitarbeiter:innen der voestalpine AG werden zusätzlich Präsenzs Schulungen zum Thema Kapitalmarkt-Compliance angeboten.

Compliance ist regelmäßig ein Thema von Kommunikationsmaßnahmen des Konzerns und wird auf den großen Veranstaltungen für Mitarbeiter:innen auf Konzern- und Divisionsebene auch vom Top-Management immer wieder angesprochen.

9.1.4 MELDUNGEN VON COMPLIANCE-VERSTÖßEN

Meldungen von Compliance-Verstößen sollen in erster Linie offen, das heißt unter Nennung des Namens der hinweisgebenden Person, erfolgen. 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 auf Wunsch absolute Vertraulichkeit zugesichert.

Seit 2012 gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Fälle von Fehlverhalten über ein webbasiertes Hinweisgeber:innen-System auch auf anonymer Basis zu melden. Waren die Bereiche, in denen Fehlverhalten über dieses System gemeldet werden konnte, anfänglich noch beschränkt, ist es

seit dem Geschäftsjahr 2022/23 möglich, über dieses Hinweisgeber:innen-System Meldungen in den folgenden Bereichen abzugeben:

- >> Kartellrecht, Korruption, Fraud, Interessenkonflikte, Kapitalmarkt-Compliance
- >> Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Menschenrechte
- >> Datenschutz
- >> Technische Compliance, insbesondere die Einhaltung von technischen Normen und Zertifizierungen in Produktionsprozessen sowie IT-Sicherheit
- >> Umwelt
- >> Health and Safety
- >> Verstöße in anderen Bereichen

Das System bietet den zuständigen Compliance Officern die Möglichkeit, unter Wahrung vollkommener Anonymität mit den Hinweisgeber:innen zu kommunizieren.

9.2 CORPORATE GOVERNANCE

Der Corporate Governance Kodex stellt österreichischen Aktiengesellschaften einen Ordnungsrahmen für die Führung und Überwachung des Unternehmens zur Verfügung. Grundlage des Kodex sind die Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrechts sowie in ihren Grundsätzen die OECD-Richtlinien für Corporate Governance.

Die letzte Überarbeitung des Österreichischen Corporate Governance Kodex erfolgte im Jänner 2023. Der Kodex erlangt Geltung durch freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen und verfolgt das Ziel einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Gesellschaften und Konzernen. Durch die Selbstverpflichtung stellt sich die voestalpine hinter diese Ziele und strebt ein hohes Maß an Transparenz für alle Stakeholder:innen des Unternehmens an.

Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG haben bereits im Jahr 2003 beschlossen, den Österreichischen Corporate Governance Kodex

anzuerkennen, und haben auch alle zwischenzeitlich erfolgten Regeländerungen umgesetzt. Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden neben den verbindlich einzuhaltenden „L-Regeln“ mit einer Ausnahme (= Abweichung zur C-Regel 39) auch die „C-Regeln“ und die „R-Regeln“ des Kodex von der voestalpine AG eingehalten.

Der Österreichische Corporate Governance Kodex legt fest, dass das Nichteinhalten seiner sogenannten C-Regeln (comply or explain) zu erklären und begründen ist. Die voestalpine AG verhält sich durch die Erläuterung folgender Abweichung somit kodexkonform:

Regel 39:

Gemäß C-Regel 39 soll die Mehrheit der Mitglieder von Ausschüssen die vom Aufsichtsrat gemäß C-Regel 53 festgelegten Unabhängigkeitskriterien erfüllen. Der Präsidial- und Vergütungsausschuss besteht neben einem Arbeitnehmervertreter aus zwei von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern. Mit seiner Wahl zum Vorsitzenden des Aufsichts-

rates der voestalpine AG mit Wirkung zum 1. April 2022 hat Dr. Wolfgang Eder gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrates auch den Vorsitz des Präsidialausschusses, welcher zugleich Nominierungsausschuss ist, und des Vergütungsausschusses übernommen.

Dr. Wolfgang Eder erfüllt aufgrund seiner ehemaligen Funktion als Vorsitzender des Vorstandes der voestalpine AG bis zum 3. Juli 2019 ein gemäß Regel 53 des Kodex vom Aufsichtsrat für die Unabhängigkeit festgelegtes Kriterium nicht. Angesichts dieser Besetzung wird in diesen beiden Ausschüssen daher von der Regel 39 des Kodex abgewichen, da in diesen nicht die Mehrheit der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder gemäß der vom Aufsichtsrat für die Unabhängigkeit festgelegten Kriterien unabhängig ist.

Mit der Wahl zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates, und damit verbunden auch in den Vorsitz des Präsidial- und Vergütungsausschusses,

vertraut der Aufsichtsrat im Interesse der Gesellschaft bei diesen Kernaufgaben auf die langjährige Industrie- und Managementenerfahrung von Dr. Wolfgang Eder und dessen Kenntnis des Konzerns. Mit August 2024 erfüllt Dr. Wolfgang Eder sämtliche vom Aufsichtsrat für die Unabhängigkeit festgelegten Kriterien, sodass ab diesem Zeitpunkt die Regel 39 wieder vollinhaltlich erfüllt wird.

Über Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen wird in den Halbjahres- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.

9.3 STEUERN

Die Konzernsteuerstrategie, die im Rahmen der Konzernsteuerrichtlinie vom Vorstand der voestalpine AG 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 CFO 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 Maßnahmen 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 regelmäßig Informationen aus. Hierzu werden regelmäßig Controllinggespräche geführt, die auch der Überwachung der Durchführung von Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen steuerlichen Sachverhalten dienen. Steuer-gesetzänderungen oder Veränderungen der Geschäftsmodelle werden mit den Divisionsleitgesellschaften abgestimmt. Die Auswirkungen werden von der Konzerngesellschaft analysiert und es werden geeignete Maßnahmen 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 solche Vorgänge entdeckt werden, werden diese der jeweiligen Divisionsleitgesellschaft oder der Konzernsteuerabteilung zur Kenntnis gebracht und Maßnahmen festgelegt, mit welchen diese Vorgänge saniert und/oder abgestellt werden. Zur steuerlichen Risikominimierung sind die Konzerngesellschaften verpflichtet, für die steuerliche Würdigung von wesentlichen Sachverhalten einen externen Steuerberater einzubinden. Der voestalpine-Konzern hat KPMG als Global Tax Partner beauftragt, die steuerliche Compliance im voestalpine-Konzern sicherzustellen.

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

9.3.1 LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG

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

Für Informationen zu Namen und Ansässigkeit der Konzernunternehmen siehe voestalpine Geschäftsbericht 2022/23, Kapitel „Beteiligungen“.

Die landesspezifischen Angaben des Country-by-Country-Reporting (siehe Tabelle im Anhang) beziehen sich auf Gesellschaften, die in den Konzernabschluss im Sinne einer Vollkonsolidierung (KV – vgl. voestalpine Geschäftsbericht 2022/23, Kapitel „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 2022 bis 31. März 2023.

9.4 EU-TAXONOMIE

9.4.1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR TAXONOMIE

Seit 1. Januar 2022 sind börsennotierte Unternehmen in der EU verpflichtet, ihre Wirtschaftstätigkeiten entsprechend der Taxonomie-Verordnung zu klassifizieren und die Ergebnisse in der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung oder im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht (gemäß Anforderungen des § 267a und des § 243b UGB) zu veröffentlichen. Hierbei sollen wirtschaftliche Tätigkeiten gemäß deren ökologischer Nachhaltigkeit eingestuft werden.

Die voestalpine bezieht sich hierbei mitunter auf die von der EU-Kommission veröffentlichten FAQs vom 19. Dezember 2022 (Draft) zur Anwendung der in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 enthaltenen Technischen Bewertungskriterien zur Beurteilung der Taxonomiekonformität. Die in den gegenständlichen Rechtsgrundlagen enthaltenen Formulierungen unterliegen noch Auslegungsunsicherheiten, dies gilt insbesondere für die Bestimmung der Taxonomiekonformität im Bereich der Schienenverkehrsinfrastruktur. Im Folgenden ist die Interpretation der voestalpine dargestellt.

Die Berichterstattung nach der EU-Taxonomie-Verordnung erfolgt in einem dreistufigen Prozess, bei dem festgestellt wird, ob eine Wirtschaftstätigkeit taxonomiefähig (also grundsätzlich von der Taxonomie-Verordnung erfasst) ist und ob sie auch taxonomiekonform ist. Werden Wirtschaftstätigkeiten eines Unternehmens nicht durch die Taxonomie-Verordnung abgedeckt, gelten diese als nicht taxonomiefähig.

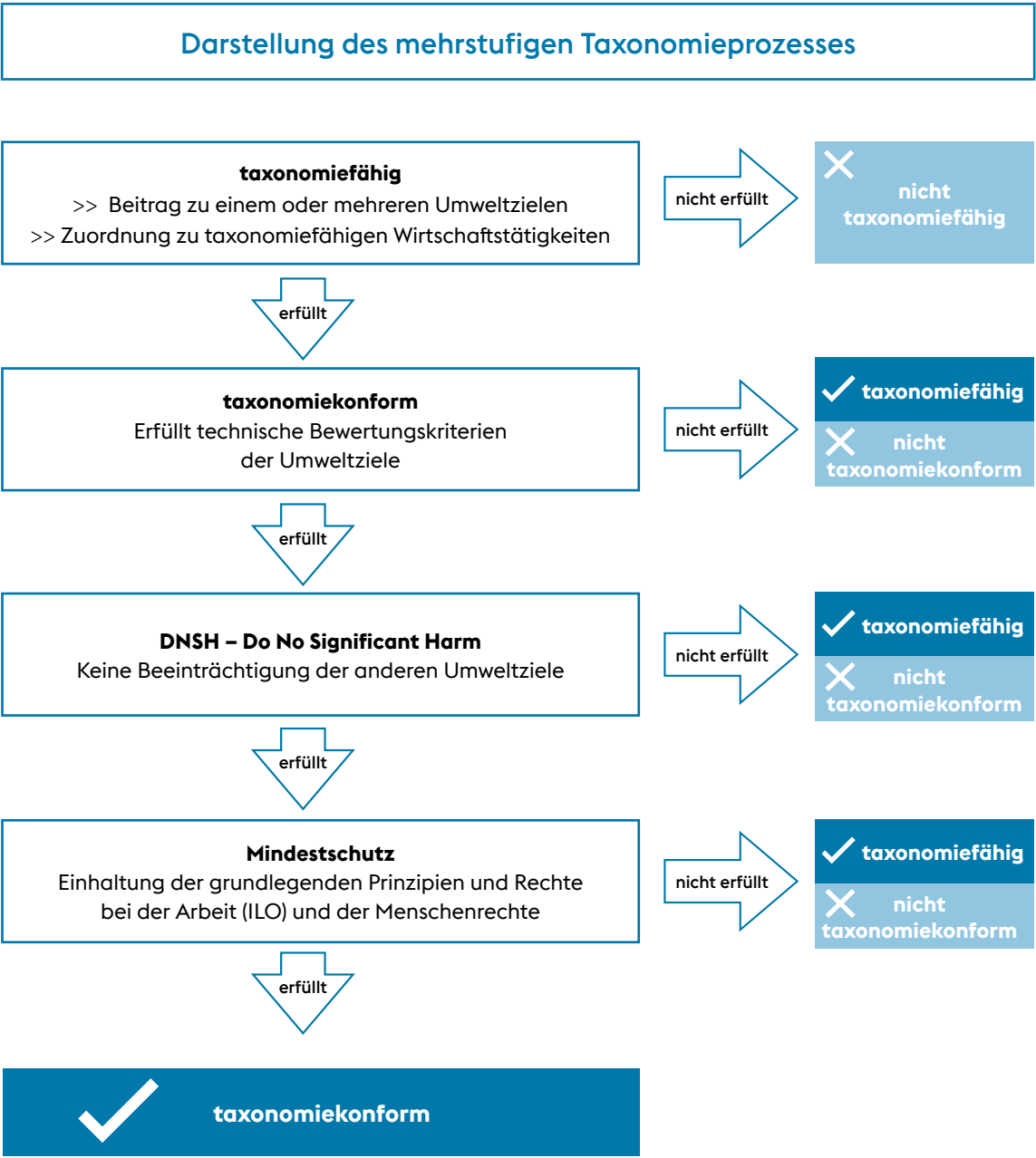
In der Verordnung sind sechs Umweltziele definiert. Um als taxonomiekonform eingestuft zu werden, müssen Wirtschaftstätigkeiten zumindest zu einem dieser Ziele einen wesentlichen

Beitrag leisten. Darüber hinaus dürfen sie die Erreichung der anderen Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen („Do No Significant Harm“; DNSH). Zuletzt müssen in dem dreistufigen Prozess soziale Mindestschutzkriterien („Minimum Safeguards“) wie zum Beispiel für Arbeitssicherheit und Menschenrechte erfüllt werden.

Die EU-Verordnung definiert sechs Umweltziele:

- a. Klimaschutz
- b. Anpassung an den Klimawandel
- c. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- d. Übergang zur Kreislaufwirtschaft
- e. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- f. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung waren lediglich die beiden ersten Ziele (Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel) durch technische Bewertungskriterien in den EU-Verordnungen definiert. In der Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung ordnete die voestalpine sämtliche Wirtschaftstätigkeiten dem Ziel Klimaschutz zu. Hierdurch wurde auch eine potenzielle Doppelzählung vermieden.



9.4.2 IMPLEMENTIERUNG DER TAXONOMIEFÄHIGKEIT IM voestalpine-KONZERN

Im ersten Schritt und damit bereits im letzten Geschäftsjahr 2021/22 waren die Wirtschaftstätigkeiten des voestalpine-Konzerns auf ihre Taxonomiefähigkeit zu untersuchen.

Dazu wurde ein Projekt-Team aus den internen Fachbereichen Finanzen, Investor Relations, Umwelt und Corporate Responsibility sowie Vertreter:innen der Divisionen gegründet. Zusätzlich wurden externe Fachexpert:innen, Fachgutachter:innen und wissenschaftliche Expert:innen beigezogen. Zudem wurden klarstellende Interpretationen und Stellungnahmen der europäischen Branchenverbände, wie z. B. des Branchenverbandes der Bahnindustrie UNIFE, berücksichtigt.

Die Taxonomiefähigkeit aller Gesellschaften wurde im Rahmen des Implementierungsprozesses überprüft.

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

>> 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl

Der voestalpine-Konzern betreibt in Linz, Österreich (Steel Division) und in Donawitz, Österreich (Metal Engineering Division) Stahlproduktion auf Basis von Hochofentechnologie. Die High Performance Metals Division betreibt an insgesamt 3 Standorten in Europa (Kapfenberg, Österreich, Wetzlar, Deutschland und Uddeholms, Schweden) sowie an einem Standort in Brasilien (Sumare) Stahlproduktion auf Basis von Elektrolichtbogentechnologie.

>> 6.2. Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr

Der voestalpine-Konzern betreibt in Linz, Österreich (Steel Division) ein Eisenbahnverkehrsunternehmen auf dem europäischen Streckennetz.

>> 6.14. Schienenverkehrsinfrastruktur

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

9.4.3 ERHEBUNG DER TAXONOMIEKONFORMITÄT

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

Die voestalpine trägt umfassend zum Klimaschutz bei. Für die Geschäftstätigkeiten im Bereich der Stahlherstellung und Weiterverarbeitung sowie im Bereich der Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr ist grundsätzlich von einem wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz auszugehen, wenn sie die in der Kategorie 3.9 bzw. 6.2 dargelegten technischen Bewertungskriterien erfüllen bzw. die definierten CO₂-Emissionsgrenzwerte unterschreiten. Für die Geschäftstätigkeiten im Bereich der voestalpine Railway Systems 6.14 ist grundsätzlich von einem wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz auszugehen, wenn sie die in der Kategorie 6.14 dargelegten technischen Bewertungskriterien erfüllen. Gemäß der Taxonomie-Verordnung wird für die Aktivitäten der voestalpine Railway Systems ein wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz nur unterstellt, wenn sie innerhalb von 10 Jahren für den Einsatz von Zügen ohne direkte CO₂-Abgasemission geeignet sein werden. Bahnstrecken, die nur für den Transport fossiler Brennstoffe bestimmt sind, fallen nicht darunter.

Die DNSH-Konformitätsbewertung wurde für die relevanten Wirtschaftstätigkeiten (3.9, 6.2, 6.14) umfassend ausgeführt.

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

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

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

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

Für Stoffe mit besorgniserregenden Eigenschaften wird eine Substitution nach wirtschaftlichen und technischen Erfordernissen umfassend geprüft. Sofern deren Verwendung zum gegenwärtigen

Zeitpunkt für die Gesellschaft unvermeidbar ist („essential use“), werden alle rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen und sichergestellt.

Die konzernweite Prüfung der DNSH-Konformitätskriterien kommt zum Ergebnis, dass die relevanten Wirtschaftsaktivitäten an den wesentlichen produzierenden voestalpine Standorten die Kriterien erfüllen. Die dynamische Entwicklung der Regularien zur EU-Taxonomie kann zukünftig zu Anpassungen der Wirtschaftstätigkeiten führen.

9.4.4 MINDESTSCHUTZ (MINIMUM SAFEGUARDS)

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

Die folgenden Richtlinien und Normen müssen eingehalten werden:

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

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

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

Die oben genannten Themen wurden in der voestalpine bereits in der Vergangenheit erhoben. So wird dazu auch im vorliegenden CR Report umfassend berichtet. Weiterführende Informationen zu Menschenrechten finden Sie im gleichnamigen Kapitel. Das Thema Arbeitnehmer:innen-Rechte wird u. a. im Kapitel „Mitarbeiter:innen“- behandelt.

Informationen zu fairem Wettbewerb und Besteuerung entnehmen Sie bitte den Unterkapiteln 9.1 bzw. 9.3.



9.4.5 ERGEBNISSE KENNZAHLEN

Nachfolgend werden die Leistungsindikatoren Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten der voestalpine zusammengefasst.

9.4.5.1 Taxonomiefähiger/-konformer Umsatz

Als Basis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Umsätze sind laut EU-Taxonomie-Verordnung die Umsatzerlöse gemäß IAS 1.82(a) heranzuziehen. Diese entsprechen den in der Gewinn- und Verlustrechnung des Geschäftsbe-

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						
Mio. EUR										
Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Absoluter Umsatz	Umsatzanteil	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten										
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)										
Herstellung von Eisen und Stahl	3.9.	3.432,2	18,8 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	6.2.	17,3	0,1 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
Schienenverkehrsinfrastruktur	6.14.	1.176,8	6,5 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)		4.626,2	25,4 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)										
Herstellung von Eisen und Stahl	3.9.	6.310,9	34,6 %							
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	6.2.	3,5	0,0 %							
Schienenverkehrsinfrastruktur	6.14.	27,0	0,2 %							
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		6.341,4	34,8 %							
Total (A.1 + A.2)		10.967,6	60,2 %							
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten										
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		7.257,5	39,8 %							
Gesamt (A + B)		18.225,1	100,0 %							

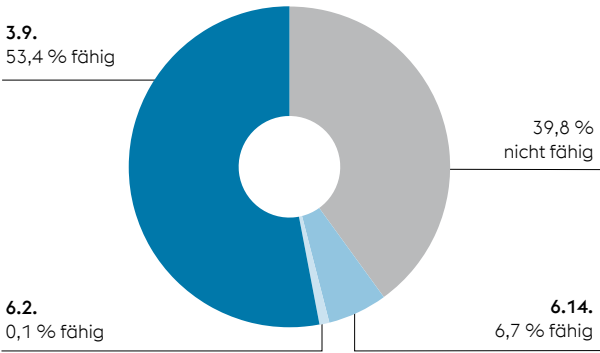
rechts 2022/23 ausgewiesenen Umsatzerlösen und werden daher für die Berechnung der Taxonomiefähigkeit in folgender Tabelle als Nenner verwendet. Der Zähler umfasst jene Umsätze, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Die erstmalige Konformitätsprüfung im Geschäftsjahr 2022/23 ergab 25,4 % taxonomiekonformen Umsatz, der im Wesentlichen

auf den Umsatz aus dem Bereich Schienenverkehrsinfrastruktur und der Wirtschaftsaktivität 3.9 „Herstellung von Eisen und Stahl“ mittels Elektrolichtbogenverfahren zurückzuführen ist. Die taxonomiekonformen Umsatzerlöse der voestalpine betragen 4.626,2 Mio. EUR.

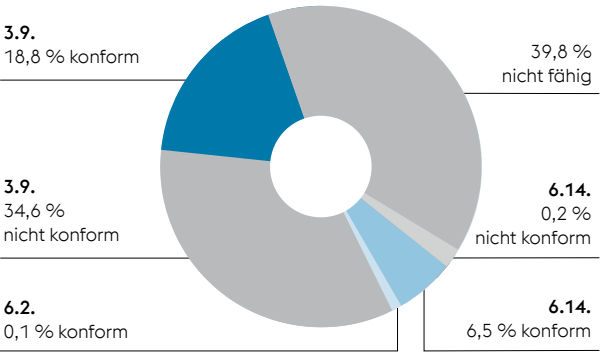
Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

DNSH-Kriterien							Mindestschutz	Taxonomie-konformer Umsatz	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten	Kategorie Übergangstätigkeiten
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme					
J	J	J	J	J	J	J	J	18,8 %		T
J	J	J	J	J	J	J	J	0,1 %		
J	J	J	J	J	J	J	J	6,5 %	E	
J	J	J	J	J	J	J	J	25,4 %		

TAXONOMIEFÄHIGKEIT
NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT
NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



9.4.5.2 Taxonomiefähige/-konforme Investitionsausgaben (CapEx)

Als Basis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Investitionsausgaben wurden die Zugänge inkl. der Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen zu Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten sowie Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wurden Investitionen über Joint

Ventures, Investitionen in Finanzinstrumente sowie Zugänge zu Firmenwerten. Die Differenz der Investitionsausgaben, welche hier im Nenner verwendet werden, zu den im Geschäftsbericht 2022/23 im Kapitel „Geschäftssegmente“ veröffentlichten Daten betrifft ausschließlich Firmenwertzugänge. Der Zähler umfasst jene

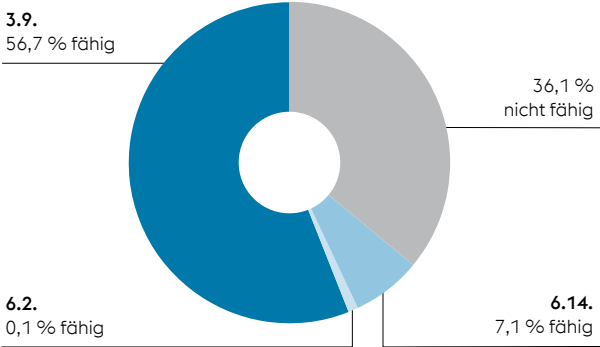
				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						
Mio. EUR										
Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Absoluter CapEx	Anteil CapEx	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten										
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)										
Herstellung von Eisen und Stahl	3.9.	154,1	16,8 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	6.2.	0,9	0,1 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
Schienenverkehrsinfrastruktur	6.14.	63,9	6,9 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)		218,9	23,8 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)										
Herstellung von Eisen und Stahl	3.9.	366,5	39,9 %							
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	6.2.	0,2	0,0 %							
Schienenverkehrsinfrastruktur	6.14.	0,6	0,2 %							
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		367,3	40,1 %							
Total (A.1 + A.2)		586,2	63,9 %							
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten										
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		331,5	36,1 %							
Gesamt (A + B)		917,7	100,0 %							

Investitionsausgaben, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Im Bereich der Investitionsausgaben liegt der taxonomiekonforme Anteil bei 23,8 % (218,9 Mio. EUR). Darin sind keine Investitionen aus CapEx-Plänen enthalten.

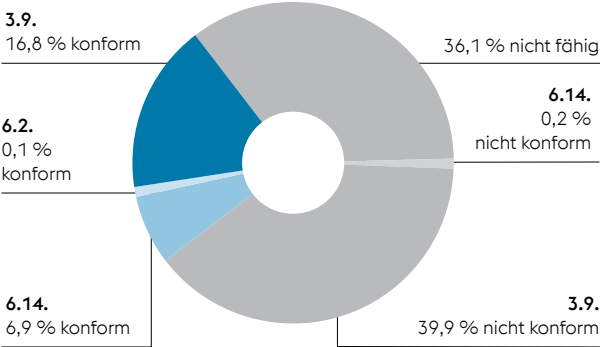
Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

DNSH-Kriterien							Mindestschutz	Taxonomiekonformer CapEx	Kategorie ermöglichte Tätigkeiten	Kategorie Übergangstätigkeiten
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme					
J	J	J	J	J	J	J	J	16,8 %		T
J	J	J	J	J	J	J	J	0,1 %		
J	J	J	J	J	J	J	J	6,9 %	E	
J	J	J	J	J	J	J	J	23,8 %		

TAXONOMIEFÄHIGKEIT
NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT
NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



9.4.5.3 Taxonomiefähige/-konforme Betriebsausgaben (OpEx)

Im Gegensatz zu den Umsatzerlösen und den Investitionsausgaben können die Betriebsausgaben nicht direkt aus dem Geschäftsbericht 2022/23 übernommen werden. Für die Ermittlung des Nenners der Betriebsausgaben sind nur

wenige ausgewählte Aufwendungen relevant. Diese umfassen Gebäudesanierungsmaßnahmen, Wartung und Reparatur von Sachanlagen, Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, Schulungsaufwendungen für die Mitarbeiter:in-

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						
Mio. EUR										
Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Absoluter OpEx	Anteil OpEx	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten										
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)										
Herstellung von Eisen und Stahl	3.9.	229,8	24,3 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	6.2.	1,7	0,2 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
Schienenverkehrsinfrastruktur	6.14.	42,6	4,5 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)		274,1	29,0 %	100,0 %	0,0 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)										
Herstellung von Eisen und Stahl	3.9.	439,3	46,5 %							
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	6.2.	0,3	0,0 %							
Schienenverkehrsinfrastruktur	6.14.	0,4	0,0 %							
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		440,0	46,5 %							
Total (A.1 + A.2)		714,1	75,5 %							
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten										
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		231,9	24,5 %							
Gesamt (A + B)		946,0	100,0 %							

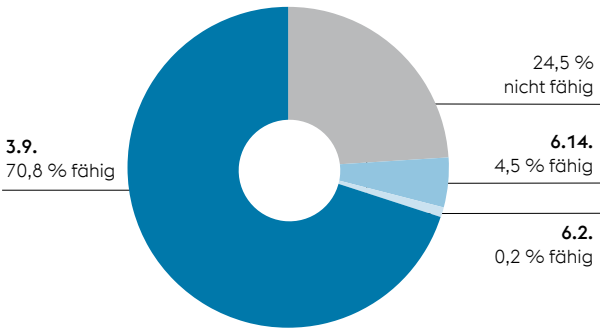
nen sowie kurzfristige Leasingaufwendungen. Der Zähler umfasst jene Betriebsausgaben, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Betriebsausgaben aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten belaufen sich auf 274,1 Mio.

EUR. Das entspricht 29,0 % der taxonomie-fähigen Betriebsausgaben.

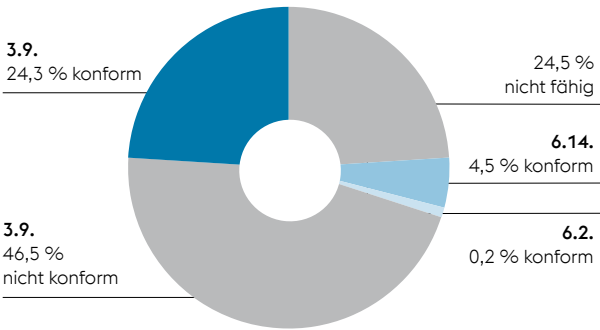
Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

DNSH-Kriterien							Mindestschutz	Taxonomie-konformer OpEx	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten	Kategorie Übergangstätigkeiten
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme					
J	J	J	J	J	J	J	J	24,3 %		T
J	J	J	J	J	J	J	J	0,2 %		
J	J	J	J	J	J	J	J	4,5 %	E	
J	J	J	J	J	J	J	J	29,0 %		

TAXONOMIEFÄHIGKEIT
NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT
NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



FREIWILLIGE ANGABEN IM RAHMEN DER TAXONOMIE-BERICHTERSTATTUNG

Der voestalpine-Konzern ist seit 2022 an der internationalen Initiative „Science Based Target Initiative“ beteiligt. Im Zuge dessen leitet der Konzern interne Ziele zur Reduktion des Ausstoßes von Treibhausgasemissionen ab, die mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens in Einklang stehen.

Mit „greentec steel“ verfolgt die voestalpine einen ambitionierten Stufenplan zur langfristigen Dekarbonisierung der Stahlerzeugung. Darin ist in einem ersten Schritt bis 2027 eine Reduktion der CO₂-Emissionen um rund ein Drittel vorgesehen. Dazu wird in der Steel Division und der Metal Engineering Division die bestehende Hochofentechnologie teilweise durch eine Hybrid-Elektrolichtbogentechnologie ersetzt. Diese ermöglicht es, zukünftig hochqualitative Stahlprodukte CO₂-neutral herzustellen.

Parallel dazu forscht der voestalpine-Konzern intensiv an sogenannten „Breakthrough-Technologien“ – ein Beispiel dafür ist die Wasserstoffpilotanlage H2FUTURE®, um langfristig den Einsatz von grünem Wasserstoff in der Stahlerzeugung sukzessive zu erhöhen.

Weitere Forschungsprojekte widmen sich der Speicherung und Wiederverwendung von nicht vermeidbaren Restemissionen.

Nähere Informationen dazu finden sich im Kapitel „Product Sustainability“.



10. MENSCHENRECHTE

In der unbedingten Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte stützt sich die voestalpine auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Europäische Menschenrechtskonvention. 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 Wahrung der Menschenrechte ist der voestalpine ein wichtiges Anliegen. Kinder- und Zwangsarbeit sowie Diskriminierung jeglicher Art duldet die voestalpine weder innerhalb des Konzerns noch bei ihren Geschäftspartner:innen.

Das Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte ist im Verhaltenskodex der voestalpine im Abschnitt „Respekt und Integrität“ detailliert ausgeführt. Auch im verbindlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen ist die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte verankert.

MENSCHENRECHTS- SCHULUNGEN MITARBEITER:INNEN

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns haben verpflichtend ein E-Learning zum Thema „Menschenrechte“ zu absolvieren. Das E-Learning wird in drei Modulen ausgerollt:

- >> Modul 1: Grundlagen der Menschenrechte
- >> Modul 2: Menschenrechte im Arbeitsalltag
- >> Modul 3: Menschenrechte in der Lieferkette

Das E-Learning steht in folgenden Sprachen zur Verfügung: Deutsch, Englisch, Chinesisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Schwedisch, Spanisch, Tschechisch und Türkisch.

Im Geschäftsjahr 2022/23 haben bereits 84 % der Beschäftigten Modul 1 des E-Learnings absolviert. Modul 2 wurde Anfang April 2023 ausgerollt und ist ebenfalls verpflichtend zu absolvieren.

HUMAN RIGHTS POLICY

Im März 2023 wurde vom Vorstand die Human Rights Policy verabschiedet. Die voestalpine verlangt die Einhaltung der Menschenrechte von ihren Führungskräften und Mitarbeiter:innen wie auch von all ihren Geschäftspartner:innen.

MENSCHENRECHTS-SCHULUNGEN SICHERHEITSPERSONAL

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes besteht zum Großteil aus eigenen Mitarbeiter:innen, für die der Verhaltenskodex des Konzerns gilt. Soweit Sicherheitspersonal von Fremdfirmen beschäftigt wird, unterliegt dieses dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen. Beide Dokumente verpflichten zur Einhaltung der Menschenrechte. Schulungen der eigenen Mitarbeiter:innen zu diesem Thema werden von der voestalpine selbst durchgeführt, die Schulung externer Sicherheitskräfte erfolgt durch das jeweilige Unternehmen.

KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND RECHT AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT

Die voestalpine tritt für die Freiheit und das Recht der Mitarbeiter:innen ein, sich Gewerkschaften anzuschließen. Rund 75 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern befinden sich in einem durch einen Kollektivvertrag oder vergleichbare überbetriebliche Vereinbarungen geregelten Arbeitsverhältnis. Zudem sind im Konzern ein Europabetriebsrat und ein Konzernbetriebsrat eingerichtet, die eine gute Gesprächsbasis mit dem Management haben.

LÖHNE UND ARBEITSZEIT

Arbeitszeiten müssen der nationalen Gesetzgebung entsprechen und einer übermäßigen geistigen und körperlichen Ermüdung der Beschäftigten entgegenwirken. Arbeitnehmer:innen sollen auf mindestens einen freien Tag pro Woche Anspruch haben.

Die Bezahlung der Arbeitnehmer:innen muss den anwendbaren gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen entsprechen und ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer:innen und ihrer Familien zu decken und ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

KINDERARBEIT

Die voestalpine lehnt jede Form von Kinderarbeit strikt ab. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die Beschäftigung junger Arbeitnehmer:innen ihre Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung nicht gefährdet.

ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT, MENSCHENHANDEL UND MODERNE SKLAVEREI

Die voestalpine duldet keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Menschenhandel oder moderner Sklaverei. Zwangs- und Pflichtarbeit bezieht sich auf alle Arbeits- oder Dienstleistungen, die von Personen unter Androhung von Bestrafungen erzwungen werden. Dies inkludiert auch die Einbehaltung von Ausweisen und Pässen, Bewegungseinschränkungen und Schuldknechtschaft.

Im Verhaltenskodex der voestalpine AG und im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen sind Menschenhandel und moderne Sklaverei explizit erwähnt und dezidiert untersagt.

RECHTE VON INDIGENEN VÖLKERN

Die voestalpine ist ausschließlich in aufgeschlossenen Industriegebieten tätig. Daher werden indigene Völker bzw. lokale Gemeinschaften durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens nicht in ihren Rechten eingeschränkt. Im Zuge des Lieferkettenmanagements wird bei Lieferant:innen die Einhaltung der Rechte indigener Völker eingefordert.

VIelfalt, Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierung

Die voestalpine bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, mit denen sie in Beziehung steht, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen fördern ein Klima der Akzeptanz, der Chancengleichheit und des gegenseitigen Vertrauens. Im Kapitel „Respekt und Integrität“ im Verhaltenskodex der voestalpine ist festgehalten, dass im Konzern keine Form der Diskriminierung toleriert wird.

MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

Im Zuge der Überprüfung der Lieferketten (Sustainable Supply Chain Management) werden Lieferant:innen gezielt auf die Einhaltung der Menschenrechte – und dabei besonders in Hinblick auf Verstöße gegen das Verbot von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit – überprüft. Bei Verstößen ergreift die voestalpine geeignete Maßnahmen, die in letzter Konsequenz bis zur Aussetzung oder Beendigung der Lieferbeziehung führen können.

UN GLOBAL COMPACT HUMAN RIGHTS ACCELERATOR 2023

Die voestalpine nimmt seit Februar 2023 am UN Global Compact „Business and Human Rights Accelerator“ teil. Das Programm erstreckt sich über einen Zeitraum von sechs Monaten und unterstützt Unternehmen in deren Bestreben, Menschenrechte zu stärken.

MELDUNGEN VON VERSTÖßEN

Meldungen von Verstößen im Bereich der Menschenrechte können immer persönlich an die Führungskraft, die lokalen Human-Resources-Abteilungen oder die Abteilung Group Human Resources der voestalpine AG sowie die Geschäftsführung herangetragen werden. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, Verstöße an den:die Menschenrechtsbeauftragte:n (siehe unten) oder über das webbasierte Hinweisgeber:innen-System der voestalpine unter <https://www.bkms-system.net/voestalpine> zu melden. Das webbasierte Hinweisgeber:innen-System ermöglicht eine Meldung auch auf anonymer Basis.

MENSCHENRECHTS-BEAUFTRAGTE

Die voestalpine hat die Funktion eines: einer Menschenrechtsbeauftragten eingerichtet. Zusätzlich zum oben genannten Hinweisgeber:innen-System werden die E-Mail-Adressen human-rights@voestalpine.com und menschenrechte@voestalpine.com von dem: der Menschenrechtsbeauftragten eingesehen und einlangende Meldungen zeitnah an die verantwortlichen Stellen zur Überprüfung weitergeleitet. Je nach Vorfall können dies unterschiedliche Stellen wie lokale Geschäftsführungen, lokale Human-Resources-Abteilungen oder betroffene Einkaufsbereiche sein. Auf die Einhaltung der Menschenrechte wird auch im regelmäßig anzuwendenden Risikomanagement-Prozess Bezug genommen.

UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

MENSCHENRECHTE

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

UMWELTSCHUTZ

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

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

Mit der obligatorischen Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen verpflichten sich diese, auf der Grundlage der Europäischen Konvention für Menschenrechte und der UN-Charta die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter:innen und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen.

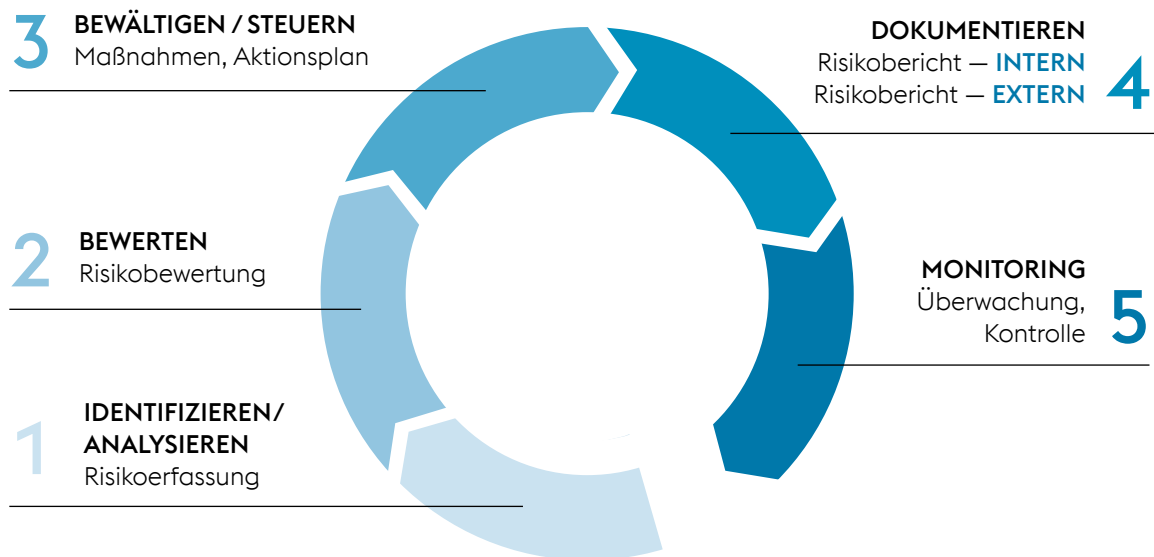
11. RISIKOMANAGEMENT

Aktives Risikomanagement, wie es im voestalpine-Konzern verstanden und seit vielen Jahren angewendet wird, dient der langfristigen Sicherung des Unternehmensbestands als auch der Wertsteigerung und stellt somit einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Das Riskomanagement der voestalpine deckt auch Nachhaltigkeitsrisiken ab.

Durch den einheitlichen Risikomanagementprozess, den alle Konzerneinheiten mehrfach jährlich durchlaufen, und die internen Kontrollsysteme, die ebenfalls integrale Bestandteile der Aufbau- und Ablauforganisation sind, werden wesentliche Risiken systematisch und frühzeitig erfasst, analysiert und bewertet. Maßnahmen zur Risikobewältigung verfolgen unter Berücksichtigung von Risikoappetit und -tragfähigkeit unterschiedliche Strategien (wie „Vermeiden“, „Vermindern“, „Sichern“ sowie Kombinationen daraus und – sofern aus wirtschaftlichen Überlegungen keine weiteren Maßnahmen sinnvoll

erscheinen – „Tragen“ des Risikos). Maßnahmenfestlegung und -umsetzung liegen im Verantwortungsbereich des lokalen Managements.

Das Risikomanagement der voestalpine schließt alle Unternehmensbereiche und Hierarchiestufen ein und erstreckt sich sowohl über die strategische als auch die operative Ebene. Der Risikomanagementprozess läuft in mehreren Schritten ab und ist ähnlich aufgebaut wie in den Guidelines der OECD für multinationale Konzerne empfohlen:





Den operativen Einheiten steht ein voestalpine-spezifischer Risikomanagement-Fragenkatalog im Sinne einer Checkliste zur Verfügung, der die Identifikation möglicher Risiken unterstützt. Der Fragenkatalog umfasst aktuell 13 Kapitel, die beispielsweise strategische Risiken, finanzielle Risiken, Compliance-Risiken, aber auch Risiken in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt und Klimawandel abdecken. Der Risikomanagement-Fragenkatalog wird regelmäßig, aber mindestens einmal pro Jahr, auf seine Aktualität geprüft und gegebenenfalls ergänzt.

Für die Betrachtung der Risiken, die die EU-Taxonomie-Verordnung ausweist, wurden eigene Prozesse analysiert wie auch neue Bewertungen eingeführt (nähere Informationen dazu im Kapitel „Integre Unternehmensführung“).

Risiken im Bereich Menschenrechte

Etwaige Risiken, die aufgrund von Menschenrechtsverletzungen auftreten können, werden explizit im Risikomanagement-Fragenkatalog adressiert. So wird einerseits im Zuge der Marktbeobachtung eine Analyse hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen durch Kund:innen bzw. Lieferant:innen vorgenommen, andererseits wird auf die Einhaltung internationaler Standards wie Arbeitssicherheit, Achtung der Diversität, Schutz der Menschenrechte – insbesondere keine Diskriminierung und keine Kinder- und/oder Zwangsarbeit – im eigenen Unternehmen und bei Geschäftspartner:innen geachtet.

Physische Risiken des Klimawandels

Für Risiken aus Elementarereignissen – etwa Hoch- oder Niederwasser, Schneelast, Trockenheit, Stürme und starke Winde oder Temperaturschwankungen – wurden im voestalpine-Konzern umfassende Vorsorgemaßnahmen getroffen. Dazu zählen unter anderem bauliche Maßnahmen, Brandmelder, Sprinkleranlagen, Hochwasserschutz bzw. Logistikanpassungen bei Niederwasser. Im Zuge von regelmäßigen Übungen, beim Test bestehender Notfallpläne sowie durch Begehungen und „Risk-Surveys“ mit Versicherungsunternehmen werden vorhandene Vorsorgemaßnahmen auf Aktualität bzw. Vollständigkeit geprüft und allenfalls an neue Gegebenheiten angepasst bzw. erweitert. Der bestehende Versicherungsschutz zu Elementarereignissen und anderen Risiken wird gemeinsam mit dem internen Versicherungsunternehmen voestalpine Insurance Services GmbH regelmäßig auf Aktualität geprüft.

Der regelmäßige Austausch mit internen und externen Versicherungsgesellschaften trägt ergänzend zu den intern gesetzten Maßnahmen dazu bei, die Auswirkungen solcher Risiken für das Unternehmen so gering wie möglich zu halten.

Im Bereich der Versorgung mit Rohstoffen (z. B. Zulieferungen per Schiff am Standort Linz) werden etwaige klimabedingte Pegel-Schwankungen und eine sich daraus abzeichnende erschwerte Schiffbarkeit von Flüssen (z. B. der Donau) situativ bei der Anzahl der eingesetzten Schiffe und der Frachtmengen berücksichtigt.

Andere wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken

Risiken aus den Themenbereichen wie Arbeitnehmer:innen-Belange, und Bekämpfung von Korruption werden inklusive deren Auswirkungen auf allen Ebenen berücksichtigt. Nähere Informationen finden sich dazu in den jeweiligen Abschnitten dieses CR Reports.

Risiken aufgrund der Corona-Pandemie

Der Covid-19-Pandemie und deren Auswirkungen wurde auch im abgelaufenen Geschäftsjahr durch das konzernale Krisenmanagement mit Teams auf drei Entscheidungsebenen (Konzern, Divisionen, Gesellschaften) bestmöglich entgegengewirkt. Die Beibehaltung bzw. situative Anpassung der bereits zu Beginn der Pandemie eingeleiteten Vorsorgemaßnahmen (wie z. B. Hygiene- und Schutzmaßnahmen, Teleworking) sowie der ergänzend festgelegten Aktivitäten (wie z. B. regelmäßiger Informationsaustausch mit wesentlichen Kund:innen und Lieferant:innen, an die vorherrschenden Lieferketten angepasste Produktionsaktivitäten, Sicherung der Liquidität) haben auch im abgelaufenen Geschäftsjahr zur bestmöglichen Stabilität der Organisation beigetragen. Aufgrund der globalen Entwicklungen und der sukzessiven Rücknahme der durch Gesetzgeber in den unterschiedlichen Ländern gesetzten Maßnahmen wurde das konzernale Krisenmanagement per Ende Jänner 2023 auf „On Hold“ gesetzt. Entwicklungen zur Pandemie werden weiterhin laufend beobachtet, um im Bedarfsfall das konzernale Krisenmanagement wieder in Kraft zu setzen. Angewandte Notfall- und Krisenpläne sowie festgelegte Maßnahmen wurden regelmäßig bewertet und im Bedarfsfall an neue Erkenntnisse adaptiert bzw. erweitert.

12. FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Thematische Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie im ökologischen Bereich sind die CO₂-Reduktion sowie die Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft. Ziel ist, bis 2050 die Stahlproduktion klimaneutral zu gestalten. Lebenszyklusbetrachtungen, Digitalisierung, nachhaltige Produkte und erweiterte Material- sowie Energiekreisläufe helfen, die Ziele bei der Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft zu erreichen. Dafür ist eine intensive Forschungs- und Entwicklungstätigkeit (F&E) erforderlich.



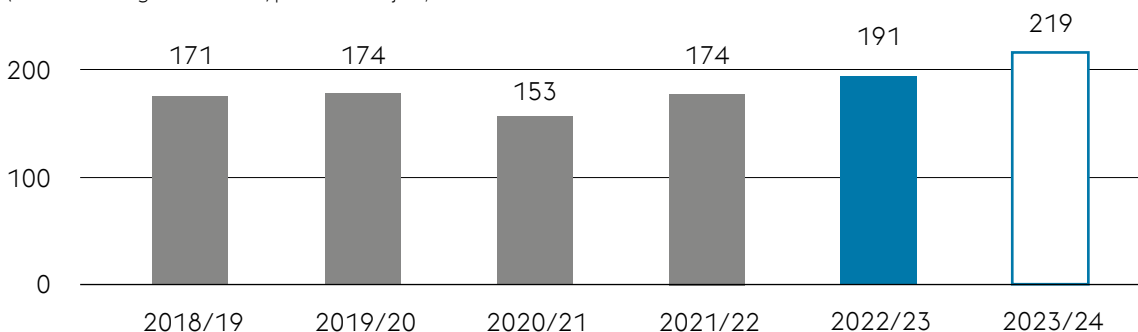
12.1 FORSCHUNGS-AUFWENDUNGEN DES voestalpine-KONZERNS

Die Unternehmensstrategie der voestalpine ist auf Innovations-, Technologie- und Qualitätsführerschaft ausgerichtet, damit kommt der F&E eine zentrale Rolle im Geschäftsmodell zu. Ihre

Bedeutung spiegelt sich auch in der kontinuierlichen Steigerung des F&E-Aufwands sowie dem neuen Rekord-Budget wider.

BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

(ohne F&E-Anlageinvestitionen) pro Geschäftsjahr, in Mio. EUR





12.2 WEG ZUR KLIMANEUTRALEN STAHLERZEUGUNG

Es ist ein wesentliches Ziel der voestalpine-Dekarbonisierungsstrategie, die Entstehung von Kohlendioxid aus technischen Prozessen zu vermeiden. Es wird daher intensiv an neuen Verfahren zur nachhaltigen Stahlerzeugung geforscht. Gemeinsam mit Primetals Technologies wird eine neue Prozessroute für eine klimafreundliche Roheisenproduktion evaluiert, die auf der Hyfor-Technologie basiert. Hyfor ist ein wasserstoffbasiertes Direktreduktionsverfahren für Feinerze, das keine Agglomerationsschritte wie Sintern oder Pelletieren erfordert. An der Pilotanlage am Standort Donawitz wurden seit der Inbetriebnahme Ende 2021 zahlreiche Testkampagnen im Batchbetrieb erfolgreich durchgeführt. Im nächsten Schritt wird nun die Umsetzung einer Pilotanlage für einen kontinuierlichen Betrieb am Standort Linz unter Einbeziehung der bestehenden Wasserstoffelektrolyseanlage vorbereitet.

Eine gänzlich neue Technologie wird im Projekt „SuSteel – Sustainable Steelmaking“ erforscht. Noch im Stadium der Grundlagenforschung wird untersucht, wie Stahl direkt aus Eisenerz mittels Wasserstoffplasma, ohne den Zwischenschritt über Roheisen, erzeugt werden kann. Die

Entwicklungstätigkeiten an der Demonstrationsanlage am Standort Donawitz verlaufen erfolgreich, die prinzipielle Machbarkeit der Technologie wurde gezeigt.

Solange Kohlenstoff noch unverzichtbarer Bestandteil z. B. der Produktion hochwertiger Stähle ist, suchen Forscher:innen auch nach Lösungen, das bei der Herstellung entstehende Kohlendioxid sinnvoll zu verwerten. Daher beteiligt sich voestalpine Stahl am Projekt „Carbon Cycle Economy Demonstration“ der RAG Austria AG, das in Kooperation mit Energieerzeugern und Forschungsinstituten durchgeführt wird. Im Rahmen dieses Projekts soll ein Kohlenstoffkreislauf geschaffen werden, bei dem CO₂ aus verschiedenen Prozessabgasen der Stahlerzeugung gemeinsam mit Wasserstoff, der nachhaltig von der Elektrolyseanlage am Standort Linz erzeugt wurde, in natürliche Unterspeicher gepumpt wird, wo Methanisierung stattfindet. Dieses nachhaltig erzeugte Methan kann bedarfsweise gefördert und wieder in den Prozessen eingesetzt werden. Damit wird Kohlendioxid im Kreislauf geführt und nicht emittiert.

12.3 PROZESSOPTIMIERUNG MITTELS DIGITALISIERUNG

Algorithmen, Roboter, modellbasierte Regelungen und moderne Sensorik in Kombination mit künstlicher Intelligenz werden in den Produktionsanlagen des Konzerns bereits erfolgreich ein- bzw. umgesetzt. Das konsequente Vortreiben der Digitalisierung ermöglicht eine zielgerichtete Erfassung und Auswertung aller re-

levanten Daten und letztendlich vollintegrierte Prozessrouten. Die Prozesse lassen sich damit wesentlich effizienter gestalten: Ausfälle und Stillstände verringern sich, das Bedienpersonal wird unterstützt und die Produktqualität wird dauerhaft auf hohem Niveau gehalten oder sogar gesteigert.

12.4 KREISLAUFWIRTSCHAFT – WESENTLICHES ELEMENT NACHHALTIGER PRODUKTION

Die voestalpine hat ein konzernweites Projekt zum Thema nachhaltige Prozesse gestartet, um vorhandene Potenziale zu finden und zu nutzen. Etwa die Hälfte des Projektvolumens hat Kreislaufwirtschaft im Fokus. In zahlreichen Teilprojekten werden Themen wie z. B. die Aufbereitung

von Stäuben, Schlämmen und Schlacken bearbeitet. Das Ziel ist es, alle Wertstoffe so weit wie technologisch möglich zurückzugewinnen und die Reststoffe einer sinnvollen Wiederverwendung, auch unter Einbeziehung anderer Branchen, zuzuführen.

12.5 F&E FÜR NACHHALTIGE PRODUKTE

Eine breite Palette an innovativen Produkten unterstützt sowohl die voestalpine als auch ihre Kund:innen dabei, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Ein Schwerpunkt von F&E liegt auf Produkten, die zunehmend umweltfreundlich, effektiv, langlebig, sicher und bestens recycelbar sind. So tragen beispielsweise folgende Produkte der voestalpine zu einer nachhaltigen Entwicklung bei:

- >> Hochqualitative, verschleißbeständige Schienen
- >> Intelligente Weichen mit Diagnosesystemen für eine zuverlässige Verfügbarkeit des Bahnfahrweges
- >> Höchstfeste Stähle für den Leichtbau von Autokarosserien
- >> Elektrobänder für hocheffiziente Motoren der Elektromobilität und für Generatoren zur Stromerzeugung
- >> Komponenten für Windräder on- und offshore
- >> Trägerkonstruktionen für Photovoltaik-Module
- >> Turbinen für Pumpspeicherkraftwerke
- >> Nahtlosrohre für den Wasserstofftransport
- >> Hochreine Legierungen als Vormaterial für die Medizintechnik
- >> Leitschienen, Gurtstrafferrohre, hochfeste Profile für Fahrerkabinen und weitere Produkte zur Erhöhung der Sicherheit

13. UMWELT

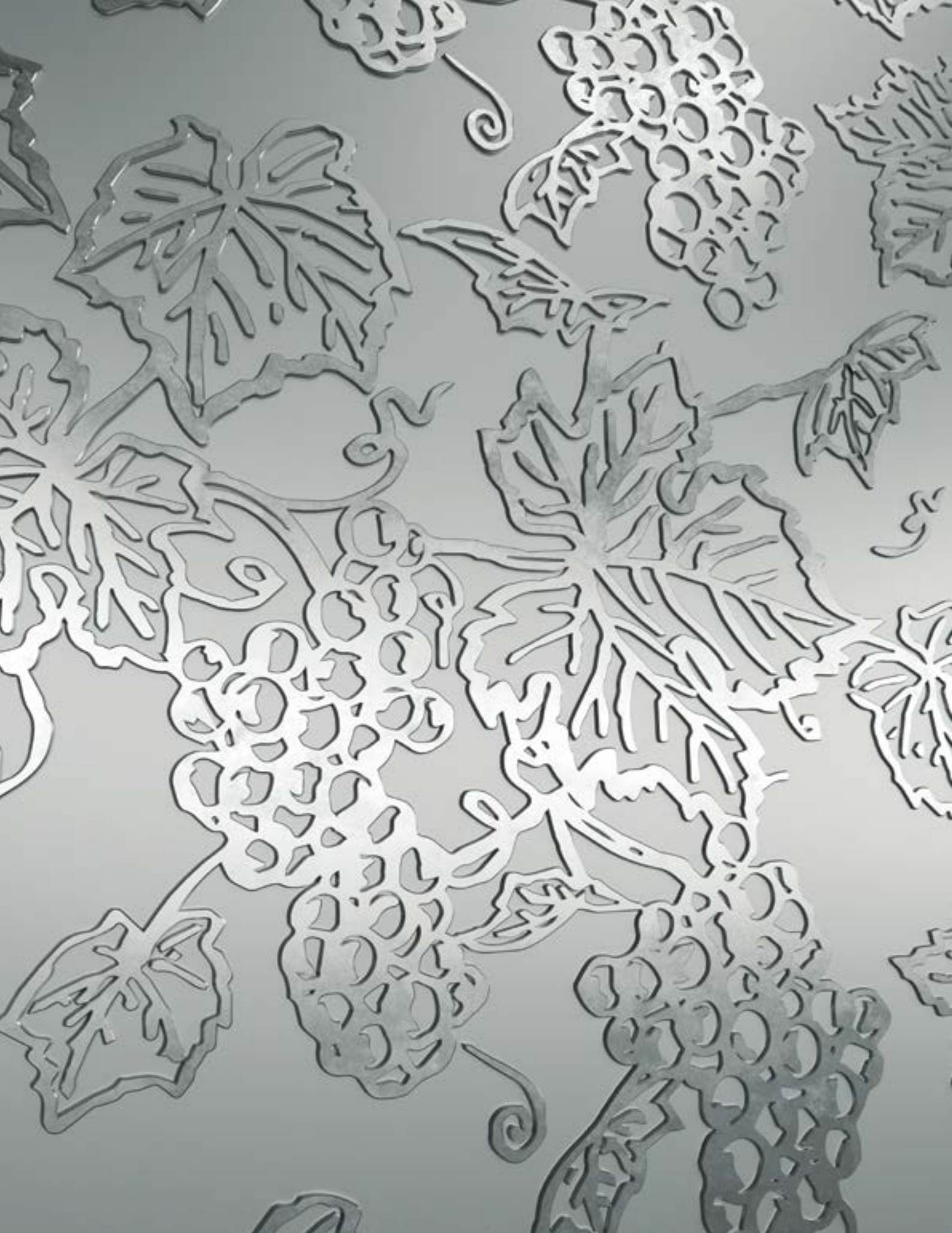
Umweltbewusstes Handeln ist fest in der Unternehmensphilosophie des voestalpine-Konzerns verankert. Ein sparsamer Umgang mit Ressourcen wie Rohstoffen und Energie entlang der gesamten Produktionskette wird dazu ebenso angestrebt wie die Minimierung der Umweltauswirkungen von Prozessen und Produkten.

Um diese Ziele zu erreichen, werden in den Produktionsanlagen der voestalpine die jeweils besten verfügbaren Technologien eingesetzt und die Effizienzsteigerung, Emissionsverringern und Energieeinsparung im Rahmen der bestehenden Stahlerzeugungsprozesse kontinuierlich vorangetrieben. Parallel dazu tragen die intensive Erforschung neuer, umweltfreundlicherer Herstellungsprozesse und nicht zuletzt die Weiterentwicklung von Werkstoffen und Produkten ebenfalls wesentlich zur Verbesserung der Umweltbilanz bei.

Unterstützt werden all diese Aktivitäten durch transparente und effiziente Umweltmanagementsysteme, die im voestalpine-Konzern schon beinahe flächendeckend implementiert sind.

An allen Produktionsstandorten bekennt sich die voestalpine zu folgenden Grundsätzen:

- >> Ganzheitliche Verantwortung für Produkte
- >> Optimierung der Produktionsverfahren
- >> Etablierung von Umweltmanagementsystemen
- >> Einbindung der Mitarbeiter:innen und umweltbewusstes Verhalten
- >> Offener und sachlicher Dialog



Umweltschutz ist ein wesentliches Element der Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine. Folgende Leitsätze sind darin festgeschrieben:

Emissionen in Luft, Boden und Wasser: Minimierung mit besten verfügbaren Technologien

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten bestehender Herstellverfahren nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktionsanlagen nach wirtschaftlich vertretbarer Anwendung der jeweils besten verfügbaren Technologien und entwickeln darüber hinaus neue Ansätze, um umweltrelevante Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser so weit wie möglich zu minimieren.

Kreislaufwirtschaft und Life Cycle Assessment

Wir unterstützen die ganzheitliche, umfassende und integrierte Betrachtung und Bewertung von Werkstoffen (Lebenszyklusbetrachtung oder Life Cycle Assessment) sowie aller Prozess- und Wertschöpfungsketten im Rahmen der Kreislaufwirtschaft.

Energie- und Klimapolitik: Bekenntnis zur Net-Zero-Produktion

Wir bekennen uns zur Erreichung der Netto-Null-Emissionen in der Produktion vor allem durch umfangreiche Forschung und Entwicklung neuer Technologien in sektorübergreifenden Kooperationen und Projekten. Wir unterstützen die Transformation zu einer weitgehend fossilfreien Gesellschaft auch durch unsere innovativen Produkte, die etwa in der E-Mobilität, der Bahninfrastruktur und in der erneuerbaren Energieerzeugung Verwendung finden. Zudem führen wir einen offenen und konstruktiven Dialog mit Stakeholder:innen, etwa mit politischen Entscheidungsträger:innen, Interessenvertretungen, der Zivilgesellschaft sowie mit Wissenschaft und Umweltschutzorganisationen.



13.1 UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Das Umweltdatenmanagement der voestalpine umfasst rund 120 Produktionsgesellschaften bzw. -standorte weltweit. Es beinhaltet alle Stahl produzierenden und verarbeitenden – und somit sämtliche energie- und emissionsintensiven – Geschäftsbereiche, die hinsichtlich der Umweltauswirkungen relevant sind.

Der Konzern erfasst periodisch rund 150 Kennzahlen, etwa zu Luftemissionen, Energie- und Materialeffizienz, Wasser-, Abfall- und Kreislaufwirtschaft sowie zu umweltrelevanten Investitionen und Aufwendungen. Diese werden zur externen Berichterlegung und Erfüllung von Meldepflichten verwendet und insbesondere auch

für die ökologische Bewertung von Prozessen, Produkten und Werkstoffen herangezogen. Die im Umweltdatenmanagement erhobenen Werte bilden zudem die Basis für das strategische Planen und operative Umsetzen von Umweltschutzmaßnahmen.

Der voestalpine-Konzern hat Managementsysteme weltweit breitflächig implementiert. 76 % der Produktionsstandorte, die 96 % des gesamten Produktionsvolumens abbilden, verfügen über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder EMAS. 28 % der Gesellschaften unterliegen dem zertifizierten Energiemanagement nach ISO 50001.

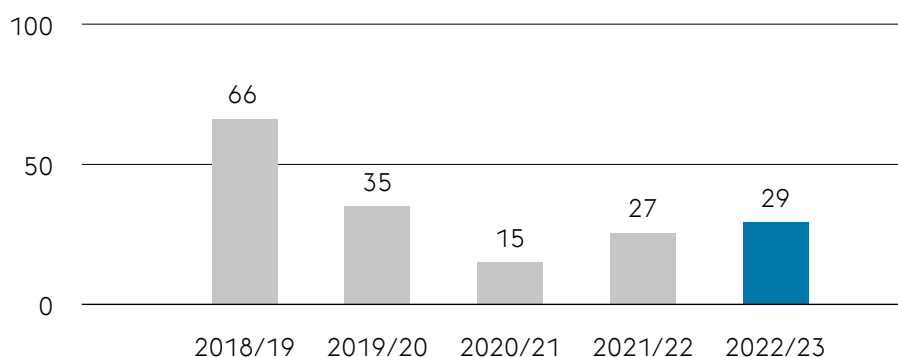
13.2 UMWELTINVESTITIONEN

Die Investitionen in umweltrelevante Anlagen lagen 2022/23 mit 28,9 Mio. EUR etwas über dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres (26,7 Mio. EUR). Sie flossen überwiegend

in den Ausbau erneuerbarer Eigenenergieerzeugung, in die Steigerung der Energieeffizienz sowie in die weitere Verringerung von Emissionen.

UMWELTINVESTITIONEN

in Mio. EUR



Bereits im Geschäftsjahr 2021/22 hat die voestalpine konzernweit eine Ausbauoffensive für erneuerbare Eigenenergieerzeugung gestartet. Zum einen werden dort, wo es technisch möglich ist, auf Gebäudedächern und Freiflächen PV-Anlagen errichtet. Zum anderen wird in Wind- und Wasserkrafterzeugung investiert. Zusätzlich wird an europäischen Standorten die Errichtung von E-Ladestationen weiter forciert.

Neben dem starken Ausbau regenerativer Eigenenergieerzeugung steht weiterhin die Einsparung von Energie im Mittelpunkt divisionaler Umweltprojekte. In der High Performance Metals Division werden laufend Projekte zur Verbesserung

der Energieeffizienz umgesetzt. Wie in anderen Konzerndivisionen wurden zudem Maßnahmen implementiert, um den Einsatz fossiler Energieträger zu verringern. So wurden in Schweden 30 % des gesamten Erdgasverbrauchs durch den Einsatz von Biogas substituiert und Anlagen wie etwa Öfen von Erdgas auf Strom umgestellt. Damit verfolgt die voestalpine an ihrem schwedischen Standort das ambitionierte Ziel, die CO₂-Emissionen bis 2027/28 um 80 % zu verringern, konsequent weiter. Auch die brasilianische Divisionsgesellschaft hat im abgelaufenen Geschäftsjahr wichtige Energieeffizienzmaßnahmen im Schmelz- und Schmiedebereich sowie beim Elektroofen umgesetzt.

Naturgemäß schwieriger ist das Heben noch vorhandener Energieeinsparungspotenziale an den „konventionell“ Rohstahl produzierenden Standorten. Am österreichischen Standort Donawitz (Metal Engineering Division) wurde die Wärmerückgewinnung verbessert, was zu einer Energieeinsparung von 1.700 MWh pro Jahr führt. Weitere 2.000 MWh jährliche Einsparung kommen seit der Einsatzoptimierung von Abwärme im eigenen Hüttenkraftwerk durch den verbesserten Wirkungsgrad hinzu. Darüber hinaus wurde mit einer Vielzahl von Maßnahmen die erneuerbare Eigenstromerzeugung am Standort deutlich erhöht. So wurde auf einer externen Deponie eine PV-Anlage mit einer Leistung von 1,36 MWp errichtet, die seit Oktober 2022 per Direktleitung grünen Strom in das Werknetz einspeist. Die 2.520 Module sollen künftig mithilfe von zehn Wechselrichtern jährlich rund 1,5 Mio. kWh Sonnenstrom für die am Standort Donawitz tätigen Produktions- und Verarbeitungsgesellschaften liefern.

Weiters wurde auf dem Hallendach des Nahtlosrohrwalzwerks der Metal Engineering Division in Kindberg, Österreich, eine PV-Anlage mit einer installierten Gesamtleistung von 8 MWp errichtet, weitere Anlagen auf anderen Betriebsgebäuden sind in Planung. Zudem wurden, wie auch in anderen Divisionen, betriebliche bzw. prozesstechnische Maßnahmen für den Ersatz von Erdgas durch Strom gesetzt.

In der Metal Forming Division wurden an unterschiedlichen Standorten, insbesondere in Österreich, Deutschland und den Niederlanden, PV-Anlagen errichtet. Dabei kamen vielfach Aufständerungen („iFIX“) aus Eigenproduktion zum Einsatz.

Neben den im Kapitel „Klimaschutz“ dargestellten Vorarbeiten für greentec steel standen in der Steel Division die Bereiche Energieeffizienz, Eigenerzeugung erneuerbarer Energien durch den Ausbau von Photovoltaikanlagen sowie Erhöhung des E-Mobilitätsanteils – sowohl im werkseigenen Verkehr als auch bei Ladeinfrastruktur für voestalpine-Beschäftigte – im Mittelpunkt.

Ein wesentlicher Schwerpunkt lag auf dem weiteren Ausbau des CO₂-reduzierten Produktportfolios. Bereits seit 2021 bietet die voestalpine alle Flachstahl- und Grobblechprodukte, die am Standort Linz produziert werden, auch in einer greentec steel Edition an. Durch Optimierungsmaßnahmen in der Prozessführung, etwa bei Schrotteinsatz und Reduktionsmitteln, und den Einsatz erneuerbaren Stroms weisen diese Produkte einen um rund 10 % geringeren CO₂-Fußabdruck auf. Neben der Automobilindustrie wird so erzeugter Stahl u. a. bereits auch bei Kund:innen im Fassadenbau, in der Gebäudetechnik, im Kranbau oder in der Heizungs- und Wärmepumpenindustrie eingesetzt.

Im Geschäftsjahr 2022/23 wurde schließlich das 2012 begonnene Projekt „Altlast O76 – Kokerei Linz“ erfolgreich abgeschlossen. Es stellt das bisher größte Altlastensanierungsprojekt Österreichs dar.

13.3 UMWELTAUFWENDUNGEN

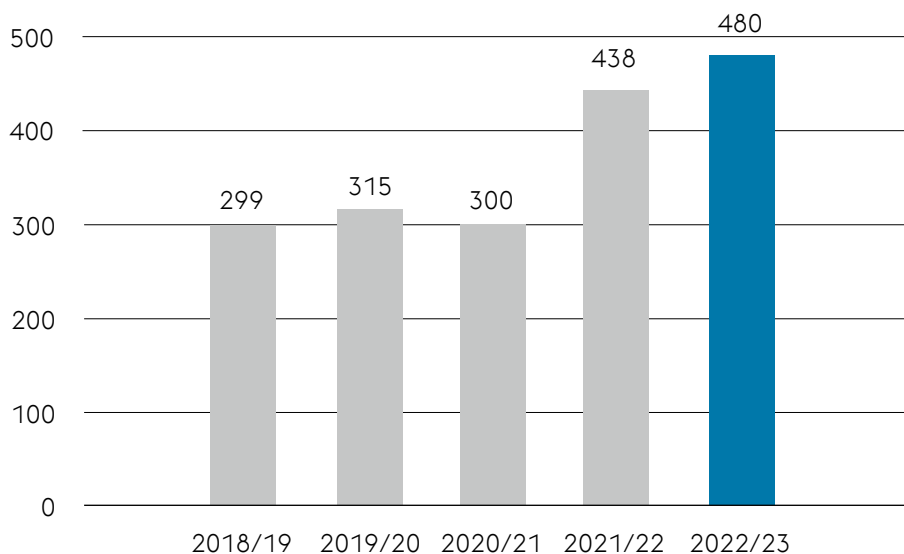
Die Umweltaufwendungen des voestalpine-Konzerns haben im Geschäftsjahr 2022/23 einen neuen Rekordwert erreicht. Sie stiegen um 9,7 % auf 479,9 Mio. EUR. Im Zeitraum der vergangenen 10 Jahre summieren sich die Umweltaufwendungen der voestalpine damit bereits auf 3 Mrd. EUR.

Im aktuellen Berichtszeitraum flossen die Aufwendungen in folgende Schwerpunktbereiche:

- >> 69 % in Luftreinhaltung einschließlich EU-Emissionshandelszertifikaten (siehe auch Kapitel „Klimaschutz“)
- >> 17 % in Abfallrecycling, -verwertung und -entsorgung
- >> 13 % in Gewässerschutz
- >> 1 % Lärmschutz und Sonstige

UMWELTAUFWENDUNGEN

in Mio. EUR



13.4 LUFTEMISSIONEN

Die konventionelle Roheisen- und Stahlerzeugung emittiert rein prozess- und rohstoffbedingt Luftschadstoffe wie Kohlendioxid (CO₂), aber auch Schwefeldioxid (SO₂) und Stickoxide (NO_x).

Die voestalpine hält die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte gesichert ein. Die Überprüfung der Parameter und die Erhebung der Jahresfrachten erfolgen über kontinuierliche Messungen, periodische Untersuchungen und Stoffflussanalysen. Neben laufenden Verfahrens-optimierungen („Process Integrated Measures“) werden dem Stand der Technik entsprechende Nachsorgeeinrichtungen („End of Pipe Measures“) betrieben, um noch verbleibende Emissionen zu verringern.

Durch umfangreiche Umweltschutzmaßnahmen und prozesstechnische Innovationen konnte der voestalpine-Konzern das Emissionsniveau in den vergangenen Jahrzehnten signifikant reduzieren. Die verbleibenden Luftemissionen entsprechen dem mit den bestehenden Technologien der Stahlerzeugung erreichbaren Minimum.

13.4.1 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) der rund 120 Produktionsstandorte des voestalpine-Konzerns reduzierten sich 2022 von 14,5 auf 12,7 Mio. t CO₂-Äquivalente. Dieser Rückgang ist einerseits auf die Veräußerung der voestalpine Texas LLC, bisher ein wesentlicher THG-Emittent, und andererseits auf einen Produktionsrückgang zurückzuführen.

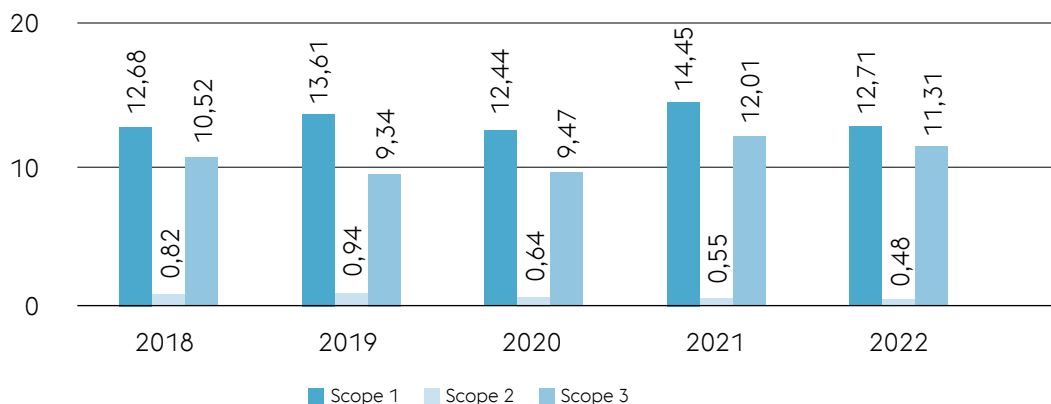
Der Großteil der direkten Treibhausgasemissionen fällt dabei in Österreich an den Standorten Linz (8,9 Mio. t) und Donawitz (2,9 Mio. t) an, wo über die Hochofenroute Rohstahl produziert wird.

Zusätzlich zu den direkten Emissionen (Scope 1) wurden auch die indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2 und Scope 3) erhoben und gemäß der Methodik „EF 3.0 Climate Change total“ ausgewertet. Für die Berechnung in-

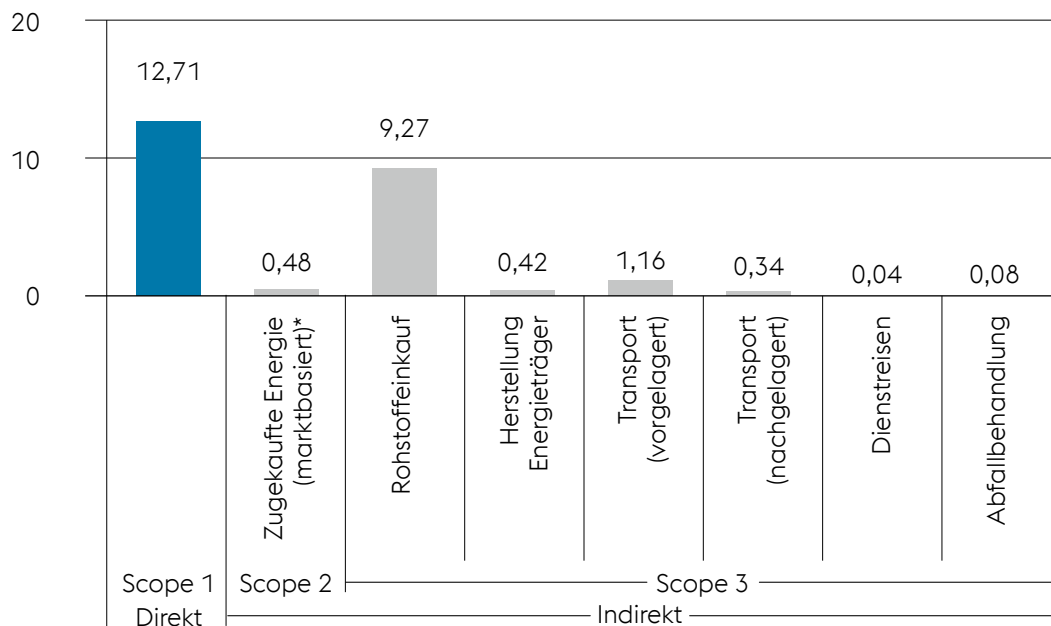
direkter Treibhausgasemissionen greift die voestalpine nur auf geprüfte Datensätze und Emissionsfaktoren bekannter Quellen (sphaera GaBi TS®) und Primärdaten von Lieferant:innen zurück. Neben Kohlenstoffdioxid sind in den direkten und indirekten Emissionsdaten auch die Treibhausgase Methan und Lachgas enthalten.

Der Betrachtungsraum in der Treibhausgasbilanzierung soll zukünftig dahingehend erweitert werden, dass auch jene voestalpine-Gesellschaften, die primär in der Weiterverarbeitung von Materialien tätig sind und einen signifikanten Einfluss auf die Scope-3-Emissionen ausüben, berücksichtigt werden. Dazu wurden in diesem Berichtszeitraum bereits erste Analysen durchgeführt. Die Quantifizierung und systematische Auswertung ist für den nächsten Berichtszeitraum vorgesehen.

SCOPE-1/2/3-EMISSIONSVERLAUF

in Mio. t CO₂e

DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN 2022

in Mio. t CO₂e

* Scope 2 marktbasiert: 0,48 Mio. t CO₂e
 Scope 2 standortbasiert: 0,65 Mio. t CO₂e

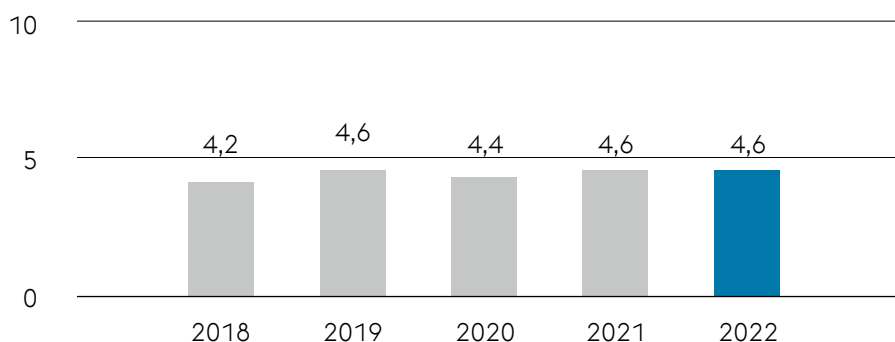
13.4.2 SO₂-EMISSIONEN

Schwefel wird über den Rohstoffeinsatz – vor allem über Kohle und Koks – in den Produktionsprozess eingebracht. In weiteren Verarbeitungsschritten und in der thermischen Verwertung von Kuppelgasprodukten (Kokereigas und Gichtgas) entsteht daraus Schwefeldioxid.

Die spezifischen SO₂-Emissionen lagen im Kalenderjahr 2022 mit 0,54 kg je Tonne Produkt über dem Vorjahreswert von 0,44 kg. Grund für die spezifische Erhöhung ist die Änderung des Produktionsvolumens durch den Wegfall der voestalpine Texas LLC. Die absoluten SO₂-Emissionen blieben konstant bei 4,6 kt.

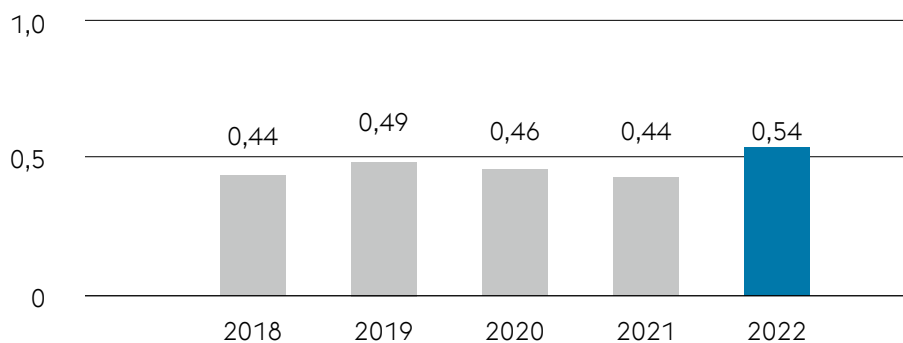
SO₂-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE SO₂-EMISSIONEN

kg/t Produkt



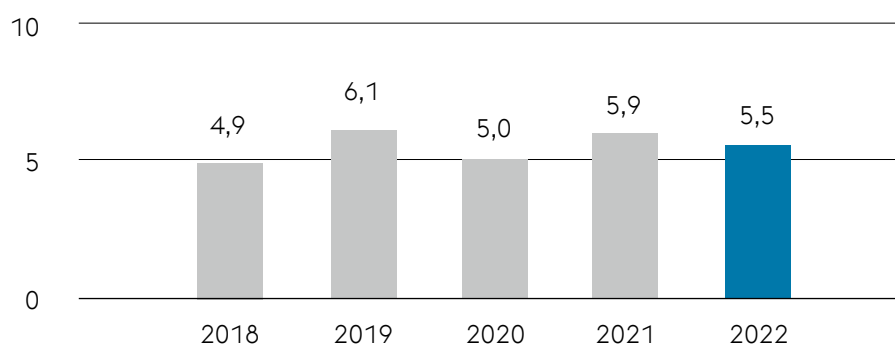
13.4.3 NO_x-EMISSIONEN

Stickstoffoxide entstehen im Betrieb der Industrieöfen sowie bei thermischer Verwertung von Kuppelgasen.

Die absoluten NO_x-Emissionen der voestalpine reduzierten sich 2022 von 5,9 kt auf 5,5 kt. Die spezifischen NO_x-Emissionen je Tonne Produkt lagen bei 0,64 kg (Vorjahr: 0,55 kg).

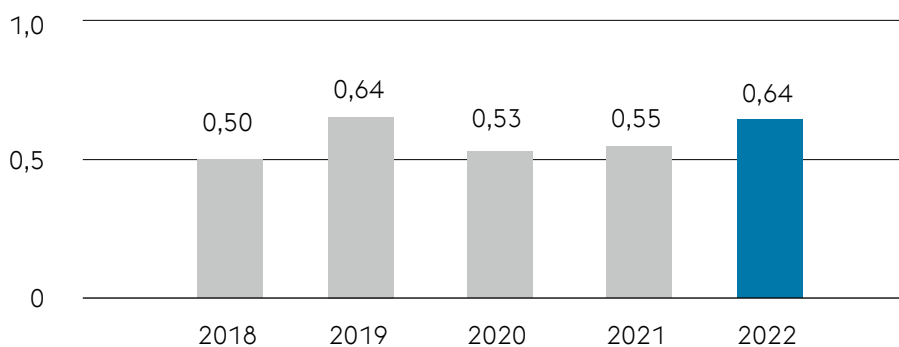
NO_x-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE NO_x-EMISSIONEN

kg/t Produkt



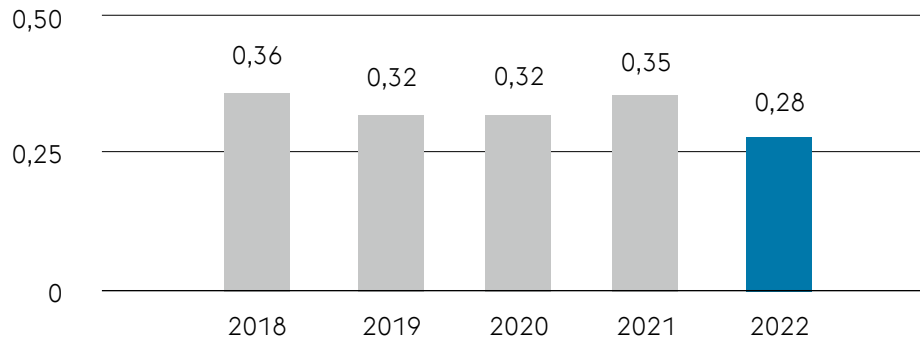
13.4.4 GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

Staubhaltige Abluft und Abgase, die in der Produktion anfallen, werden mit Verfahren und Vorrichtungen, die dem Stand der Technik entsprechen, gefasst und Entstaubungseinrichtungen zugeführt.

Die gefassten Staubemissionen sanken 2022 absolut auf 0,28 kt. Spezifisch betrachtet blieb der Wert konstant auf 33 g je Tonne Produkt und damit auf niedrigem Niveau.

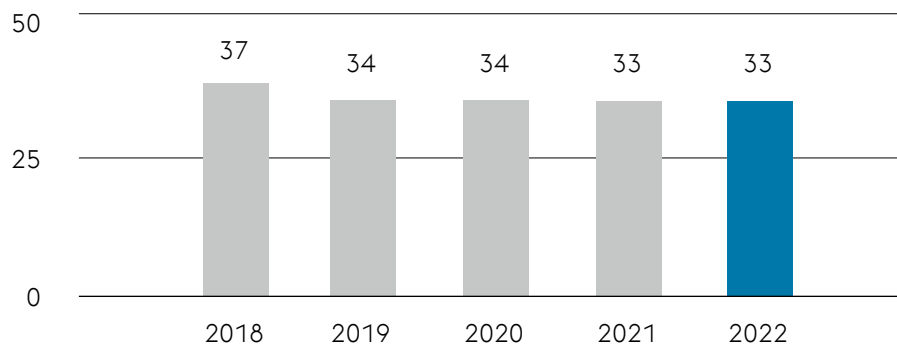
GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g/t Produkt



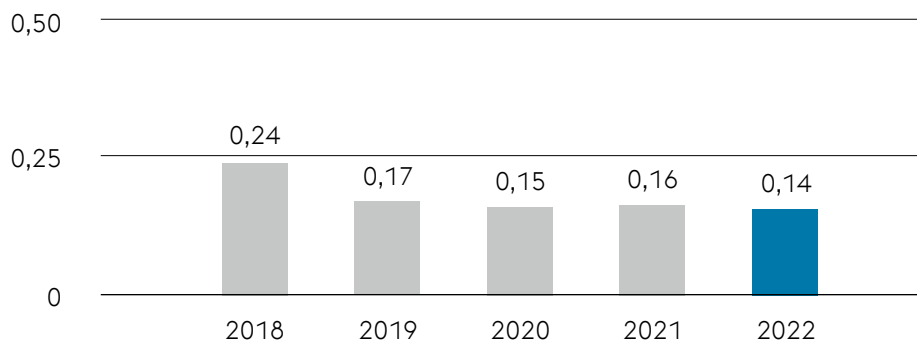
13.4.5 ORGANISCHE LUFTSCHADSTOFFE

Organische Luftschadstoffe (Volatile Organic Compounds, VOC) entstehen hauptsächlich in den thermischen Prozessstufen der Rohstahlerzeugung sowie in den jeweiligen Verbrennungsprozessen.

Die voestalpine hat in den vergangenen Jahren einige technisch aufwendige Anlagen zur Reduktion der VOC-Emissionen in Betrieb genommen. Dadurch konnte ein deutlicher Rückgang bei der Freisetzung von organischen Luftschadstoffen erreicht werden. Im Jahr 2022 lagen die VOC-Emissionen absolut bei 0,14 kt (2021: 0,16 kt) und spezifisch bei 17 g (2021: 15 g) je Tonne Produkt.

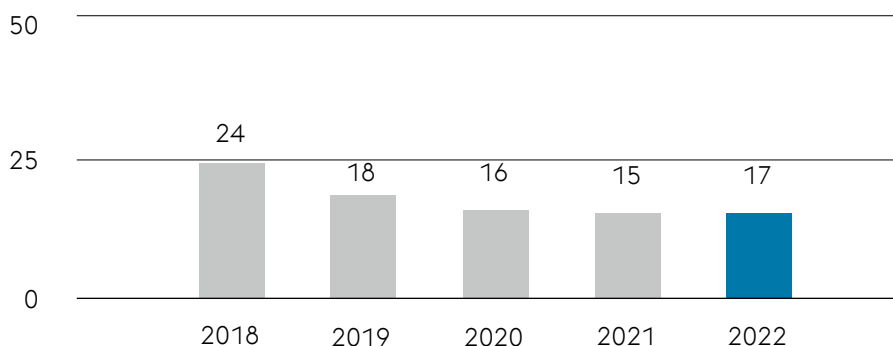
VOC-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g/t Produkt



13.5 WASSERWIRTSCHAFT

Wasser dient zur Kühlung der Aggregate und zur Erzeugung von energetisch genutztem Dampf und stellt damit ein wichtiges Betriebs- und Hilfsmittel im gesamten Produktions- und Verarbeitungsprozess dar.

Durch Kreislaufsysteme und Mehrfachnutzung des Prozesswassers wird in der voestalpine mit Wasserressourcen so sparsam wie möglich umgegangen. Die Bewertung von Wasserkreislaufsystemen erfolgt entsprechend der Norm ISO 14046 im Sinne des „Life Cycle Assessments“ ganzheitlich über sämtliche Produktionsschritte und -standorte.

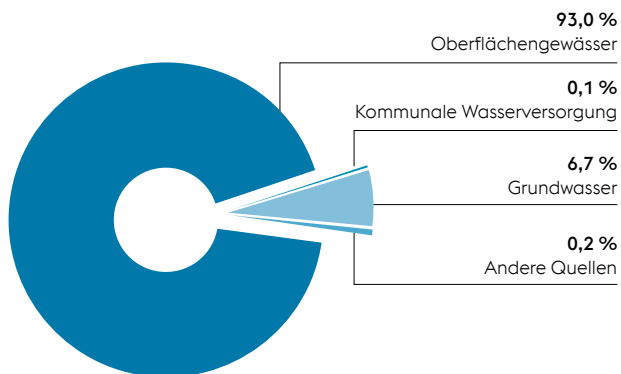
Von 2021 auf 2022 stieg die Wassernutzungs- menge von 722 Mio. m³ auf 741 Mio. m³. Der überwiegende Anteil (93 %) wurde für Kühl- zwecke aus Oberflächengewässern entnommen und in gleicher Qualität wieder rückgeführt.

Mehr als 95 % der Kühl- und Abwasserströme der voestalpine-Gesellschaften werden einem quantitativen und qualitativen Parametermoni- toring unterzogen. Diese periodische und kon- tinuierliche Überwachung sichert die Einhal- tung der national und regional vorgegebenen Standards.

Der direkte Nettofrischwasserverbrauch redu- zierte sich von 14,0 Mio. m³ auf 11,4 Mio. m³, das entspricht unverändert 1,32 m³ je Tonne Pro- dukt. Der indirekte Verbrauch von 43,6 Mio. m³ (2021: 53,4 Mio. m³) absolut bzw. unverändert 5,03 m³ je Tonne Produkt entfiel vor allem auf die Vorkette der Stahlerzeugung.

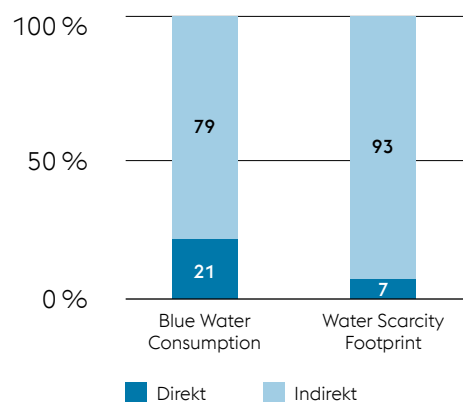
Die Wassernutzung der voestalpine in den Pro- duktions- und Verarbeitungsprozessen hat nur geringe Auswirkungen auf lokale Wassersysteme und führt zu keiner Verschärfung der Situation in Regionen mit bereits bestehender Wasserar- mut. Zu diesem Schluss kam eine extern verifi- zierte Studie zur Berechnung des „Water Scarci- ty Footprints“, bei der die Produktionstätigkeiten über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg (Cradle to Gate) betrachtet wurden. Zur Berechnung der „Blue Water Consumption“ (Nettover- brauch von Frischwasser) bzw. des „Water Scar- city Footprints“ (Wasserknappheits-Fußabdruck) der einzelnen Produktionsstandorte wird der Beitrag zur Wasserarmut in der jeweiligen Regi- on detailliert untersucht, wobei auch die lokalen hydrogeologischen Eigenschaften berücksich- tigt werden.

WASSERENTNAHME 2022



WATER FOOTPRINT 2022

in %



13.6 ABFALL- UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Stahl gilt aufgrund seiner Langlebigkeit und leichten Reparierbarkeit sowie der Möglichkeit, ihn als Schrott immer wieder zu neuen Stahlprodukten zu verarbeiten, als permanentes Material („permanent material“). Als solches kann Stahl schon heute einen wichtigen Beitrag zur in der EU bis 2050 angestrebten Kreislaufwirtschaft leisten.

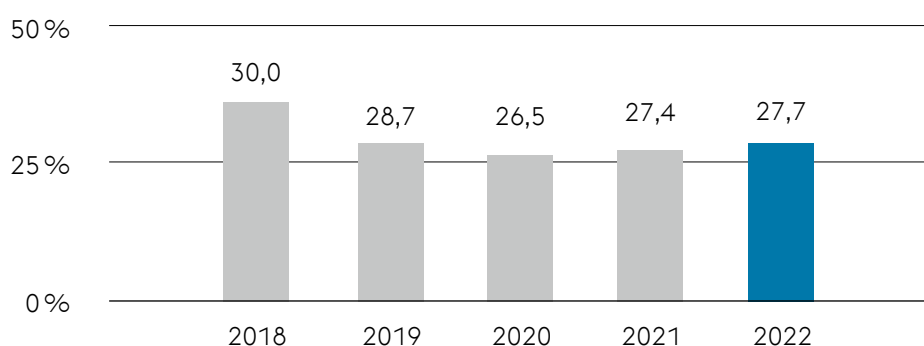
Um die Wirtschaft vom Ressourcenverbrauch zu entkoppeln, gilt es die Lebensdauer der Erzeugnisse zu erhöhen und sie am Ende der Nutzenphase einer erneuten Verwendung oder Verwertung zuzuführen. Die voestalpine stellt sich dieser Herausforderung. So bilden Eigen- und Fremdschrott eine wesentliche Rohstoffbasis für den Konzern, sowohl für die herkömmliche Technologie, in der Schrott in Linz und Donawitz vor allem im Stahlwerk eingesetzt wird, als auch für die an diesen Standorten angestrebte Umstellung auf Elektroöfen (siehe auch Kapitel „Klimaschutz“).

Daneben wird Schrott zur Herstellung spezieller Edelstahlqualitäten in den Elektroöfen der High Performance Metals Division eingesetzt.

Insgesamt lag die Recyclingrate gemessen am Produktoutput 2022 bei 27,7 % (2021: 27,4 %). Der Wert bezieht sich auf den Eisenanteil im Produkt, der aus Sekundärrohstoffen, wie z. B. Eisenschrott, stammt.

RECYCLINGRATE

in % des Produktoutputs



Die voestalpine setzt zahlreiche Maßnahmen, um die interne Kreislaufwirtschaft sowie die externe Verwertung von Reststoffen und Abfällen aus den Produktionsanlagen und nachgeschalteten Aggregaten zu fördern. Zum einen wird die Prozessführung in den integrierten Hüttenwerken laufend verbessert. Zum anderen werden intern und extern anfallende Produkte, Reststoffe und Abfälle wie Schrott oder Altkunststoffe in den Produktionsanlagen (wieder)verwertet.

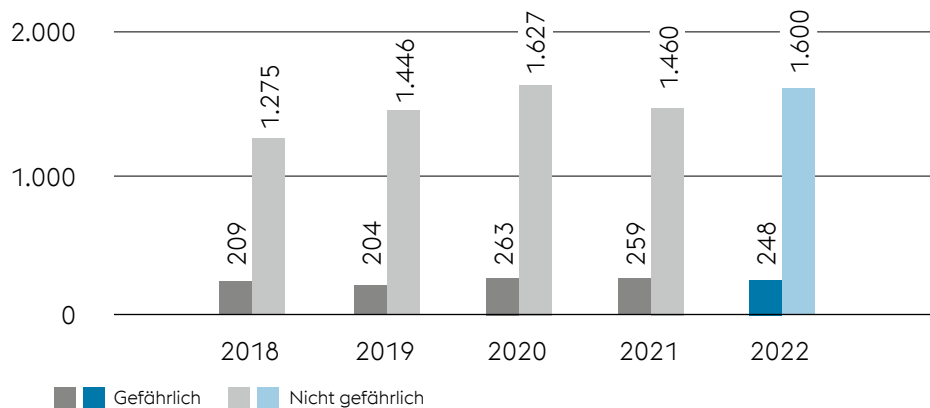
Nebenprodukte wie Stahlwerksstäube oder Schlacken kommen in der Zinkindustrie oder der Zementherstellung zum Einsatz.

Bei der Übergabe von Abfällen an Dritte wird mittels Vereinbarungen die fachgerechte und nach dem Stand der Technik konforme Weiterverarbeitung sichergestellt. Die Überwachung und Bilanzierung der Abfallströme erfolgen dabei gemäß den gesetzlichen Vorgaben und auf elektronischer Basis.

2022 lag die spezifische Menge an gefährlichen Abfällen bei 29 kg pro Tonne Produkt (2021: 24 kg/t) und jene an nicht gefährlichen Abfällen bei 184 kg pro Tonne Produkt (2021: 138 kg/t). Der Anstieg ist auf ein vermehrtes Abfallaufkommen bei Umbau- und Abbrucharbeiten zurückzuführen.

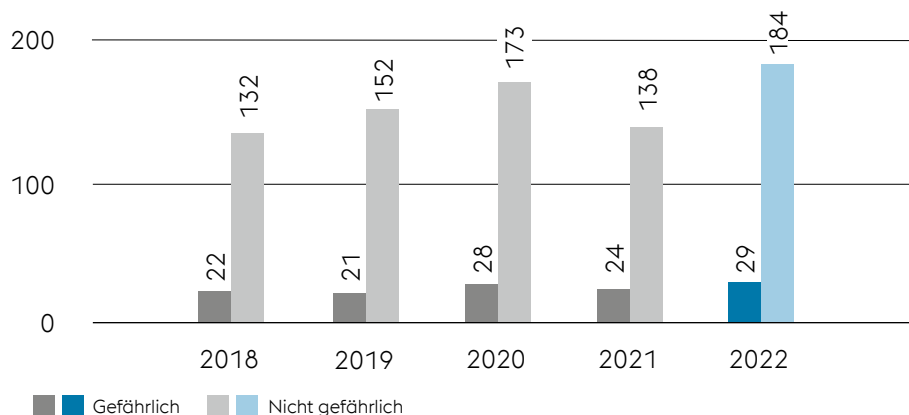
MENGE AN ABFÄLLEN

kt



SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg/t Produkt

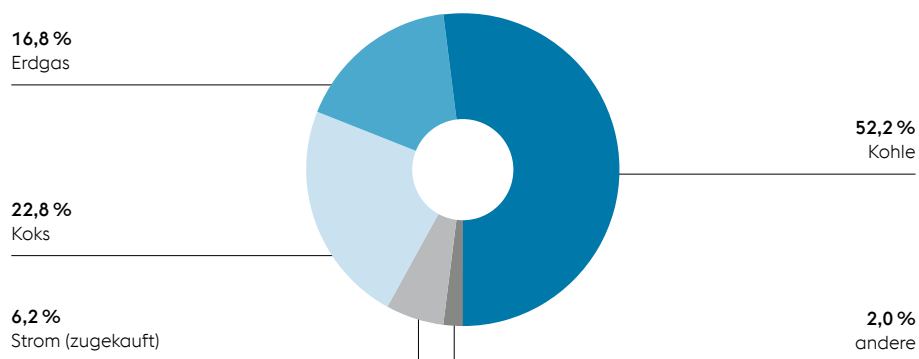


13.7 ENERGIE

Wie bereits in vergangenen Berichten ausführlich dargestellt wurde, liegt der gegenwärtig noch vorherrschenden Hochofenroute ein fossiler Energie- und Rohstoffmix zugrunde. Die Energie wird zu einem großen Teil umgewandelt: So erzeugt die voestalpine in werkseigenen Kraftwerken aus Prozessgasen Strom, der im Produktionsprozess und in nachgelagerten Verarbeitungsschritten verwendet wird. Dadurch kann der Konzern einen großen Teil seines Strombedarfs aus Eigenerzeugung decken.

Lediglich 6,2 % des Gesamtenergieverbrauchs werden derzeit vom externen Stromnetz bezogen. Der Rest wird durch Umwandlung von Kohle (52,2 %), mit daraus hergestelltem Koks (22,8 %) und Erdgas (16,8 %) gedeckt.

ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2022

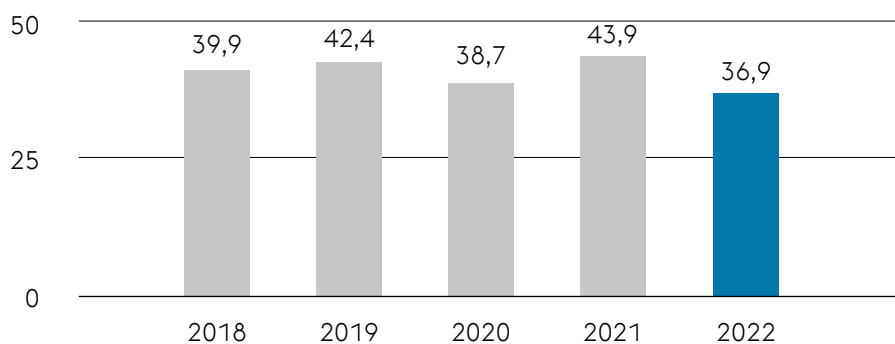


Der Gesamtenergieverbrauch des voestalpine-Konzerns reduzierte sich 2022 von 43,9 TWh auf 36,9 TWh. Die Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs ist auf einen teilweisen Produktionsrückgang, die vorherrschende Energiekrise, aber auch auf die Veräußerung der voestalpine Texas LLC zurückzuführen.

In der spezifischen Betrachtung blieb der Energieverbrauch auf ähnlichem Niveau wie 2021, nämlich bei 4,3 MWh pro Tonne Produkt. Die größten Verbraucher waren auch 2022 die Stahlproduktionsstandorte in Linz (25,2 TWh) und Donawitz (6,3 TWh).

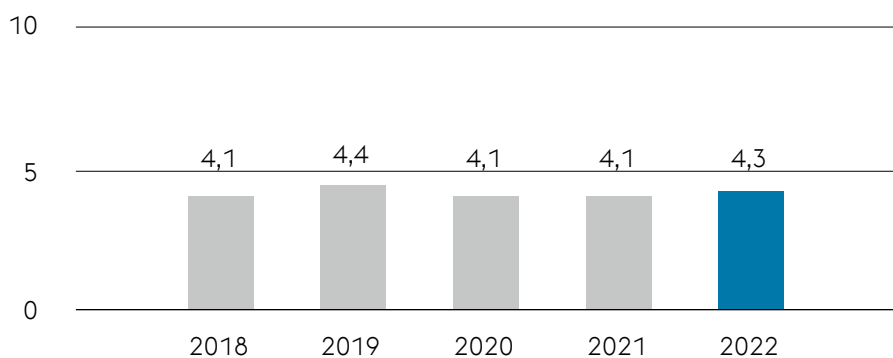
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh



SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh/t Produkt





14. MITARBEITER:INNEN

Unser Erfolg als Stahl- und Technologiekonzern beruht auf den besonderen Kompetenzen und der hohen Motivation unserer Mitarbeiter:innen. Die voestalpine legt daher großen Wert auf eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Vielfalt und Individualität der Mitarbeiter:innen und auf deren Qualifikation, was sich auch in den Leitsätzen der Nachhaltigkeitsstrategie widerspiegelt.

Unternehmenskultur

Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fordern und fördern. Die voestalpine-Kultur wird als Zeichen einer konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

Diversity

Wir schätzen die Individualität aller unserer Mitarbeiter:innen und ihrer Fähigkeiten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer eventuellen Beeinträchtigung, und schaffen die Voraussetzungen für Chancengleichheit, gesunderhaltungendes und lebensphasenorientiertes Arbeiten.

Aus- und Weiterbildung

voestalpine-Mitarbeiter:innen werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch erweitert. Darüber hinaus sehen wir die Ausbildung von jungen Menschen genauso wie lebenslanges Lernen als nachhaltig erfolgsbestimmenden Faktor für das Unternehmen.



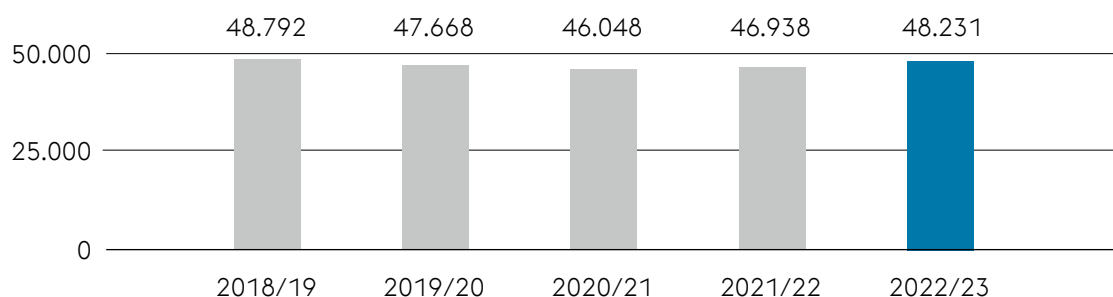
14.1 MITARBEITER:INNEN-STRUKTUR

Zum Bilanzstichtag 31. März 2023 waren im voestalpine-Konzern weltweit 48.231 Mitarbeiter:innen (Headcounts) beschäftigt. Mit 1.402

Lehrlingen und 3.253 Leasing-Mitarbeiter:innen ergibt sich die Summe von 51.202 Beschäftigten auf Basis FTEs (Full Time Equivalents).

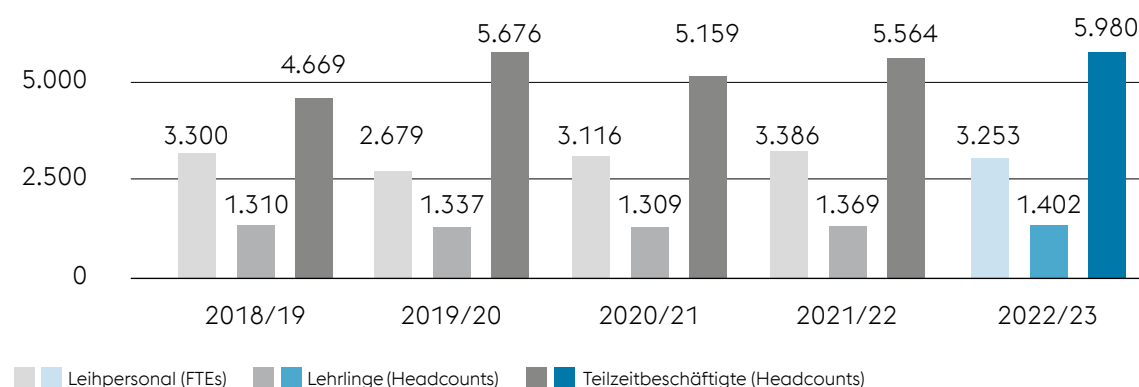
ENTWICKLUNG DER MITARBEITER:INNEN-ZAHL

Personal (ohne Lehrlinge und Leasing-Mitarbeiter:innen, Headcounts), zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER MITARBEITER:INNEN NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

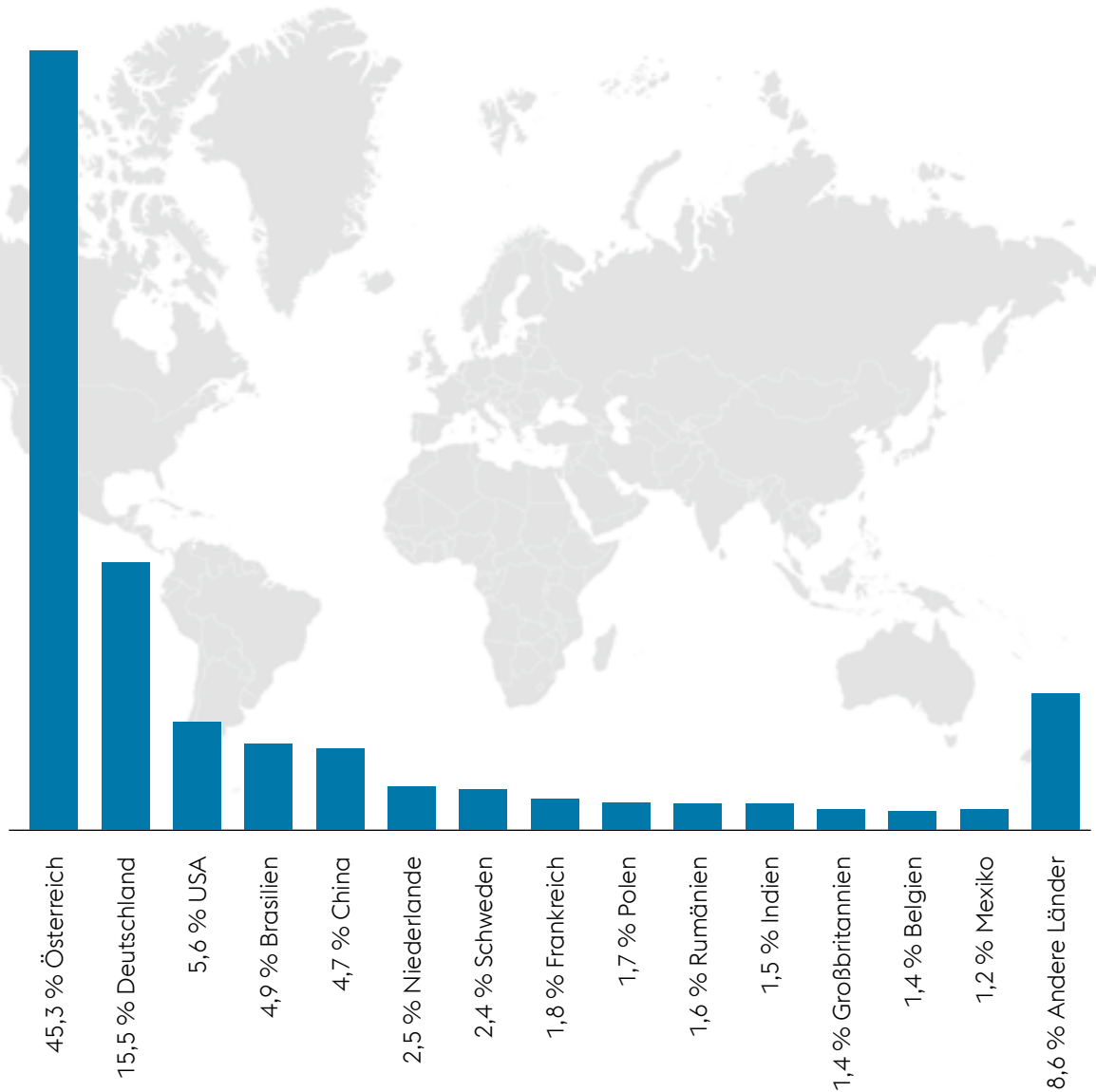
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter:innen



14.1.1 BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN

Die voestalpine ist in 50 Ländern auf 5 Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. 45,3 % der Mitar-

beiter:innen (auf Basis FTEs) sind in Österreich beschäftigt, 54,7 % arbeiten an Standorten außerhalb Österreichs.



PERSONALSTAND NACH LÄNDERN UND GESCHLECHT (AB 10 HEADCOUNTS)

Personal (ohne Lehrlinge und Leasingmitarbeiter:innen, Headcounts), zum Stichtag 31.3.

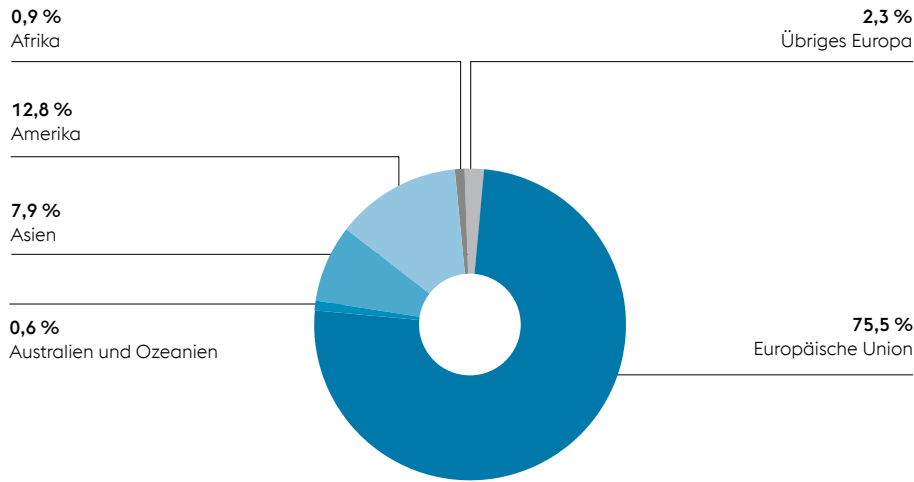
Land	gesamt	männlich	weiblich
Österreich	22.617	19.357	3.260
Deutschland	7.537	6.377	1.160
USA	2.500	2.002	498
Brasilien	2.323	2.079	244
China	2.013	1.659	354
Schweden	1.215	995	220
Niederlande	1.081	960	121
Polen	831	593	238
Frankreich	807	661	146
Rumänien	775	618	157
Belgien	716	664	52
Großbritannien	664	556	108
Mexiko	588	419	169
Indien	430	399	31
Südafrika	417	338	79
Italien	407	326	81
Tschechische Republik	343	293	50
Spanien	332	270	62
Türkei	294	260	34
Australien	288	242	46
Ungarn	273	229	44
Kanada	220	179	41
Indonesien	155	136	19
Singapur	155	88	67
Bulgarien	122	103	19
Schweiz	116	101	15
Thailand	107	66	41
Taiwan	106	84	22
Peru	92	77	15
Litauen	76	71	5
Kolumbien	71	51	20
Japan	69	52	17
Argentinien	66	50	16
Portugal	65	55	10
Malaysia	64	38	26
Vietnam	55	34	21
Saudi-Arabien	47	45	2
Republik Korea (Südkorea)	47	35	12
Ecuador	32	23	9
Slowakei	28	16	12
Vereinigte Arabische Emirate	22	18	4
Russland	20	10	10
Dänemark	14	10	4

Die voestalpine gilt in den Ländern, in denen sie tätig ist, als attraktive Arbeitgeberin. Das erleichtert das Recruiting vor Ort, sodass überwie-

gend lokal ansässige Mitarbeiter:innen beschäftigt werden.

PERSONALSTAND NACH REGION

zum Stichtag 31.3.2023, auf Basis FTEs



Die vorrangigen Sprachen im voestalpine-Konzern sind Deutsch und Englisch. Daher werden die Hauptpublikationen der voestalpine, wie etwa dieser CR Report, der Geschäftsbericht oder die Quartalsberichte, in diesen beiden

Sprachen veröffentlicht. Zusätzlich werden der Code of Conduct, das CR Factsheet, Internetbeiträge, aber auch Broschüren und Magazine in eine Vielzahl anderer Sprachen übersetzt.

14.1.2 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

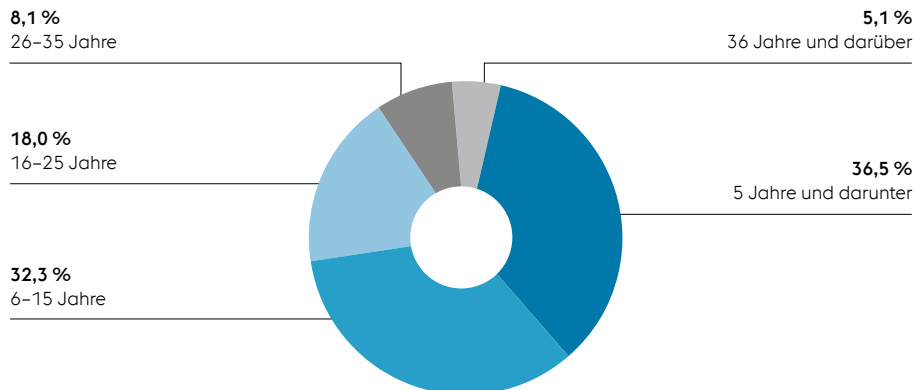
Im Geschäftsjahr 2022/23 war die Gruppe der Mitarbeiter:innen mit einer Konzernzugehörigkeit von bis zu 5 Jahren die größte, gefolgt von

Mitarbeiter:innen, die 6 bis 15 Jahre bei der voestalpine tätig sind.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2023

Alle Beschäftigten außer Lehrlinge, Praktikant:innen, freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/Dissertant:innen



Zahlreiche Maßnahmen sorgen dafür, dass das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter:innen bestmöglich genutzt und die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeberin ständig erhöht werden. Dadurch wird auch die Fluktuationsrate so gering wie möglich gehalten. Sie lag im Geschäftsjahr 2022/23 für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch den:die Dienstnehmer:in gelöst wurden, bei 8,4 %. Bei der Erfassung der Ein- und Austritte werden alle Mitarbei-

ter:innen (inkl. Mitglieder der Geschäftsführung und des Vorstandes sowie vorübergehend Abwesende; exkl. Lehrlinge, Praktikant:innen, freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/Disser-tant:innen) berücksichtigt. Pro offener Stelle gab es durchschnittlich 18 Bewerbungen, was die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeberin belegt. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Austritte je Region aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

AUSTRITTE NACH REGION

Anzahl der Austritte von Mitarbeiter:innen, die nicht länger als 3 Jahre im Betrieb waren, je Arbeitsverhältnis und Geschlecht, Geschäftsjahr 2022/23

Land	Personal (ohne Lehrlinge)	Abgänge in den ersten 3 J. (Arbeiter)	Abgänge in den ersten 3 J. (Arbeiter- rinnen)	Abgänge in den ersten 3 J. (Angestellte männlich)	Abgänge in den ersten 3 J. (Angestellte weiblich)
Afrika	417	8	3	1	2
Amerika	5.892	889	210	136	68
Asien	3.277	74	2	62	37
Australien und Ozeanien	288	53	0	5	9
Europäische Union	37.260	761	206	368	244
Übriges Europa	1.097	69	3	31	14

14.2 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit mehr als 51.000 Mitarbeiter:innen (FTEs) tätig. Jede einzelne Persönlichkeit ist mit ihren individuellen Stärken und Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ durch den CEO der voestalpine im Februar 2018 unterstreicht die Haltung des Konzerns in Bezug auf Vielfalt und Gleichbehandlung. Die voestalpine bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, mit denen sie in Beziehung steht (Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Geschäftspart-

ner:innen), unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen fördern ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Im Kapitel „Respekt und Integrität“ im Code of Conduct der voestalpine ist festgehalten, dass im Konzern keine Form der Diskriminierung toleriert wird.

GESCHLECHTERSENSIBLE SPRACHE IN DER voestalpine

Offen und wertschätzend allen Personen entgegenzutreten ist eine Grundhaltung der voestalpine. Sprache erzeugt bekanntlich Bilder im Kopf, und die voestalpine zeigt Haltung mit der Entscheidung, geschlechtersensible Sprache zu verwenden. Das Ziel ist, über gendergerechte Ansprachen und Formulierungen künftig alle Geschlechter gleichermaßen zu adressieren – in der Kommunikation untereinander, in der Kommunikation mit Geschäftspartner:innen sowie in allen internen und externen Medien des Konzerns. Damit verdeutlicht die voestalpine auch ihre Arbeitsprinzipien, ihre Vielfaltsorientierung und ihr Menschenbild.

Um eine möglichst einheitliche Umsetzung zu erreichen, wurde im Geschäftsjahr 2022/23 der Leitfaden „Geschlechtersensible Sprache“ mit verpflichtenden Vorgaben und praktischen Tipps erstellt. Darüber hinaus beinhaltet der Leitfaden Empfehlungen zur

Bildsprache und zum Gendern in der gesprochenen Sprache. Für ein unkompliziertes, geschicktes und lesefreundliches „Gendern“ stehen vier Möglichkeiten zur Verfügung:

- 1. mit Umformulierungen*
- 2. mit der Verwendung neutraler Wörter*
- 3. mit dem Gender-Doppelpunkt und*
- 4. mit der Paarform.*

Der Sprachleitfaden regelt im Detail die geschlechtergerechte Kommunikation der voestalpine in der deutschen Sprache. Unabhängig davon gilt im voestalpine-Konzern die Regel, in allen Sprachen nach bestem Wissen und Gewissen geschlechtergerecht zu formulieren – und zwar sowohl in der internen und externen Kommunikation als auch in der persönlichen Zusammenarbeit.

14.2.1 MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

In Österreich sind Unternehmen ab einer Größe von 25 Mitarbeiter:innen verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zur Verfügung zu stellen. Mit Stand 31.3.2023 haben 577 Mitarbeiter:innen der voestalpine in Österreich gemeldet, dass sie sogenannte begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes sind. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine eventuelle Behin-

derung der Mitarbeiter:innen nicht erhoben. Für die voestalpine ist es selbstverständlich, an allen Standorten die jeweiligen gesetzlichen Verpflichtungen zur Einstellung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zu erfüllen. Darüber hinaus sorgen diverse Maßnahmen für ein wertschätzendes Miteinander im Konzern. Auch außerhalb des Unternehmens werden Integrationsmaßnahmen unterstützt.

14.2.2 FRAUEN IN DER voestalpine

Den Frauenanteil auf allen Ebenen, von Lehrlingen bis zu Führungskräften, zu heben, ist erklärtes Ziel der voestalpine und in der Nachhaltigkeitsstrategie ausformuliert:

Wir stellen die Rahmenbedingungen für Chancengleichheit sicher und setzen uns für die Steigerung des Anteils an Mitarbeiterinnen im technischen Bereich bzw. bei technischen Lehrlingen bis 2025 ein. Wir tragen dazu bei, die Attrakti-

vität von MINT-Fächern für Frauen zu steigern, und trachten danach, den Frauenanteil bei Bewerbungen und Einstellungen zu erhöhen.

Durch auf die jeweiligen Gesellschaften und regionalen Gegebenheiten angepasste Maßnahmen sorgt die voestalpine für Interesse bei Bewerberinnen und für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen.

STRATEGISCHES HANDLUNGSFELD FEMALE EMPOWERMENT

Im Rahmen dieses strategischen Handlungsfelds wurden zahlreiche Initiativen zum Thema Female Empowerment gestartet. Im Intranet der voestalpine wurde eine eigene Website zu diesem Themenbereich eingerichtet. Hier finden sich weiterführende Links, Porträts, allgemeine frauenspezifische Informationen etc. Ergänzend dazu gibt es künftig pro Quartal einen „Female Empowerment Newsletter“.

Das an den österreichischen Standorten bereits verpflichtende E-Learning „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ wird derzeit an die Rechtslage und Bestimmungen in Deutschland und der Schweiz angepasst und im neuen Geschäftsjahr dort ausgerollt.

Im Nominierungsprozess für das interne Führungskräfteentwicklungsprogramm „value:program“ wurde wie schon im letzten Geschäftsjahr ein Frauenanteil von mehr als 20 % gefordert, er liegt für das Geschäftsjahr 2023/24 bei knapp 30 %.

Darüber hinaus wurden die Verantwortlichen sämtlicher Entwicklungsprogramme dazu aufgefordert, Diversity und im Besonderen Female Empowerment in den einzelnen Entwicklungsprogrammen zu verankern – beispielsweise mit einer höheren Anzahl an Trainerinnen, speziellen Trainings nur für Frauen und entsprechenden inhaltlichen Schwerpunkten.

Zum Stichtag 31.3.2023 waren 15,7 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern Frauen. Der Frauenanteil betrug bei Arbeiter:innen 6,7 % und bei Angestellten 29,7 %. 13,6 % der Führungskräfte (Mitarbeiter:innen mit dauerhafter Personalverantwortung inklusive Meister:innen, ausgenommen Vorstandsmitglieder) waren Frauen.

In den meisten dieser Kategorien konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Besonders hoch ist der Frauenanteil bei den Lehrlingen, die eine nichttechnische Ausbildung absolvieren: Im Berichtszeitraum waren in der Kategorie „Lehrlinge (sonstige)“ 50,2 % weiblich.

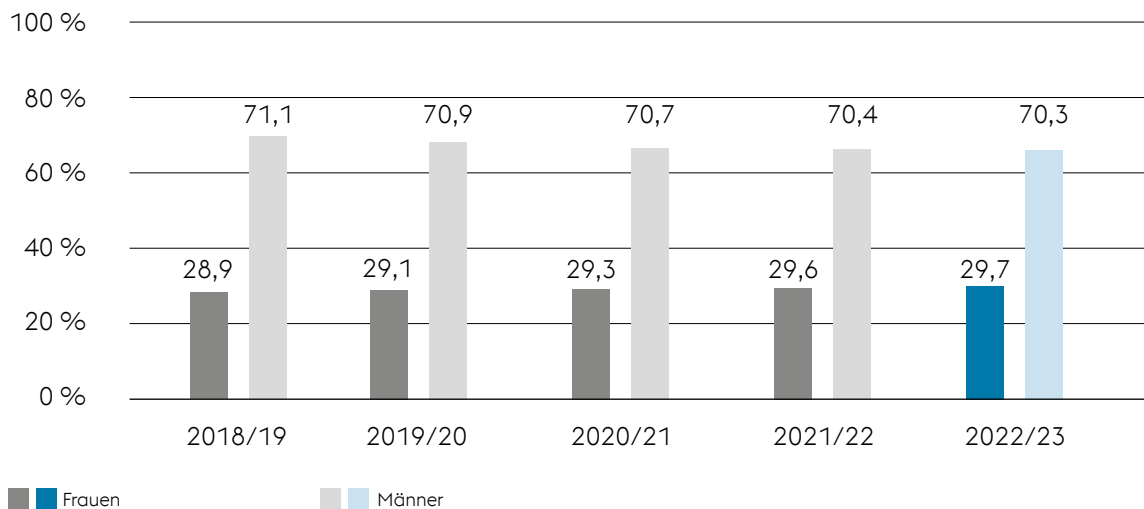
ANTEIL MITARBEITERINNEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Frauen gesamt	14,4 %	14,7 %	14,8 %	15,4 %	15,7 %
Weibliche Führungskräfte	12,5 %	12,5 %	13,6 %	12,9 %	13,6 %
Angestellte	28,9 %	29,1 %	29,3 %	29,6 %	29,7 %
Arbeiterinnen	5,7 %	5,8 %	5,8 %	6,4 %	6,7 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	13,4 %	15,6 %	14,0 %	16,5 %	16,9 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	52,7 %	47,8 %	50,3 %	48,1 %	50,2 %

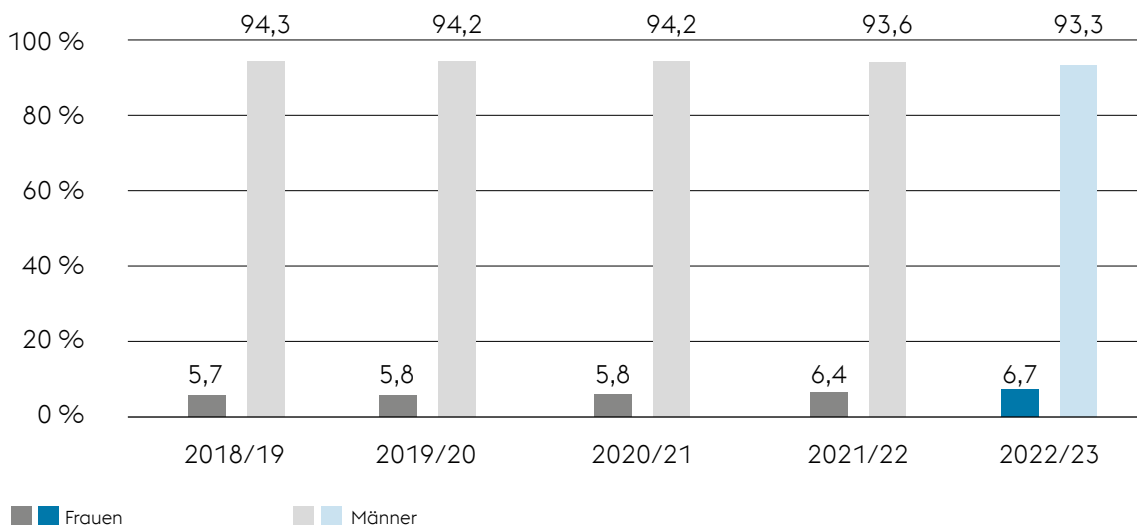
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER:INNEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



14.2.3 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Zum Stichtag 31.3.2023 betrug das Durchschnittsalter aller Mitarbeiter:innen im Konzern 41,7 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt das

Durchschnittsalter aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

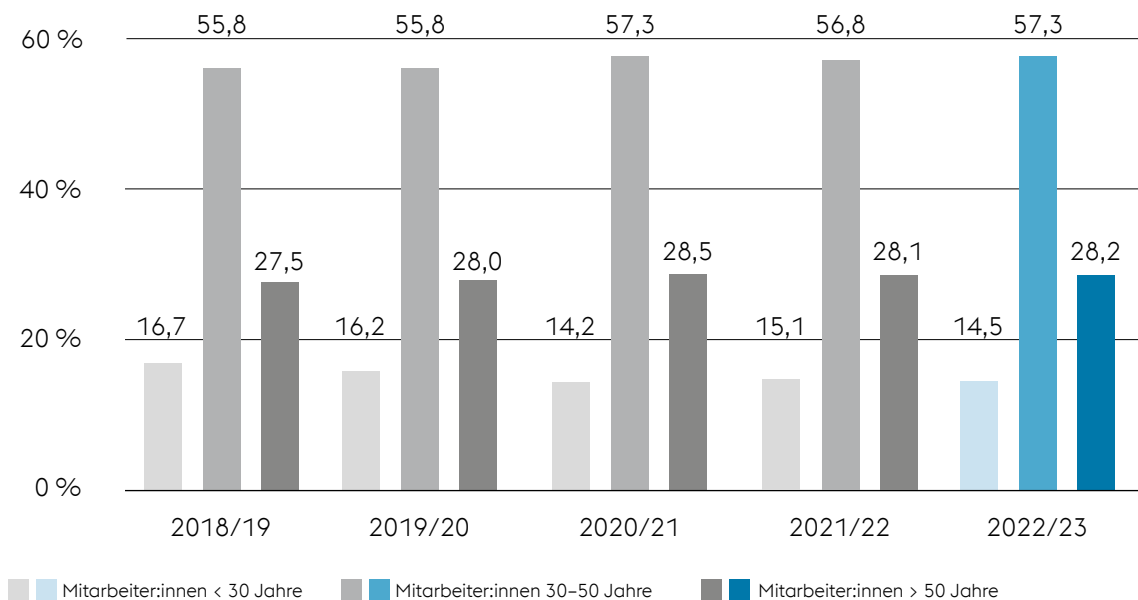
DURCHSCHNITTSALTER DER BESCHÄFTIGTEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Arbeiter:innen	40,4	40,8	40,9	40,8	40,9
Angestellte	42,3	42,6	42,8	42,8	42,8
Frauen	39,9	40,1	40,6	40,3	40,2
Männer	41,4	41,7	41,8	41,8	41,9

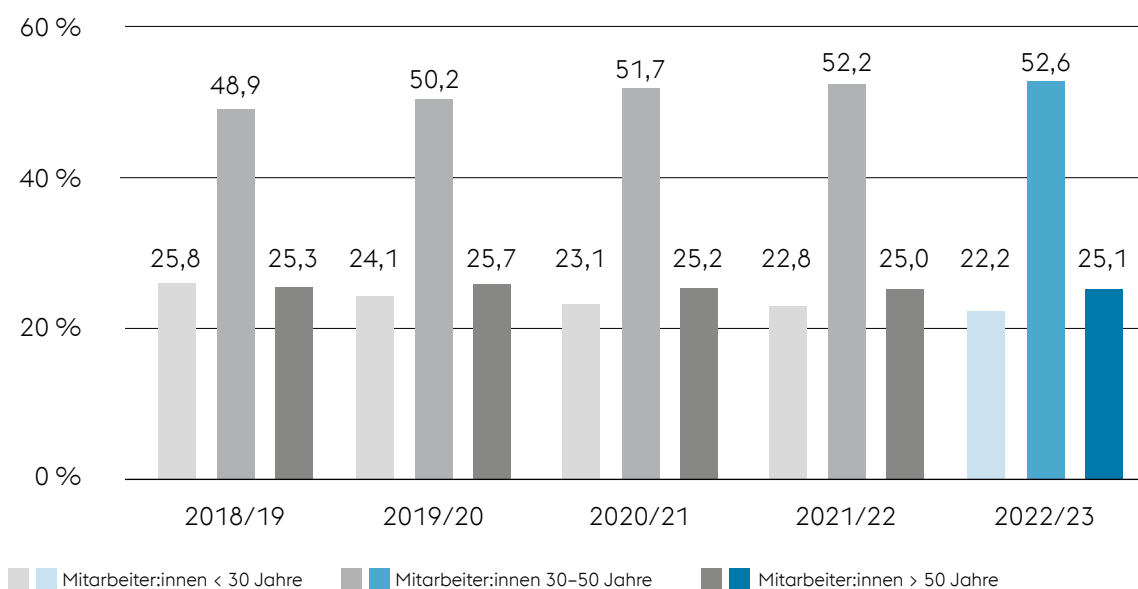
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER:INNEN NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



14.3 ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBERIN

14.3.1 MITARBEITER:INNEN-BEFRAGUNG

Im Herbst 2022 wurden rund 48.000 Mitarbeiter:innen in 50 Ländern eingeladen, an der voestalpine-Mitarbeiter:innen-Befragung teilzunehmen. Mit einer sehr hohen Rücklaufquote von 77 % liegen repräsentative Ergebnisse vor. Erhoben wurde der Engagement-Wert, der die Verbundenheit der Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen beschreibt.

Dieser Engagement-Wert ist seit der letzten Befragung im Herbst 2019 um 2 Prozentpunkte auf 54 % gesunken. Zusätzlich wurden 10 weitere Fragen gestellt, die sich unter anderem mit den Themen „Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“, „Work-Life-Balance“, „Zusammenarbeit mit Kolleg:innen“ sowie dem Feedback zur Führungskraft beschäftigen. Die voestalpine konnte sich bei 7 Themen verbessern und bei 2 den Wert halten. Die Frage zum Thema „Innovation“ ist mit 2019 nicht vergleichbar, da sich

die Fragestellung gänzlich verändert hat. Vor allem bei „Wertschätzung“ und „Zusammenarbeit mit Kolleg:innen“ konnten die bereits hohen Werte aus der zurückliegenden Befragung weiter gesteigert werden und übertreffen den globalen Benchmark.

Die Gesellschaften haben die Ergebnisse Ende November 2022 erhalten und mit der Analyse und Ableitung von Maßnahmen begonnen. Für Juni 2023 ist das erste Maßnahmenreporting an den Konzern vorgesehen, in dem jede Gesellschaft die zwei wesentlichsten Maßnahmen bekannt geben muss.

Die nächste konzernweite Mitarbeiter:innen-Befragung findet im Herbst 2024 statt. Bis dahin gibt es die Möglichkeit von Zwischenbefragungen, die direkt von den Gesellschaften mit dem externen Partner Kincentric durchgeführt werden.

14.3.2 EMPLOYER BRANDING

Die Positionierung als attraktive Arbeitgeberin hat für die voestalpine einen hohen Stellenwert. Nur mit engagierten und fachlich kompetenten Mitarbeiter:innen kann der Konzern Innovationen vorantreiben und sich am Markt erfolgreich behaupten. Die regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragung misst dabei die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen und führt zur Entwicklung von internen Maßnahmen. Auch extern

werden zahlreiche Aktivitäten im Personalmarketing gesetzt, um die Arbeitgeber:innen-Marke voestalpine zu stärken, etwa Kooperationen mit (vor allem technischen) Universitäten, Teilnahme an Karrieremessen und Sponsoring. Eine starke Präsenz auf relevanten Online- und Social-Media-Kanälen sowie eine aktive Berichterstattung aus dem Unternehmen erhöhen die Sichtbarkeit der voestalpine bei den Zielgruppen.

BRANCHENSIEG UND PLATZ 5 IM GESAMTRANKING BEI BEST RECRUITERS

Für überdurchschnittliche Recruiting-Qualität wurde die voestalpine 2022 von BEST RECRUITERS unter den 561 größten Arbeitgeber:innen in Österreich ausgezeichnet. Zum 13. Mal in Serie schaffte die voestalpine den Branchensieg. Im Gesamtranking belegte sie den 5. Platz. In der Studie 2022/23 wurden 287 Kriterien aus 10 Kategorien entlang der Candidate Journey erhoben. Diese umfassen die

Karriere-Website, Mobile Recruiting, Initiativen im Social Web sowie Inhalt und Usability von Job-Inseraten. Auch der direkte Kontakt mit Bewerbenden wird beleuchtet. Hierfür werden Bewerbungen sowie Interessenanfragen an jedes Unternehmen der Stichprobe geschickt und die Rückmeldungen in Bezug auf Zeitrahmen und Inhalt analysiert.

14.3.3 MITARBEITER:INNEN-GESPRÄCH

Das Mitarbeiter:innen-Gespräch ist in vielen voestalpine-Unternehmen bereits als zentrales Instrument der Personalentwicklung etabliert und ein wesentlicher Bestandteil der voestalpine-Führungskultur. Ein strukturierter jährlicher Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in bildet die Grundlage für eine konstruktive, wertschätzende Zusammenarbeit. Die Hauptunterschiede zu anderen Gesprächen sind sorgfältige Vorbereitung, Regelmäßigkeit und Dokumentation. Bildlich gesprochen wechselt man für eine kurze „Auszeit“ vom „Spielfeld“ des Arbeitsalltags an den „Spielfeldrand“, um das „Zusammenspiel“ gemeinsam zu reflektieren und Grundsätzliches zu besprechen. Unternehmensweit sind Mitarbeiter:innen-Gespräche verpflichtend mit allen Angestellten zu führen. Die

Einführung geeigneter Instrumente für Arbeiter:innen (z. B. in Form von Teammitarbeiter:innen-Gesprächen) wird empfohlen, ist jedoch nicht in den verbindlichen Standards enthalten. Standardisierte Fragebögen und Leitfäden werden zentral angeboten, gesellschafts- und länderspezifische Anpassungen sind dennoch möglich.

Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden konzernweit 30.554 Mitarbeiter:innen-Gespräche unter 4 Augen oder im Team durchgeführt, davon 16.263 im Arbeiter:innen-Bereich und 14.291 im Angestelltenbereich.

14.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

Innovation und hohe Qualität sind ohne laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen nicht denkbar. Daher sind Qualifizierungsmaßnahmen eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der voestalpine. Sie fördern zudem auf der persönlichen Ebene die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen und ihre Vernetzung über Abteilungen und Standorte hinweg. Neben gut etablierten Präsenztrainings haben sich digitale Lernformate und auch Blended-Learning-Konzepte – eine Kombination aus

Live-(Online-)Sessions und Selbstlernphasen – dauerhaft etabliert.

Die Gesamtkosten für die Personalentwicklung lagen im Geschäftsjahr 2022/23 bei über 60 Mio. EUR. 81,2 % aller Mitarbeiter:innen im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2022/23 betrug 797.671 Stunden, pro Teilnehmer:in waren das durchschnittlich 20,4 Stunden.

SCHULUNG ZU VOESTALPINE-WERTEN

Die gemeinsame Wertebasis (siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsstrategie“) stellt einen wichtigen und positiven Erfolgsfaktor der Unternehmenskultur dar und macht die voestalpine zu dem Unternehmen, das sie ist. Sowohl die internen Personalmanager:innen als auch die in der Aus- und Weiterbildung tätigen externen Trainer:innen haben als „Botschafter:innen“ eine Schlüsselfunktion inne, um diese Werte mit Leben zu füllen.

Daher wurden bereits sämtliche weltweiten Ansprechpersonen mit HR-Verantwortung auf die voestalpine-Werte geschult. Für die einfache und einheitliche interne Kommunikation wurde ein eigener Bereich im voestalpine-Intranet eingerichtet, wo diverse Kommunikationsmaterialien (Banner, Icons, Visuals etc.) zum Download zur Verfügung stehen. Parallel läuft eine Schulungskampagne für alle Trainer:innen im internen Trainer:innen-Pool, die dementsprechend ihre Trainingsinhalte ausrichten bzw. anreichern werden.

14.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

In der Ausbildung von aktiven und zukünftigen Führungskräften setzt die voestalpine auf das selbst entwickelte „value:program“. Im Geschäftsjahr 2022/23 war es wieder möglich, das mehrstufige Leadership-Programm ohne große pandemiebedingte Einschränkungen durchzuführen. Teilnehmer:innen aus bestimmten Ländern konnten zwar nach wie vor nicht anreisen, wurden aber für spätere Durchführungen vorgeplant. Wenn Teile des Programms aufgrund des Infektionsgeschehens nicht stattfinden konnten, wurden diese entweder in Präsenz nachgeholt oder auf digitale Formate umgestellt.

Neben der Methodenvielfalt im Skills-Training durch internationale Top-Expert:innen ist die

intensive Einbindung der voestalpine-Unternehmensleitung als Vortragende, Projektbegleiter:innen oder Sparringspartner:innen zum Erfahrungsaustausch das Besondere an diesem Programm. Diese Mischung aus externem und internem Know-how und das konzernweit gemeinsame Interesse an einer hohen Mitarbeiter:innen-Qualifizierung machen das value:program einzigartig und erfolgreich. Eine weitere wichtige Säule des Programms ist die Internationalität und Diversität der teilnehmenden Führungskräfte, wodurch persönliche Netzwerke über Ländergrenzen und Divisionen hinweg entstehen. Im Rahmen des value:program arbeiten die Teilnehmer:innen auch an internen Projekten, wobei vor allem die Projektpat:innen die

Vorteile von international zusammengesetzten Teams aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und Kulturkreisen zu schätzen wissen.

An diesem mehrstufigen Programm zur Führungskräfteentwicklung nahmen im Geschäftsjahr

2022/23 215 Mitarbeiter:innen aus 19 Ländern teil. Da nun bereits beim Nominierungsprozess für das value:program ein Mindestanteil an weiblichen Teilnehmenden vorgegeben ist, konnte der Frauenanteil auf 23,3 % gesteigert werden

INTERNATIONALE VERNETZUNG DURCH value:digital TALKS

Im Jahr 2021 wurde das value:program um das Online-Format value:digital erweitert. Dieses bietet den Absolvent:innen des Programms eine exklusive Learning-on-Demand-Lösung, denn lebenslanges Lernen ist für die voestalpine unverzichtbar. Nach erfolgreichem Start und laufender Erweiterung mit E-Learnings und Videonuggets wurde der nächste Schritt zur internationalen Vernetzung der value:program-Alumni gesetzt.

In Kooperation mit der LIMAK Austrian Business School wird etwa alle 4 Monate ein moderierter Live-Talk mit Expert:innen und Trainer:innen zu den unterschiedlichsten Themen angeboten. Der ca. 90-minütige Talk ist eine Mischung aus Vortrag, Interview und Q&A, wo die Teilnehmer:innen die Möglichkeit haben, über Chat Fragen zu stellen. Themenschwerpunkte wurden bei der Zielgruppe durch eine Befragung erhoben und liegen vorwiegend auf Führung und Gesundheits- bzw. Energiemanagement.

14.4.2 FACHAKADEMIEN

Neben den bewährten Programmen für Führungskräfte und Fachexpert:innen bietet die voestalpine auch Schulungsprogramme für Arbeiter:innen und Angestellte an. Die Mitarbeiter:innen erweitern dabei ihr Fachwissen und stärken wesentliche Soft Skills wie Teamfähigkeit,

Selbstreflexion oder Agilität. Zudem werden Werteorientierung und Corporate Responsibility thematisiert. Diese Kompetenzen sieht der voestalpine-Konzern neben einer hohen Fachkompetenz als wichtige Faktoren für eine zukünftig erfolgreiche Weiterentwicklung.

EARLY CAREER PROGRAM (ECP) UND HR ACADEMY

Das Early Career Program (ECP) ist ein einzigartiges Schulungsprogramm für Konzernunternehmen in Kanada, Mexiko und den Vereinigten Staaten. Der vierte Durchgang des ECP startete im Frühjahr 2023 mit einem Online-Kick-off via Webex. Die weiteren drei Module sind Präsenzmodule an verschiedenen Standorten in Nordamerika. Die Durchführung wird zum Teil in das darauffolgende Geschäftsjahr reichen.

Auch die voestalpine HR Academy wurde im letzten Geschäftsjahr erneut durchgeführt. In dieser Fachakademie werden Personalmanager:innen in ihrer

aktiven Rolle als Bindeglied zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen geschult, damit sie optimal zum Erreichen der Unternehmensziele beitragen können. Ganz in diesem Sinne setzt die HR Academy auch ihre inhaltlichen Schwerpunkte. Sie reichen vom besseren Kennenlernen der konzernweiten HR-Strategie und Tools über die praktische Anwendung von Consulting-Methoden bis zu Fachthemen wie HR-Trends, Kommunikation, Finance for HR und Leadership. Die drei Präsenzmodule wurden durch Webinare ergänzt.

14.5 LEHRLINGE/AUSZUBILDENDE

Zum Stichtag 31.3.2023 wurden im voestalpine-Konzern 1.402 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (67,0 %) davon an Standorten in Österreich. 17,0 % waren in Deutschland im Rahmen des dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schulung kann fast allen nach ihrem erfolgreichen Lehrabschluss ein Dienstverhältnis angeboten werden. Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern durchschnittlich mehr als 90.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

Zahlreiche Erfolge unserer Lehrlinge bestätigen die Qualität unserer Ausbildung, wie etwa die 16 Auszeichnungen beim OÖ Lehrlingsaward 2022 oder die Medallion for Excellence in Anlagenelektrik bei der Weltmeisterschaft der Berufe 2022, den 46. WorldSkills. Auch der Besuch des Arbeitsministers der Vereinigten Staaten im Jänner 2023 im Ausbildungszentrum in Linz untermauert die hohe Ausbildungsqualität. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels intensivieren die USA ihre Zusammenarbeit und den Austausch mit Österreich im Bereich der dualen Ausbildung. Das zeigt einmal mehr, dass die Fachkräfteausbildung der voestalpine ein Vorzeigebispiel in der Industrie ist. Rund 500 Lehrstellen bietet die voestalpine im kommenden Ausbildungsjahr (ab September 2023) in Österreich, Deutschland und der Schweiz.

LEHRLINGSKAMPAGNE „I CHOOSE voestalpine“

Um die rund 50 verschiedenen Lehrberufe an den 40 Ausbildungs-Standorten der voestalpine in der DACH-Region zu präsentieren, startete die voestalpine AG im Oktober 2022 eine Kampagne, die sich sowohl direkt an die Jugendlichen als auch an die Eltern wendet. Ziel ist es, die Konzerngesellschaften bei der Suche nach den künftigen Jungfacharbeiter:innen bestmöglich zu unterstützen. Geworben wird im geografischen Umfeld der voestalpine-Standorte auf TikTok, Snapchat, YouTube und Instagram – also in jenen Medien, die Jugendliche gerne nutzen. Darüber hinaus läuft die Kampagne für die Zielgruppe der Eltern auf Facebook und Google sowie

in Printmedien. Die Jugendlichen selbst stehen im Vordergrund. Die Bildsprache und das Wording wurden unter Einbeziehung von voestalpine-Lehrlingen erarbeitet, die auch als Hauptdarsteller:innen und Testimonials auftreten. Das Motto „I choose“ steht als kreative Klammer der Kampagne für Selbstbestimmung, aber auch für den jugendlichen Touch. Die Kampagnen-Website www.voestalpine.com/ichoose ist im selben Look & Feel gestaltet wie die zahlreichen Kurzvideos und Fotos und bildet die Brücke zur Bewerbung für eine Ausbildung in der voestalpine.

10 JAHRE KONZERNLEHRLINGSTAG

Der Konzernlehrlingstag feierte 2022 sein zehnjähriges Jubiläum. Rund 4.000 Auszubildende haben seither an den 10 Veranstaltungen teilgenommen. Der Konzernlehrlingstag ist ein besonderes Erlebnis in der Lehrzeit: Im letzten Ausbildungsjahr werden alle Auszubildenden nach Linz ins Headquarter eingeladen, um einen erlebnisreichen Tag mit Vorstandstalk, Werkstour, Team-Challenges und viel Spaß und Action zu erleben. Für viele Auszubildende ist dieser Tag die erste Gelegenheit, den gesamten Vorstand des voestalpine-Konzerns kennenzulernen und das Werk in Linz zu besichtigen. Jedes Jahr gab es ein anderes Motto, um die Jugendlichen zu begeistern, doch eines bleibt immer gleich: der Stolz und die Wertschätzung gegenüber den Jungfacharbeiter:innen. Denn sie sind das Rückgrat des Konzerns und der voestalpine-Produktionsstätten.

Am 29. November 2022 nahmen rund 450 voestalpine-Lehrlinge an 40 Ausbildungsstandorten in Österreich, Deutschland und der Schweiz am 10. Konzernlehrlingstag teil. Via Livestream wurde aus der voestalpine Stahlwelt in Linz übertragen. Um bei dem digitalen Event ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu schaffen, wurde für möglichst viel Interaktion gesorgt: mit Live-Fragen an den Vorstand, einem Selfie-Video der Teilnehmer:innen und einer Team-Challenge nach dem Format „Escape the Room“ mit Fragen zur voestalpine. Das Motto des Konzernlehrlingstages lautete – analog zur aktuellen Lehrlingskampagne – „I choose voestalpine“.

14.6 STAHLSTIFTUNG

1987 wurde in Linz, Österreich, die „Stahlstiftung“ gegründet. Sie verfolgte das Ziel, krisenbedingt ausgeschiedenen Mitarbeiter:innen der damaligen voestalpine-Gruppe, aber auch Mitarbeiter:innen konzernfremder Unternehmen Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung zu eröffnen.

In einem Zeitraum von bis zu vier Jahren werden dazu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung finanziert. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben 86 % der arbeitssuchenden Teilnehmer:innen mithilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden. Die Quote ist somit um 6 % gestiegen und lag wieder ungefähr dort, wo sie 2019/20 war, noch bevor die Corona-Krise den Arbeitsmarkt beeinflusste.

Zum Stichtag 31. März 2023 betreute die Stahlstiftung 247 Personen, wovon 74,5 % aus Gesellschaften des voestalpine-Konzerns stammten. Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer:innen im Geschäftsjahr 2022/23 lag bei 462 Personen und damit 21,8 % unter jener des Vorjahres (694 Personen).

Zu den Teilnehmer:innen in der Stahlstiftung als klassischer Arbeitsstiftung kamen im Berichtszeitraum 12 Personen, die bei ihren Aktivitäten im Zuge einer Bildungskarenz unterstützt wurden. Zusätzlich wurden im Geschäftsjahr 2022/23 insgesamt 115 Mitarbeiter:innen von Stahlstiftung-Mitgliedsgesellschaften zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit individuell beraten.

14.7 MITARBEITERBETEILIGUNG

Seit dem Jahr 2001 verfügt die voestalpine über ein Modell der Mitarbeiterbeteiligung, das seither kontinuierlich ausgebaut wurde. Neben allen österreichischen Beschäftigten sind auch Mitarbeiter:innen in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Belgien, der Tschechischen Republik, Italien, der Schweiz, Rumänien, Spanien und Schweden an „ihrem“ Unternehmen beteiligt.

Die Stimmrechte aus den Mitarbeiter:innen-Aktien werden in der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung gebündelt, womit diese sich als stabile Kernaktionärin der voestalpine AG darstellt. Zum 31. März 2023 sind insgesamt rund 25.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der voestalpine AG beteiligt. Sie halten rund

25,5 Mio. Stück Aktien, die durch die generelle Stimmrechtsbündelung einen Anteil von 14,3 % am Grundkapital des Unternehmens abbilden (Vorjahr: 14,2 %).

Darüber hinaus halten ehemalige Mitarbeiter:innen der voestalpine rund 0,9 Mio. Stück „Privataktien“ über die Stiftung, was 0,5 % der stimmberechtigten Aktien entspricht.

Diese Stimmrechte übt ebenfalls die Stiftung aus, solange die ehemaligen Mitarbeiter:innen nicht von ihrem freien Verfügungsrecht Gebrauch machen. Insgesamt sind somit zum 31. März 2023 die Stimmrechte von rund 14,8 % des Grundkapitals der voestalpine AG in der Stiftung gebündelt.

15. health & safety



Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen haben als Grundwerte für die voestalpine höchste Priorität. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Unfallhäufigkeit zu vermindern und die Gesundheitsquote aller Mitarbeiter:innen zu erhöhen, egal wo und in welcher Funktion sie im voestalpine-Konzern beschäftigt sind. Konzernweit gültige Sicherheitsstandards bilden das Fundament einer wirksamen health & safety-Unternehmenskultur.



Die voestalpine health & safety-Werte

Der Schutz der Mitarbeiter:innen und ihrer Gesundheit ist für die voestalpine ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie. Tag für Tag gilt es, in allen Bereichen und an allen Standorten die hohen Sicherheitsstandards umzusetzen und weiterzuentwickeln. Daher werden die Themen health & safety mit derselben Konsequenz und Leidenschaft behandelt wie die Sicherung der Qualität unserer Produkte und Prozesse. Denn nur mit gesunden Mitarbeiter:innen in einem sicheren Umfeld ist nachhaltiger Erfolg möglich.

- >> Sicherheit und Gesundheit haben oberste Priorität.
- >> Unsere Führungskräfte stehen für diese Grundwerte, achten auf ihre konsequente Einhaltung und übernehmen dabei Führungsverantwortung.
- >> Sicheres Arbeiten ist die Basis für eine Beschäftigung in der voestalpine.
- >> Unsere Mitarbeiter:innen beeinflussen mit ihrem persönlichen Verhalten am Arbeitsplatz die Sicherheit und Gesundheit aller.
- >> Verantwortungsvolle Mitarbeiter:innen achten auf sich und auf ihre Kolleg:innen.
- >> Auch von unseren Auftragnehmer:innen und Partner:innen erwarten wir, dass die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen Priorität hat.
- >> Gesunde und unversehrte Mitarbeiter:innen sind das Fundament für ein gesundes und erfolgreiches Unternehmen.
- >> Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel und vermeidbar.

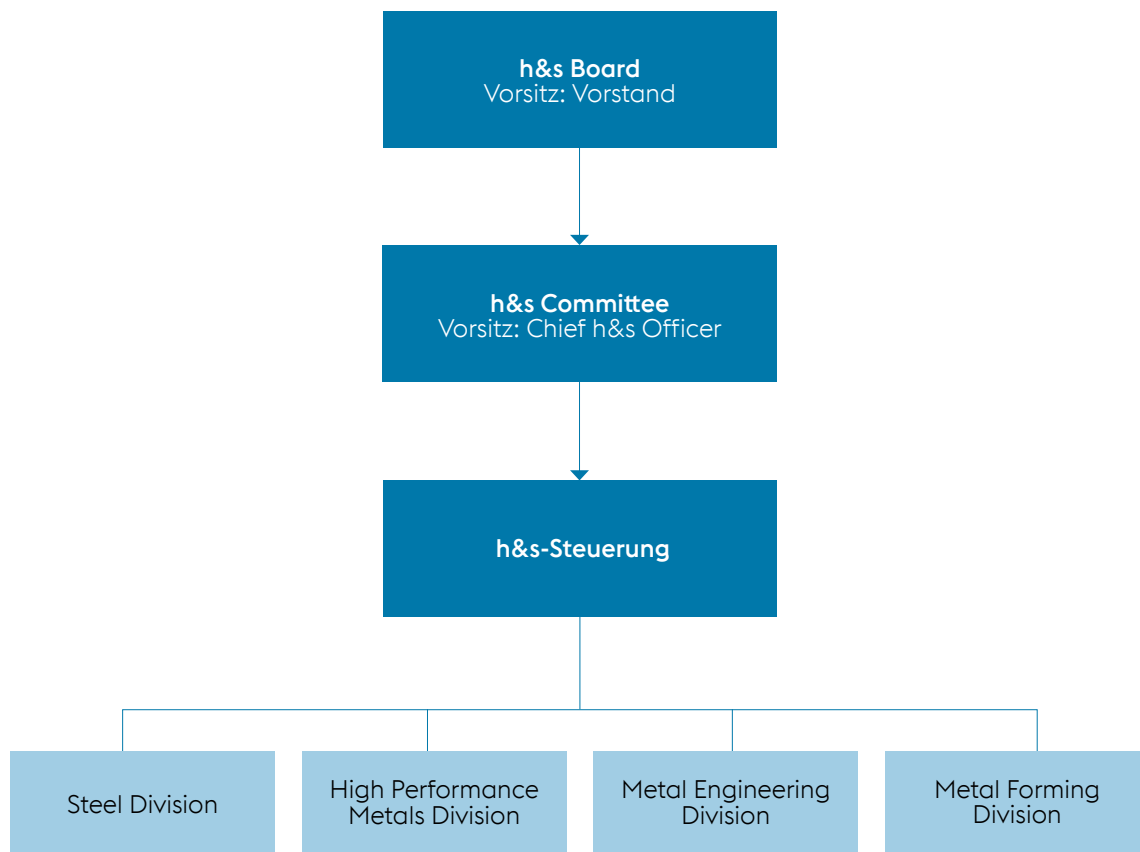
UNSERE VISION: *Null Arbeitsunfälle und keine berufsbedingten Erkrankungen*



15.1 health & safety-ORGANISATION

Die körperliche und psychische Gesundheit (health) aller Mitarbeiter:innen und die Sicherheit am Arbeitsplatz (safety) sind für die voestalpine zentrale Grundwerte. Das zeigt sich auch daran, dass die Abteilung Corporate health & safety direkt einem Vorstand der voestalpine AG untersteht. Sie wird vom Chief health & safety Officer geleitet und fördert die konzernweite Zusammenarbeit. Gemeinsam mit einem health & safety Committee, in dem Mitarbeiter:innen aus allen vier Divisionen und eine Person aus dem Betriebsrat vertreten sind, arbeitet die Abteilung intensiv an der Reduktion der Unfallhäufigkeit.

Die health & safety-Organisation in der voestalpine entwickelt eine health & safety-Kultur, die von den Mitarbeiter:innen im gesamten Konzern gelebt wird. Dazu sind neben dem Chief health & safety Officer, dem Board (Vorstandsmitglieder aus allen Divisionen) und dem Committee auch in jeder Division Verantwortliche eingesetzt. Alle Divisionen führen Sicherheitsprojekte zur Unfallvermeidung und Stärkung des Sicherheitsbewusstseins durch.



Der voestalpine-Konzern hat folgende Sicherheitsstandards definiert:

- >> Jede Produktionsgesellschaft hat eine ihrer Größe und Tätigkeit entsprechende Sicherheitsorganisation zu implementieren.
- >> Sicherheitsaudits sind als Maßnahmen zum Realitätscheck der Sicherheitskultur von Führungskräften dieser Gesellschaften durchzuführen.
- >> Beinahe-Unfälle sind zu melden, zu analysieren und zu dokumentieren. Entsprechende Maßnahmen sind unmittelbar abzuleiten und umzusetzen.

Mithilfe eines Webtools wird jährlich die Wirksamkeit der konzernweiten Sicherheitsstandards überprüft und gegebenenfalls durch Maßnahmen verbessert.

Das für den Bereich Arbeitssicherheit verantwortliche voestalpine-Vorstandsmitglied muss verpflichtend jährliche Sicherheitsaudits in einer Divisionsgesellschaft durchführen. In den definierten Gesellschaften ist das für Arbeitssicherheit verantwortliche Mitglied der Geschäftsführung zur Durchführung von quartalsweisen Sicherheitsaudits verpflichtet. Die beiden wesentlichen Sicherheitskennzahlen, die konzernweit einheitlich von den Gesellschaften erhoben werden, sind die Unfallhäufigkeitsquote („Lost Time Injury Frequency Rate“, LTIFR) und die Gesundheitsquote.

15.2 UNFALLHÄUFIGKEIT

Die LTIFR gibt die Unfallhäufigkeit als Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen je einer Million geleisteter Arbeitsstunden an. Die Definition von meldepflichtigen Arbeitsunfällen, Ausfalltagen und Arbeitsstunden wurde vom Konzern einheitlich festgelegt, da sich die Regelungen in den einzelnen Ländern stark unterscheiden.

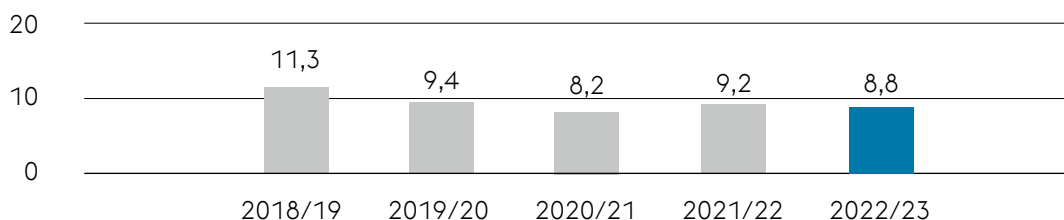
Dank konsequenter h&s-Maßnahmen in den Divisionen wurde die Anzahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren stark reduziert. Im

Geschäftsjahr 2022/23 gab es im voestalpine Konzern 737 meldepflichtige Arbeitsunfälle. Bedauerlicherweise ist es zu 2 tödlichen Unfällen von voestalpine-Mitarbeiter:innen gekommen.

Nachdem in vielen Ländern die Corona-Maßnahmen aufgehoben wurden, konnten Präsenzschulungen zum Thema Arbeitssicherheit wieder an allen Standorten der voestalpine im üblichen Ausmaß stattfinden. Das ist ein Grund für den leichten Rückgang der Unfallhäufigkeit im Geschäftsjahr 2022/23.

ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



Die Eingabe der Unfallmeldungen in ein zentrales Datenbanksystem dient zur Ereignisanalyse und zur Weitergabe an die Behörden. Auf Basis der Ereignisanalysen werden entsprechende Verbesserungsmaßnahmen beschlossen und kommuniziert.

Die Anzahl der Beinahe-Unfälle wird im Einklang mit den voestalpine-Sicherheitsstandards über ein konzernweites h&s-Webtool erfasst. Bei unzureichender Einhaltung der vorgeschriebenen Prozesse werden in diesem Webtool am betroffenen Standort Verbesserungsmaßnahmen hinterlegt und mit einem Termin zur Erledigung versehen.

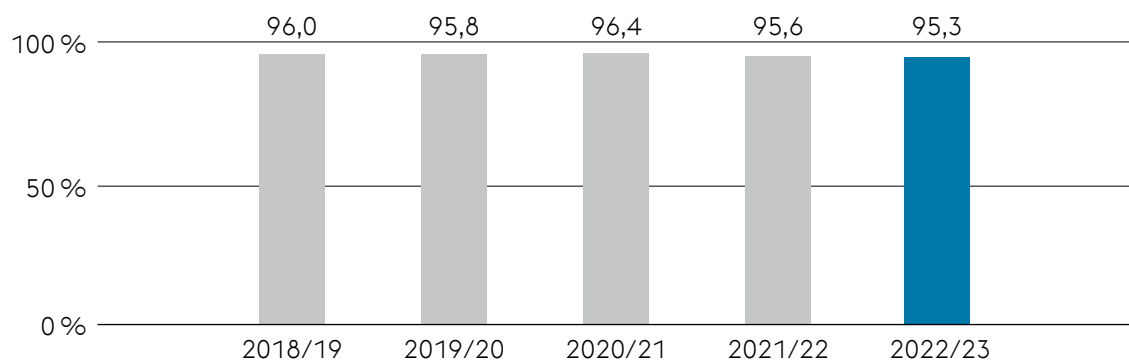
15.3 GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote gibt an, wie viel Prozent der Sollarbeitszeit alle Mitarbeiter:innen tatsächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren.

Eine hohe Gesundheitsquote ist nicht nur für die Mitarbeiter:innen, sondern auch für das Unternehmen positiv. Sie ist Ausdruck einer funktionierenden Gesundheitspolitik und eines verantwortungsvollen und wertschätzenden Umgangs des Unternehmens mit seinen Mitarbeiter:innen. Bei allen Bemühungen um eine hohe Quote ist aber auch darauf zu achten, dass Mitarbeiter:innen nicht trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen.

ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.3.



15.4 ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

An den größeren Standorten der voestalpine gibt es eigene arbeitsmedizinische Zentren – in Österreich etwa in Linz und Donawitz –, die neben akuten ärztlichen Behandlungen auch Vorsorgeuntersuchungen, Physiotherapien, Impfaktionen und psychische Schulungen anbieten. Die Mitarbeiter:innen der voestalpine können durch diese Versorgungsstruktur betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung in Anspruch nehmen, die über die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Versorgung hinausgehen. An kleineren Standorten werden betriebsmedizinische Dienste von ausgewählten externen Partnerunternehmen übernommen.

Für diese freiwilligen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gibt es keine konzernweite Richtlinie, sondern sie werden operativ von den einzelnen Gesellschaften geplant und durchgeführt. Die Schwerpunkte liegen dabei auf den Bereichen Bewegung und Ergonomie, medizinische Untersuchungen, psychische Gesundheit, Schutzimpfungen und gesunde Ernährung.

15.5 health & safety-MANAGEMENTSYSTEME

Die Produktionsgesellschaften der voestalpine verfügen zu 100 % (44.100 Mitarbeiter:innen) über ein h&s-Managementsystem, 76 % sind nach ISO 45001 oder einem nationalen, gleichwertigen health & safety-Standard zertifiziert. Damit sind rund 35.200 Mitarbeiter:innen (80 %) in der Produktion an einem Standort mit zertifiziertem Arbeitssicherheitssystem beschäftigt.

Die Sicherheitsfachkräfte bzw. Sicherheitsvertrauenspersonen sind zu 80 % voestalpine-Mitarbeiter:innen, an kleineren Standorten wird diese Expertise von externen Spezialist:innen zugekauft. Die voestalpine setzt in allen Ländern, in denen sie tätig ist, sämtliche Gesetze zum Arbeitnehmer:innen-Schutz um. Ergänzend dazu ist die h&s-Konzernrichtlinie einzuhalten, die im April 2021 vom Vorstand der voestalpine in Kraft gesetzt wurde.

Sie regelt folgende Themen:

- >> Unsere health & safety-Werte
- >> Konzern-Sicherheitsstandards
- >> Realitätscheck
- >> Sicherheit bei neuen Mitarbeiter:innen
- >> Verantwortung zur Umsetzung

Bis zum Geschäftsjahr 2024/25 sind 90 % der relevanten Gesellschaften nach ISO 45001 (oder einem nationalen, gleichwertigen h&s-Standard) zertifiziert.

15.6 health & safety-SCHULUNGEN

In den Gesellschaften der voestalpine finden regelmäßig Sicherheitsbesprechungen mit allen Mitarbeiter:innen statt. Einmal im Monat ist ein Gespräch zwischen Meister:innen und Mitarbeiter:innen vorgesehen. Die Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen an den Produktionsstandorten erläutern monatlich in den sogenannten „Sicherheitsviertelstunden“ die Arbeitssicherheitsmaßnahmen. Bei den Regelbesprechungen wird auch die Belegschaftsvertretung miteinbezogen, es werden sicherheitsrelevante Punkte diskutiert und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beschlossen. Die Häufigkeit der Besprechungen hängt von der Unternehmensgröße und der Teilnahme verschiedener hierarchischer Funktionen ab. Zusätzlich finden einmal pro Quartal Sicherheitsbegehungen durch die Geschäftsführung und einmal jährlich gemeinsam mit Mitgliedern des Vorstandes statt.

Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden konzernweit alle Mitarbeiter:innen zur Absolvierung der h&s-Schulung verpflichtet, die in 14 Sprachen zur Verfügung steht. In diesem Online-Training, welches die Präsenzs Schulungen ergänzt, werden die h&s-Werte und die Sicherheitsstandards der voestalpine vermittelt.

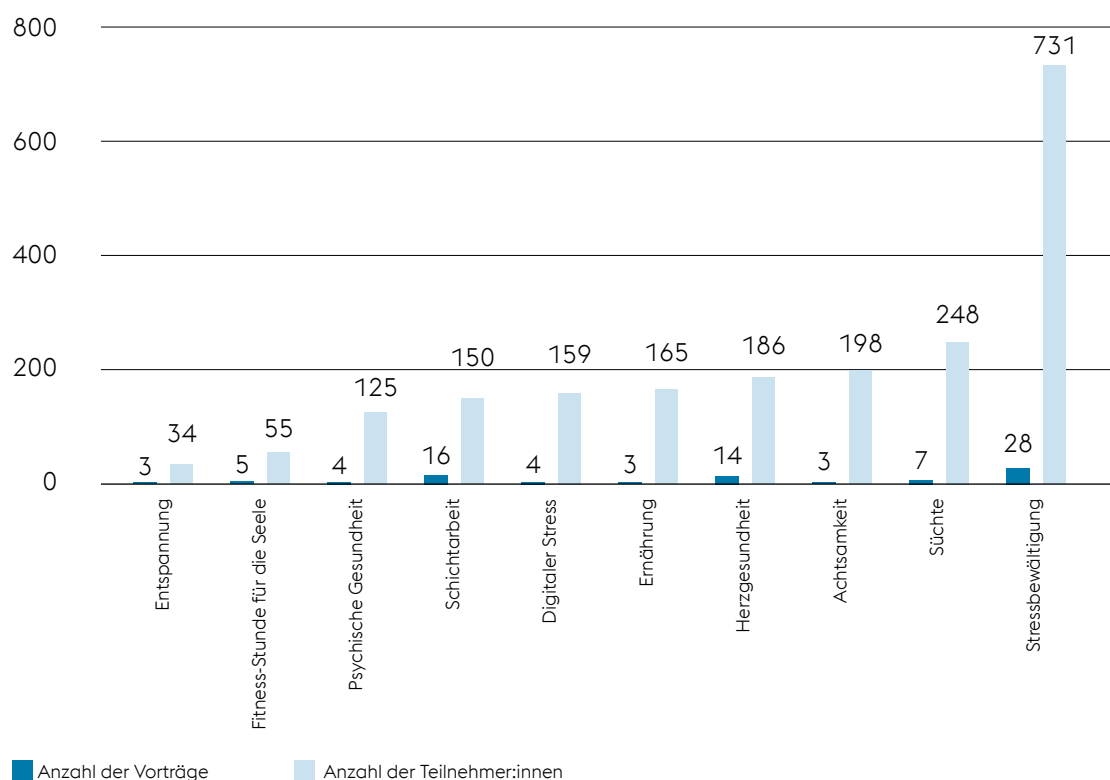
Die Trainings zeigen den Mitarbeiter:innen anschaulich, wie die Sicherheitskultur in der voestalpine entwickelt und gelebt wird. Zudem werden Schulungen für Management und Meister:innen durchgeführt.

15.7 BETRIEBSMEDIZINISCHE ANGEBOTE – GESUNDHEIT IM VISIER

Kurz nach Ausbruch der Corona-Pandemie hat die voestalpine am Standort Linz mit dem „Corona-Sorgentelefon“ eine Anlaufstelle für alle Mitarbeiter:innen geschaffen und – trotz allmählichem Abklingen der Krise – auch im Geschäftsjahr 2022/23 beibehalten: Eine Klinische und Gesundheitspsychologin steht als Ansprechpartnerin bei Unsicherheiten, Sorgen oder Bedenken zur Seite und hilft niederschwellig mit individuellen Empfehlungen.

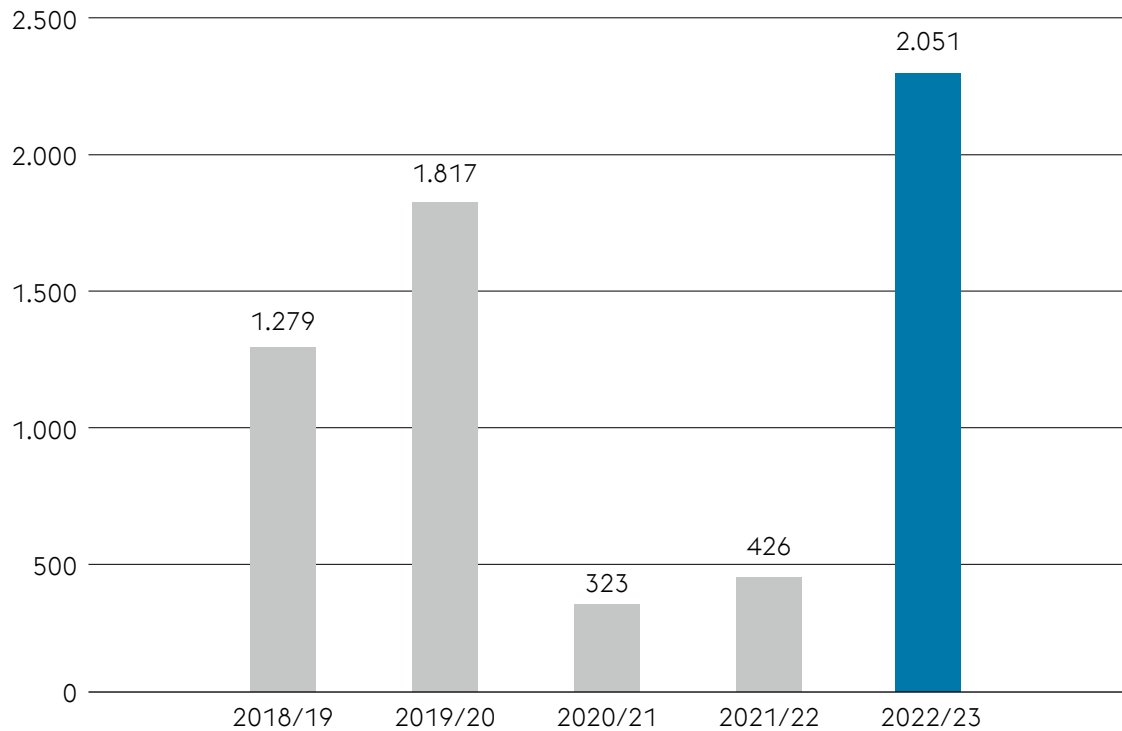
Schon seit sechs Jahren bietet die voestalpine die Kurzvortragsserie „Gesundheit im Visier“ an. Im Berichtsjahr haben daran insgesamt 2.051 Mitarbeiter:innen online und vor Ort in den Betrieben teilgenommen. Im Fokus der Vorträge stand die Stärkung der psychischen Gesundheit, insbesondere Strategien zur Stressbewältigung. Die Rekordteilnahmezahl bestätigt das große Interesse der Mitarbeiter:innen an diesen Themen und ihren Bedarf an diesem Angebot.

VORTRÄGE 2022/23



ENTWICKLUNG DER ANZAHL DER GESAMTTEILNEHMER:INNEN

Stand 16.1.2023



Gut etabliert hat sich auch der Online-Kurs „Starker Rücken“, der zweimal pro Woche unter der Leitung einer diplomierten Physiotherapeutin stattfindet. 2022/23 konnten an 66 Ter-

minen insgesamt 2.184 „Logins“ registriert und dadurch mehr körperliche Fitness in den Berufsalltag integriert werden.

15.8 ARBEITSSICHERHEIT BEI KONTRAKTOR:INNEN/FREMDFIRMEN

Die voestalpine widmet sich auch der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen. Dafür sorgen verbindliche Richtlinien, die von den Mitarbeiter:innen der Kontraktor:innen bzw. Fremdfirmen einzuhalten sind.

Die Einhaltung der voestalpine-Sicherheitsstandards und die Teilnahme an Sicherheitsschulungen ist verpflichtend. An den österreichischen Standorten erhalten alle Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen, die eine voestalpine-Sicherheitsschulung absolviert haben, eine entsprechende Kennzeichnung, die sie sichtbar an ihrer Kleidung tragen müssen.

Diese Schulungen („Safety Training Environment“, SATRE) sind in den allgemeinen Einkaufsbedingungen vorgeschrieben und ihre Durchführung wird auch bei der Lieferantenbeurteilung überprüft.

Leihpersonal wird wie die eigene Belegschaft behandelt und dementsprechend auch hinsichtlich Arbeitssicherheit geschult und unterwiesen.

MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ DER MITARBEITER:INNEN VOR COVID-19

Das Management der voestalpine hat zur Bewältigung der Corona-Pandemie auch im Geschäftsjahr 2022/23 mit einer Task Force die erforderlichen Maßnahmen betrieben. Die Task Force besteht aus dem CEO, Funktionsverantwortlichen der voestalpine, den HR Manager:innen der Divisionen und Vertreter:innen der betriebsmedizinischen Dienste. Sie koordinierte zeitnah alle nötigen Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen in den verschiedenen Regionen und tagte zweiwöchentlich.

Allen Konzerngesellschaften wurde ein Covid-19-Präventionskonzept zur Verfügung gestellt. Aktuelle Informationen wurden konzernweit über E-Mail-Newsletter, Aushänge und Beiträge im Intranet mit Verlinkungen zu den relevanten nationalen Behördeninformationen kommuniziert sowie über gesellschaftsinterne Kommunikationsmittel in deutscher und englischer Sprache verbreitet.

16. GESELLSCHAFT

Die voestalpine nimmt ihre soziale Verantwortung auf Konzernebene und im Umfeld der Konzerngesellschaften seit Jahrzehnten aktiv wahr. An den Standorten werden konkrete Projekte in den Feldern Kunst, Kultur, Sport und Soziales ausgewählt und durch Finanz- und Sachspenden gefördert.

Erdbebenhilfe der voestalpine

Die voestalpine sieht es als Teil ihrer Verantwortung gegenüber den Menschen, bei weltweiten Katastrophen wie den Erdbeben in der Türkei und in Syrien möglichst rasch und unbürokratisch finanzielle Hilfe zu leisten.

In Form eines umfassenden Soforthilfe-Pakets spendete der Konzern insgesamt 300.000 Euro an konkrete Projekte von UNICEF, Ärzte ohne Grenzen und Hilfswerk International. Der Betrag floss jeweils zur Hälfte an Hilfsprojekte in der Türkei und in Syrien. Im Fokus stand dabei die unmittelbare humanitäre Grundversorgung der Bevölkerung in der Krisenregion, wie die Verteilung von Hilfsgütern oder die medizinische Notversorgung. Diese Spende trug dazu bei, die Not der Betroffenen vor Ort zu lindern. Die voestalpine betreibt in der Türkei zwei Standorte mit über 300 Mitarbeiter:innen die außerhalb der Katastrophengebiete liegen. In Syrien ist der Konzern mit keinem Standort vertreten.

voestalpine cares run –

„Gemeinsam bewegen wir die Welt“

Die voestalpine motiviert ihre Mitarbeiter:innen im Rahmen eines internen sozialen Sponsoringprogramms dazu, gemeinsam Sport zu betreiben und dabei gleichzeitig etwas für einen guten Zweck und die eigene Gesundheit zu tun. Die von der voestalpine für soziale Projekte und Einrichtungen zur Verfügung gestellten Spendengelder wurden durch die gemeinschaftlichen Sportaktivitäten der Mitarbeiter:innen via App freigeschaltet. So gingen sportliches und karitatives Engagement Hand in Hand. Zusätzlich zu den 300.000 Euro, die für die Soforthilfe zugunsten der Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien gespendet wurden, waren weitere 400.000 Euro für drei konkrete Spendenprojekte vorgesehen. Sie gingen an die Soforthilfe für Familien in Not des Österreichischen Roten Kreuzes, an das UNICEF-Programm „Back to school Digital Learning Center“, das geflüchteten Kindern aus der Ukraine durch digitale Lernangebote wieder einen Zugang zu Bildung ermöglicht, und an „Blue Dots“ Rumänien, das vertriebenen ukrainischen Frauen und Kindern Schutz, Grund- und Gesundheitsversorgung bietet.

VORSTAND voestalpine AG

Herbert Eibensteiner e.h.

Franz Kainersdorfer e.h.

Robert Ottel e.h.

Franz Rotter e.h.

Peter Schwab e.h.

Hubert Zajicek e.h.

Linz, 26. Mai 2023

voestalpine
ONE STEP AHEAD.

17. ANHANG

17.1 GRI-INHALTSINDEX

Anwendungserklärung	Die voestalpine AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.04.2022 bis 31.03.2023 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	keiner anwendbar

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status	Grund für die Auslassung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
--------------	--------	-----	--------	--------------------------	--

ALLGEMEINE ANGABEN

1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 8, 12-17	●		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 8; GB ²	●		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 10-11	●		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	»	●		Es gibt keine Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen aus vorherigen CR Berichten.
	2-5 Externe Prüfung	S. 160-164	●		

2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 16-17, 48, 51, 68	●		
	2-7 Angestellte	S. 111-114	●	4	Aufgrund der Datenlage ist derzeit konzernweit noch keine differenzierte Darstellung der befristeten und unbefristeten Arbeitsverträge möglich. Auch zur Anzahl der Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten gibt es noch keine konsolidierten Daten. Die konzernweite Erhebung der Mitarbeiter:innen-Daten differenziert nach Geschlecht erfolgt nach binärem Geschlechtssystem. Daher wird in den Daten nach Frauen und Männern unterschieden.
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 111	●	4	Das Ausmaß der Beschäftigung von Leasing-Mitarbeiter:innen ist in Vollzeit-äquivalenten angegeben und errechnet sich aus den von ihnen während des gesamten Geschäftsjahrs geleisteten Arbeitsstunden. Die vertraglichen Beziehungen zu Leiharbeiter:innen und die Art der Arbeit, die sie für die voestalpine verrichten, wird derzeit noch nicht konzernweit erhoben und daher nicht berichtet.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status	Grund für die Auslassung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
3. Unternehmensführung					
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 21, 139; GB ¹⁴	●		
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	GB ¹⁴	●		
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 62-63; GB ¹⁴	●		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 21, 24, 28, 52, 56, 130-131	●		
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 21, 59, 130-131	●		
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 21, >>	●		Die abschließende interne Prüfung des CR-Berichts durch den Vorstand erfolgt im Rahmen einer Vorstandssitzung. Vom Aufsichtsrat wird der Bericht in einer Aufsichtsratssitzung geprüft und freigegeben.
	2-15 Interessenkonflikte	S. 62-63; GB ¹⁴	●		
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 61, 82	●		Kritische Anliegen können über das Hinweisgebersystem gemeldet werden. Das Whistleblower Komitee (Leitung Compliance/Leitung Risikomanagement) berichtet regelmäßig an den Vorstand
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	GB	●		Aufgrund ihrer Funktionen sind die Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates qualifiziert, Auswirkungen des Unternehmens im Nachhaltigkeitskontext zu bewerten.
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	VB	●		Die Bewertung der Leistung des Vorstandes basiert auf einer zwischen dem Vorstand und dem Präsidialausschuss des Aufsichtsrates abgeschlossenen Zielvereinbarung, die in erster Linie betriebswirtschaftliche Leistungskennzahlen umfasst. Das Management der Auswirkungen der voestalpine auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen wird bei der Leistungsbewertung des Vorstandes durch den Präsidialausschuss nicht berücksichtigt.
	2-19 Vergütungspolitik	VB	●		
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	VB	●		
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	GB ¹⁵	●	4	Die Jahresgesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates ist im Geschäftsbericht offengelegt. Das Medianeinkommen der Belegschaft wird noch nicht konzernweit erhoben, daher kann das Verhältnis nicht dargestellt werden.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status	Grund für die Auslassung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken					
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 6-7	●		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 24-33, 52, 56-58, 62; CoC; BPCoC; LCoC;	●		
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 59-61, 80-82, 84-87;	●		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 58, 61, 82; WS 1; WB	●		
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 58, 61, 82; WS 1; WB	●		
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	GB ¹²	●		
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 158-159	●		
5. Einbindung von Stakeholdern					
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 18-21	●		
	2-30 Tarifverträge	S. 81	●		
WESENTLICHE THEMEN					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 21-22	●		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 22	●		
Wirtschaftliche Leistung					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 27, 42-43; GB ¹³	●		

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status	Grund für die Auslassung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GB ^{8, 9, 10}	●		
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 40-43, 95-97	●		
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	GB ¹¹	●		
Beschaffungspraktiken					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 44-53	●		
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 51	●		Die offengelegten Prozentwerte beziehen sich auf die Anzahl der Lieferanten und nicht auf das Einkaufsvolumen je Land. Informationen zu den anteiligen Beschaffungsausgaben werden aus Verschwiegenheitsgründen nicht offengelegt.
Antikorrruption					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 54-63	●	3	
GRI 205: Antikorrruption 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 58, 60-61	●	4	Aufgrund der Datenlage ist derzeit keine konsolidierte Darstellung der Schulungen nach Region und Mitarbeiterkategorie möglich.
Wettbewerbswidriges Verhalten					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 54-63	●		
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	GB ¹²	●		

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status	Grund für die Auslassung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
Steuern					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 64-65	●		
GRI 207: Steuern 2019	207-1 Steuerkonzept	S. 64-65	●		
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	S. 64-65	●		
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	S. 64-65	●		
	207-4 Länderbezogene Berichterstattung	S. 65, 152-153	●		
Materialien					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 92-97, 105	●		
GRI 301: Materialien 2016	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 105	●		
Energie					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 92-97, 107	●		
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 107-108	●		Kein Wärme- und Kühlenergieverbrauch sowie Dampfenergieverbrauch. Kein Energieverkauf. Erneuerbare Energie ist in der Kategorie „andere“ enthalten.
	302-3 Energieintensität	S. 108	●		
Wasser und Abwasser					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 92-97, 104	●		
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 104	●		
	303-3 Wasserentnahme	S. 104	●	4	Die Gesamtwasserentnahme (Punkt 303-3-a) ist berichtet. Die übrigen Punkte können aufgrund der Datenlage noch nicht berichtet werden.
	303-5 Wasserverbrauch	S. 104	●	4	Der Gesamtwasserverbrauch (Punkt 303-5-a) ist berichtet. Die übrigen Punkte können aufgrund der Datenlage noch nicht berichtet werden.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status	Grund für die Auslassung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
Emissionen					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 40-43, 92-97, 98	●		
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 98-99	●		Es fallen keine biogenen Emissionen an. Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 98-99	●		Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en
GRI 305: Emissionen 2016	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 98-99	●		Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 95-96	●		
	305-7 Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	S. 100-103	●		Die Emissionsdaten im Bericht basieren auf gemessenen Werten. Die Punkte 305-7-a-iii (schwer abbaubare organische Schadstoffe) und 305-7-a-v (gefährliche Luftschadstoffe) können aufgrund der Datenlage noch nicht berichtet werden.
Abfall					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 92-97, 105-106	●		
	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 105-106	●		
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 105-106	●		
GRI 306: Abfall 2020	306-3 Angefallener Abfall	S. 106	●	4	Das Gesamtgewicht des angefallenen Abfalls ist berichtet, aber nicht differenziert nach Abfallkategorien sondern nur nach gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen. Eine differenzierte Darstellung nach Abfallkategorien ist aufgrund der Datenlage noch nicht möglich.
Umweltbewertung der Lieferanten					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 44-53	●		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	»	●		Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferant:innen für die Stahlproduktion wurden anhand von Umweltkriterien geprüft.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status	Grund für die Auslassung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
Beschäftigung					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 110, 121-122; WS ²	●		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 114-115	●	4	Die Fluktuationsrate bezogen auf die Gesamtbelegschaft ist berichtet. Eine differenzierte Berichterstattung der Fluktuationsrate nach Altersgruppe, Geschlecht und Region ist ebenso wie die Offenlegung der Rate neu eingestellter Mitarbeiter:innen aufgrund der Datenlage nicht möglich.
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 128-131, 133	●		
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 133	●		
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 130-131	●		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 133	●		
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 130, 134	●		
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 134	●		
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 133, 135-136	●		
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 137	●		
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 8, 133, 137	●		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 131-132	●	4	Die Anzahl der Todesfälle sowie die Anzahl und Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle sind berichtet. Eine differenziertere Darstellung von Daten zu den arbeitsbedingten Verletzungen ist konzernweit aufgrund der Datenlage noch nicht möglich.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status	Grund für die Auslassung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
Aus- und Weiterbildung					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 110, 123-125	<div></div>		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 123-125	<div></div>	4	Die Gesamtzahl der geleisteten Schulungsstunden ist berichtet. Die durchschnittliche Stundenanzahl je Mitarbeiter:in kann aufgrund der Datenlage nicht differenziert nach Geschlecht und Mitarbeiter:innen-Kategorie offengelegt werden.
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 123-126	<div></div>		
Diversität und Chancengleichheit					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 110, 116-117	<div></div>		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 117-120; GB ^{6, 7}	<div></div>		
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 81; BPCoC	<div></div>		
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	S. 81; BPCoC	<div></div>	4	In den Gesellschaften und Betriebsstätten der voestalpine ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen nicht bedroht. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen verpflichtet die Lieferant:innen, das Recht ihrer Beschäftigten auf Kollektivverhandlungen sowie die Vereinigungsfreiheit Rechts zu achten. Bei welchen und wie vielen Lieferant:innen dieses Recht dennoch bedroht sein könnte, wird noch nicht konzernweit erhoben und kann daher nicht dargestellt werden.
Soziale Bewertung der Lieferanten					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 44-53	<div></div>		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	>>	<div></div>		Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferant:innen für die Stahlproduktion wurden anhand von sozialen Kriterien geprüft.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status	Grund für die Auslassung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
Politische Einflussnahme					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 54-61; LCoC	●		
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	>>	●	4	Im Berichtszeitraum gab es seitens der voestalpine keine Spenden oder sonstigen Zuwendungen an Politiker:innen und politische Parteien.

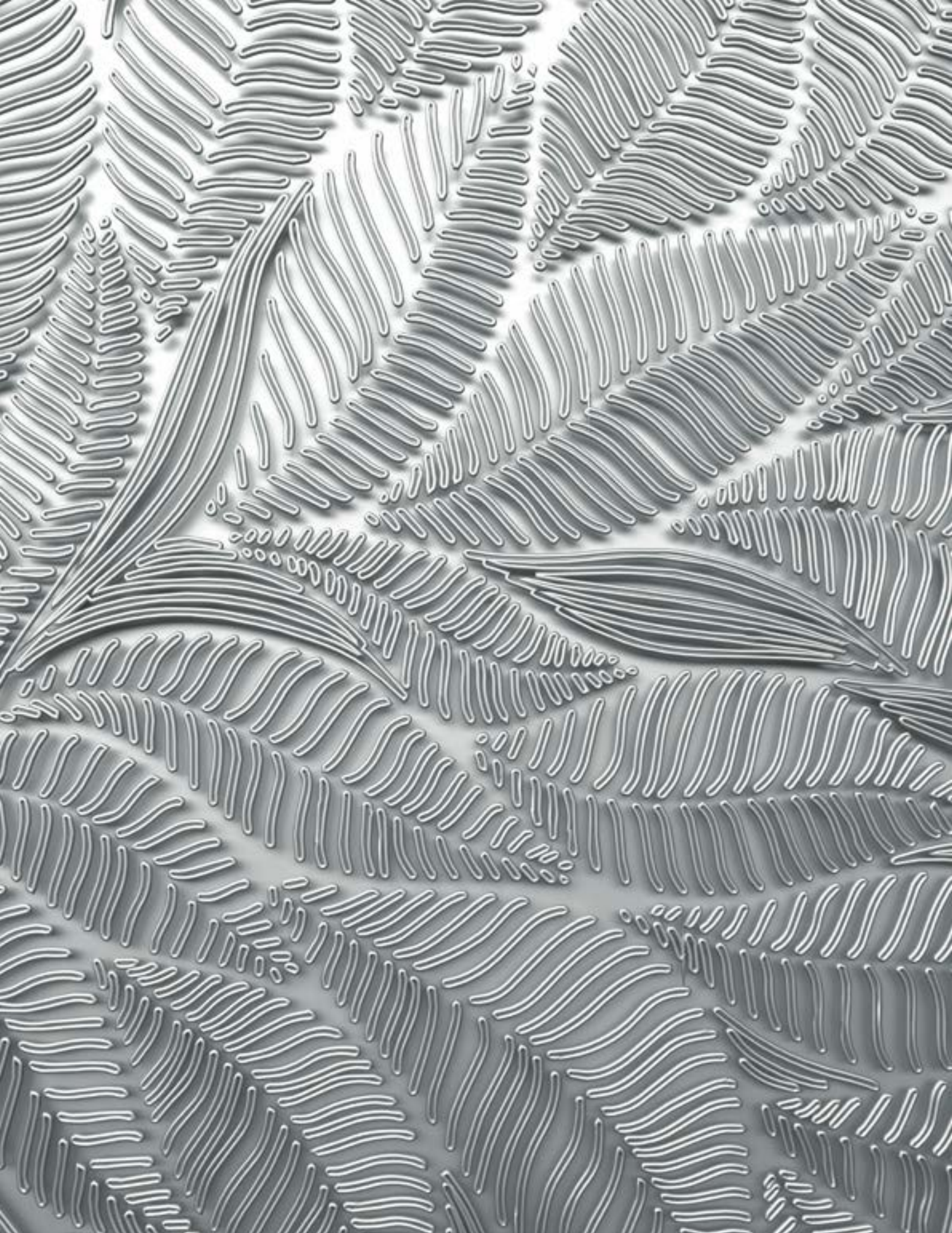
LEGENDE

S. 10	Informationen zu dieser Angabe finden sich auf Seite 10 dieses Corporate Responsibility Berichts
>>	Informationen zu dieser Angabe finden sich direkt im GRI-Inhaltsindex in der Spalte "Erklärung zur Auslassung/sonstige Information"
	● Vollständig berichtet / Keine Auslassung
Status	● Teilweise berichtet / Auslassung einzelner Punkte der Angabe
	○ Nicht berichtet / Auslassung der Angabe
Auslassungsgrund	1 Nicht anwendbar 2 Rechtliche Verbote 3 Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht 4 Informationen nicht verfügbar/unvollständig
	Verweise auf den Geschäftsbericht 2022/23: https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/downloads/de/publikationen-2022-23/2022-23-geschaeftsbericht.pdf
GB	1 Die voestalpine ist ein globales Unternehmen 2 Beteiligungen 3 Entwicklung der Kennzahlen 4 voestalpine Konzern im Überblick 5 Konsolidierungskreis 6 Aufsichtsrat der voestalpine AG 7 Vorstand der voestalpine AG 8 Konzernlagebericht 2022/23 9 Konzern-Kapitalflussrechnung 2022/23 10 Konzern-Gesamtergebnisrechnung 2022/23 11 Pensionen und andere Arbeitnehmer:innen-Verpflichtungen 12 Rückstellungen 13 Ausblick 14 Konsolidierter Corporate Governance Bericht 2022/23 15 Angaben zu nahestehenden Unternehmen und Personen

VB	Verweis auf den Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder 2021/22: https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/.downloads/de/aktie/hv/hv2022/2022-hv-verguetungsbericht-fuer-vorstands-und-aufsichtsratsmitglieder.pdf
CoC	Verweis auf den Verhaltenskodex: https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/.downloads/de/konzern/compliance/Verhaltenskodex-DE.pdf
BPCoC	Verweis auf den Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen: https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/.downloads/de/konzern/compliance/Verhaltenskodex-fuer-voestalpine-Business-Partners.pdf
LCoC	Verweis auf den Lobbying-Verhaltenskodex: https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/.downloads/de/konzern/2023_Lobbying-Verhaltenskodex.pdf
WS	Verweise auf die Website der voestalpine AG 1 https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance/meldungen-von-fehlverhalten/ 2 https://www.voestalpine.com/group/de/jobs/arbeiten-bei-voestalpine/
WB	Verweis auf das Hinweisgebersystem: https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=21valp15&c=-1&language=ger

17.2 TCFD-INDEX

TCFD-Index		
Empfehlungen und empfohlene Angaben		
Governance		CDP Climate Change 2022
Angabe der Governance des Unternehmens in Bezug auf klimabezogene Risiken und Chancen	a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Risiken und Chancen.	C1.1b
	b) Beschreiben Sie die Rolle der Geschäftsführung bei der Bewertung und Steuerung von klimabezogenen Risiken und Chancen.	C1.2 C1.2a
Strategie		
Angabe der tatsächlichen und möglichen Auswirkungen von klimabezogenen Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung des Unternehmens (sofern relevant)	a) Beschreiben Sie die vom Unternehmen identifizierten kurz-, mittel- und langfristigen klimabezogenen Risiken und Chancen.	C2.1a C2.3 C2.3a C2.4 C2.4a
	b) Beschreiben Sie die Auswirkungen von klimabezogenen Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung des Unternehmens.	C2.3a C2.4a C3.1 C3.1b C3.1d
	c) Beschreiben Sie die Widerstandsfähigkeit der Unternehmensstrategie unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios mit 2 °C oder weniger.	C3.1a C3.1b
Risikomanagement		
Angabe, wie das Unternehmen klimabezogene Risiken identifiziert, bewertet und steuert	a) Beschreiben Sie die Unternehmensprozesse zur Identifikation und Bewertung von klimabezogenen Risiken.	C2.1 C2.2 C2.2a
	b) Beschreiben Sie die Unternehmensprozesse zur Steuerung von klimabezogenen Risiken.	C2.1 C2.2
	c) Beschreiben Sie, wie die Unternehmensprozesse zur Identifikation, Bewertung und Steuerung von klimabezogenen Risiken in das Risikomanagementsystem des Unternehmens integriert sind.	C2.1 C2.2
Maßzahlen und Ziele		
Angabe der Maßzahlen und Ziele, die verwendet werden, um klimabezogene Risiken und Chancen zu bewerten und zu steuern (sofern relevant)	a) Geben Sie die vom Unternehmen zur Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen im Einklang mit der Strategie und dem Risikomanagementprozess verwendeten Maßzahlen an.	C2.4 C4.1 C4.2
	b) Geben Sie die Treibhausgas-(THG-) Emissionen nach Scope 1, Scope 2 und, falls zutreffend, Scope 3 und damit verbundene Risiken an.	C5.1 C6.1 C6.3 C6.5
	c) Beschreiben Sie die vom Unternehmen zur Steuerung der klimabezogenen Risiken und Chancen verwendeten Ziele und den Grad der Zielerreichung.	C4.1



17.3 STEUERN: LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG

Steuer- hoheits- gebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten ¹	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen ²	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten ³	Ergebnis vor Ertragsteuern ⁴
ARE	Vertrieb	22	29.002	343	20
ARG	Vertrieb	72	23.028	0	5.573
AUS	Produktion, Vertrieb	320	158.753	0	18.778
AUT	Produktion, Vertrieb, Dienstleistungen	23.192	9.687.661	2.000.804	2.990.358 ⁹
BEL	Produktion	693	315.396	37.867	30.631
BGR	Produktion	121	13.499	2.979	1.458
BRA	Produktion	2.519	630.630	77.217	35.232
CAN	Produktion, Vertrieb	259	115.976	3.837	-4.563
CHE	Vertrieb	118	94.624	234	4.009
CHN	Produktion, Vertrieb	2.385	597.227	12.574	61.173
COL	Vertrieb	72	7.248	10	1.140
CZE	Produktion, Vertrieb	387	80.968	95.174	10.414
DEU	Produktion, Vertrieb	7.915	2.024.361	527.733	49.932
DNK	Vertrieb	14	10.716	14	1.514
ECU	Vertrieb	32	3.393	15	217
ESP	Produktion, Vertrieb	321	101.488	19.802	3.915
FIN	Vertrieb	10	12.328	2	718
FRA	Produktion, Vertrieb	932	295.394	22.414	19.132
GBR	Produktion	713	295.961	4.842	53.598
GRC	Vertrieb	5	2.458	0	-92
HKG	Vertrieb	7	995	37	-1.614
HUN	Produktion, Vertrieb	269	56.323	537	4.397
IDN	Produktion, Vertrieb	184	10.992	11.707	-949
IND	Produktion, Vertrieb	758	122.891	6.167	7.559
ITA	Produktion, Vertrieb	431	243.501	44.836	18.752
JPN	Vertrieb	81	34.140	722	277
KOR	Vertrieb	49	10.518	1	-259
LTU	Produktion	77	5.639	8.449	1.109
LVA	Produktion	6	5.537	89	68
MEX	Produktion	614	82.580	15.672	7.768
MYS	Vertrieb	73	6.669	101	133
NLD	Produktion, Vertrieb	1.281	621.190	9.985	54.462
NOR	Vertrieb	3	15.426	0	1.351
PER	Vertrieb	91	11.174	0	1.831
POL	Produktion, Vertrieb	854	319.401	5.219	5.593
PRT	Produktion, Vertrieb	72	6.745	1.800	-348
ROU	Produktion, Vertrieb	823	215.697	29.132	32.474
RUS ¹⁰	Vertrieb	20	7.949	0	-1.057
SAU	Produktion	49	4.066	0	-457
SGP	Vertrieb	158	74.214	218.329	41.322
SVK	Vertrieb	25	6.725	0	867
SWE	Produktion, Vertrieb	1.234	95.654	337.474	48.797
THA	Produktion, Vertrieb	119	12.513	221	-1.426
TUR	Produktion, Vertrieb	325	60.217	1.108	3.348
TWN	Vertrieb	111	12.124	636	1.819
USA	Produktion, Vertrieb	2.889	1.609.877	39.732	104.131
VNM	Vertrieb	67	3.528	0	-286
ZAF	Produktion	433	68.721	0	4.986

Sachanlagen ⁵	gezahlte Ertragsteuer ⁶	entstandene Ertragsteuer ⁷	Gründe für die Differenz zwischen dem entstandenen und dem durch Anwendung des Regelsteuersatzes auf das Ergebnis vor Ertragsteuern ermittelten Ertragsteuerbetrag ⁸
516	0	0	
558	109	1.464	
18.835	-7.273	6.105	
3.776.002	196.192	176.088	a), b), f)
52.168	7.759	7.626	
3.020	118	167	
116.991	12.579	12.646	
26.007	205	37	
13.888	208	556	
160.227	20.017	12.647	d), e)
1.651	-169	278	
32.872	1.761	1.596	
582.726	6.475	14.537	
806	458	318	
498	-81	54	
17.930	387	603	
1.209	268	136	
65.123	3.315	4.177	
33.331	4.813	5.462	a)
80	0	0	
92	0	0	
11.184	366	450	
3.480	151	211	
27.129	2.137	2.113	
50.170	8.893	5.956	f)
6.799	713	208	
4.533	149	41	
3.706	107	159	
199	0	0	
30.292	1.704	3.255	
4.258	65	27	
132.058	5.267	8.725	a)
679	111	180	
2.238	758	566	
43.054	590	964	
1.909	-7	78	
36.662	3.267	4.337	
388	304	-106	
2.918	297	299	
13.734	2.285	2.820	a), f)
1.269	178	170	
142.211	20.070	8.329	a)
4.300	41	0	
4.245	656	592	
5.076	772	340	
200.582	2.567	24.923	
2.062	29	-4	
24.970	1.142	1.042	

- 1 Die Angabe der Beschäftigten bezieht sich auf die Summe der Beschäftigten aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Die Angabe der Beschäftigten basiert auf Vollzeit-Äquivalenten (FTE). Die Zahl der Beschäftigten bezieht sich auf den Stand am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres.
- 2 Die Angabe Umsatzerlöse bezieht sich auf die Summe der Umsatzerlöse aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Es ergeben sich keine Abweichungen zu den im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlösen.
- 3 Die Angabe enthält Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen aller Geschäftseinheiten eines Steuerhoheitsgebietes mit anderen Steuerhoheitsgebieten.
- 4 Die Angabe Ergebnis vor Steuern bezieht sich auf die Summe der Ergebnisse vor Steuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Abweichungen zum Konzernabschluss ergeben sich insbesondere aus dem Umstand, dass die Angabe länderweise addierte Werte enthält, während der Konzernabschluss konsolidierte Werte enthält.
- 5 Die Angabe der Sachanlagen entspricht den Nettobuchwerten aller Sachanlagen der Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres. Es ergeben sich keine Abweichungen zu den im Konzernabschluss ausgewiesenen Sachanlagen.
- 6 Die Angabe der gezahlten Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der gezahlten Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet.
- 7 Die Angabe der entstandenen Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet ohne latente Steuern und ohne Rückstellungen für ungewisse Steuerpositionen.
- 8 Ein erwarteter Steueraufwand kann durch Anwendung des regulären Steuersatzes auf die Angabe Ergebnis vor Steuern ermittelt werden. Temporäre Differenzen und Vorperiodeneffekte können zu Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern führen. Wesentliche Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern in einzelnen Ländern resultieren aus:
 - a) Steuerfreie Erträge (z. B. Beteiligungserträge)
 - b) Steuerlich nicht abzugsfähige Aufwendungen
 - c) Die GRI-Angabe Ergebnis vor Steuern enthält die Summe der Ergebnisse aller Geschäftseinheiten, die Besteuerung erfolgt jedoch je Geschäftseinheit (ohne Verrechnung von Gewinnen und Verlusten aller Landesgesellschaften).
 - d) Besonderes Besteuerungsregime / Steuervergünstigungen
 - e) Verwertung steuerlicher Verlustvorträge bzw. -rückträge
 - f) Temporäre Differenzen und Vorperiodeneffekte
- 9 Die Angabe enthält insbesondere in Österreich einen hohen Anteil an teilweise auch mehrstufigen steuerfreien Beteiligungserträgen.
- 10 Erhebliche Umsatzreduktion gegenüber dem Vorjahr. Sanktionskonformes Umsatzvolumen.

17.4 RESPONSIBLESTEEL



Die voestalpine bekennt sich zu den 12 Prinzipien der Initiative „ResponsibleSteel“. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden die Produktionsgesellschaften der Steel Division als nachhaltig produzierender Stahlstandort nach dem ResponsibleSteel-Standard zertifiziert. An der Er-

stellung dieses Standards waren Expert:innen der voestalpine und vieler anderer Unternehmen entlang der Stahl-Lieferkette sowie Repräsentant:innen der Zivilgesellschaft und andere Stakeholder:innen aktiv beteiligt.

Prinzip 1: Unternehmensführung

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte werden verantwortungsvoll geführt.

Prinzip 2: Managementsysteme für Soziales, Umwelt und Governance

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

Prinzip 3: Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

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

Prinzip 4: Arbeitsrechte

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

Prinzip 5: Menschenrechte

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

Prinzip 6: Stakeholder:innen-Engagement und Kommunikation

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

Prinzip 7: Lokale Gemeinden

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

Prinzip 8: Klimawandel und Treibhausgasemissionen

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

Prinzip 9: Lärm, Emissionen, Abwasser und Abfall

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

Prinzip 10: Verantwortung für Wasser

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte zeigen Verantwortung im Umgang mit Wasser.

Prinzip 11: Biodiversität

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte schützen und erhalten die biologische Vielfalt.

Prinzip 12: Stilllegung und Schließung

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

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

17.5 UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

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

MENSCHENRECHTE

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

UMWELTSCHUTZ

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

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



17.6 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden von einer Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen gemeinsam mit Tausenden Stakeholder:innen erarbeitet und von der Generalversammlung der UNO im Rahmen des Weltgipfels für Nachhaltige Entwicklung am 25.9.2015 in New York verabschiedet. 193 Mitgliedstaaten der UNO haben sich zu den 17 Zielen und 169 Subzielen für eine globale nachhaltige Entwicklung und konkretisierenden Zielvorgaben bekannt.

Die SDGs sind mit 1.1.2016 eingesetzt worden und auf einen Zeitrahmen von 15 Jahren (bis 2030) ausgelegt. Die Rolle der Privatwirtschaft bei der Zielerreichung wurde explizit hervorgehoben.

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

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

17.7 MITGLIEDSCHAFTEN

Die voestalpine AG und die Konzerngesellschaften sind Mitglieder einer Vielzahl von Verbänden, Vereinen oder Interessengemeinschaften und nehmen über ihre Mitarbeiter:innen an Arbeitsgemeinschaften teil oder arbeiten an Projekten mit. Im Folgenden ist eine Auswahl der Mitgliedschaften angeführt, die aus Sicht von Corporate Responsibility relevant sind.

ABA – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.	Deutschland
ARA – Altstoff Recycling Austria	Österreich
ARGE OÖ Arbeitsstiftungen	Österreich
ARH Serrana – Associação de Recursos Humanos	Brasilien
ASMET – The Austrian Society for Metallurgy and Materials	Österreich
Austrian Standards Institute (ASI)	Österreich
AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt	Österreich
B.C. Human Resources Management Association	Kanada
BBRZ – Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum	Österreich
Beijing HR Association	China
Bergmännischer Verband Österreichs	Österreich
BSI – British Standards Institution	Großbritannien
CDG – Christian Doppler Forschungsgesellschaft	Österreich
Certified Human Resources Professional	Kanada
CISA – Compliance Institute of Southern Africa	Südafrika
COMET / K1-MET	Österreich
Compliance Link	Großbritannien
Compliance Praxis – Compliance Netzwerk Österreich	Österreich
Dachverband der Arbeitsmedizinischen Zentren Österreichs	Österreich
DGFP – Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.	Deutschland
EGVIA – European Green Vehicles Initiative Association	Belgien
EMAS	Österreich
ESTEP – European Steel Technology Platform	Belgien
EUROFER – Europäische Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie	Belgien
European Wind Energy Association	Belgien
FFG – Forschungsförderungsgesellschaft	Österreich

FOSTA – Forschungsvereinigung Stahlanwendung e.V.	Deutschland
Hong Kong People Management Association	China
HSS Forum – International High Speed Steel Research Forum	Deutschland
Informelle Plattform österreichischer Arbeitsstiftungen	Österreich
Institute of Safety Management	USA
Kepler Society JKU	Österreich
Korean Employers Federation	Südkorea
LIMAK – Austrian Business School GmbH	Österreich
Montanhistorischer Verein Österreich	Österreich
National Association of Railway Business Women	USA
NEASA – National Employers Organisation of South Africa	Südafrika
Nederland CO ₂ Neutraal	Niederlande
ÖGA – Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin	Österreich
Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung	Österreich
Österreichs Energie	Österreich
Photovoltaic Austria Federal Association	Österreich
Physio Austria – Bundesverband der PhysiotherapeutInnen Österreichs	Österreich
respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development	Österreich
ResponsibleSteel	Australien
RFCS – Research Fund for Coal and Steel	Belgien
RFE – Rail Forum Europe	Belgien
RFT OÖ – Rat für Forschung und Technologie für Oberösterreich	Österreich
RoSPA – Royal Society for the Prevention of Accidents	Großbritannien
Shanghai Institute of Labor and Social Security	China
Singapore National Employers Federation	Singapur
SPIRE – Sustainable Process Industry through Resource and Energy Efficiency	Belgien
The Employers Association of Indonesia	Indonesien
The Women Secretaries & Administrative Professionals Association of Thailand	Thailand
TU Graz Forum Technik und Gesellschaft	Österreich
UNGC – United Nations Global Compact	USA
Verein Deutscher Eisenhüttenleute	Deutschland
VFFI – Verein zur Förderung von Forschung und Innovation (Unterausschuss IV)	Österreich
VÖSI – Verband Österreichischer Sicherheitsexperten	Österreich
WIFI OÖ GmbH, Forum Arbeit & Personal	Österreich
WingNet TU Wien	Österreich
worldsteel – World Steel Association	Belgien
WTCM – Forschungsgesellschaft für die technologische Industrie	Belgien

17.8 BESTÄTIGUNGSBERICHT

Deloitte.

An den Vorstand der
voestalpine AG
Linz

Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Einleitung

Wir haben Prüfungshandlungen zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend durchgeführt, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht zum 31.03.2023 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien erstellt wurde. Die Berichtskriterien umfassen die vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen GRI-Standards sowie die in §267a UGB (NaDiVeG) genannten Anforderungen an den Bericht.

Des Weiteren haben wir Prüfungshandlungen zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend durchgeführt, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit Art. 8 TaxonomieVO ((EU) 2020/852) erstellt wurden.

Deloitte.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der voestalpine AG sind verantwortlich für die Erstellung des Berichtsinhaltes in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien sowie für die Auswahl der zu überprüfenden Angaben. Die Berichtskriterien umfassen die vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen GRI-Standards sowie die in §267a UGB (NaDiVeG) genannten Anforderungen an den Bericht. Des Weiteren sind sie verantwortlich, die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie gemäß Art. 8 TaxonomieVO ((EU) 2020/852) zu erheben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines konsolidierten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe besteht darin, auf Basis der von uns durchgeführten Prüfungshandlungen ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die konsolidierte nichtfinanzielle Berichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien erstellt wurde. Die Berichtskriterien umfassen die vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen GRI-Standards sowie die in §267a UGB (NaDiVeG) genannten Anforderungen an den Bericht.

Des Weiteren ist es unsere Aufgabe, auf Basis der von uns durchgeführten Prüfungshandlungen ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit Art. 8 TaxonomieVO ((EU) 2020/852) erhoben wurden.

Wir haben die Prüfungshandlungen entsprechend dem International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised), Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information, herausgegeben vom International Auditing and Assurance

Deloitte.

Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den GRI-Standards aufgestellt worden ist und nicht alle in §267a UGB (NaDiVeG) geforderten Angaben enthalten sind sowie, dass die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie nicht in Übereinstimmung mit Art. 8 TaxonomieVO ((EU) 2020/852) erstellt worden sind.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt, soweit sie für die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit relevant sind:

- Befragung der von der voestalpine AG genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Nachhaltigkeitsgrundsätze und des Nachhaltigkeitsmanagements
- Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der voestalpine AG zur Beurteilung der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen
- Abgleich der im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht abgebildeten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren mit den zur Verfügung gestellten Dokumenten und Unterlagen
- Durchführung einer Medienanalyse
- Prüfung der offengelegten Informationen gem. §267a UGB sowie GRI-Standards
- Überprüfung der offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie auf Übereinstimmung mit Art. 8 TaxonomieVO ((EU) 2020/852)

Deloitte.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unsere Beurteilung zu dienen.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung doloser Handlungen, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht der voestalpine AG zum 31.03.2023 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den GRI-Standards aufgestellt worden ist.

Des Weiteren sind uns auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass nicht sämtliche gemäß §267a UGB (NaDiVeG) geforderten Informationen im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht offengelegt worden sind, wobei anzumerken ist, dass die Kennzahlen zu Energieverbrauch und Emissionen nach Kalenderjahr anstatt Wirtschaftsjahr berichtet werden.

Darüber hinaus sind uns auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit Art. 8 TaxonomieVO ((EU) 2020/852) erhoben wurden.

Deloitte.

Auftragsbedingungen

Die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ (laut Anlage), herausgegeben von der Österreichischen Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, sind Grundlage dieses Auftrags. Unsere Haftung ist gemäß Kapitel 7 dieser Auftragsbedingungen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die maximale Haftungssumme das Fünffache des vereinnahmten Honorars. Dieser Betrag bildet den Haftungshöchstbetrag, der nur einmal bis zu diesem Maximalbetrag ausgenutzt werden kann, dies auch, wenn es mehrere Anspruchsberechtigte gibt oder mehrere Ansprüche behauptet werden.

Wien

26. Mai 2023

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Gerhard Marterbauer
Wirtschaftsprüfer

Mag. Marieluise Krimmel
Wirtschaftsprüferin

KONTAKT & IMPRESSUM

Kontakt

voestalpine AG, Corporate Responsibility
+43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com

voestalpine AG, Investor Relations
+43/50304/15-8735
ir@voestalpine.com

voestalpine AG, Corporate Communications
+43/50304/15-2090
mediarelations@voestalpine.com

www.voestalpine.com
www.voestalpine.com/group/de/konzern/corporate-responsibility/

Impressum

Eigentümerin und Medieninhaberin: voestalpine AG, voestalpine-Straße 1, 4020 Linz, Österreich

Herausgeberin und Redaktion: voestalpine AG, Corporate Responsibility, +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Gestaltung, Realisierung: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Druck: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



