

A woman with dark hair tied back, wearing a light grey polo shirt, stands with her arms crossed on a stone ledge. She is looking off to the side with a thoughtful expression. In the background, a large body of water stretches across the middle ground. On the far side of the water, there is an industrial facility with tall chimneys and structures, partially obscured by green trees and grass. The sky is blue with some light clouds. The overall color palette is dominated by blues and greys, with a semi-transparent blue grid pattern overlaid on the top half of the image.

CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT

2023/24

voestalpine

ONE STEP AHEAD.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite		Seite
1. Vorwort	6	5.1.7 Compliance und Corporate Governance	38
2. Zu diesem Bericht	8	5.1.8 Stakeholder:innen-Management	39
3. Zahlen, Daten, Fakten	12	5.1.9 Gesellschaft	39
3.1 Entwicklung der Kennzahlen	14	5.2 Chancenmanagement	40
3.2 Die vier Divisionen	16	5.2.1 Dekarbonisierung und grüne Transformation	40
3.2.1 Steel Division	16	5.2.2 Kreislaufwirtschaft	41
3.2.2 High Performance Metals Division	16	5.3 voestalpine-Werte	42
3.2.3 Metal Engineering Division	17	5.4 Sustainable Development Goals	44
3.2.4 Metal Forming Division	17	6. Product Sustainability	46
4. Stakeholder:innen und CR-Management	18	7. Klimaschutz	48
4.1 Kommunikation mit Stakeholder:innen	19	7.1 Politischer Rahmen	48
4.1.1 Mitarbeiter:innen	19	7.2 greentec steel	50
4.1.2 Kund:innen und Lieferant:innen	20	8. Transparenz in der Lieferkette	52
4.1.3 Analyst:innen und Investor:innen	20	8.1 Lieferkettenmanagement	54
4.1.4 Forschungseinrichtungen und Universitäten	21	8.2 Sustainable Supply Chain Management (SSCM)	56
4.1.5 NGOs, Interessenvertretungen und Plattformen	21	8.3 Compliance-Checkliste	57
4.2 Corporate Responsibility Management und Group Sustainability	22	8.4 Lieferant:innen-Bewertung	58
4.3 Wesentlichkeitsanalyse	24	8.5 Lokale Lieferant:innen	59
4.3.1 Methodik Wesentlichkeitsanalyse	26	8.6 Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen	60
4.3.2 Auswahl und Einbindung der Stakeholder:innen	27	8.7 Initiativen und Projekte zur Lieferkettentransparenz	61
4.3.3 Impact, Risk and Opportunity (IRO) Assessment	27	9. Integre Unternehmensführung	62
4.3.4 Wesentliche Themen	28	9.1 Compliance	64
5. Nachhaltigkeitsstrategie	30	9.1.1 Der Verhaltenskodex	64
5.1 Strategische Handlungsfelder	32	9.1.2 Compliance-Organisation	67
5.1.1 Klima- und Umweltschutz	33	9.1.3 Präventive Maßnahmen	68
5.1.2 Nachhaltigkeit in der Lieferkette	34	9.1.4 Meldungen von Compliance-Verstößen	70
5.1.3 Forschung und Entwicklung	36	9.2 Corporate Governance	71
5.1.4 Nachhaltige Produkte und Services	36	9.3 Steuern	72
5.1.5 Mitarbeiter:innen	37	9.3.1 Länderbezogene Berichterstattung	73
5.1.6 health & safety	38	10. Menschenrechte	74
		11. Risikomanagement	78

	Seite		Seite
12. Forschung und Entwicklung	84	14. Mitarbeiter:innen	126
12.1 Forschung & Entwicklung und Innovation	84	14.1 Belegschaftsstruktur	127
12.2 F&E-Netzwerke	86	14.1.1 Beschäftigung nach Ländern und Regionen	128
12.3 F&E zielt auf Nachhaltigkeit ab	86	14.1.2 Betriebszugehörigkeit und Fluktuation	130
12.4 Neue Technologien in der Stahlherstellung	87	14.2 Gleichstellung und Diversität	132
12.5 F&E-Schwerpunkt Nachhaltigkeit	88	14.2.1 Menschen mit Behinderung	132
12.6 Nachhaltige Produkte	89	14.2.2 Frauen in der voestalpine	133
13. Umwelt	90	14.2.3 Altersstruktur der Beschäftigten	135
13.1 Umweltmanagementsysteme	92	14.3 Attraktivität als Arbeitgeberin	137
13.2 Umweltinvestitionen	93	14.3.1 Mitarbeiter:innen-Befragung	137
13.3 Umweltaufwendungen	95	14.3.2 Employer Branding	137
13.4 Luftemissionen	96	14.3.3 Mitarbeiter:innen-Gespräch	138
13.4.1 Treibhausgasemissionen	96	14.4 Aus- und Weiterbildung	139
13.4.1.1 Science Based Targets	96	14.4.1 Führungskräfteausbildung	140
13.4.1.2 Scope-1- und Scope-2-Reduktionspotenziale	97	14.4.2 Fachakademien	140
13.4.1.3 Scope-3-Reduktionspotenziale	97	14.5 Lehrlinge/Auszubildende	141
13.4.1.4 Treibhausgasemissionen 2023	98	14.6 Stahlstiftung	143
13.4.2 SO ₂ -Emissionen	100	14.7 Mitarbeiterbeteiligung	143
13.4.3 NO _x -Emissionen	101	15. health & safety	144
13.4.4 Gefasste Staubemissionen	102	15.1 health & safety-Organisation	146
13.4.5 Organische Luftschadstoffe	103	15.2 Unfallhäufigkeit	147
13.4.6 Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	104	15.3 Gesundheitsquote	148
13.5 Wasserwirtschaft	105	15.4 Arbeitsmedizinische Dienste und Gesundheitsförderung	149
13.6 Abfall- und Kreislaufwirtschaft	106	15.5 health & safety-Managementsysteme	149
13.7 Energie	108	15.6 health & safety-Schulungen	150
13.8 EU-Taxonomie	110	15.7 Betriebsmedizinische Angebote – Gesundheit im Visier	151
13.8.1 Allgemeine Informationen zur Taxonomie	110	15.8 Arbeitssicherheit bei Kontraktor:innen/Fremdfirmen	153
13.8.2 Implementierung der Taxonomiefähigkeit im voestalpine-Konzern	112	16. Gesellschaft	154
13.8.3 Erhebung der Taxonomiekonformität	113	17. Anhang	158
13.8.4 Mindestschutz (Minimum Safeguards)	114	17.1 GRI-Inhaltsindex	158
13.8.5 Wesentliche Änderungen zum Vorjahr	115	17.2 TCFD-Index	168
13.8.5.1 Veröffentlichung des delegierten Rechtsakts zu den Umweltzielen 3 bis 6	115	17.3 Steuern: Länderbezogene Berichterstattung	170
13.8.5.2 Wirtschaftstätigkeit 3.18 Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten	115	17.4 ResponsibleSteel	172
13.8.5.3 Capex-Plan	115	17.5 UN Global Compact – Die 10 Prinzipien	174
13.8.5.4 Änderung der Wirtschaftstätigkeiten	115	17.6 Sustainable Development Goals	175
13.8.6 Ergebnisse Kennzahlen	116	17.7 Mitgliedschaften	176
13.8.6.1 Taxonomiefähiger/-konformer Umsatz	118	17.8 Bestätigungsbericht	178
13.8.6.2 Taxonomiefähige/-konforme Investitionsausgaben (CapEx)	120	Kontakt & Impressum	183
13.8.6.3 Taxonomiefähige/-konforme Betriebsausgaben (OpEx)	122		

1. VORWORT

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

Nachhaltigkeit ist nicht nur ein Ziel, sondern ein klar definierter Weg, den wir als voestalpine seit vielen Jahren konsequent gehen. Wir nehmen damit unsere umfassende wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Verantwortung wahr. Als Kompass für alle Entscheidungen und Handlungen in unserem internationalen Konzern dient unsere Nachhaltigkeitsstrategie, die auch wegweisend ist für unseren wirtschaftlichen Erfolg – heute und in Zukunft. Wie die voestalpine und ihre Mitarbeiter:innen die Nachhaltigkeitsstrategie rund um den Globus mit Leben füllen, steht im Mittelpunkt des vorliegenden Corporate Responsibility Reports.

Auf unserem Weg in eine grüne Zukunft haben wir im Geschäftsjahr 2023/24 weitere Meilensteine erreicht und wichtige Schritte zur Umsetzung von greentec steel realisiert – dem ambitionierten Stufenplan, mit dem die voestalpine ihren Beitrag zur Erreichung der Klimaziele leisten wird. Konkret erfolgten im September 2023 die Spatenstiche für die Errichtung der beiden ersten Elektrolichtbogenöfen in Linz und Donawitz. Die Bauarbeiten begannen 2024, die Inbetriebnahme ist für 2027 vorgesehen. Durch den teilweisen Ersatz der bestehenden, kohlebasierten Hochofentechnologie durch eine grünstrombetriebene Elektrolichtbogenofentechnologie kann die voestalpine ihre CO₂-Emissionen um bis zu 30 % reduzieren. Das entspricht fast 5 % der jährlichen CO₂-Emissionen Österreichs. Damit ist greentec steel das größte Klimaschutzprogramm in Österreich.

Internationale Maßstäbe in Sachen Nachhaltigkeit setzen wir auch mit dem weltweit modernsten Edelstahlwerk in Kapfenberg, das im Oktober 2023 offiziell seinen Betrieb aufgenommen

hat. Dieses Werk ist ein technologischer Meilenstein für die voestalpine und für die gesamte europäische Stahlindustrie. Neben dem hohen Digitalisierungsgrad liegt das Augenmerk auf der umwelt- und ressourcenschonenden Stahlproduktion.

Wir haben aber nicht nur sehr ambitionierte Ziele, um die Treibhausgasemissionen aus der Produktion zu senken (Scope 1). Wir arbeiten auch intensiv daran, die Scope-2-Emissionen (Energiebezug) und Scope-3-Emissionen (z. B. Rohstoffe, Transport) zu vermindern. Die angestrebte Verringerung wurde im Rahmen der unabhängigen Science Based Targets Initiative (SBTi) wissenschaftlich auf Kompatibilität mit dem Paris-Ziel bewertet und nach eingehender Prüfung im September 2023 entsprechend validiert.

Neben all diesen technologischen Entwicklungen sind unsere Mitarbeiter:innen die treibende Kraft für unsere nachhaltige Entwicklung. Wir legen großen Wert auf eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung gefordert und gefördert werden. Die voestalpine schätzt die Individualität aller Mitarbeiter:innen und ihre Fähigkeiten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer eventuellen Beeinträchtigung, und schafft die notwendigen Voraussetzungen für Chancengleichheit, gesundheitserhaltendes und lebensphasenorientiertes Arbeiten. Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact (UNGC), der in seinen zehn Prinzipien grundlegende Pflichten in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung vorsieht.

Das hohe Engagement und die überdurchschnittlich starke Bindung unserer rund 51.600 Mitarbeiter:innen an den Konzern sind wesentliche Säulen unseres Erfolgs. Deswegen hat die Förderung unserer Mitarbeiter:innen auch einen hohen Stellenwert: von umfangreichen Aus- und Weiterbildungen über zahlreiche Aufstiegschancen und Möglichkeiten für Auslandseinsätze bis hin zu betrieblicher Gesundheitsvorsorge, Sport- und Fitnessangeboten sowie Kooperationen bei der Kinderbetreuung. Vor mittlerweile 23 Jahren hat die voestalpine darüber hinaus ein Modell der Mitarbeiterbeteiligung eingeführt, das heute – sowohl nach Stimmprozenten als auch gemessen am Aktienwert – als die größte Mitarbeiterbeteiligung in Österreich gilt.

Was uns besonders wichtig ist: Der voestalpine-Konzern gehört zu den Pionieren des Landes, wenn es darum geht, jungen Frauen einen technischen Lehrberuf zu ermöglichen. Mittlerweile sind bereits in nahezu allen 50 Lehrberufen des Konzerns weibliche Lehrlinge zu finden. Rund 22 Prozent der Jungfachkräfte sind weiblich – die voestalpine möchte diesen Wert mit gezielten Maßnahmen weiter erhöhen. Generell sind Frauen in den verschiedensten technischen Bereichen wie etwa in der Produktion, Forschung, Qualitätssicherung oder Automatisierung tätig.

Eine Vorreiterrolle nehmen wir auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Als erster österreichischer Industriebetrieb bietet die voestalpine seit September 2023 an ihrem Standort in Linz eine 24-Stunden-Betreuung für Kinder bis 12 Jahre an. Mit diesem innovativen Konzept der familiären Rund-um-die-Uhr-Betreuung und der Verdoppelung unserer Kin-

derbetreuungsplätze in unserer vivo Kinderwelt schaffen wir ein attraktives Angebot für Eltern und Kinder.

Sich gemeinsam bewegen und dabei Gutes tun: Unter diesem Motto haben wir von Mitte April bis Ende Juni 2023 eine neue Bewegungsinitiative für alle Mitarbeiter:innen weltweit gestartet. Beim Laufen, Gehen, Wandern, Rollstuhlfahren und Handbiken konnten diese mithilfe einer App digitale Punkte – sogenannte „cares“ – sammeln, die von der voestalpine in Spendengelder für karitative Zwecke umgewandelt wurden. Insgesamt haben wir im vergangenen Geschäftsjahr 700.000 Euro an Ärzte ohne Grenzen, das Hilfswerk International, das Österreichische Rote Kreuz und an UNICEF sowie für ausgewählte Hilfsprojekte übergeben. Ich freue mich, dass der voestalpine cares run auch im kommenden Geschäftsjahr fortgesetzt wird.

Ich bedanke mich bei allen Mitarbeiter:innen für ihr herausragendes Engagement und Gemeinschaftsgefühl über die Standort- und Ländergrenzen hinweg – bei der täglichen Arbeit und wenn es um die Unterstützung jener geht, die unsere Hilfe ganz besonders notwendig haben. Wir werden weiterhin sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter:innen die Rahmenbedingungen vorfinden, um sich entfalten und ihr Bestes geben zu können. Denn wir wissen, dass dies der Schlüssel zu unserem gemeinsamen Erfolg ist.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre unseres Corporate Responsibility Reports 2023/2024!

Ihr Herbert Eibensteiner
CEO der voestalpine AG

2. ZU DIESEM BERICHT

Dies ist der neunte 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 Unternehmensführung (Environmental, Social, 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 115 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 Paretoprinzips: Die Umweltauswirkungen der nicht produzierenden Gesellschaften sind vergleichsweise gering. Der Aufwand zur Erhebung dieser Daten wäre demgegenüber unverhältnismäßig hoch.

Die health & safety-Kennzahlen umfassen alle Gesellschaften, mit deren Tätigkeit potenzielle Gefahren für die Mitarbeiter:innen verbunden sind. Insgesamt sind das 174 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 und der am 21. November 2023 veröffentlichten Delegierten Verordnung 2023/2486 der Kommission zu den technischen Bewertungskriterien für die Umweltziele 3 bis 6 sowie den veröffentlichten Verordnungen vom 4.6.2021 (technische Kriterien) und vom 6.7.2021 (Artikel 8).

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 hat im Berichtszeitraum eine umfassende und fundierte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die zu einer Adaptierung der wesentlichen Themen geführt hat. Der Inhalt des gegenständlichen Berichts musste aus Zeitgründen bereits vor Abschluss der jüngst erfolgten Wesentlichkeitsanalyse festgelegt werden und basiert daher auf der davor gültigen Liste wesentlicher Themen. Die Änderungen werden sich daher erst im kommenden Nachhaltigkeitsbericht, der nach den Vorgaben der CSRD als

Teil des Lageberichts veröffentlicht wird, niederschlagen. Die voestalpine setzt sich zudem laufend und systematisch mit jenen Themen auseinander, die im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung für das Unternehmen relevant sind. Nähere Informationen zur Bestimmung der Inhalte und der wesentlichen Themen, die im vorliegenden CR-Report behandelt werden, finden sich im Kapitel „Stakeholder:innen und CR-Management“.

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN IM KONZERN UND IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die voestalpine initiierte im Berichtsjahr den Verkauf von Buderus Edelstahl und die Reorganisation des Automotive-Components-Bereichs in Deutschland. Nach den bereits erfolgten Restrukturierungsschritten hat der Vorstand der voestalpine AG beschlossen, den eingeleiteten strategischen Prozess zur Neupositionierung der Buderus Edelstahl in einen Verkaufsprozess überzuführen. Dadurch konzentriert die High Performance Metals Division ihr Produktportfolio auch zukünftig auf das technologisch anspruchsvolle Segment der Hochleistungsstoffe. Im Bereich Automotive Components behält die voestalpine die eingeschlagene Internationali-

sierungsstrategie bei und reagiert auf die strukturelle Unterauslastung der Automobilzulieferindustrie in Deutschland mit einer Konsolidierung des Produktionsnetzwerks, unter anderem mit dem Verkauf des Produktionsstandorts in Naggold, Deutschland. Neben Restrukturierungsmaßnahmen wurde in konsequenter Umsetzung der Strategie der Downstream-Bereich im Geschäftsjahr 2023/24 gestärkt. In diesem Kontext akquirierte die voestalpine-Tochter NEDCON (Metal Forming Division) im Berichtsjahr den Lagerspezialisten Torri S.P.A. aus Vicenza, Italien, und baute damit ihre Position im Segment innovativer Lagersystemlösungen weiter aus.

BERICHTSZEITRAUM

Das Geschäftsjahr der voestalpine erstreckt sich von 1. April bis 31. März. Der Berichtszeitraum für die wirtschaftlichen Kennzahlen, Mitarbeiter:innen- und health & safety-Daten umfasst das Geschäftsjahr 2023/24. Die Umweltdaten werden nach Kalenderjahren erhoben. Der Berichtszeitraum für die Umweltkennzahlen ist dementsprechend das Jahr 2023. Um die Ver-

gleichbarkeit zu erhöhen und die Entwicklung der Daten über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, werden die meisten Kennzahlen zurückreichend bis zum Geschäftsjahr 2019/20 bzw. Kalenderjahr 2019 dargestellt. Sie zeigen demnach die Entwicklung der letzten fünf Geschäfts- bzw. Kalenderjahre.

BERICHTSZYKLUS UND DATUM DER VERÖFFENTLICHUNG

Die voestalpine veröffentlicht jährlich einen CR-Report. Dieser Bericht wurde am 5. Juni 2024 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 Steuerberatungsge-

sellschaft Deloitte vorgenommen. Weiterführende Informationen zur Prüfung und Bestätigung des Reports finden sich im unabhängigen Prüfungsbericht im Anhang.

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 Ver-

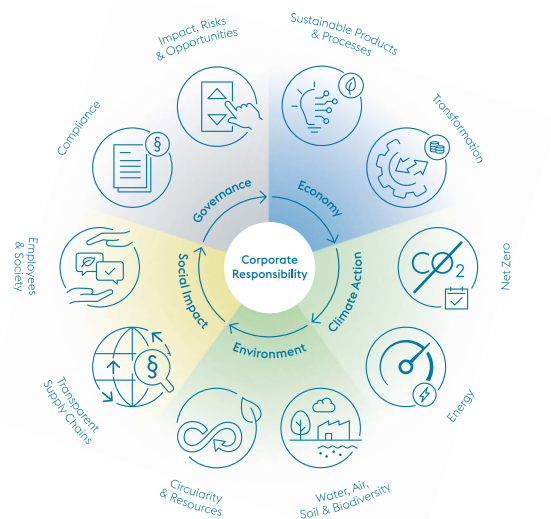
wendung neutraler Formulierungen, des Gender-Doppelpunkts oder der Paarform sichtbar gemacht.

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

BILDGESTALTUNG

Die Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine bildet ein Konzept, das eine Stärkung der sozialen und ökologischen Kompetenzen sowie ihre Harmonisierung mit den kaufmännischen, finanziellen und ökonomischen Zielen vorsieht. Innerhalb dieses Ansatzes wurden zehn Fokusfelder identifiziert, in denen die wesentlichen Nachhaltigkeitsaufgaben der voestalpine gebündelt sind. Die neu gegründete Abteilung Group Sustainability hat ein Key Visual entwickelt, welches mit zehn Icons die wesentlichen Aspekte von Nachhaltigkeit visualisiert. Diese Icons porträtieren die Vielschichtigkeit der gelebten Nachhaltigkeit innerhalb des


Konzerns. Die zehn Fokusfelder bündeln dabei die zentralen Nachhaltigkeitsaufgaben der voestalpine.



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 umweltbewusster 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.



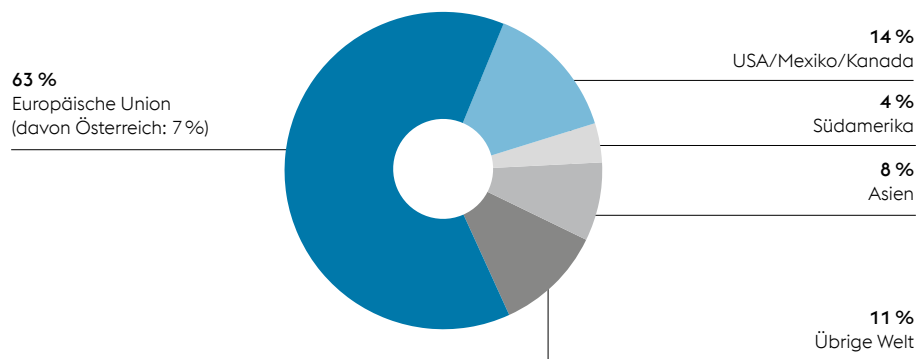
3.1 ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Umsatzerlöse	12.717,2	10.901,9	14.923,2	18.225,1	16.684,3
EBITDA	1.181,5	1.148,1	2.291,3	2.544,6	1.666,1
EBITDA-Marge	9,3 %	10,5 %	15,4 %	14,0 %	10,0 %
EBIT	-89,0	338,2	1.454,3	1.624,2	569,3
EBIT-Marge	-0,7 %	3,1 %	9,7 %	8,9 %	3,4 %
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) Ende Geschäftsjahr	49.682	48.654	50.225	51.202	51.589
Forschungsaufwendungen	174,4	153,0	173,9	191,2	213,9
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	314,5	300,1	437,5	480,0	493,1
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	35,0	15,3	27,0	29,0	37,1
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	7.173	6.882	7.838	7.208 ¹	7.193

¹ Zahl rückwirkend angepasst

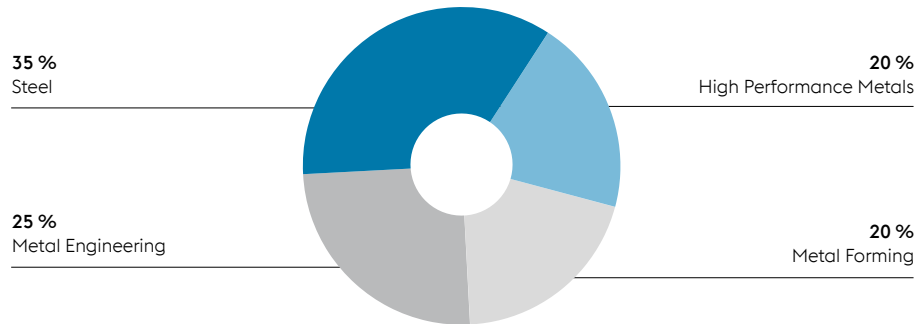
UMSATZ NACH REGIONEN

in % des Gruppenumsatzes, Geschäftsjahr 2023/24



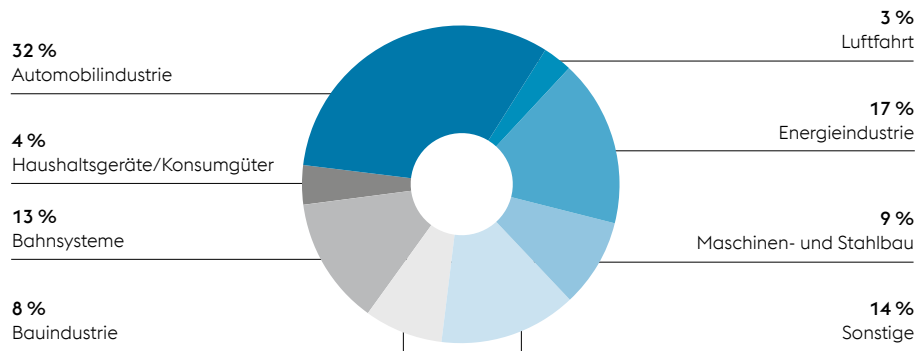
UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2023/24



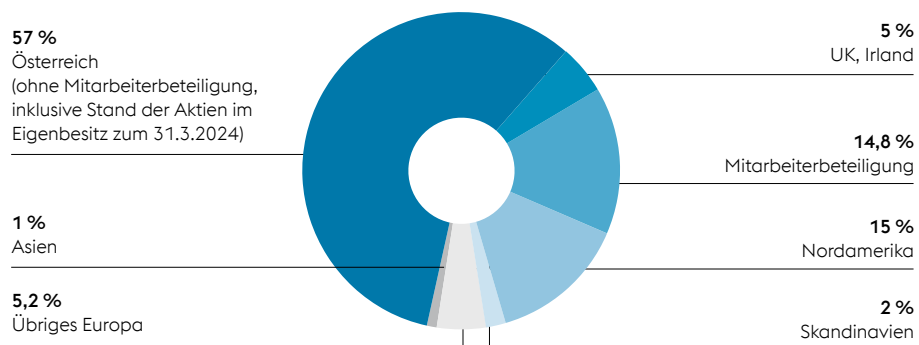
UMSATZ NACH BRANCHEN

in % des Gruppenumsatzes, Geschäftsjahr 2023/24



EIGENTÜMERSTRUKTUR

in %, zum Ende des Geschäftsjahres 2023/24



3.2 DIE VIER DIVISIONEN

3.2.1 STEEL DIVISION

Die Steel Division ist die umsatzstärkste Division des voestalpine-Konzerns und nimmt eine weltweit 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 Umwelt-Benchmarks 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 Umset-

zung klimafreundlicher Produktionstechnologien auf Basis von Grünstrom und Wasserstoff. Mit ihren qualitativ hochwertigen Stahlbändern ist die Division erste Anlaufstelle namhafter Automobilhersteller:innen und -zuliefer:innen und begleitet ihre Kund:innen global. Darüber hinaus ist sie eine der wichtigsten Partner:innen 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 Oberflächen-

behandlung 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 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 darüber hinaus europäische Marktführerin für Qualitätsdraht und Schweißkomplettlösungen. Vom

Standort Kindberg in Österreich werden zudem Nahtlosrohre in die ganze Welt geliefert. Im Rahmen von greentec steel arbeitet und forscht die Metal Engineering Division zudem intensiv an unterschiedlichen innovativen, klimafreundlichen Technologien und Produktionsverfahren.

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 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 relevanten Stakeholder:innen zu identifizieren sowie deren Anforderungen, Interessen und Erwartungen zu analysieren, war eine der Kernaufgaben, welcher sich die voestalpine im Geschäftsjahr 2023/24 im Rahmen der We-

sentlichkeitsanalyse strukturiert und umfassend gewidmet hat. Die Liste der Stakeholder:innen 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 51.600 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 Besuchen 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 außer-universitären 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 (Verband der europäischen Eisenbahnindustrie) 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

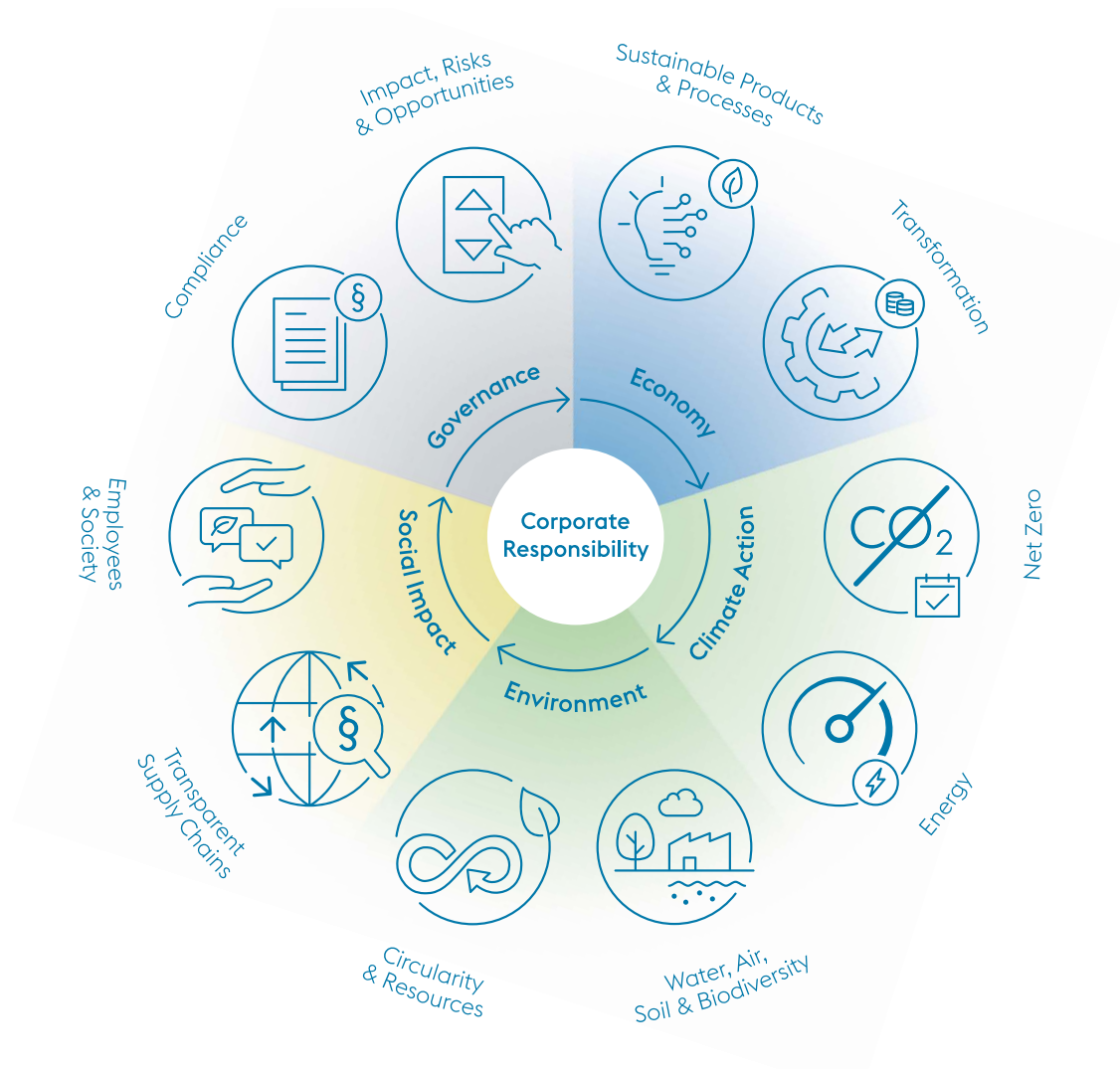
von Rohstoffen und Materialien widmet. Die voestalpine ist aktiv an der Weiterentwicklung des Standards beteiligt, auf dem die Initiative aufbaut. Der größte Standort in Linz hat sich im Sommer 2021 als eines der ersten Stahlunternehmen dem Auditprozess für eine Zertifizierung nach dem ResponsibleSteel-Standard unterzogen und diesen erfolgreich abgeschlossen. Ein gemäß dem Auditprozess gefordertes Überwachungsaudit wurde im März 2023 ebenso 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 & GROUP SUSTAINABILITY

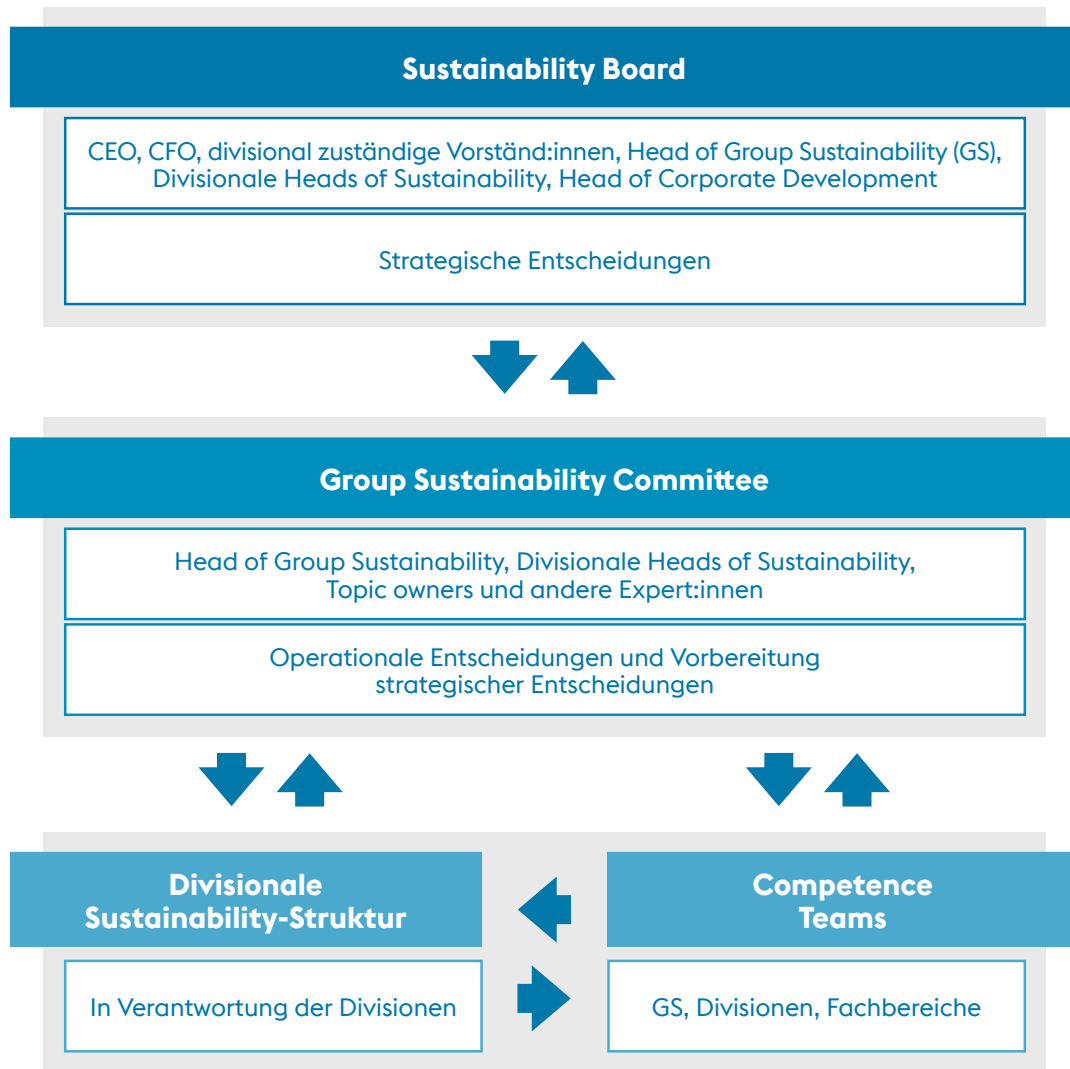
Für das Corporate Responsibility Management ist in der voestalpine seit Mai 2023 die auf konzerner Ebene neu geschaffene Abteilung Group Sustainability verantwortlich. Group Sustainability ist die zentrale Koordinierungsstelle für alle Nachhaltigkeitsagenden innerhalb der voestalpine und vertritt das Unternehmen bei zahlreichen Veranstaltungen und Initiativen im Kontext unternehmerischer Verantwortung

und Nachhaltigkeit nach außen. Die nachfolgende Darstellung visualisiert die zentralen Handlungsfelder im Corporate Responsibility Management der voestalpine, die von den Mitarbeiter:innen der Abteilung identifiziert wurden und in denen das Team durch sein Wirken zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Leistung der voestalpine beiträgt.



Weiters wurde im Berichtszeitraum eine Sekundärorganisation in Form einer Board- bzw. Committee-Struktur implementiert, um eine

durchgängige funktions- und divisionsübergreifende Zusammenarbeit auf allen Ebenen sicherzustellen.



Unter dem Vorsitz des CEO sind im Sustainability Board der CFO, die für Nachhaltigkeit verantwortlichen Vorständ:innen aus den Divisionen, die Head of Group Sustainability und die Divisional Heads of Sustainability sowie der Head of Corporate Development vertreten.

Dieses Gremium tagt mehrmals pro Jahr und diskutiert jene Themen, die von den Stakeholder:innen an die voestalpine herangetragen werden oder die in der laufenden Nachhaltigkeitsdebatte an Bedeutung gewinnen. Dabei

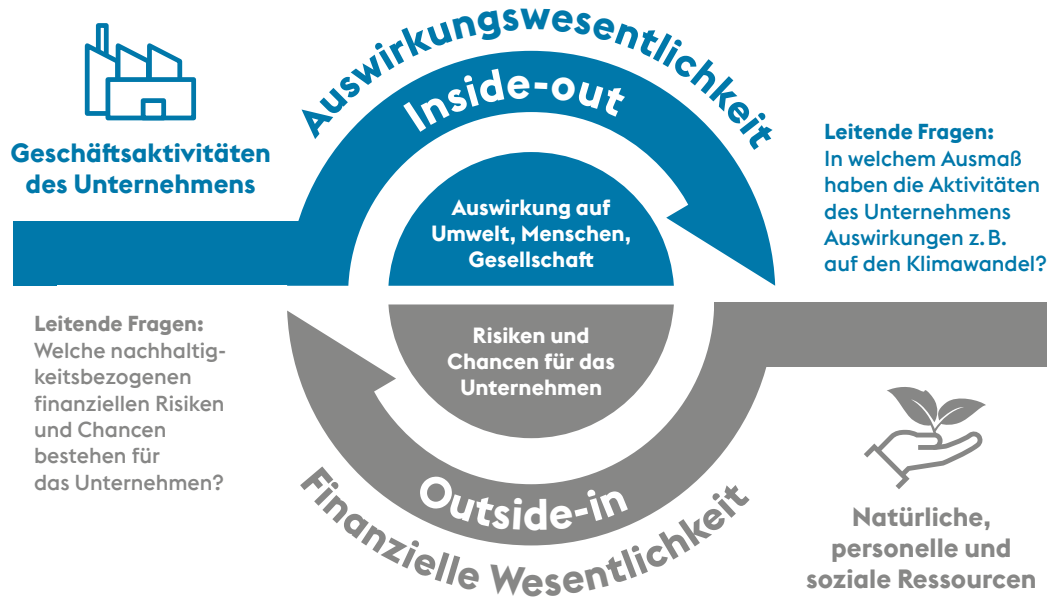
werden die direkten und indirekten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der voestalpine im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten besprochen. Im Fokus stehen aber auch die finanziellen Risiken und Chancen, die sich kurz-, mittel- und langfristig daraus ergeben. Basierend darauf werden im Gremium strategische Entscheidungen getroffen und Maßnahmen beschlossen, um negative Auswirkungen und Risiken zu minimieren sowie die sich bietenden Chancen zu nutzen.

4.3 WESENTLICHKEITSANALYSE

Das Instrument der Wesentlichkeitsanalyse dient dazu, die für ein Unternehmen und seine Stakeholder:innen relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln. Die Wesentlichkeitsanalyse ist in Übereinstimmung mit internationalen Standards (z. B. jenen der Global Reporting Initiative; GRI) und gemäß den Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU verpflichtend durchzuführen. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse sind jene Themen festzulegen, über die im Nachhaltigkeitsbericht quantitative Daten und beschreibende Informationen offengelegt werden müssen. Zugleich bildet sie auch eine wichtige Grundlage für die strategische Ausrichtung und operative Planung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unterneh-

menführung (Environmental, Social and Governance; ESG).

Nach den Vorgaben der CSRD gilt es im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse die direkten und indirekten Auswirkungen des Unternehmens auf die Menschen und die Umwelt (= Auswirkungswesentlichkeit aus der Inside-out-Perspektive) sowie die finanziellen Risiken und Chancen für das Unternehmen (= Finanzielle Wesentlichkeit aus der Outside-in-Perspektive) zu bewerten. Ein Thema gilt dann als wesentlich, wenn ihm Auswirkungen, Chancen oder Risiken zugeordnet sind, deren Bewertung über einem zu definierenden Schwellenwert liegt.



Vorbereitend auf die für die voestalpine ab dem Geschäftsjahr 2024/25 geltende Berichtserstattungspflicht im Rahmen der CSRD hat das Unternehmen im Berichtszeitraum eine fundierte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) entsprechend, wurden die

Nachhaltigkeitsaspekte nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit bewertet und priorisiert. Die ESRS sind das von der EU entwickelte Rahmenwerk, das alle Unternehmen, die unter die Regelungen der CSRD fallen, für ihre Offenlegung von Nachhaltigkeitsinformationen verwenden müssen.

4.3.1 METHODIK WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde von einem Projektkernteam durchgeführt, das sich aus Mitarbeiter:innen der Abteilung Group Sustainability und den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Divisionen zusammensetzte. Alle Entscheidungen, die im Rahmen der Wesentlichkeitsprüfung zu treffen waren, wurden im Kernteam konsensual getroffen. Der Prozess wurde von einem darauf spezialisierten Beratungsunternehmen begleitet. Es hatte die Aufgabe, die Einhaltung der formalen Anforderungen der ESRS sicherzustellen und darauf zu achten, dass in den Workshops sachlich begründete und objektive Entscheidungen getroffen werden.

Der Prozess der Ermittlung der zu berücksichtigenden Themen begann mit der Erstellung einer Liste von Quellen und der Sammlung der darin aufgeführten Themen. Den Empfehlungen der EFRAG-Umsetzungsleitlinien für die Wesentlichkeitsanalyse folgend, wurden neben den ESRS die GRI-Standards, die ISSB-Standards und internationale Instrumente der Sorgfaltspflicht als primäre Quellen für die Sammlung potenziell wesentlicher Themen entlang der Wertschöpfungskette herangezogen. Darüber hinaus hat das Team auch weitere Quellen, wie etwa Peer

Reviews und den Global Risks Report 2023 des WEF, der die Ergebnisse der neuesten Global Risks Perception Survey (GRPS) enthält, berücksichtigt. Auf diese Weise wurden rund 260 potenziell wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte in einem unkonsolidierten Themenpool gesammelt.

Es folgte eine Konsolidierung von sich überschneidenden oder gleichwertigen Themen. So wurde die sogenannte Longlist mit insgesamt 49 Themen erstellt. Im Rahmen der Durchführung einer ersten High-Level-Analyse der unternehmensspezifischen Auswirkungen, Risiken oder Chancen wurde die Liste auf etwa halb so viele Themen (Shortlist) eingegrenzt. Für jedes dieser Themen wurde anschließend eine kurze inhaltliche Beschreibung erstellt, um ein möglichst klares und einheitliches Bild zu schaffen, worum es bei den einzelnen Themen geht und um diese voneinander abgrenzen zu können. Danach wurden die Stakeholder:innen befragt, um ihre Einschätzung zu den Themen zu erhalten, und abschließend wurden, unter Einbindung aller relevanten Fachbereiche, die Auswirkungen, Chancen und Risiken (Impacts, Risks and Opportunities; IROs), die mit den einzelnen Themen verbunden sind, identifiziert und bewertet.

4.3.2 AUSWAHL UND EINBINDUNG DER STAKEHOLDER:INNEN

Die Auswahl der Interessenträger:innen, die eingebunden wurden, hat das Projektkernteam getroffen. Dazu wurde zuerst ein Gespräch mit dem Experten für Stakeholder-Management der voestalpine aus dem Bereich Public Affairs geführt. Basierend darauf wurden die potenziell einzubindenden Stakeholder:innen in einem Workshop hinsichtlich ihrer Wichtigkeit und Zugänglichkeit bewertet. Die Wichtigkeit wurde daran bemessen, wie hoch das Interesse einer Stakeholder:innen-Gruppe an der nachhaltigen Entwicklung der voestalpine ist und wie groß ihr Einfluss auf das Unternehmen ist. Die Bewertung der Wichtigkeit war ausschlaggebend dafür, ob eine Stakeholder:innen-Gruppe eingebunden werden soll, und die Bewertung der Zugänglichkeit bestimmte, auf welche Art dies geschehen soll.

Die Einbindung der Interessenträger:innen erfolgte auf zwei verschiedenen Wegen: mittels persönlicher Interviews und einer breit angelegten anonymen Onlineumfrage. Beide Methoden

haben ihre Vorzüge, die durch die kombinierte Anwendung vereint wurden. Mit der Onlineumfrage konnten viele Menschen erreicht werden und somit eine hohe Repräsentativität und statistische Validität der Bewertung erzielt werden. In den Interviews mit einzelnen Stakeholder:innen und Repräsentant:innen von Interessengruppen konnten verschiedene Aspekte im Detail behandelt und ein tieferes Verständnis für ihre Perspektiven und Anliegen gewonnen werden.

Insgesamt hat die voestalpine über diese beiden Formate 130 interne und externe Stakeholder:innen aus fünf Kategorien (Belegschaftsvertreter:innen, Zulieferbetriebe, Kund:innen, Aktionär:innen und Investor:innen, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen) bei der Festlegung der wesentlichen Themen für den CR-Report eingebunden. Neben der quantitativen Bewertung der Themen auf einer Skala von eins bis sieben wurden auch qualitative Fragen dazu gestellt und ausgewertet.

4.3.3 IMPACT, RISK AND OPPORTUNITY (IRO) ASSESSMENT

Für die Identifikation und Bewertung der IROs wurde ein Workshop-basierter Ansatz gewählt. Dazu wurden bestehende Risikomatrizen der Fachbereiche, öffentlich verfügbare Risikolisten wie die Liste der transitorischen Risiken und der physikalischen Risiken aus EU-Taxonomie und CSRD/ESRS sowie Forschungsergebnisse herangezogen. Weitere IROs wurden vom Kernprojektteam in Workshops gesammelt, dabei wurden auch jene berücksichtigt, die im Rahmen der Stakeholder:innen-Befragung identifiziert wurden. Alle IROs wurden in mehreren Workshops hinsichtlich ihres Schweregrads bzw. ihres potenziellen Ausmaßes und ihrer Wahrscheinlichkeit bewertet.

Im abschließenden Workshop wurden im erweiterten Kernteam insbesondere zu jenen IROs Fragen geklärt, die zuvor kontrovers bewertet wurden. Im Zuge dessen wurden unterschiedliche Gesichtspunkte dargelegt und Unklarheiten ausgeräumt, um letztlich zu einer von allen mitgetragenen finalen Bewertung zu kommen.

Nach dem Workshop und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Stakeholder:innen-Befragung wurden die Schwellenwerte für die wesentlichen Themen definiert und die darunterliegenden weniger wesentlichen Themen ausgeschrieben.

4.3.4 WESENTLICHE THEMEN

Die Inhalte des vorliegenden Berichts basieren noch auf den bisher als wesentlich bewerteten Themen. Die im Geschäftsjahr 2023/24 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse bildet das Fundament für die Nachhaltigkeitserklärung ab

dem Berichtsjahr 2024/25, welche bindend gemäß ESRS durchzuführen ist. Die finalen Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden Anfang Mai 2024 im Rahmen eines Sustainability Board Meetings präsentiert und vom Gremium bewilligt.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende Themen als wesentlich identifiziert:

Umwelt, Klima, Energie	1 Klimawandel und Emissionen
	2 Energienutzung
	3 Luftverschmutzung
	4 Wasserverschmutzung
	5 Bodenverschmutzung
	6 (Besonders) besorgniserregende Stoffe
	7 Wasserverbrauch
	8 Biologische Vielfalt (Ökosysteme und Arten)
	9 Metalle: Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfall
	10 Andere Materialien: Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfall
Soziales	11 Faire Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter:innen
	12 Sichere & gesunde Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter:innen
	13 Chancengleichheit für alle Beschäftigten
	14 Rechte und Bedingungen der Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette
	15 Betroffene Gemeinschaften
Governance, Compliance, Innovationen	16 Unternehmenskultur
	17 Geschäftliche und politische Beziehungen
	18 Ethisches Geschäftsgebaren
	19 Innovation und F&E



Corporate
Responsibility

5. NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

Als global tätig und in seinen Geschäftsbereichen führender Stahl- und Technologiekonzern mit ungefähr 51.600 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. Nicht umsonst lautet der Purpose der voestalpine als Fundament des Wertekodex des Unternehmens: „We are shaping a better, safer and more sustainable future.“

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. Zur Erreichung des konzernalen Ziels von Net Zero in 2050 steht die wirtschaftlich erfolgreiche Dekarbonisierung der hochofenbasierten Stahlerzeugung im Zentrum der Klimaschutzmaßnahmen. Hierbei gilt es, sowohl das wirtschaftliche Risiko als auch die Treibhausgasemissionen zu minimieren. Die Nachhaltigkeitsstrategie

verknüpft die wirtschaftlichen mit sozialen und ökologischen Aspekten und Zielsetzungen, die im Sinne eines ganzheitlichen Risikomanagements sowie der Resilienz und Zukunftsfähigkeit des Konzerns integriert betrachtet und gesteuert werden. Die 2023 neu geschaffene Abteilung Group Sustainability trägt als eine zentrale Koordinationsstelle zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine bei.

Bei den Prozessen liegt der Schwerpunkt auf dem Beitrag der internen Prozesse und der Lieferkette im Sinne der SDGs und zur Erreichung 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, die Ökobilanz der Produkte und somit auch jene der Kund:innen zu verbessern. Mit dem kontinuierlichen Auf- und Ausbau der Circular Economy wird auch die Rohstoffversorgungssicherheit des Unternehmens gestärkt. Durch die Erweiterung von Materialkreisläufen und die Aufbereitung von Nebenprodukten können

der Anteil der in den Prozessen benötigten Primär-Ressourcen sowie das Abfallaufkommen weiter reduziert werden.

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 dem langfristig angestrebten Klimaziel „Net Zero 2050“ auch 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 %.

Darüber hinaus soll der Schrotteinsatz in der Rohstahlproduktion bis 2030 um 50 % erhöht werden. 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 Klimaschutzzielen in Einklang stehen.

Die voestalpine erreicht bis 2050 „Net Zero“.

Der voestalpine-Konzern verpflichtet sich, im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi) die Summe der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 30 % sowie die Scope-3-Emissionen um 25 % jeweils bis 2029 gegenüber dem Referenzjahr 2019 zu reduzieren. Die Zielerreichung 2029 unterliegt dabei auch externen Faktoren und Einflussgrößen wie beispielsweise Rohstoffen, Energie und Konjunktur.

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 der 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 der Lieferant:innen achtet die voestalpine 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 2024 werden Lieferant:innen weltweit über die konzernweiten Nachhaltigkeitsziele und Anforderungen an die Transparenz in der Lieferkette sowie den aktualisierten Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen informiert und dafür sensibilisiert.

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

Durch die konzernweiten Einkäufer:innen-Tage 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 wesentliche Handlungen und Entscheidungen. So wird sichergestellt, dass die aktiven Lieferant:innen die zentralen Nachhaltigkeitskriterien der voestalpine mittel- und langfristig erfüllen.

Rohstoffe

Die Anwendung von Kreislaufkonzepten (Closed Loop) gemeinsam mit den Kund:innen der voestalpine garantiert höchste Effizienz im Recyclingprozess von Roh- und Wertstoffen.

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 Lieferketten 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.

Unsere aktiven Lieferant:innen erfüllen die Nachhaltigkeitskriterien der voestalpine.

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:innen 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 unseren Innovationsleitsätzen zielen F&E-Projekte auf Nachhaltigkeit. Darüber hinaus werden bei großen Projekten auch definierte Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt.



5.1.4 NACHHALTIGE PRODUKTE UND SERVICES

Die voestalpine bietet ihren Kund:innen nachhaltige Produkte und Dienstleistungen, welche sowohl in ökologischer, ökonomischer als auch sozialer Hinsicht über den gesamten Lebenszyklus hinweg einen positiven Beitrag leisten. Zertifizierte Lebenszyklusanalysen tragen dazu bei, den CO₂-Fußabdruck der Kund:innen der voestalpine zu reduzieren.

Die voestalpine unterstützt 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. Zudem setzt die voestalpine Maßnahmen, um die Verfügbarkeit qualifizierter und motivierter Mitarbeiter:innen bedarfsgerecht und langfristig sicherzustellen.

Wir schaffen Rahmenbedingungen für Chancengleichheit und setzen uns für eine Steigerung des Frauenanteils bei Führungskräften, in technischen Bereichen und bei technischen Lehrlingen ein. Die voestalpine hat sich das Ziel gesetzt, den Frauenanteil bei Führungskräften bis 2030 von 14 % auf 18 % zu erhöhen.

Bei den zielgruppenspezifischen Aus- und Weiterbildungen sorgen wir für ein vielfältiges und internationales Angebot, erhöhen kontinuierlich und bedarfsgerecht 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 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-Strategie:
**Annäherung an die Vision „Null Tote,
null Arbeitsunfälle und keine
berufsbedingten Erkrankungen“**

**Wir arbeiten weiter an der Reduktion der
Unfallhäufigkeitsquote (LTIFR), die bis 2030
um weitere 30 % auf 5,5 sinken soll.
Die LTIFR gibt die Unfallhäufigkeit als
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle
mit mehr als drei Ausfalltagen je einer
Million geleisteter Arbeitsstunden an.
Weitere Informationen finden sich im
Kapitel „health & safety“.**

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 sowie 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 2023/24 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

Die voestalpine steht in Kontakt mit allen relevanten Stakeholder:innen und gestaltet den Dialog mit ihnen verantwortungsvoll, lösungsorientiert und transparent. Das Stakeholder:innen-Management der voestalpine orientiert sich an etablierten Nachhaltigkeitskriterien und -standards.

Die voestalpine steht durch den Vorstand, die Führungskräfte und die 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 Analyst:innen- 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. Die voestalpine unterstützt darüber hinaus internationale und lokale Plattformen und Initiativen zur Förderung eines klimaneutralen und wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandorts.



5.1.9 GESELLSCHAFT

Die voestalpine ist mit ihren Konzerngesellschaften nicht nur weltweit erfolgreich, sondern auch rund um ihre 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. Die voestalpine prüft konkrete

Handlungsmöglichkeiten, um den sozialen Zusammenhalt und das Wohlergehen von Mensch und Natur im Umfeld ihrer Aktivitäten zu stärken. Dabei unterstützt die voestalpine gemeinnützige Projekte in den Bereichen Bildung, Jugend, Kultur und Soziales. Wir setzen auf eine gemeinsame Wertehaltung und haben den Anspruch, das Leben der Menschen im Umfeld unserer Standorte zu verbessern.



5.2 CHANCENMANAGEMENT

Mittels einer Wesentlichkeitsanalyse wurden im Geschäftsjahr 2023/24 systematisch konzernale Risiken und Chancen im Zusammenhang mit sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Aspekten identifiziert und deren Auswirkungen bewertet. (Näheres zu den wesentlichen Risiken erfahren Sie im Kapitel „Risikomanagement“, weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse finden Sie im Kapitel „Stakeholder:innen und CR-Management“.)

In regelmäßigen Umfeldanalysen im Rahmen des konzernalen Strategieprozesses analysiert die voestalpine das aktuelle Markt- und Wettbewerbsumfeld sowie neue technologische Entwicklungen. Daraus werden Risiken und Chancen für den Konzern abgeleitet und bewertet.

Auf diese Weise können in einem herausfordernden und dynamischen Marktumfeld Chancen rasch und zielorientiert aufgegriffen werden. Das unterstützt das wertsteigernde Wachstum des Konzerns und trägt zur kontinuierlichen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der voestalpine bei. Nachfolgend sind exemplarisch die identifizierten Chancen für die voestalpine im Zusammenhang mit den Entwicklungen zur Dekarbonisierung und zur Etablierung einer Kreislaufwirtschaft dargestellt.

5.2.1 DEKARBONISIERUNG UND GRÜNE TRANSFORMATION

Mit greentec steel startet die voestalpine in die nächste Generation der Stahlerzeugung. Dafür investiert der Konzern in je einen grünstrombetriebenen Elektrolichtbogenofen in Linz und Donawitz. Diese ermöglichen die Elektrifizierung energieintensiver Prozesse und die Einsparung von rund 30 % der CO₂-Emissionen. Das entspricht fast 5 % der jährlichen CO₂-Emissionen Österreichs. Damit ist greentec steel das größte Klimaschutzprogramm in Österreich.

Dieses Leuchtturmprojekt bietet die Chance, am wachsenden Markt für grüne Produkte langfristig zu partizipieren und diesen auch aktiv mitzugestalten. Darüber hinaus ergeben sich durch die Transformation in Richtung „Net Zero“ attraktive Optionen: Viele Kund:innen signalisieren bereits heute ein starkes Interesse an klimafreundlichen Stahlprodukten, auch um die eigene Klimabilanz unter Einsatz von hochqualitativem CO₂-reduzierten Premium-Stahl zu verbessern. So beliefert die voestalpine bereits

heute knapp 40 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen mit hochwertigen Stahlprodukten der greentec steel Edition, die sich durch einen reduzierten CO₂-Fußabdruck auszeichnen. Durch die Optimierung des Herstellungsprozesses können die direkten Emissionen verringert werden. Dies gelingt durch einen innovativen Rohstoffmix, bei dem beispielsweise Koks teilweise durch wasserstoffhaltige Reduktionsmittel ersetzt wird.

Durch die grüne Transformation und den zunehmenden Fokus auf Nachhaltigkeit bieten sich darüber hinaus attraktive Wachstumspotenziale für die voestalpine. Das betrifft das Energiesegment, das durch starke Wachstumsraten im Bereich erneuerbare Energien und nachhaltige Technologien geprägt ist, aber auch den Aufstieg der Elektromobilität und den ungebrochenen Trend zum Schienentransport. Im Bereich Railway Systems entwickelt sich die voestalpine zur globalen Schieneninfrastrukturanbieterin

mit digitaler Anlagenüberwachung und -logistik sowie Servicelösungen für alle Kundensegmente. Daneben gewinnt das Thema Nachhaltigkeit bzw. ESG-Impact der Wertschöpfungskette vor allem in Europa zunehmend an Bedeutung in der gesellschaftlichen Diskussion, in den Beschaffungsstrategien vieler Unternehmen und an den Finanzmärkten. Durch die konsequente

Positionierung als ökonomisch und ökologisch nachhaltiges Unternehmen und den Fokus auf höchstqualitative Produkte und Services mit geringem ökologischen Fußabdruck ergeben sich Chancen für Preisprämien und Differenzierungspotenziale gegenüber dem Wettbewerb sowie öffentliche Mittel im Kampf gegen den Klimawandel und zur Förderung der Transition.

5.2.2 KREISLAUFWIRTSCHAFT

Der weitere Auf- und Ausbau der Circular Economy stellt für die voestalpine eine wichtige Säule zur Reduzierung der Emissionen, zur Schonung von Ressourcen und auch ein Element zur Absicherung der Rohstoffversorgung dar. Dabei verfolgt die voestalpine auf drei Ebenen das Ziel, Kreisläufe zu schließen, zu verlangsamen und zu verkleinern und damit aktiv zum Klima- und Umweltschutz beizutragen. Das wird erreicht durch:

- >> den weiteren Ausbau von Schrottkreisläufen und den zunehmenden Einsatz von Eigen- und Fremdschrott in der Stahlerzeugung, der bis 2030 um 50 % gesteigert werden soll,
- >> die Aufbereitung und den Wiedereinsatz bzw. die Vermarktung von Nebenprodukten sowie die Verlängerung der Lebensdauer von Produkten, etwa durch die Reparatur von Altweichen, und
- >> die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energiequellen und die Rückgewinnung und Verwertung von Energie, z. B. über die Auskopplung und Nutzung von Abwärme.

Eine zentrale Rolle bei der Förderung der Kreislaufwirtschaft spielt die Forschung und Entwicklung (siehe auch Kapitel „Forschung und Entwicklung“) als wichtiges Bindeglied zwischen den strategischen Nachhaltigkeitszielen und den Produkten und Services der voestalpine. Die zentralen Aufgaben sind dabei die Identifizierung und Entwicklung zukünftiger sich bietender Chancen und neuer Potenziale der Kreislaufwirtschaft in den Gesellschaften und Divisionen. Schwerpunktthemen sind die Behandlung und Wiederverwendung von Nebenprodukten der Produktionsprozesse, die CO₂-Reduktion, die Verbesserung der Ressourceneffizienz und die Entwicklung innovativer Produkt- und Servicelösungen für Kund:innen der voestalpine. Die Verwertung und Rückgewinnung von Materialien bietet wirtschaftliche Vorteile. Angesichts wachsender Märkte und sich ändernder gesetzlicher Normen zugunsten erneuerbarer Materialien will die voestalpine ihre Marktanteile mit innovativen nachhaltigen Produkten und Services sukzessive steigern. Eine kreislaforientierte Wirtschaft kann Businesschancen generieren, Arbeitsplätze entlang der gesamten Wertschöpfungskette schaffen und zudem für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen sorgen.

5.3 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 ist 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.

5.4 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



greentec
steel

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, oder 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 für zahlreiche Produkte (beispielsweise warmgewalztes Stahlband, feuerverzinktes Stahlband, warmumgeformte Stahlpressteile, Spannbeton-Weichenschwellen, Schienen und Nahtlosrohre) aus den verschiedenen Bereichen des Konzerns Umweltproduktdeklarationen im Deklarationsprogramm des Instituts Bauen und Umwelt e.V. (IBU) gelistet und veröffentlicht. EPDs für diverse weitere Produkte der voestalpine werden laufend 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 Transformationschritte vergleichbar zu machen, hat sich der voestalpine-Konzern im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichtet, Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen zu setzen. Die Zielvorschläge für sogenannte „Near-Term Science Based Targets“ der voestalpine wurden von SBTi geprüft und validiert und sind in Übereinstimmung mit dem 2-Grad-Reduktionspfad (well-below 2° C trajectory).

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

Das Klimaschutzprogramm greentec steel, mit dem die voestalpine die Net-Zero-Emissionen bis spätestens 2050 erreichen will, befindet sich plangemäß in Umsetzung. Der politisch-regulatorische Rahmen für die europäische und nationale Energie- und Klimapolitik wurde im Berichtszeitraum punktuell konkretisiert, bleibt aber in wesentlichen Bereichen nach wie vor offen.

7.1 POLITISCHER RAHMEN

Auf EU-Ebene wurden 2023 einige wesentliche Materien, wie die Richtlinien zu Energieeffizienz, beschlossen bzw. befinden sich im Frühjahr 2024 industrie- und rohstoffpolitische Weichenstellungen kurz vor der finalen Trilog-Einigung zwischen Kommission, Rat und Parlament. Dazu gehören unter anderem der „Net-Zero Industry Act“ (NZIA), der für die Transformation wichtige Industrieaktivitäten unterstützen soll, und der „Critical Raw Materials Act“ (CRMA) zur Sicherstellung der (Binnen-)Versorgung mit dafür erforderlichen Rohstoffen.

Im Oktober 2023 begann zudem die dreijährige Probephase des CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (Carbon Border Adjustment, CBAM), dessen politisches Ziel in der vergleichbaren Behandlung von Importen bestimmter Produkte in die EU mit dem hier geltenden Niveau der CO₂-Bepreisung liegt. Wer Waren in die EU einführt, muss demnach entweder ein dem EU-Emissionshandel (Emission Trading Scheme; ETS) entsprechendes System einer CO₂-Bepreisung nachweisen oder andernfalls Einfuhrzölle entrichten.

CBAM umfasst zunächst die Sektoren Eisen, Stahl, Aluminium, Zement, Strom, Düngemittel, Wasserstoff sowie ausgewählte vor- und nachgelagerte Produkte. Mit dem „Echtbetrieb“ des weltweit ersten derartigen Grenzausgleichs ab 2026 ist in diesen Branchen ein schrittweises Auslaufen der

Freizuteilung von Emissionshandelszertifikaten bis 2034 vorgesehen. Nach wie vor ausständig sind jedoch Lösungen für Exporte aus der EU, um Mehrkosten aufgrund höherer Klimaschutzstandards gegenüber anderen Regionen auszugleichen und damit auch am Weltmarkt halbwegs vergleichbare Wettbewerbsbedingungen zu schaffen.

Trotz grundsätzlich inhaltlich nachvollziehbarer Intention ist all diesen europäischen und nationalen Regularien gemein, dass sie mit teils überschießendem administrativem Mehraufwand verbunden sind. Deshalb bleibt abzuwarten, ob sie sowohl klima- als auch industriepolitisch tatsächlich positive Effekte mit sich bringen werden. Fest steht, dass der ursprünglich von der EU-Kommission in Aussicht gestellte Bürokratieabbau bislang nicht eingetreten ist.

Während wichtige Bestandteile des „Green Deals“ noch nicht final verabschiedet bzw. implementiert sind, wird auf EU-Ebene über die neuen Klimaziele 2040 diskutiert. Anfang Februar hat die EU-Kommission dazu ihre Vorstellungen veröffentlicht. Konkret wird ein Netto-Ziel von minus 90 % gegenüber 1990 in Verbindung mit einer „Industrial Carbon Management Strategy“ für nicht vermeidbare Restemissionen vorgeschlagen. Das betrifft vor allem Carbon Capture and Utilization bzw. Storage (CCUS).



Net Zero

Entscheidungen werden in der im 1. Halbjahr 2024 endenden Legislaturperiode des EU-Parlaments bzw. von der amtierenden Kommission zwar nicht mehr getroffen werden, die Implikationen einer erneuten Zielverschärfung wären jedoch erheblich, da sämtliche Materien des „Fit for 55“-Pakets einschließlich der legislativen Umsetzung auf nationaler Ebene angepasst werden müssten.

Ähnliche Diskussionen finden derzeit auch in den einzelnen EU-Mitgliedsländern statt. So wird sowohl in Österreich als auch in Deutschland an einer „Carbon-Management-Strategie“ gearbeitet, die aus voestalpine-Sicht aber sinnvollerweise integrierter Bestandteil der entsprechenden EU-Pläne sein müssen.

Die Kernfrage für alle energieintensiven Branchen wird sein, wie die industrielle Transformation auf lange Sicht wirtschaftlich darstellbar gestaltet werden kann. Die wesentlichen Aspekte sind

unverändert das künftige europäische und nationale Förderregime, die Entwicklung „grüner“ Leitmärkte für CO₂-reduzierte Produkte sowie Verfügbarkeit, gesicherte Versorgung, Infrastruktur und wettbewerbsfähiges Preisniveau in Bezug auf erneuerbare Energien. Diese Herausforderungen sind von einzelnen Unternehmen nur eingeschränkt selbst zu bewältigen und bedürfen einer darauf ausgerichteten und akkordierten Industriepolitik.

Die seit Anfang 2024 an Dynamik gewinnende Diskussion über einen neuen „Industrial Deal“ der Europäischen Union in der kommenden Legislaturperiode sollte nicht nur verstärktes Bewusstsein dafür schaffen, dass sämtliche relevanten Materien wie Klima, Energie, Wettbewerb, Handel, Finanzen, Forschung/Innovation integriert und koordiniert betrachtet werden müssen, sondern letztlich auch zu einer langfristig zukunftsfähigen industriepolitischen Agenda der EU und ihrer Mitgliedstaaten führen.

7.2 greentec steel: DAS ZUKUNFTSGERICHTETE KLIMA- SCHUTZPROGRAMM VON voestalpine

Mit greentec steel wird im voestalpine-Konzern ein ambitionierter Stufenplan schrittweise umgesetzt. greentec steel umfasst alle Aktivitäten und Innovationen der voestalpine auf dem Weg zur Stahlerzeugung mit Net-Zero-Emissionen. Der voestalpine-Konzern verpflichtet sich im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi), die Summe der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 30 % sowie die Scope-3-Emissionen um 25 % jeweils bis 2029 gegenüber dem Referenzjahr 2019 zu reduzieren. Die Zielerreichung 2029

unterliegt dabei auch externen Faktoren und Einflussgrößen wie beispielsweise Rohstoffen, Energie und Konjunktur. greentec steel sieht unterschiedliche technologische Optionen mit hohem CO₂-Minderungspotenzial vor. Der Stufenplan bietet der voestalpine dadurch ein gewisses Maß an Flexibilität, um auf sich ändernde Rahmenbedingungen reagieren zu können und zugleich das betriebswirtschaftliche Risiko auf ein handhabbares Ausmaß zu begrenzen.

greentec steel umfasst im ersten Schritt ein Investitionsvolumen von rund 1,5 Mrd. Euro. Damit werden zunächst an den Standorten Linz und Donawitz zwei grünstrombetriebene Elektrolichtbogenöfen installiert und zwei kohlebasierete Hochofenaggregate stillgelegt. Je nach Qualitätsanforderungen kommt dabei ein Mix der Einsatzstoffe aus Schrott, flüssigem Roheisen und Hot Briquetted Iron (HBI) 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 langfristig gesicherten Abnahmeverträgen.

Inzwischen sind die Entscheidungen für die Anlagen und Lieferant:innen gefallen und der Bau der Elektrolichtbogenöfen konnte beginnen. Die österreichische Bundesregierung hatte dafür eine Förderungszusage von rund 90 Mio. Euro im Rahmen des Programms „Transformation der

Industrie“ bestätigt. Der Abschluss des Verfahrens zur Umweltverträglichkeitsprüfung für die erforderliche Ertüchtigung des Stromnetzes ist am Standort Donawitz abgeschlossen und am Standort Linz zum Zeitpunkt der Berichtserstellung bevorstehend.

Das langfristige Konzept der voestalpine, um im Einklang mit dem Zielpfad des EU-Emissionshandels bis spätestens 2050 Net-Zero-Emissionen zu erzielen, besteht aus mehreren modularen Technologieschritten und -optionen. Diese stellen gleichermaßen auf den größtmöglichen CO₂-Minderungseffekt unter Berücksichtigung der tatsächlichen Realisierbarkeit (z. B. in Bezug auf die Verfügbarkeit von Roh- und Einsatzstoffen sowie erneuerbarer Energien einschließlich entsprechender Infrastrukturen) ab.

Die wesentlichen Elemente und Meilensteine des Klimaschutzprogramms greentec steel umfassen im Überblick (Referenzjahr 2019 für Scope 1 und 2):

- >> Bis 2029: Phase 1 mit Zielsetzung minus 30 % CO₂-Emissionen**
 - > Investition in zwei mit erneuerbarem Strom betriebene Elektrolichtbogenöfen in Linz und Donawitz und Stilllegung zweier kohlebasierter Hochöfen.
- >> Ab 2030 bis 2035: Phase 2 mit angestrebten minus 50 % CO₂-Emissionen**
 - > Fokus auf direkte CO₂-Vermeidung durch weiteren Ersatz fossiler Roheisenerzeugung sowie voraussichtlich ergänzende Nutzung von CO₂-Abscheide- und Verwertungstechnologien (Carbon Capture Storage bzw. Utilization).
- >> Bis spätestens 2050: Phase 3 mit Zielsetzung Net-Zero-CO₂-Emissionen**
 - > Fokus auf Ersatz der verbleibenden fossilen Roheisenkapazitäten unter 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 Net-Zero-Strategie.
 - > Die finalen Entscheidungen werden 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 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 führt die Umsetzung der Roadmap „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ erfolgreich weiter.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.





Transparent
Supply Chains

Rohstoffbeschaffung

Die Anwendung von Kreislaufkonzepten gemeinsam mit unseren Kund:innen garantiert höchste Effizienz im Recyclingprozess unserer Roh- und Wertstoffe.

Wir stellen uns gemeinsam mit unseren Lieferant:innen den Herausforderungen einer permanenten Optimierung unserer Lieferketten. Regelmäßige Besuche der Rohstoff- und Vormaterialquellen, insbesondere der Minen, Lagerstätten sowie Produktionsbetriebe, sind ein fixer Bestandteil dieses Prozesses. Gemeinsam werden Methoden erarbeitet, um die Lieferkette effizient und transparent zu gestalten. Neue Lieferant:innen werden unter den Aspekten Corporate Responsibility, Qualität und Performance überprüft. Bei einer positiven Due-Diligence-Überprüfung werden die Lieferant:innen in das Portfolio der voestalpine

aufgenommen. Der strukturierte Due-Diligence-Prozess beinhaltet dabei ein stufenweises Herangehen. Die Grundlage der Überprüfung bildet der Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Vertiefend werden bei Lieferant:innen mit erheblichem Risiko zusätzliche Daten, Zertifikate bzw. Nachweise abgefragt. Die voestalpine stellt sicher, dass sämtliche Zukäufe diesem Prozess unterliegen und somit nachhaltig Risiken minimiert werden.

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



8.1 LIEFERKETTENMANAGEMENT

Das Einkaufs-Board ist das Steuerungs- und Entscheidungsgremium für den konzernalen Einkauf und wird durch das Einkaufs-Committee als Umsetzungsgremium unterstützt.

Die Zuständigkeit der konzernalen Einkaufsstruktur erstreckt sich über den gesamten voestalpine-Konzern hinsichtlich der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen. Ihr Fokus liegt auf den unten genannten Bereichen, die eine konzernweite und übergeordnete Steuerung zur Erreichung der strategischen Ziele des Einkaufs der voestalpine erfordern (siehe Schaubild).

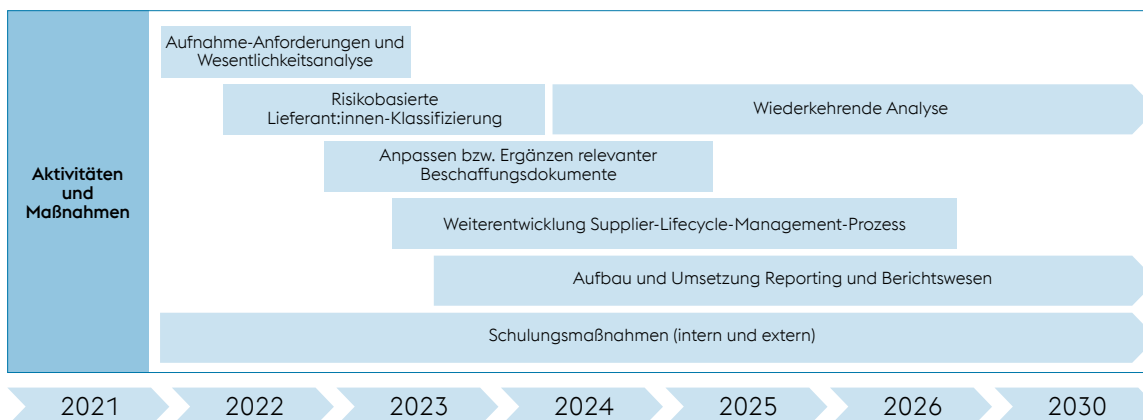
Folgende Zuständigkeitsbereiche fallen in die direkte Zuständigkeit der Gremien der konzernalen Einkaufsstruktur:

- >> Erarbeitung und Weiterentwicklung der Einkaufsstrategie
- >> Governance-Struktur / konzernale Rollen und Verantwortlichkeiten inkl. konzernaler Lead Buyer
- >> Gemeinsame Systeme und Tools im Einkauf
- >> Festlegung des einheitlichen und harmonisierten Einkaufsprozesses
- >> Entwicklung und Gestaltung der Einkaufs-Community im Konzern und in weiterer Folge der Einkaufskultur bzw. eines gemeinsamen Mindsets
- >> Aus- und Weiterbildung in fachlicher Hinsicht (Purchasing Power Academy)

In den letzten Geschäftsjahren haben das Einkaufs-Board und Einkaufs-Committee den Strategieplan zur Sicherstellung von Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette konsequent verfolgt und wichtige Etappenziele der Roadmap er-

reicht. Im Geschäftsjahr 2023/24 stand die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes mit der ständigen Berücksichtigung der Entwicklungen der EU-Lieferkettenrichtlinie im Mittelpunkt.

NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE — ROADMAP



Mittels einer Risikoanalyse eruiert die voestalpine, ob und wo in ihren Lieferketten Menschenrechte gefährdet sein oder negative Umweltauswirkungen auftreten könnten.

Im ersten Schritt der Risikoanalyse ist eine Filtersystematik auf Basis von länderspezifischen Informationen sowie branchen- und warengruppenspezifischen Risikofaktoren entwickelt worden. Die Anwendung der Filtersystematik ermöglicht, Prüfmechanismen gezielt auf die dadurch risikobehafteten Lieferant:innen anzuwenden und Maßnahmen zur Prävention abzuleiten. Die definierte Filtersystematik beinhaltet unter anderem folgende Faktoren:

- >> [Menschenrechtsverletzungen](#)
- >> [Kinderarbeit](#)
- >> [Gerechte Entlohnung](#)
- >> [Zwangs- oder Pflichtarbeit](#)

Auf Basis der Risikobewertung fordert die voestalpine, wie bereits erwähnt, von ihren Geschäftspartner:innen gezielt Nachweise dafür ein, inwieweit sie die Vorgaben des Code of Con-

duct für Business Partner erfüllen. Im Bedarfsfall unterstützt die voestalpine sie bei der Umsetzung der Anforderungen. Wo notwendig, werden Schulungsmaßnahmen bei Lieferant:innen oder Vor-Ort-Besuche durchgeführt, um das Verständnis der Lieferant:innen zu erhöhen und eine sorgfältige Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen gewährleisten zu können. Eine Voraussetzung dafür ist die Kooperation und Mitwirkung der Geschäftspartner:innen.

Bei Verstößen und mangelnder Kooperationsbereitschaft von Lieferant:innen behält sich die voestalpine vor, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die in letzter Konsequenz bis zur Aussetzung oder Beendigung der Lieferbeziehung führen können. Diese Risikoanalyse wird jährlich aktualisiert. Aktuell wird die aufgeführte Due-Diligence-Überprüfung nur von jenen Gesellschaften komplett durchgeführt, die gemäß dem deutschen Lieferkettengesetz berichtspflichtig sind. Bei den restlichen voestalpine-Gesellschaften findet die Überprüfung stichprobenartig statt.

8.2 SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT (SSCM)

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

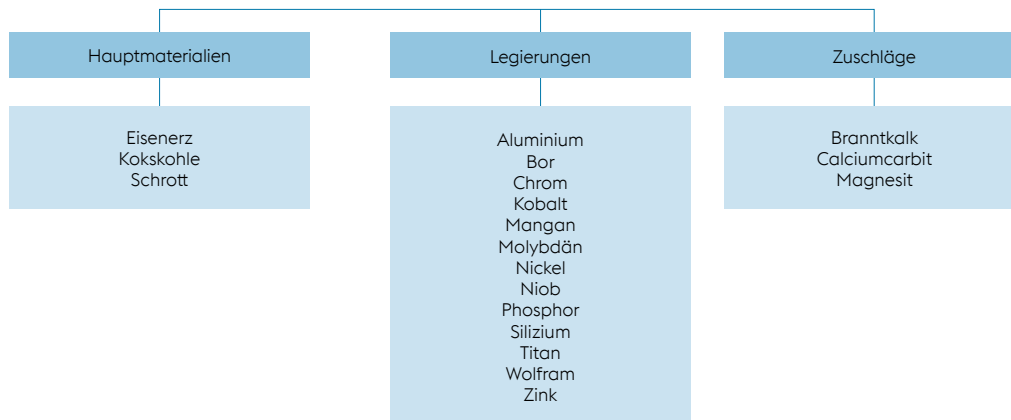
Darüber hinaus hat die voestalpine für die Rohstoffbeschaffung ein Verfahren zur Identifikation von Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette und zur Vermeidung bzw. Minderung etwaiger negativer Auswirkungen implementiert.

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.

EXEMPLARISCHE LIEFERKETTE STAHLERZEUGUNG



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 • 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 betroffenen Lieferant:innen klärende Darstellungen und Lösungsvorschläge verlangt und bei Vor-Ort-Besuchen geprüft. ISO-14001- oder ISO-45001-Zertifizierungen wurden vom überwiegenden Teil der Lieferant:innen – sofern es sich um Produzent:innen handelt – bereits abgeschlossen.

8.3 COMPLIANCE-CHECKLISTE

Zur Erfüllung der Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat die voestalpine den Fragebogen aus dem SSCM-Projekt weiterentwickelt. Neben den allgemeinen Unternehmensinformationen wurden vor allem detaillierte Fragen zu diversen Nachhaltigkeitsthemen wie Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Umweltaspekte und Compliance aufgenommen.

Diese Checkliste wird regelmäßig evaluiert und an die sich ändernden Rahmenbedingungen und Regulierungen angepasst.

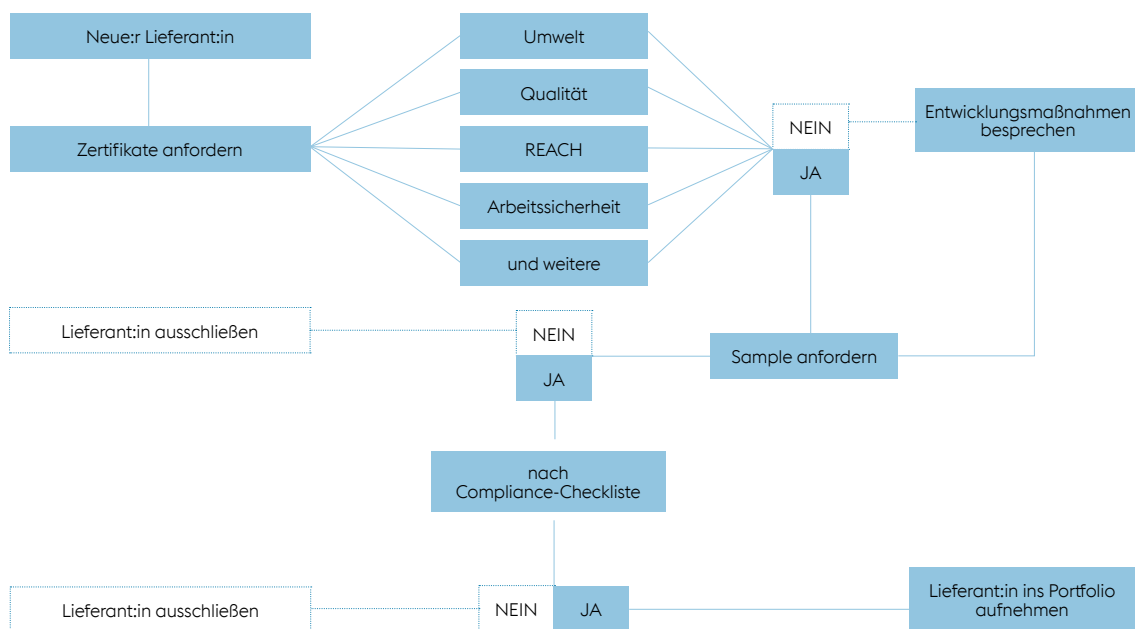
Die Kommunikation mit den Lieferant:innen zur Erfassung der Fragen, zur Weiterentwicklung sowie zur Auswertung der Fragebögen basiert auf userfreundlichen IT-Systemen.

8.4 LIEFERANT:INNEN-BEWERTUNG

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.

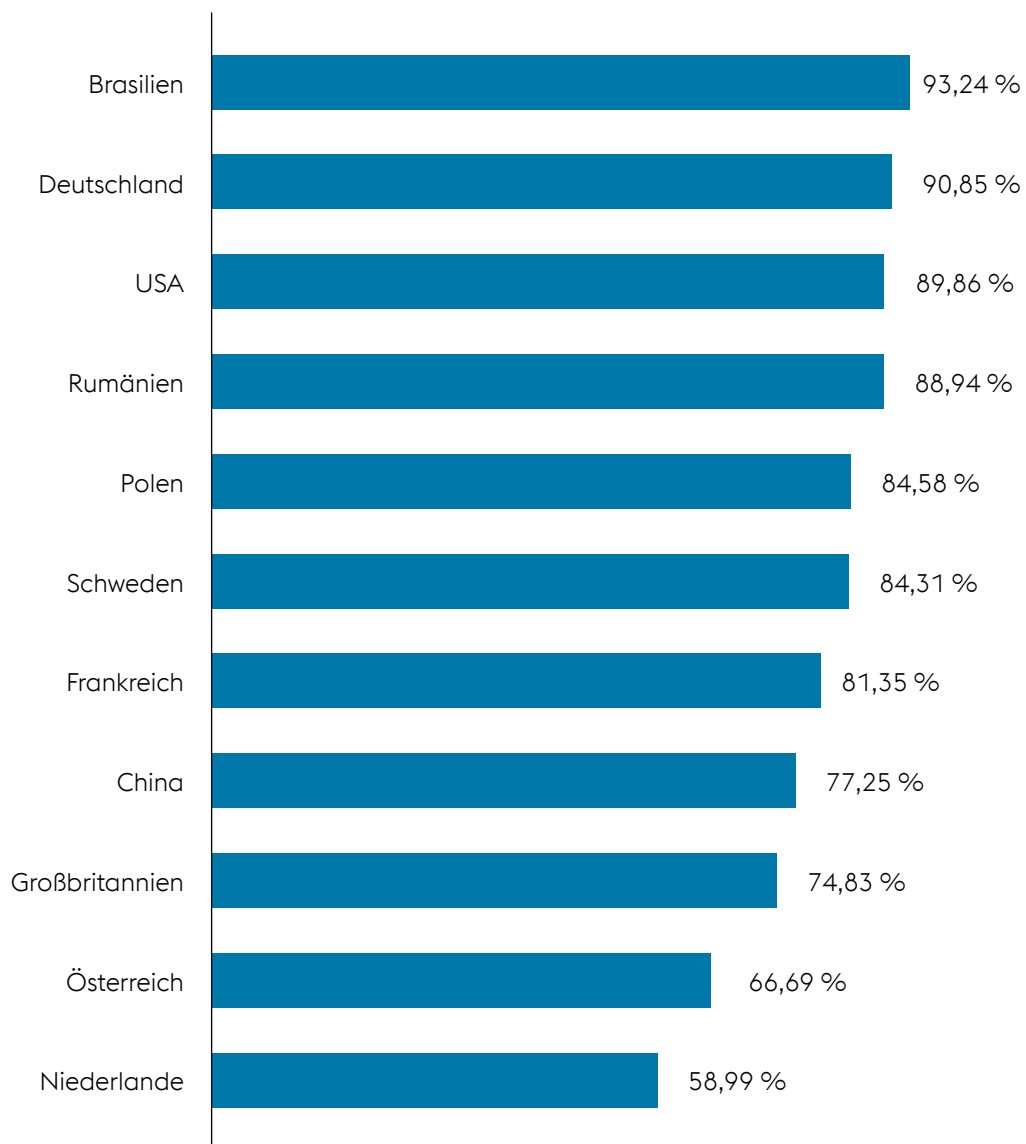
Lieferant:innen, die eine A- oder B-Bewertung erreichen, werden im Beschaffungsprozess bevorzugt. Mit B- und C-Lieferant:innen werden gemeinsam Korrekturmaßnahmen definiert und schriftlich festgehalten, die innerhalb eines Jahres umgesetzt werden müssen.

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 Dienstleistungen

ist der regionale 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 2023/24



8.6 VERHALTENSKODEX FÜR GESCHÄFTSPARTNER:INNEN

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022/23 hat der Vorstand der voestalpine AG einen aktualisierten Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen 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 im 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 gerechte 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- und 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 Abteilungen 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. Das ResponsibleSteel-Überwachungsaudit wurde im März 2023 erfolgreich abgeschlossen.

Durch die Kooperation der World Steel Association mit TDI, einem Anbieter einer Plattform zur systematischen Erfassung von Risiken im Zusammenhang mit Materialien und Herkunftsländern, kann die voestalpine auch hier ihre 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 abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 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. Im Laufe des Geschäftsjahres 2024/25 werden Lieferant:innen – gemäß der beschriebenen Risikoanalyse sowie einer internen Priorisierung – aufgefordert zu bestätigen, dass ihre Geschäftstätigkeit im Einklang mit dem voestalpine-Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen steht.

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.





Compliance

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. Der Verhaltenskodex wird laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst, um den wachsenden gesellschaftlichen Anforderungen Rechnung zu tragen und

gleichzeitig das Wertesystem der voestalpine nachhaltig weiterzuentwickeln. Zuletzt wurden z.B. die Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Hinweise geben, sowie notwendige Änderungen im Zusammenhang mit dem Lieferkettenmanagement im Verhaltenskodex der voestalpine verankert. Der Verhaltenskodex ist in mehr als 20 Sprachen verfügbar und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance>

Der Verhaltenskodex regelt folgende Themen:

Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung

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

Gesellschaftliche Verantwortung

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

Der Verhaltenskodex gilt für alle Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen und Mitarbeiter:innen aller Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit 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 ist mit disziplinären Konsequenzen zu 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/Geschenkannahme und Interessenkonflikte. Darin geregelt wird zum Beispiel die Zulässigkeit von Geschenken, Einladungen und anderen Vorteilen, von Spenden, Sponsoring, Nebentätigkeiten und dem privaten Bezug von Waren und Dienstleistungen durch Mitarbeiter:innen von Kund:innen und Lieferant:innen. In der Richtlinie Business Conduct ist weiters das Verbot politischer Beitragszahlungen verankert. Spenden an Politiker:innen, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische Vorfeldorganisationen werden im voestalpine-Konzern nicht toleriert. Ausgenommen hiervon sind 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 / Geschenkannahme. Sie legt die Vorgehensweise fest, die vor der Beauftragung von Handelsvertreter:innen, Repräsentant:innen oder sonstigen vertriebsbezogenen Berater:innen einzuhalten ist. Auf Basis einer objektivierten Prüfung des Umfelds und des Tätigkeitsrahmens der betreffenden Person vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen 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 Wettbewerber:innen erarbeitet, um den Mitarbeiter:innen Informationen zu diesen Themen aus kartellrechtlicher Sicht an die Hand zu 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 webbasierten Hinweisgeber:innen-System, welches ermöglicht, Compliance-Verstöße auch anonym zu melden, finden sich im Compliance-Handbuch.

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 und wurde zuletzt 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 Divisionsvorständ:innen.

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

Die 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. Die Kenntnis der Mitarbeiter:innen über die ethischen Werte und Grundsätze ist für die voestalpine von strategischer Bedeutung. In Schulungen, Trainings und Management-Gesprächen zum Thema Geschäftsethik (Compliance-Schulungen) erfahren die Mitarbeiter:innen unter anderem, wie man mit Einladungen, Geschenken oder

möglichen Interessenkonflikten umgeht. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter:innen auch im Umgang mit Geschäftsvertreter:innen geschult. Seit 2009 gibt es im voestalpine-Konzern E-Learning-Kurse rund um das Thema Compliance. Das in 15 Sprachen zur Verfügung stehende E-Learning-Kursangebot wurde im Laufe der Zeit mehrmals überarbeitet und erweitert. Neben den Lernlektionen enthalten die Kurse einen Abschlusstest und Praxisfälle.

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „COMPLIANCE-GRUNDLAGEN“

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

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „KARTELLRECHT“

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

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „AUFRISCHUNG KARTELLRECHT“

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
---	---------------------	----------------------------------	--------------------------	---------------

Die E-Learning-Schulung Compliance-Grundlagen (Geschäftsethik) ist im Wesentlichen von allen Angestellten (White Collar Worker) verpflichtend zu absolvieren. Zum Stichtag 31.3.2024 haben 19.031 Mitarbeiter:innen und somit 96,7 % der aktiven Angestellten diese Schulung erfolgreich absolviert.

Die Teilnehmer:innen der von der voestalpine angebotenen E-Learning-Schulung Kartellrecht werden nach risikospezifischen Kriterien ausgewählt. Neben sämtlichen Führungskräften sind diese Schulungen insbesondere von Mitarbeiter:innen in Vertriebs- und Marketingabteilungen, von Mitarbeiter:innen, die die Gesellschaft in Fachverbänden vertreten, sowie von Mitarbeiter:innen, die in Kontakt zu Wettbewerber:innen kommen, zu absolvieren.

Die beiden Auffrischkurse sind von den entsprechenden Mitarbeiter:innen in einem bestimmten Schulungszyklus zu wiederholen. Die Zuteilung der Schulungen sowie die Zuteilung im Rahmen des Schulungszyklus erfolgen wöchentlich zentral durch das im voestalpine-Konzern im Einsatz befindliche Lernmanagementsystem.

Das Monitoring der Durchführung der E-Learning-Schulungen erfolgt ebenfalls über das Lernmanagementsystem. Eine flächendeckende und regelmäßige Schulung der Mitarbeiter:innen zum Thema Compliance und Kartellrecht ist damit sichergestellt.

In Ergänzung zu den E-Learning-Schulungen werden laufend konzernweit zielgruppenorientierte Präsenz- und Online-Schulungen insbesondere für Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter:innen durchgeführt. Schwerpunkte dieser 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 Divisions-ebene 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 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 2023/24 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 einer: einem Arbeitnehmervertreter:in aus zwei von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern. Mit seiner Wahl zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates 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 eine externe Steuerberatung einzubinden. Der voestalpine-Konzern hat KPMG als Global Tax Partnerin 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 Gruppenumsatz 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 2023/24, Kapitel „Beteiligungen“.

Die landesspezifischen Angaben des Country-by-Country-Reporting (siehe Tabelle auf S. 170–171) beziehen sich auf Gesellschaften, die in den Konzernabschluss im Sinne einer Vollkonsolidierung (KV – vgl. voestalpine-Geschäftsbericht 2023/24, 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 2023 bis 31. März 2024.

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. Ziel der dreiteiligen Schulung ist es, die Aufmerksamkeit und das Bewusstsein für diese sensible Materie zu schärfen. Das E-Learning besteht aus drei Modulen:

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

Der Schutz der Menschenrechte ist im neuen Lieferkettengesetz abgebildet, womit auch die Lieferant:innen der voestalpine in die Pflicht genommen werden. Das 2024 ausgerollte Modul 3 umfasst Informationen über das Lieferkettenmanagement der voestalpine. Wie der Konzern seine Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette wahrnimmt, wird auch anhand von Fallbeispielen vermittelt.

Das E-Learning steht in 14 Sprachen zur Verfügung.

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben 91 % der Beschäftigten Modul 1 des E-Learnings erfolgreich absolviert. Modul 2 wurde Anfang April 2023 verpflichtend ausgerollt und wurde bereits von 88 % aller Mitarbeiter:innen abgeschlossen. Der dritte Teil der Menschenrechtsschulung steht den voestalpine-Beschäftigten seit 1. April 2024 als E-Learning-Modul zur Verfügung.

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 im 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.

MELDUNGEN VON VERSTÖßEN

Meldungen von Verstößen im Bereich der Menschenrechte können immer persönlich an die Führungskraft, die lokalen Human-Resources-Abteilungen oder die Abteilungen Group Human Resources und Group Sustainability 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: humanrights@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.

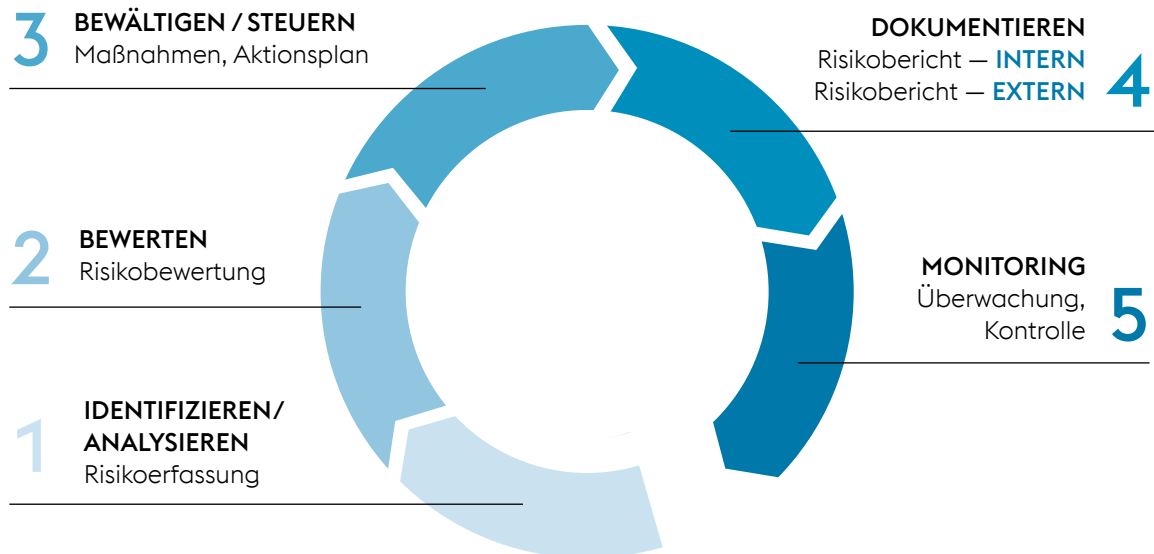
11. RISIKOMANAGEMENT

Aktives Risikomanagement, wie es im voestalpine-Konzern verstanden und seit vielen Jahren angewendet wird, dient sowohl der langfristigen Sicherung des Unternehmensbestands als auch der Wertsteigerung und stellt somit einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Das Risikomanagement 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). Für die Festlegung und Umsetzung der Maßnahmen ist das lokale Management verantwortlich.

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:





Impact, Risks &
Opportunities

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 mindestens einmal pro Jahr auf seine Aktualität geprüft und gegebenenfalls ergänzt.

Im Rahmen einer Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit (nähere Informationen dazu im Kapitel „Stakeholder:innen und CR-Management“) erob die voestalpine im Geschäftsjahr 2023/24 in einem mehrstufigen und holistischen Ansatz die wesentlichen Themen in Bezug auf ein nachhaltig ausgerichtetes Geschäftsmodell. Jedem Nachhaltigkeitsthema sind Chancen und Risiken in den Bereichen Mitarbeiter:innen-Belange, Bekämpfung von Korruption und

Bestechung, Umweltbelange, Sozialbelange und Achtung der Menschenrechte zugeordnet, welche im konzernalen Strategie- und Risikomanagement berücksichtigt werden und sukzessive in die mittelfristige Geschäftsplanung einfließen.

Die Identifizierung und weitere Ausgestaltung von Chancen sind integraler Bestandteil des konzernalen Strategiemanagementprozesses. Die Konzernstrategie gibt dabei den strategischen Rahmen vor. Darauf aufbauend werden im Zuge des Strategiereview-Prozesses Chancen identifiziert und analysiert sowie in weiterer Folge in den Geschäftsbereichen umgesetzt. Eine zielgerichtete Bearbeitung gemeinsam mit der Holding des Konzerns ermöglicht es dabei, Stärken zu konturieren und strategische Wachstumspotenziale zu erschließen. Dem Management der einzelnen Gesellschaften obliegt es unmittelbar, operative Chancen zu identifizieren, zu analysieren und umzusetzen.

Folgende nachhaltigkeitsbezogene Risiken wurden für die voestalpine als wesentlich identifiziert.

Risiken im Zusammenhang mit Klimawandel und Dekarbonisierung

Physische Klimarisiken

Die mit dem Klimawandel im Zusammenhang stehenden kurz- und mittelfristigen physischen Schwachstellen aus Elementarereignissen – etwa Hoch- oder Niederwasser, Schneelast, Trockenheit, Stürme und starke Winde oder Temperaturschwankungen – wurden im Rahmen der Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung ermittelt und berichtet (nähere Informationen siehe Kapitel „Umwelt“). Dazu erstellte die voestalpine detaillierte Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalysen für alle relevanten Betriebsstandorte, um ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber physischen Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel zu ermitteln. Mithilfe einer simulationsbasierten Software wurden physische Klimarisiken identifiziert, quantifiziert und offengelegt. Es wurden jene Szenarien des Weltklimarats (Intergovernmental Panel on Climate Change; IPCC) verwendet, die dem von der EU-Taxonomie vorgeschlagenen Zeithorizont entsprechen. Starke Regenfälle, Überflutungen und Murenabgänge sind beispielsweise für den voestalpine-Konzern wesentliche physische Klimarisiken.

Daraus abgeleitet wurden 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. er-

weitert. 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 Schifffbarkeit von Flüssen (z. B. der Donau) situativ bei der Anzahl der eingesetzten Schiffe und der Frachtmengen berücksichtigt.

Risiko steigender THG-Emissionskosten

Ein potenzielles Kostenrisiko durch Preisanstiege bei Emissionszertifikaten wird durch eine mögliche Verknappung von Zertifikaten und die Umsetzung der EU-Klimaziele bis 2030 weiterbestehen. Zur Absicherung der kurzfristigen Preisschwankungen bedient sich die voestalpine bedarfsgerechter Sicherungen mit einer Laufzeit bis zu 12 Monaten.

Im Oktober 2023 begann die dreijährige Probephase des CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (Carbon Border Adjustment Mechanism; CBAM) und der damit einhergehenden Berichtspflicht. CBAM ist Teil des „Fit for 55“-Pakets der Europäischen Union. Das politische Hauptziel ist die vergleichbare Behandlung von Importen bestimmter Produkte in die EU hinsichtlich Klimaschutzstandards und die Reduktion der Netto-

Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55 % im Vergleich zu 1990. Damit geht ein stufenweiser Wegfall der kostenfreien Zuteilung von CO₂-Zertifikaten unter anderem in der Stahlindustrie einher, welcher verstärkt gegen Ende der laufenden Emissionshandelsperiode einsetzt.

Mit dem „Echtbetrieb“ des weltweit ersten derartigen Grenzausgleichs ab 2026 ist somit das schrittweise Auslaufen der Freizuteilung von Emissionshandelszertifikaten bis 2034 vorgesehen.

Diesem Risiko begegnet die voestalpine mit ihrem ambitionierten Klimaschutzprogramm greentec steel (nähere Informationen siehe Kapitel „Klimaschutz“). Der Stufenplan greentec steel umfasst alle Aktivitäten und Innovationen des voestalpine-Konzerns auf dem Weg zur Stahlherzeugung mit Net-Zero-Emissionen. In einem ersten Schritt werden rund 1,5 Mrd. EUR investiert, um bis 2029 CO₂-Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 um 30 % zu reduzieren.

Risiko im Zusammenhang mit dem Klimaschutzprogramm greentec steel

Für das zukunftsgerichtete Klimaschutzprogramm greentec steel, das sich über mehrere Jahre erstreckt, sind mögliche Risiken in unterschiedlicher Ausprägung aufgrund der Komplexität des Gesamtprojekts, zeitlicher Planänderungen und mit Blick auf die internen und

externen Finanzierungsmöglichkeiten nicht auszuschließen. Grundsätzlich wird für wichtige Teilprojekte, wie etwa den Bau der Elektrolichtbogenöfen, auf erfahrene Anlagenbauer zurückgegriffen, um Technologie- und Umsetzungsrisiken zu minimieren. Insbesondere werden Risikoanalysen zu erwarteten Kostensteigerungen stetig in einer Projektorganisation detailliert festgehalten und Maßnahmen entwickelt und evaluiert. Hierzu wird regelmäßig an den Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG berichtet. Derzeit stuft die voestalpine eine finanzielle Belastung über das geschätzte Investitionsvolumen hinaus als unwahrscheinlich ein. Die für greentec steel installierte Projektmanagementorganisation beobachtet ebenso die der Investitionsentscheidung zugrunde liegenden Basisannahmen wie Absatzerwartungen, Rohstoff- und Energiepreisprämissen sowie deren Verfügbarkeiten und regulatorische Veränderungen. Die Entwicklungen werden stetig mit der aktuellen Lage und dem Projektfortschritt abgeglichen. greentec steel bietet unterschiedliche technologische Optionen (wie Elektrifizierung, Wasserstofftechnologien, Einsatz von biogenen Energieträgern etc.) mit hohem CO₂-Minderungspotenzial. Der Stufenplan ermöglicht der voestalpine dadurch in der Zielerreichung ein gewisses Maß an Flexibilität, um auf sich ändernde Rahmenbedingungen reagieren zu können und zugleich das betriebswirtschaftliche Risiko auf ein handhabbares Ausmaß zu begrenzen.

Umweltrisiken

Die Gefahr von negativen Umweltauswirkungen – z. B. betreffend Abwasser, Abfall, Bodenkontamination, Luftemissionen oder zukünftigen standortspezifischen Hitzestress, Wind oder Wasserstress – wird durch strikte Befolgung von gesetzlichen und behördlichen Vorgaben minimiert. Deren Einhaltung wird durch breitflächig implementierte Umweltmanagementsysteme sichergestellt und laufend überprüft. 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, das die kontinuierliche Verbesserung im Sinne der Energieeffizienz sicherstellt.

Risiken im Bereich Menschenrechte

Risiken für die voestalpine, die im Zusammenhang mit potenziellen Menschenrechtsverletzungen auftreten können, werden explizit im Risikomanagement-Fragenkatalog adressiert. So sind Analysen hinsichtlich etwaiger Menschenrechtsverletzungen durch Kund:innen bzw. Lieferant:innen Teil der Marktbeobachtung. Darüber hinaus wird auf die Einhaltung internationaler Standards in Bezug auf Arbeitssicherheit, Achtung der Diversität und Schutz der Menschenrechte geachtet. Ein besonderes Augenmerk legt die voestalpine darauf, dass es weder im eigenen Konzern noch bei Geschäftspartner:innen zu Kinder- oder Zwangsarbeit und Vorfällen von Diskriminierung kommt.

Andere wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken

Risiken, die im Zusammenhang mit Arbeitnehmer:innen-Belangen, Korruption oder wettbewerbsrechtlichen Vergehen auftreten können, sind vom Risikomanagement der voestalpine umfasst und werden auch durch die Corporate Governance und das Compliance-Management des Unternehmens minimiert. Nähere Informationen finden sich dazu in den jeweiligen Abschnitten dieses CR-Reports.

Pandemierisiko

Das im Zuge der Covid-19-Pandemie initiierte konzernweite Krisenmanagement wurde bereits Ende des Geschäftsjahres 2022/23 auf „On Hold“ gesetzt. Die im Rahmen des Krisenmanagements umgesetzten Maßnahmen wurden bewertet und die daraus gewonnenen Erkenntnisse in einem allgemeinen Pandemieleitfaden zusammengeführt. Dieser dient als Handlungsanleitung, um für den Ereignisfall einer Epidemie oder erneuten Pandemie gerüstet zu sein und Gefahren für die Mitarbeiter:innen und negativen Auswirkungen auf das Unternehmen bestmöglich entgegenzuwirken.

Sollten in den Standortländern des Konzerns Epidemien auftreten oder sich auch andernorts Pandemien abzeichnen, werden diese Entwicklungen von der voestalpine genau beobachtet. Im Bedarfsfall wird das Krisenmanagement in angepasster Form erneut in Kraft gesetzt.

12. FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

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 FORSCHUNG & ENTWICKLUNG UND INNOVATION

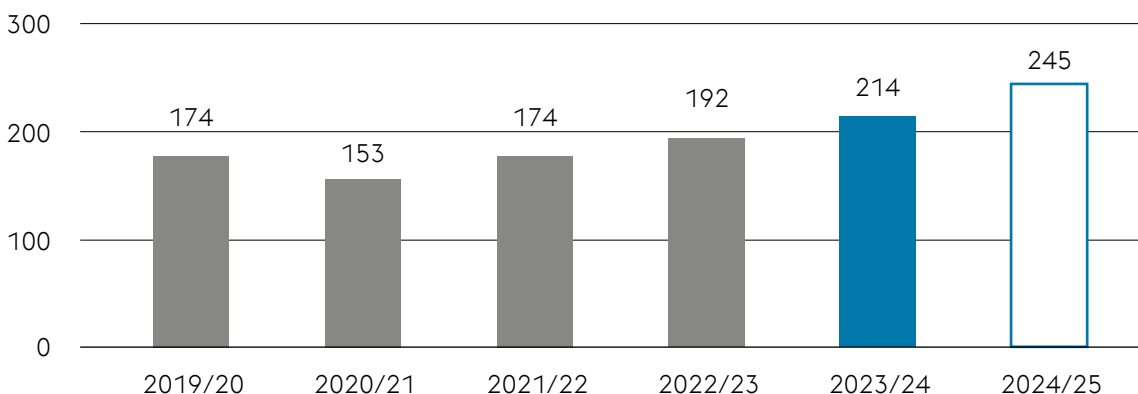
Die Unternehmensstrategie der voestalpine ist auf Innovations-, Technologie- und Qualitätsführerschaft ausgerichtet. Der Forschung und Entwick-

lung kommt somit eine zentrale Rolle im Geschäftsmodell zu, was sich auch in der kontinuierlichen Steigerung des F&E-Budgets widerspiegelt.



F&E-AUFWAND IN MIO. EUR

(brutto, ohne F&E-Investitionen)





Transformation

12.2 F&E-NETZWERKE

Die Forschung & Entwicklung der voestalpine ist dezentral organisiert, nahe am jeweiligen Betrieb und Markt. Dieses globale Netzwerk von mehr als 70 Standorten wird mittels Research Board und Research Coordination gesteuert.

Für den Austausch von Wissen werden diverse Formate genutzt: Im Research Committee erfolgt der Informationsaustausch zwischen den F&E-Leiter:innen, Konzernprojekte verknüpfen das in mehreren Divisionen vorhandene Wissen, F&E-Expert:innen-Cluster bieten Plattformen für Forscher:innen, sich zu einem bestimmten Thema auszutauschen, und der F&E-Tag, eine jährlich stattfindende konzerninterne Konferenz, ermöglicht neben Wissensaustausch auch das

persönliche Kennenlernen und Netzwerken. Dieses konzernweite Netzwerk wird ergänzt durch Kooperationen mit externen Partner:innen. So werden für die notwendige anwendungsorientierte Grundlagenforschung das Wissen und die Ressourcen von wissenschaftlichen Partner:innen genutzt.

Rund 100 Universitätsinstitute, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren zählen weltweit zu den Kooperationspartner:innen. Auch mit Kund:innen wird die Zusammenarbeit gepflegt, um die Produkte bedarfsgerecht entwickeln zu können. Generell werden langfristige und auf gegenseitigem Vertrauen basierende Kooperationen angestrebt.

12.3 F&E ZIELT AUF NACHHALTIGKEIT AB

Die kontinuierliche Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse ist unverzichtbar für die voestalpine, um sich im globalen Wettbewerb abzuheben und ihre Technologieführerschaft zu halten. So sichern F&E-getriebene Innovationen den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist dabei ein wesentliches Entscheidungskriterium für die Handlungen im Unternehmen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine umfasst die drei Säulen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Forschung & Entwicklung stellt die Verbindung zwischen Klima- und Umweltschutz und der Entwicklung nachhaltiger Produkte und

Dienstleistungen her und ist damit ein wichtiger Bestandteil der Querfunktionen „Nachhaltige Prozesse“ und „Nachhaltige Geschäftstätigkeit“ (siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsstrategie“).

Der Werkstoff Stahl wird auch zukünftig eine große Rolle spielen und die Basis für nachhaltige Lösungen in der Infrastruktur, der Energiewirtschaft und der Mobilität sein. Daher liegt ein Fokus der F&E-Aktivitäten in der Weiterentwicklung der Stahlerzeugung. Lebenszyklusbetrachtungen, Digitalisierung, Effizienzsteigerung sowie erweiterte Material- wie Energiekreisläufe helfen, die Ziele bei der Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft zu erreichen.

12.4 NEUE TECHNOLOGIEN IN DER STAHLHERSTELLUNG

Die Technologieumstellung als Basis für die Produktion von Stahl mit reduzierten CO₂-Emissionen bis hin zur Stahlherstellung mit Netto-Null-CO₂-Emissionen bis 2050 stellt die gesamte europäische Stahlindustrie vor große Herausforderungen. Die voestalpine hat im Jahr 2022 mit greentec steel einen ambitionierten Stufenplan für diese grüne Stahlproduktion vorgestellt. In einem ersten Schritt werden ab 2027 die bestehenden Hochofenrouten in Linz und Donawitz teilweise durch je einen grüestrombetriebenen Elektrolichtbogenofen ersetzt, wodurch die CO₂-Emissionen der beiden Standorte um 30 % gegenüber 2019 reduziert werden können. Ab 2030 ist die weitere Ablöse von je einem Hochofen in Linz und Donawitz geplant.

Das Ziel ist, dass auch nach der Umstellung der Produktionsrouten in Linz und Donawitz auf Elektro-Stahlwerke die gesamten hochqualitativen und anspruchsvollen Stahlgüten wie bisher hergestellt werden können, um damit die Erwartungen der Kund:innen auch weiterhin bestens zu erfüllen.

Die wichtigsten Einsatzmaterialien in einem Elektrolichtbogenofen sind Schrott und Eisenschwamm. Schrott ist begrenzt verfügbar und bringt unerwünschte Begleitelemente mit sich. Die voestalpine beschäftigt sich im Rahmen laufender F&E-Projekte damit, aus den verfügbaren Schrotten höchstqualitative Stahlprodukte herzustellen. So werden zum einen Methoden der smarten Schrottsortierung entwickelt, um die Schrottqualität zu erhöhen, zum anderen wird in zahlreichen Versuchsschmelzen untersucht, wie die Metallurgie angepasst werden muss, um die gewohnten Werkstoff- und Verarbeitungseigenschaften des Produkts zu gewährleisten. Smarte Methoden wie künstliche Intelligenz (KI) und Machine Learning leisten hierbei Unterstützung. Um das Ziel der Netto-Null-Emissionen bis 2050 zu erreichen, wird mittelfristig an neuen Techno-

logien geforscht, in denen Wasserstoff eine vielversprechende Option darstellt.

Das Versuchsprogramm an der Wasserstoffelektrolyseanlage im Rahmen des Projekts H2FUTURE wurde mit Ende 2022 erfolgreich abgeschlossen. Neben der Produktion von grünem Wasserstoff erbringt die Elektrolyseanlage Netzdienstleistungen durch ihre Teilnahme am Regelenenergiemarkt.

Das Anschlussprojekt H2FUTURE Follow-up wurde im Berichtsjahr gestartet und umfasst die Planung, Installation und den Betrieb eines Systems zur Verdichtung und Reinigung des im PEM-Elektrolyseur erzeugten Wasserstoffs. Die Inbetriebnahme ist für Mitte 2025 geplant. Dieser Wasserstoff kann z. B. für die Versorgung von F&E-Pilotanlagen zur Stahlerzeugung verwendet werden.

Die voestalpine ist am Kooperationsprojekt Carbon Cycle Economy Demonstration beteiligt, in dem mithilfe der Sektorenkopplung ein geschlossener CO₂-Kreislauf demonstriert werden soll. Auch im Projekt Underground Sun Storage, in dem die unterirdische saisonale Speicherung von Wasserstoff untersucht wird, ist die voestalpine Partnerin.

Damit ist H2FUTURE Follow-up ein Schlüsselprojekt für die Wasserstoff-Offensive 2030 des Landes Oberösterreich. Im Forschungsprojekt HYFOR (hydrogen-based fine-ore reduction) wird die wasserstoffbasierte Reduktion von niederqualitativen Feinerzen – eine Breakthrough-Technologie von Primetals Technologies – entwickelt. Am Standort Donawitz wurde im Berichtszeitraum die Anwendbarkeit des Verfahrens im Batchbetrieb erfolgreich demonstriert. Im Grundlagenforschungsprojekt SuSteel (Sustainable Steelmaking) wurde im Berichtszeitraum die technische Machbarkeit der Herstellung von Rohstahl direkt aus dem Eisenerz mittels Wasserstoffplasma gezeigt.

12.5 F&E-SCHWERPUNKT NACHHALTIGKEIT

Der Schwerpunkt Nachhaltigkeit umfasst alle F&E-Tätigkeiten zur Steigerung der Ressourcen-, Energie- und generell der Prozesseffizienz, die Projekte zur Kreislaufwirtschaft sowie die Entwicklung von Werkstoffen und Komponenten für nachhaltige Produkte, z. B. für den Automobil-Leichtbau oder die erneuerbare Energieerzeugung.

Effizienzsteigerung lässt sich mithilfe der Digitalisierung weit vorantreiben. Roboter, datenbasierte Algorithmen, modellbasierte Regelungen, modernste Sensorik in Kombination mit Machine Learning und künstlicher Intelligenz (KI) helfen, die Prozesse zu optimieren und die Mitarbeiter:innen an den Anlagen so zu unterstützen, dass die Produktqualität maßgeblich gesteigert werden kann.

So werden optische Systeme für KI-basierte Fehlerdetektion in vielen voestalpine-Gesellschaften bereits erfolgreich eingesetzt. Damit können Defekte an der Oberfläche, wie z. B. Risse, bereits frühzeitig am Produkt bzw. Bauteil entdeckt werden. Mithilfe von OCR (Optical Character Recognition), also Algorithmen zur optischen Zeichenerkennung, unterstützt durch KI, können Teile eindeutig identifiziert und ihr Weg nachverfolgt

werden. Das sind zwei Entwicklungsbeispiele für die Anwendung von innovativen Schlüsseltechnologien, welche zur Sicherung der ausgezeichneten Qualität von voestalpine-Produkten verwendet werden.

Künstliche Intelligenz wird weiters erfolgreich im Condition Monitoring eingesetzt, um über Prognosemodelle eine vorausschauende Wartung der Anlagen der voestalpine zu ermöglichen (Lean Smart Maintenance). Die Verbesserung der Anlagenverfügbarkeit und der Auslastung sowie die Optimierung der Prozesskette führen darüber hinaus zu einer Reduktion des Energiebedarfs und damit der CO₂-Belastung.

Der Einsatz von KI ist aber nicht nur auf Produktionsprozesse beschränkt, sondern ermöglicht auch intelligente Produktlösungen. Beispielsweise nutzt die neueste Weichengeneration künstliche Intelligenz, um aus den erfassten Daten ihren Zustand zu beurteilen und zu entscheiden, ob ein Weichenausfall und damit eine Streckensperre droht. Mit hoher Treffsicherheit kann so die einwandfreie Funktion dieses wichtigen Systembestandteils abgesichert bzw. vorausschauend seine Wartung in Gang gesetzt werden.

12.6 NACHHALTIGE PRODUKTE

Stahl zählt zu den weltweit am meisten verwendeten Werkstoffen, er ist langlebig, immer wieder recycelbar und damit auch in einer nachhaltigen Gesellschaft nicht wegzudenken. Intelligenter Stahlleichtbau bietet die optimale Balance zwischen Kosten, Gewicht und Crashesicherheit und ist damit nach wie vor eine wichtige Werkstofflösung im Automobilbau. Die dafür benötigten hoch- und höchstfesten Stähle werden kontinuierlich weiterentwickelt und an Kund:innen-Bedürfnisse angepasst.

Die neue Technologie „tailormade functional steel“ macht Stahl zu einem intelligenten Werkstoff, der zusätzliche Funktionen und Anwendungsmöglichkeiten bietet. Durch die direkt in die Lackschicht integrierten Leiterbahnen werden weniger Komponenten benötigt, was wichtige Ressourcen und damit auch die Umwelt schont. Gleichzeitig können die Elektronikkomponenten und das Stahlsubstrat am Ende der Lebenszeit einfach voneinander getrennt und anschließend wieder dem jeweiligen Wertstoffkreislauf zugeführt werden. Eine erste Anwendung in Heizpaneelen wurde gemeinsam mit einem Kunden erfolgreich umgesetzt. Weitere Kund:innen-Anwendungen sind in Vorbereitung.

Schienenstähle werden laufend weiterentwickelt, um hohen Widerstand gegen unterschiedliche Verschleißmechanismen zu erhalten. Zuletzt wurde ein Schienenstahl mit optimalem Widerstand gegen die Dellenbildung an der Schienenoberfläche entwickelt. Die Materialzulassung dieses Stahls mit erhöhter Zähigkeit wurde bereits erfolgreich durchgeführt, die Gleistests im Rahmen von Europe's Rail werden im Kalenderjahr 2024 gestartet.

Modulare Profilsysteme und einheitliche Regallösungen für unterschiedliche autonom fahrende Roboter in Hochregallagersystemen führen zu optimiertem Materialeinsatz und bestem Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Die Entwicklung der Unterkonstruktion für agri-voltaische Anwendungen, wie vertikale Solar- und Überdachungsstrukturen z. B. über Obstbäumen, führte zur Realisierung einer ersten Pilotanlage in der Praxis. Die optimale Landnutzung für Landwirtschaft und Energiezwecke mit minimalen Auswirkungen auf den landwirtschaftlichen Ertrag wird in Zusammenarbeit mit einem Forschungszentrum noch überprüft. Ein Patent wurde bereits erteilt.

13. UMWELT

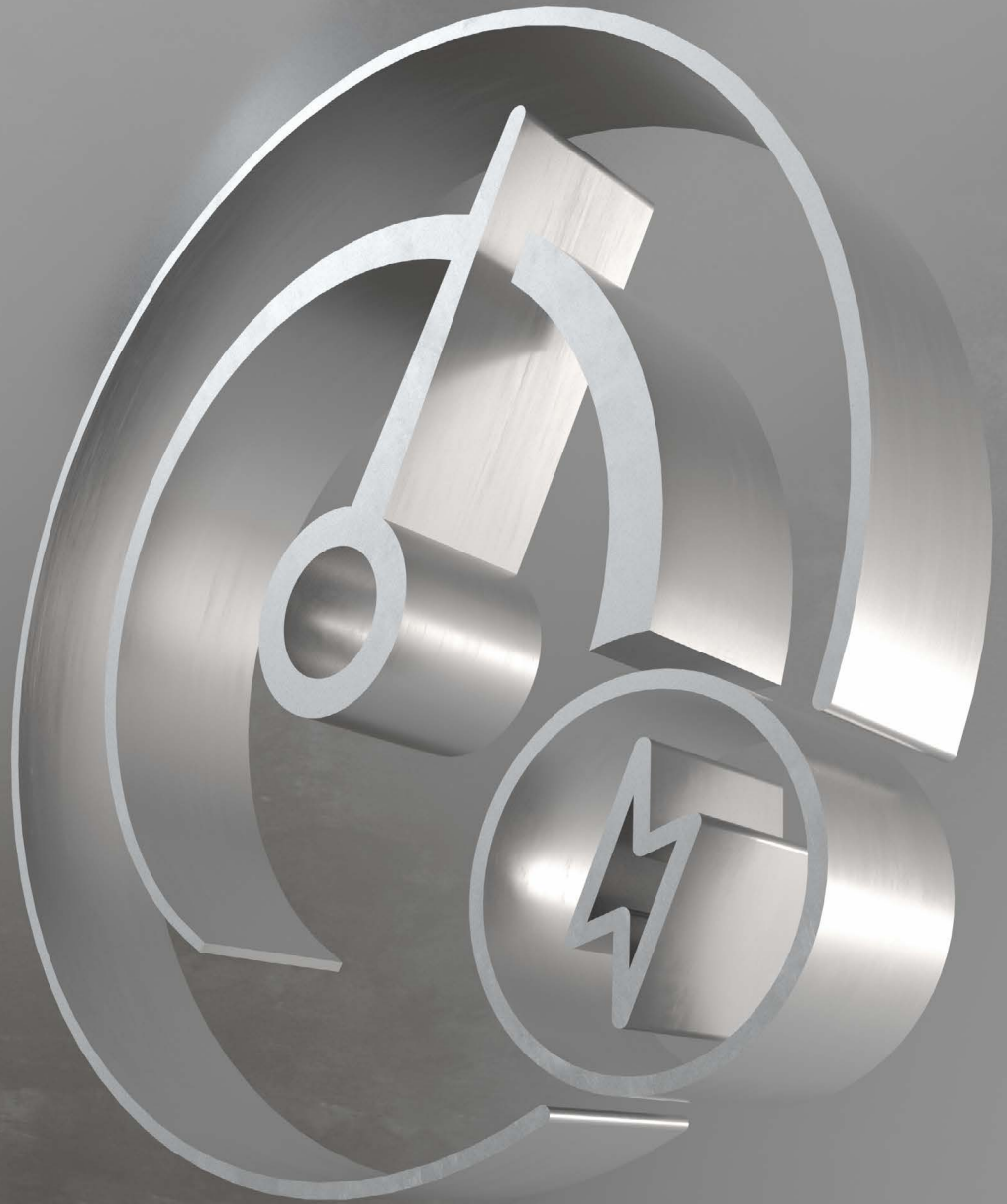
Umweltbewusstes Handeln ist fest in der Unternehmensphilosophie des voestalpine-Konzerns verankert. Ein sparsamer Umgang mit Ressourcen wie Rohstoffen und Energie entlang der gesamten Produktionskette wird dazu ebenso angestrebt wie die Minimierung der Umweltauswirkungen von Prozessen und Produkten.

Um diese Ziele zu erreichen, werden in den Produktionsanlagen der voestalpine die jeweils besten verfügbaren Technologien eingesetzt und die Effizienzsteigerung, Emissionsverringerung 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



Energy

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 115 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 Um-

weltdatenmanagement erhobenen Werte bilden zudem die Basis für das strategische Planen und operative Umsetzen von Umweltschutzmaßnahmen. Der voestalpine-Konzern hat Managementsysteme weltweit breitflächig implementiert. 82 % der Produktionsstandorte, die 97 % des gesamten Produktionsvolumens abbilden, verfügen über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder EMAS. 30 % der Gesellschaften unterliegen dem zertifizierten Energiemanagement nach ISO 50001. 16 % der Gesellschaften führen Tätigkeiten gemäß Industrieemissionsrichtlinie (EU/2010/75) aus und unterliegen regelmäßigen Kontrollen (Umweltinspektionen durch die lokalen Behörden) und kontinuierlicher Emissionsüberwachung. Diese Gesellschaften decken 75 % der gesamten Produktionsmenge im Konzern ab.

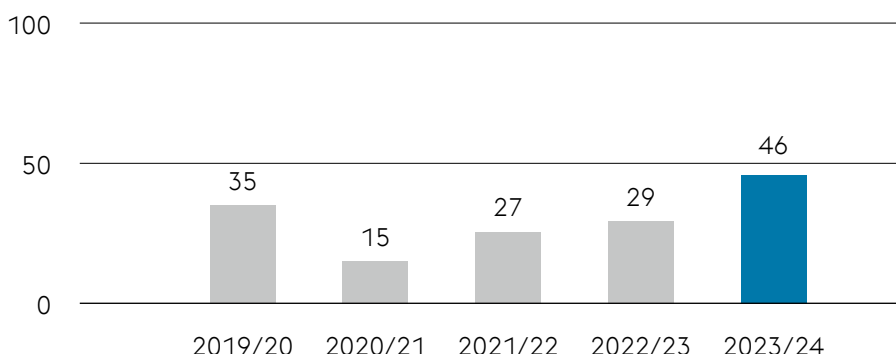
13.2 UMWELTINVESTITIONEN

Die Investitionen in umweltrelevante Anlagen lagen 2023/24 mit 45,8 Mio. EUR deutlich über dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres (28,9 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



An den Standorten der High Performance Metals Division wird kontinuierlich daran gearbeitet, den Energieverbrauch zu reduzieren und ihn vermehrt aus erneuerbaren Quellen zu decken. Im Geschäftsjahr 2023/24 wurde unter anderem am Standort Johannesburg in Südafrika eine 187,5-kWp-Photovoltaik-Anlage installiert. An Produktionsstandorten laufen zudem Initiativen zum Ersatz fossiler Brennstoffe durch nachhaltige Alternativen. Dazu gehören Projekte zur Erzeugung von Biomethan und die Evaluierung der Auswirkungen von Wasserstoff als Energieträger auf die Produkte und Prozesse der High Performance Metals Division. Im schwedischen Werk Hagfors werden bereits 50 % des Erdgasbedarfs durch Biomethan gedeckt und die Umstellung der Wärmebehandlungsöfen auf Strom forciert.

Die High Performance Metals Division treibt kontinuierlich die Verbesserung der Energieeffizienz voran. Im vergangenen Jahr wurden so rund 70 GWh Energie eingespart. Zu den um-

gesetzten Maßnahmen zählen die Optimierung der Verbrennungstechnik, die Umstellung der Erwärmungstechnologie bei Öfen, die Installation effizienter LED-Beleuchtungssysteme, diverse Optimierungen der Anlagensteuerung sowie zahlreiche Prozessverbesserungen.

Die High Performance Metals Division hat sich zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) bis 2029 um 50 % gegenüber 2019 zu reduzieren. Der Fortschritt und die Zielerreichung werden anhand einer detaillierten Roadmap, welche auf Einzelprojekten basiert, überwacht.

Das neue Edelstahlwerk in Kapfenberg, Österreich, leistet mit seiner hocheffizienten Technologie, geschlossenen Wasserkreisläufen und effizienter Wärmeauskopplung einen wesentlichen Beitrag zur Reduzierung von Umweltauswirkungen und setzt weltweit neue Maßstäbe. Die Möglichkeiten zur Hebung noch vorhandener

Energieeinsparungspotenziale an den Standorten, die konventionell Rohstahl produzieren, sind begrenzt. Dennoch wurden am österreichischen Standort Donawitz der Metal Engineering Division bedeutende Fortschritte gemacht. Eine neu installierte Anlage zur Brennluftvorwärmung führt zu einer Energieeinsparung von 27.000 MWh pro Jahr. Zusätzlich reduziert die Implementierung einer Erdgasexpansionsmaschine den jährlichen Energiebedarf um weitere 2.200 MWh, indem sie die Energie aus dem Druckunterschied zwischen externem und internem Gasnetz in Strom umwandelt und somit nutzbar macht. Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur erneuerbaren Eigenstromerzeugung am Standort gesetzt. So wurden PV-Anlagen auf dem Werksrestaurant und einem Industriegebäude errichtet, die den generierten Strom direkt ins Werksnetz einspeisen.

Am Standort der Metal Engineering Division in Kindberg, Österreich, ist die Erweiterung der PV-Anlagenkapazität im Gange. Durch Prozessoptimierungsmaßnahmen und die Verbesserung der Abgasrückführung an verschiedenen Wärmeaggregaten konnten die Wärmeverluste im Berichtszeitraum minimiert werden. Ein weiteres Highlight am Standort ist die Auskoppelung von Fernwärme, die im Endausbau bis zu 15.000 MWh in das Fernwärmenetz der Stadt Kindberg einspeisen kann, wodurch sich der Primärenergieeinsatz in der Region signifikant verringern wird.

Auch in der Metal Forming Division wurden an unterschiedlichen Standorten PV-Anlagen errichtet. Dabei kamen vielfach Aufständereien aus Eigenproduktion („iFIX“ und „Sadef Solar Structures“) zum Einsatz. Mehrere Standorte stellten zudem auf energiesparende LED-Hallenbeleuchtungen um, wodurch der Stromverbrauch weiter reduziert werden konnte.

Darüber hinaus hat die voestalpine Precision Strip GmbH durch die Modernisierung der haus-eigenen Wasserkraftwerke und die Errichtung einer PV-Anlage den Anteil an Strom aus Eigenerzeugung erhöht. Die Nutzung von Abwärme der eigenen Anlagen und der Abwärmebezug vom Nachbarbetrieb (Sektorkopplung) zur Hallenheizung verringerte den Erdgasbezug und somit die CO₂-Emissionen.

In der Steel Division sind die Arbeiten für greentec steel bereits voll angelaufen. Im abgelaufenen Kalenderjahr erfolgte der Baubeginn des Elektrolichtbogenofens. Dazu wurden bereits die Arbeiten an der neuen Stromanspeisung im Microtunneling-Verfahren aufgenommen sowie eine neue Förderbandbrücke zur Rohstoffversorgung umgesetzt.

Neben greentec steel lag ein weiterer Fokus der Division auf dem Ausbau der erneuerbaren Eigenenergieerzeugung. So konnte im abgelaufenen Kalenderjahr 2023 etwa auf der Produktionshalle der Gießerei eine weitere PV-Anlage mit fast 1.400 kWp Leistung in Betrieb genommen werden.

Ein wesentlicher Schwerpunkt lag zudem auf dem CO₂-reduzierten Produktportfolio. 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, wodurch seit Projektbeginn mehr als 200.000 t CO₂ entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingespart werden konnten. Neben der Automobilindustrie wird auf diese Weise erzeugter Stahl u. a. bereits bei Kund:innen im Fassadenbau, in der Gebäudetechnik, im Kranbau und in der Heizungs- und Wärmepumpenindustrie eingesetzt.

13.3 UMWELTAUFWENDUNGEN

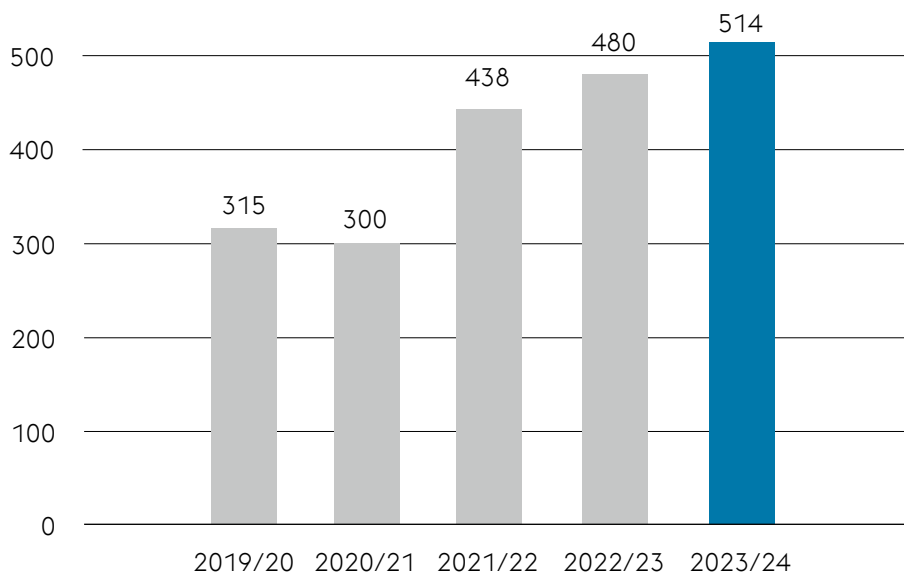
Die Umweltaufwendungen des voestalpine-Konzerns haben im Geschäftsjahr 2023/24 einen neuen Rekordwert erreicht. Sie stiegen um 7,2 % auf 514,4 Mio. EUR. Im Zeitraum der vergangenen 10 Jahre summieren sich die Umweltaufwendungen der voestalpine damit bereits auf rund 3,3 Mrd. EUR.

Im aktuellen Berichtszeitraum flossen die Aufwendungen in folgende Schwerpunktbereiche:

- >> 69 % in Luftreinhaltung einschließlich EU-Emissionshandelszertifikaten (siehe auch Kapitel „Klimaschutz“)
- >> 14 % in Abfallrecycling, -verwertung und -entsorgung
- >> 16 % 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

13.4.1.1 Science Based Targets

Die voestalpine hat sich im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi) im Jahr 2022 verpflichtet, Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) zu setzen. Die Zielvorschläge für sogenannte „Near-Term Science Based Targets“ der voestalpine wurden von SBTi geprüft und validiert und stimmen mit dem 2-Grad-Reduktionspfad (well-below 2 °C trajectory) überein.

Die voestalpine hat sich dazu verpflichtet, die absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2029 gegenüber dem Referenzjahr 2019 um 30 % zu reduzieren. Bei den Scope-3-Emissionen hat sich der Konzern für denselben Zeitraum zu einer Einsparung von 25 % verpflichtet. Die Zielerreichung für 2029 unterliegt auch externen Faktoren und Einflussgrößen, wie beispielsweise der Verfügbarkeit von Rohstoffen und erneuerbarer Energie sowie der Konjunktur.

Die ambitionierten Einsparziele sind ein weiterer wichtiger Schritt für die voestalpine. Die Herausforderung besteht darin, dass die erforderlichen Dekarbonisierungsmaßnahmen zur Erreichung der Klimaschutzziele auch wirtschaftlich darstellbar sein müssen.

Die Klimastrategie der voestalpine soll schrittweise in Richtung Net-Zero-Emissionen und 1,5-Grad-Reduktionspfad weiterentwickelt werden. Ein erster Schritt zur Verkleinerung dieser Lücke ist das ambitionierte Ziel zur Reduktion der Scope-3-Treibhausgasemissionen.

13.4.1.2 Scope-1- und Scope-2-Reduktionspotenziale

Mit den Investitionen im Rahmen des Klimaschutzprogramms greentec steel und weiteren Maßnahmen in allen Divisionen und Gesellschaften des voestalpine-Konzerns sollen die Reduktionspotenziale gehoben werden. Es ist zu erwarten, dass dadurch die Scope-1- und Scope-2-Emissionen konzernweit um 30 % sinken und damit die Near-Term Science Based Targets in 2029 erreicht werden.

Ein wichtiger Schritt auf dem Zielpfad zur Erreichung der Science Based Targets für die Scope-1- und Scope-2-Emissionen ist die erste Phase der Transformation der metallurgischen Prozesse zur Rohstahlerzeugung an den Standorten Linz und Donawitz. Zwei kohlebasierte Hochöfen in Linz und Donawitz werden bis 2027 durch je einen mit erneuerbarer elektrischer Energie betriebenen Elektrolichtbogenofen ersetzt.

Darüber hinaus sollen Maßnahmen in den folgenden Bereichen gesetzt werden: Reduktion der THG-Emissionen in den Prozessen zur Verarbeitung und Veredelung, eine weitere Steigerung der Energieeffizienz der bestehenden Prozesse, Einsatz von erneuerbaren Ressourcen und erneuerbarer Energie sowie Maßnahmen der Kreislaufwirtschaft.

Maßgebliche Änderungen der THG-Bilanz, die sich aufgrund von Veräußerungen oder Akquisitionen von Gesellschaften ab dem Referenzjahr 2019 ergeben, sind in den Einsparzielen nicht berücksichtigt und müssen bei der Evaluierung der Zielerreichung herausgerechnet werden. Die voestalpine hat mit der Entwicklung eines Reskalierungsprozesses ab Veröffentlichung der Ziele durch die SBTi begonnen und beabsichtigt, diesen im kommenden Geschäftsjahr zu etablieren.

13.4.1.3 Scope-3-Reduktionspotenziale

Zur Senkung der indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 3) bis 2029 um 25 % hat die voestalpine als wesentliche Reduktionspotenziale die eingesetzten Rohstoffe (Eisenträger, Energieträger, Legierungen, Vormaterialien, Beschichtungen), Hilfs- und Betriebsstoffe sowie bestehende und zukünftige Kreislaufwirtschaftsansätze identifiziert. Darüber hinaus können die vorgelagerten und nachgelagerten Transporte einen Beitrag zur Reduktion der indirekten Emissionen des voestalpine-Konzerns leisten.

Die Einbindung von und konstruktive Zusammenarbeit mit Unternehmen entlang der Lieferketten im Bereich der Rohstoffe und der Kreislaufwirtschaft ist eine Voraussetzung zur Ermittlung der Scope-3-Emissionen sowie zur Identifizierung und Umsetzung der Reduktionspotenziale. Die voestalpine ist auf die Unterstützung und Ko-

operationsbereitschaft ihrer Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen angewiesen.

Die Verfügbarkeit und Qualität von Daten über die THG-Emissionen der vor- und nachgelagerten Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette ist nach wie vor lückenhaft. Die Ermittlung der Scope-3-Emissionen bleibt daher herausfordernd. Die voestalpine verwendet nur geprüfte Datensätze und Emissionsfaktoren aus anerkannten Quellen. Der Anteil an spezifischen Daten aus den Lieferketten soll sukzessive erweitert und ausgebaut werden.

Die THG-Bilanzierungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass die laufende Weiterentwicklung der Emissionsfaktoren und die zunehmende Verfügbarkeit von Datensätzen für verschiedene Materialströme und Einsatzstoffe die Quan-

tifizierung der Scope-3-Emissionen beeinflusst und zu einer Steigerung der absoluten Menge der THG-Emissionen führen kann. Aus Sicht der voestalpine erscheint es erforderlich, diese Veränderungen in der Datenverfügbarkeit und -qualität zukünftig auch in Zusammenhang mit den Reduktionszielen (Science Based Targets) zu berücksichtigen.

Maßgebliche Änderungen der THG-Bilanz, die sich aufgrund von Veräußerungen oder Akquisitionen von Gesellschaften ab dem Referenzjahr 2019 ergeben, sind in den Einsparzielen nicht berücksichtigt und müssen bei der Evaluierung der Zielerreichung herausgerechnet werden. Die voestalpine hat mit der Entwicklung eines Reskalierungsprozesses ab Veröffentlichung der Ziele durch die SBTi begonnen und beabsichtigt, diesen im kommenden Geschäftsjahr zu etablieren.

13.4.1.4 Treibhausgasemissionen 2023

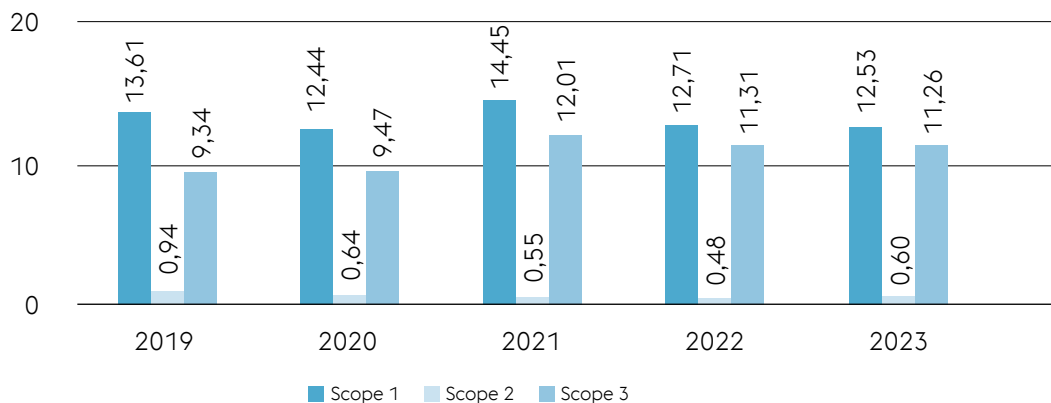
Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) der 115 Produktionsstandorte des voestalpine-Konzerns reduzierten sich 2023 auf 12,5 Mio. t CO₂-Äquivalente (Vorjahr 12,7 Mio. t).

Der Großteil der direkten Treibhausgasemissionen fällt dabei in Österreich an den Standorten Linz (8,7 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 indirekter Treibhausgasemissionen greift die voestalpine nur auf geprüfte Datensätze und Emissionsfaktoren bekannter Quellen (sphera LCA FE®) und Primärdaten von Lieferant:innen zurück. Neben Kohlenstoffdioxid sind in den direkten und indi-

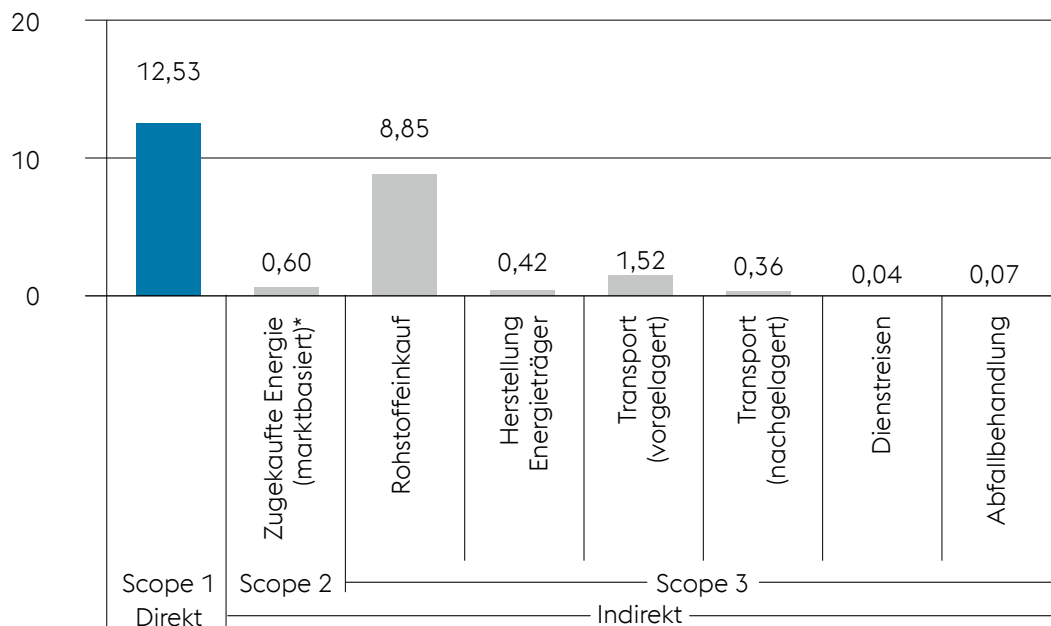
rekten Emissionsdaten auch die Treibhausgase Methan und Lachgas enthalten.

In Ergänzung zur Treibhausgasbilanzierung der 115 Produktionsgesellschaften wurde eine Evaluierung der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen von weiteren Standorten im voestalpine-Konzern durchgeführt, die kundenspezifische Weiterverarbeitung und Dienstleistungen ausführen. Diese ergänzend ermittelten Emissionen sind im Gesamtergebnis, das auf der folgenden Seite dargestellt ist, nicht inkludiert und beliefen sich 2023 auf: Scope 1 = 0,01 Mio. t CO₂e; Scope 2 – marktbasiert = 0,08 Mio. t CO₂e; Scope 2 – standortbasiert = 0,10 Mio. t CO₂e und Scope 3 – Rohstoffeinkauf = 0,26 Mio. t CO₂e.

SCOPE-1/2/3-EMISSIONSVERLAUF

in Mio. t CO₂e

DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN 2023

in Mio. t CO₂e

* Scope 2 marktbasiert: 0,60 Mio. t CO₂e
 Scope 2 standortbasiert: 0,53 Mio. t CO₂e

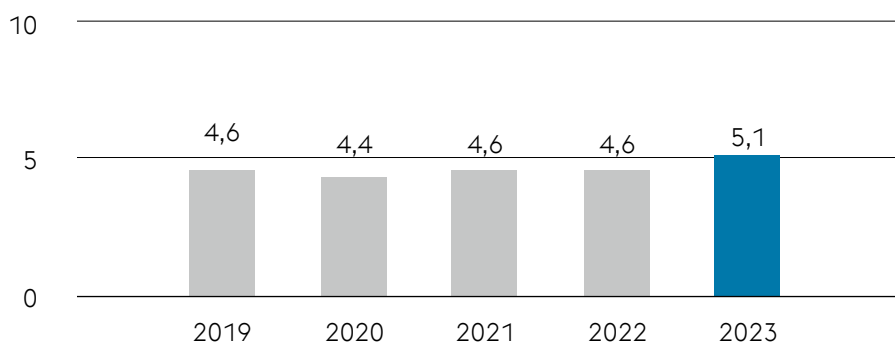
13.4.2 SO₂-EMISSIONEN

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 2023 mit 0,62 kg je Tonne Produkt über dem Vorjahreswert von 0,54 kg. Grund für die Erhöhung ist die leichte Emissionssteigerung an den Hauptstandorten Linz und Donawitz. Die absoluten SO₂-Emissionen stiegen auf 5,1 kt.

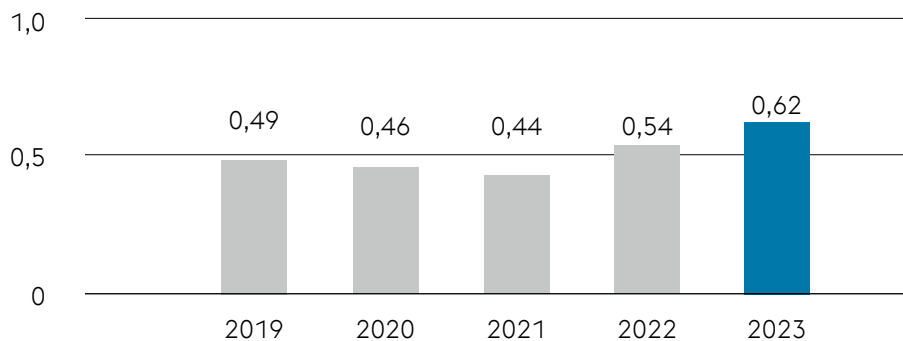
SO₂-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE SO₂-EMISSIONEN

kg/t Produkt



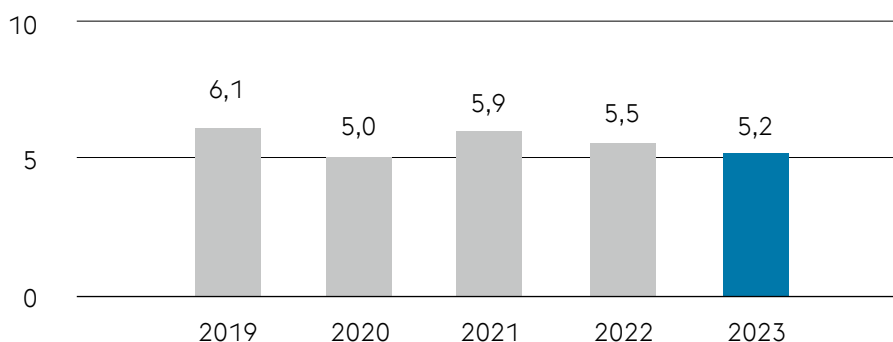
13.4.3 NO_x-EMISSIONEN

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

Die absoluten NO_x-Emissionen der voestalpine reduzierten sich auf 5,2 kt (Vorjahr 5,5 kt). Die spezifischen NO_x-Emissionen je Tonne Produkt lagen wie im Vorjahr bei 0,64 kg.

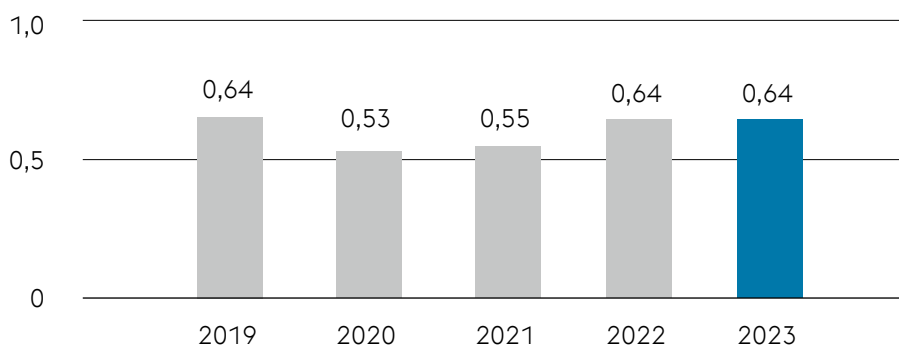
NO_x-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE NO_x-EMISSIONEN

kg/t Produkt



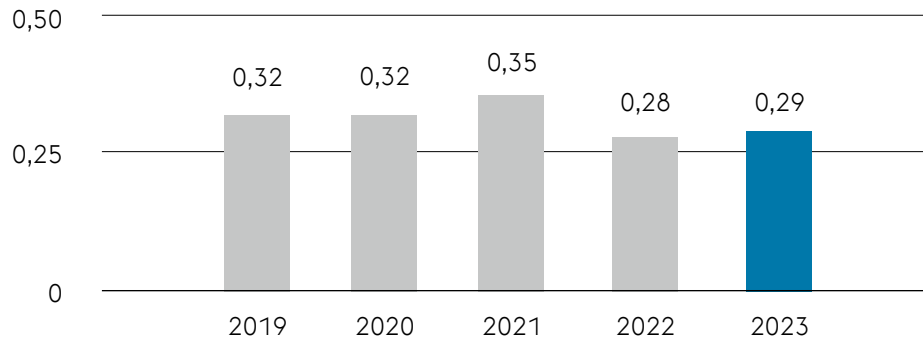
13.4.4 GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

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 stiegen 2023 absolut auf 0,29 kt. Spezifisch betrachtet steigerte sich der Wert geringfügig auf 35 g je Tonne Produkt.

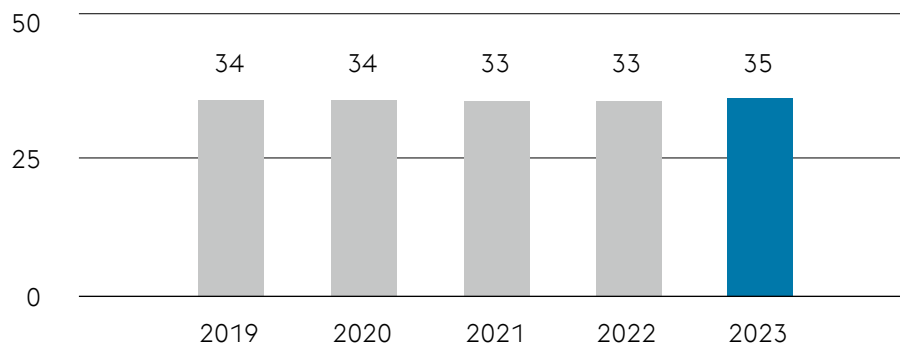
GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g/t Produkt



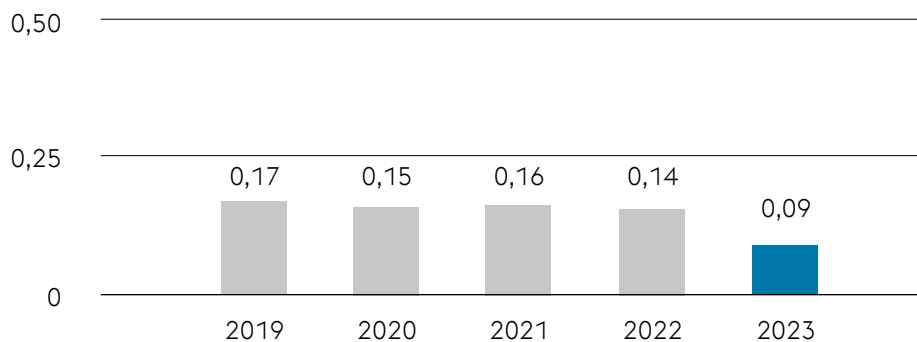
13.4.5 ORGANISCHE LUFTSCHADSTOFFE

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 2023 lagen die VOC-Emissionen absolut bei 0,09 kt (2022: 0,14 kt) und spezifisch bei 11 g (2022: 17 g) je Tonne Produkt.

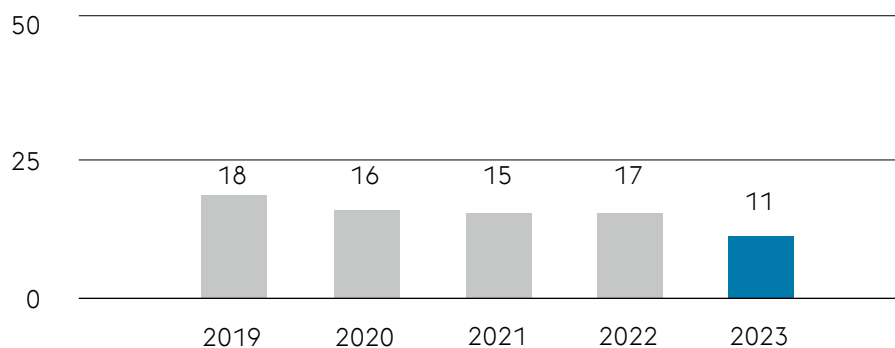
VOC-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g/t Produkt



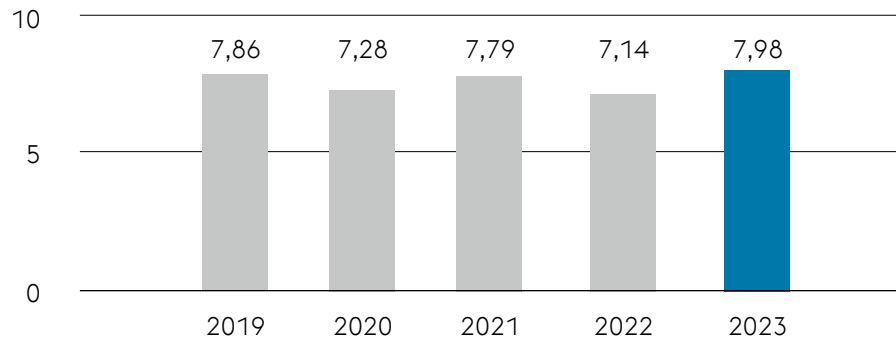
13.4.6 GEFÄHRLICHE LUFTSCHADSTOFFE (HAP)

Unter dem Summenparameter der gefährlichen Luftschadstoffe (Hazardous Air Pollutants; HAP) wird eine Reihe von Luftschadstoffen zusammengefasst. Den größten Anteil an den

gefährlichen Luftschadstoffen der voestalpine nehmen Benzolemissionen ein. Im Jahr 2023 lagen die absoluten HAP-Emissionen bei 7,98 t, die spezifischen bei 0,97 g je Tonne Produkt.

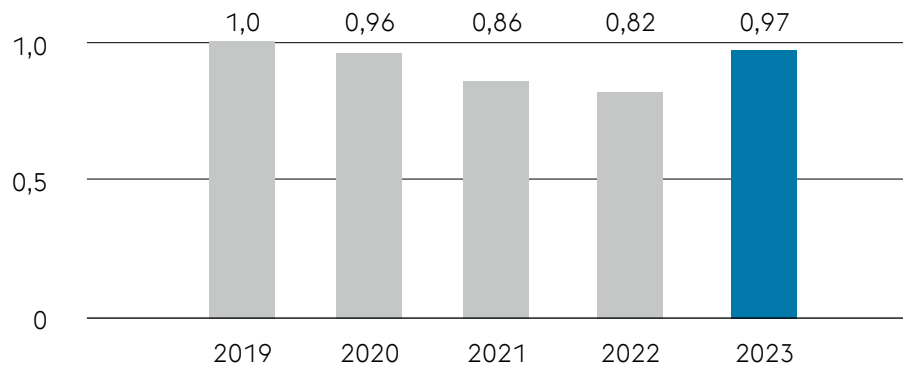
HAP-EMISSIONEN

in t



SPEZIFISCHE HAP-EMISSIONEN

g/t



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 Kreisläufsysteme 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 2022 auf 2023 reduzierte sich die Wassernutzungsmenge von 741 Mio. m³ auf 739 Mio. m³ (1 m³ entspricht 0,001 Megaliter). Der überwiegende Anteil (85 %) wurde für Kühlzwecke aus Oberflächengewässern entnommen und in gleicher Qualität wieder rückgeführt. Die Wasserquellen der voestalpine erfüllen den Süßwasserstandard mit < 1.000 mg Filtratrockenrückstand pro Liter.

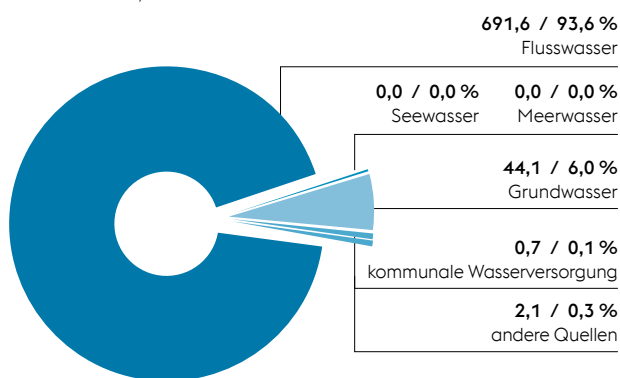
Mehr als 95 % der Kühl- und Abwasserströme der voestalpine-Gesellschaften werden einem quantitativen und qualitativen Parametermonitoring unterzogen. Diese periodische und kontinuierliche Überwachung sichert die Einhaltung der national und regional vorgegebenen Standards.

Der direkte Nettofrischwasserverbrauch lag bei 15,6 Mio. m³ (Vorjahr: 11,4 Mio. m³), das entspricht 1,89 m³ je Tonne Produkt. Der indirekte Verbrauch von 66,8 Mio. m³ (2022: 43,6 Mio. m³) absolut bzw. bei 8,11 m³ je Tonne Produkt entfiel vor allem auf die Vorkette der Stahlerzeugung.

Die Wassernutzung der voestalpine in den Produktions- und Verarbeitungsprozessen hat nur geringe Auswirkungen auf lokale Wassersysteme und führt zu keiner Verschärfung der Situation in Regionen mit bereits bestehender Wasserarmut. Zu diesem Schluss kam eine extern verifizierte Studie zur Berechnung des „Water Scarcity Footprints“, bei der die Produktionstätigkeiten über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg (Cradle to Gate) betrachtet wurden. Zur Berechnung der „Blue Water Consumption“ (Nettoverbrauch von Frischwasser) bzw. des „Water Scarcity Footprints“ (Wasserknappheits-Fußabdruck) der einzelnen Produktionsstandorte wird der Beitrag zur Wasserarmut in der jeweiligen Region detailliert untersucht, wobei auch die lokalen hydrogeologischen Eigenschaften berücksichtigt werden.

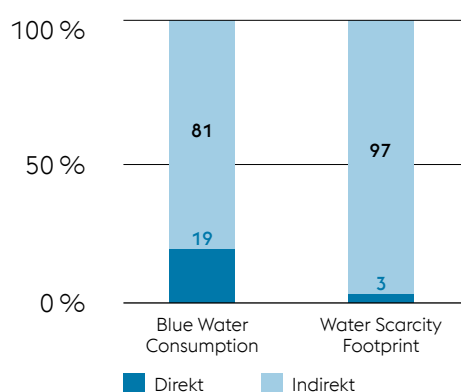
WASSERENTNAHME 2023

Mio. m³, %



WATER FOOTPRINT 2023

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. Als solches kann Stahl schon heute einen wichtigen Beitrag zur in der EU bis 2050 angestrebten Kreislaufwirtschaft leisten.

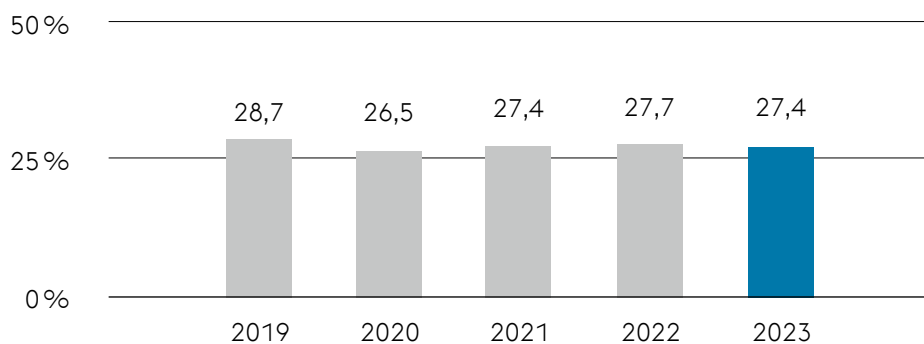
Um die Wirtschaft vom Ressourcenverbrauch zu entkoppeln, gilt es die Lebensdauer der Erzeugnisse zu erhöhen und sie am Ende der Nutzenphase einer erneuten Verwendung oder Verwertung zuzuführen. Die voestalpine stellt sich dieser Herausforderung. So bilden Eigen- und Fremdschrott eine wesentliche Rohstoffbasis 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 2023 bei 27,4 % (2022: 27,7 %). 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.

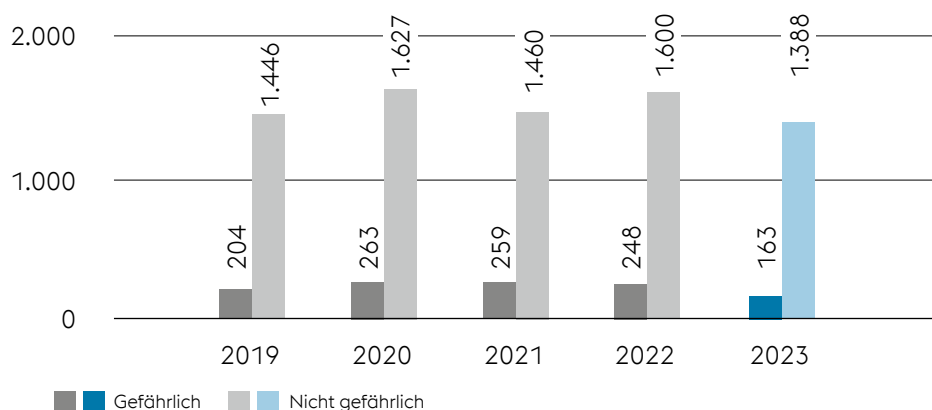
Nebenprodukte wie Stahlwerksstäube oder Schlacken kommen in der Zinkindustrie oder der Zementherstellung zum Einsatz.

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 erfolgt dabei gemäß den gesetzlichen Vorgaben und auf elektronischer Basis.

2023 lag die spezifische Menge an gefährlichen Abfällen bei 20 kg pro Tonne Produkt (2022: 29 kg/t) und jene an nicht gefährlichen Abfällen bei 169 kg pro Tonne Produkt (2022: 184 kg/t).

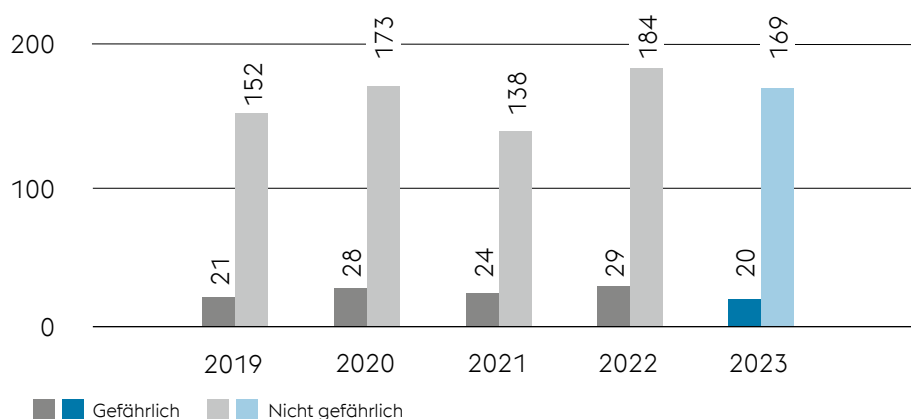
MENGE AN ABFÄLLEN

kt



SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg/t Produkt



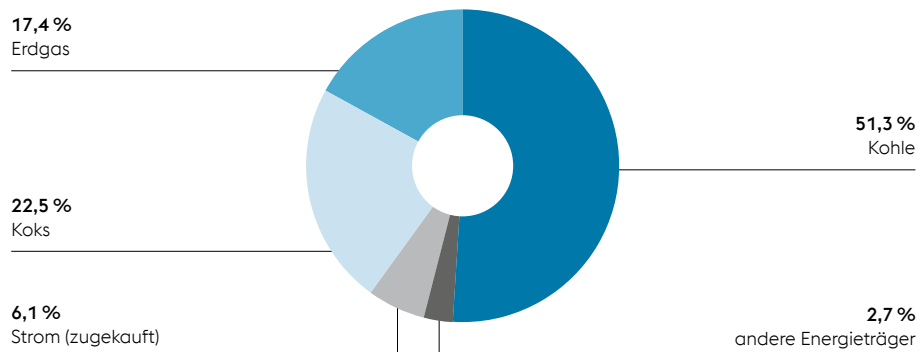
13.7 ENERGIE

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 6,1 % des Gesamtenergieverbrauchs werden derzeit vom externen Stromnetz bezogen. Der Rest wird durch Umwandlung von Kohle (51,3 %), mit daraus hergestelltem Koks (22,5 %) und Erdgas (17,4 %) gedeckt.

ANTEILE ENERGIETRÄGER 2023

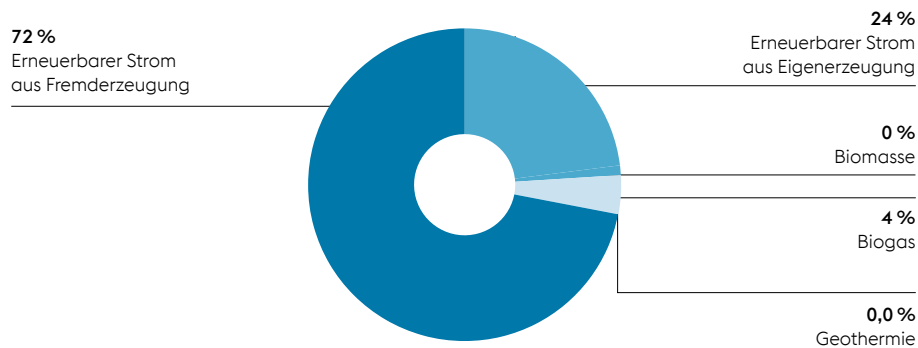


Erneuerbare Energiequellen spielen für das langfristige Klimaschutzziel der voestalpine, bis spätestens 2050 Net-Zero-Emissionen zu erzielen, eine maßgebliche Rolle. Die voestalpine setzt bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt erneuerbare Energie in der Form von grünem Strom und Biogas ein. Diese sind im obigen Diagramm in den Positionen „Strom (zuge-

kauft)“ und „andere Energieträger“ enthalten. Deren Anteil beläuft sich in der Berichtsperiode auf rund 3 % des Gesamtenergieeinsatzes, der auch die Reduktionsmittel Kohle und Koks beinhaltet.

Die eingesetzten erneuerbaren Energieträger können wie folgt aufgeschlüsselt werden:

ANTEILE ERNEUERBARE ENERGIETRÄGER 2023

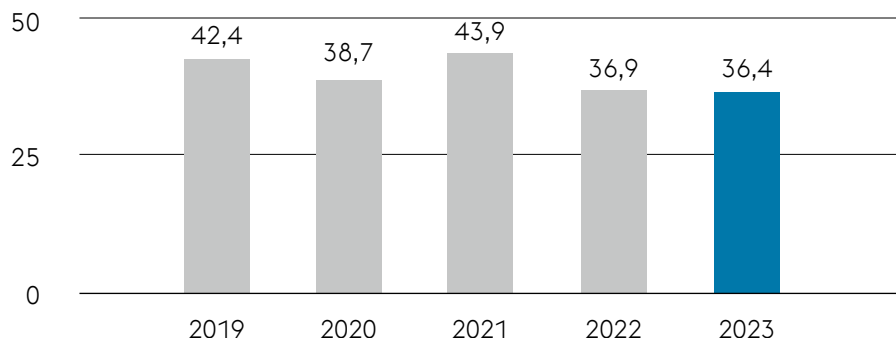


Der größte Anteil erneuerbarer Energieträger wird über fremderzeugten Strom bezogen, ergänzt durch erneuerbaren Strom aus Eigenerzeugung sowie Biogas und Biomasse.

Der Gesamtenergieverbrauch des voestalpine-Konzerns reduzierte sich 2023 geringfügig von 36,9 TWh auf 36,4 TWh.

GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh

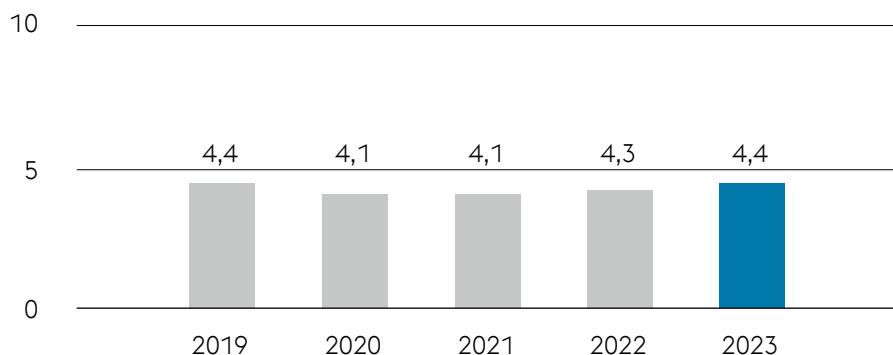


In der spezifischen Betrachtung erhöhte sich der Energieverbrauch auf 4,4 MWh pro Tonne Produkt. Die größten Verbraucher waren auch 2023

die Stahlproduktionsstandorte in Linz (24,9 TWh) und Donawitz (6,2 TWh).

SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh/t Produkt



1 MWh entspricht 3,6 GJ.

13.8 EU-TAXONOMIE

13.8.1 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 bei der Einstufung ihrer Wirtschaftstätigkeiten mitunter auf die am 20. Oktober 2023 im EU-Amtsblatt veröffentlichten FAQs zur Anwendung der EU-Taxonomie.

Die Bewertung der Taxonomiekonformität erfolgt in einem mehrstufigen Prozess, bei dem zuerst festgestellt wird, ob eine Wirtschaftstätigkeit taxonomiefähig (also grundsätzlich von der Taxonomie-Verordnung erfasst) ist, und in weiteren Schritten, ob sie auch taxonomiekonform ist. Als nicht taxonomiefähig gelten Wirtschaftstätigkeiten eines Unternehmens, die nicht durch die Taxonomie-Verordnung abgedeckt sind.

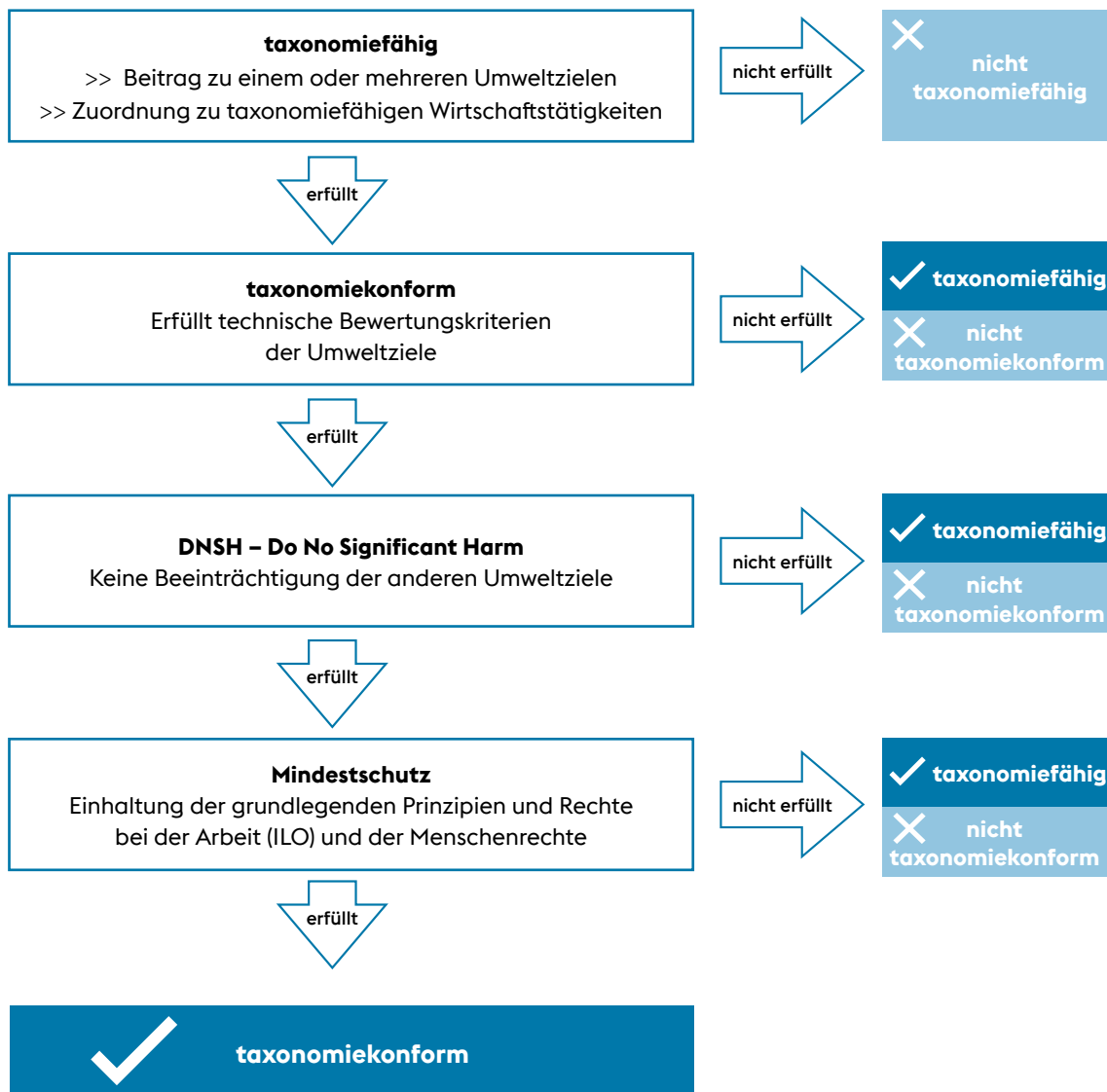
Um als taxonomiekonform eingestuft zu werden, müssen die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zumindest zu einem der nachstehend aufgelisteten Umweltziele einen wesentlichen Beitrag leisten. Darüber hinaus dürfen sie die Erreichung der anderen Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen (Do No Significant Harm; DNSH) und es müssen soziale Mindestschutzkriterien (Minimum Safeguards) 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

In der Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung ordnete die voestalpine sämtliche Wirtschaftstätigkeiten dem Ziel Klimaschutz zu. Hierdurch wurde auch eine potenzielle Doppelzählung vermieden.

Darstellung des mehrstufigen Taxonomieprozesses



13.8.2 IMPLEMENTIERUNG DER TAXONOMIEFÄHIGKEIT IM voestalpine-KONZERN

Die Bewertung der Wirtschaftstätigkeiten der voestalpine hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit erfolgte bereits im Geschäftsjahr 2021/22. Im Zuge der diesjährigen Berichterstellung wurden auch die Umweltziele 3-6 hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit analysiert und bewertet.

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, darunter Fachgutachter:innen und wissenschaftliche Expert:innen, beigezogen. Zudem wurden klarstellende Interpretationen und Stellungnahmen der europäischen Branchenverbände, etwa des Branchenverbandes der Bahnindustrie UNIFE, bei der Bewertung 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 unter dem Umweltziel Klimaschutz 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 drei Standorten in Europa (Kapfenberg, Österreich; Wetzlar, Deutschland und Uddeholms, Schweden) sowie an einem Standort in Brasilien (Sumare) Stahlproduktion auf Basis von Elektrolichtbogentechnologie.

>> 3.18. Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten

Die voestalpine fungiert als Zulieferin namhafter Automobilhersteller:innen. Die Metal Forming Division bietet mit ihrer Business Unit Automotive Components weltweit an mehr als einem Dutzend Standorten wie z. B. in Linz (Österreich), Bunschoten (Niederlande), Shenyang (China), Cartersville (USA), Dettingen und Schwäbisch Gmünd (Deutschland) die komplette Palette von Pressteilen im Außenhaut-Segment sowie hochinnovative Strukturteile, Warmumformteile, lasergeschweißte Platinen sowie komplexe Baugruppen mit Fokus auf Leichtbaulösungen. In der Business Unit Tubes & Sections werden Rohre, Profile und Komponenten gefertigt, die ebenfalls in die Automobilindustrie geliefert werden.

>> 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 Schienen, Weichensysteme (von Komponenten bis zu vormontierten Komplettsystemen inkl. Antrieben, Verschluss-Systemen, Überwachungseinrichtungen), Diagnose- und Monitoringsysteme sowie Serviceleistungen für Schienenverkehrsinfrastruktur (Logistikdienstleistungen, Schienenbearbeitungen, Schienenschweißen, Schienenschleifen, Recycling etc.).

13.8.3 ERHEBUNG DER TAXONOMIEKONFORMITÄT

Damit eine Wirtschaftstätigkeit im Sinne der Taxonomie als „ökologisch nachhaltig“ eingestuft werden kann, müssen die zugrunde liegenden „technischen Bewertungskriterien“ erfüllt werden. Das sind quantifizierbare Richtlinien (Umweltziele), wie eine Aktivität im Hinblick auf ihren Beitrag zum jeweiligen Umweltziel zu bewerten ist. Der Taxonomie-Rechtstext legt diesen wesentlichen Beitrag zum jeweiligen Umweltziel fest und definiert zudem, ob diese wirtschaftlichen Aktivitäten einen erheblichen Schaden für eines der relevanten Umweltziele verursachen. Neben dem wesentlichen Beitrag 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 ist grundsätzlich von einem wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz auszugehen, wenn sie die in der Kategorie 6.14 dargelegten technischen Bewertungskriterien erfüllen. Die Leistungen der voestalpine Railway Systems erfüllen dabei die Vorgabe, dass sie für den Einsatz von Zügen ohne direkte CO₂-Abgasemission geeignet sind. Leistungen für Bahnstrecken, die nur für den Transport fossiler Brennstoffe bestimmt sind, werden nicht inkludiert.

Die DNSH-Konformitätsbewertung wurde für die relevanten Wirtschaftstätigkeiten (3.9, 3.18, 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 zur Erfüllung der DNSH-Kriterien auch seine weltweit breitflächig in den Gesellschaften implementierten Managementsysteme, wie etwa die nach ISO 14001 oder EMAS zertifizierten Umweltmanagementsysteme. 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 nationalen Ge-

setzen und europäischen Rechtsvorschriften für Chemikalien sicherstellen.

Stoffe mit besonders besorgniserregenden Eigenschaften werden nur verwendet, wenn keine anderen technisch und wirtschaftlich geeigneten Alternativstoffe oder -technologien am Markt verfügbar sind. Sofern ein solcher Ersatz noch nicht möglich ist, werden diese Stoffe unter kontrollierten Bedingungen verwendet.

Die konzernweite Prüfung der DNSH-Konformitätskriterien kam zum Ergebnis, dass diese an den Standorten mit relevanten Wirtschaftstätigkeiten bereits in sehr hohem Maße erfüllt werden. Nicht konforme Teilbereiche wurden bei der Berechnung der diesbezüglichen Kennzahlen ausgeschlossen. Hier wurden entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um den Erfüllungsgrad kontinuierlich zu erhöhen. Die dynamische Entwicklung der Regularien zur EU-Taxonomie kann zukünftig zu Anpassungen der Wirtschaftstätigkeiten und Adaptionen der Beurteilungskriterien führen.

13.8.4 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 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 konzerntal 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 „Compliance“ und „Steuern“. Im Berichtszeitraum wurden keine gerichtlichen Verstöße gegen die angeführten Punkte festgestellt.

13.8.5 WESENTLICHE ÄNDERUNGEN ZUM VORJAHR

13.8.5.1 Veröffentlichung des delegierten Rechtsakts zu den Umweltzielen 3 bis 6

Am 13. Juni 2023 veröffentlichte die Europäische Kommission zwei delegierte Rechtsakte zur EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung EU 2020/852). Zentral sind hierbei die neuen technischen Bewertungskriterien für die vier nicht-klimabezogenen Umweltziele der EU-Taxonomie

(siehe auch 13.8.1 „Allgemeine Informationen zur Taxonomie“). Zusätzlich wurden für die beiden Klimaziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ neue Wirtschaftstätigkeiten ergänzt, die bisher in der Taxonomie nicht erfasst waren.

13.8.5.2 Wirtschaftstätigkeit 3.18 Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten

Zeitgleich mit der Veröffentlichung der technischen Bewertungskriterien für die Umweltziele 3 bis 6 wurden im Klimarechtsakt neue Wirtschaftstätigkeiten ergänzt. Nach Inkrafttreten der neuen, nicht klimabezogenen Umweltziele hat die voestalpine ein Screening selbiger initiiert, um relevante Wirtschaftstätigkeiten zu erheben. Dabei wurde die Wirtschaftstätigkeit 3.18 „Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten“ als wesentlich identifiziert. Mit dieser Wirtschaftstätigkeit finden nun Zulieferbetrie-

be der Automobilindustrie in der Taxonomie Berücksichtigung. Nach einem konzernweiten Screening wurde mit den betroffenen Gesellschaften ein Prozess zur Erhebung der taxonomiefähigen Kennzahlen gestartet. Im Zuge dieser Erhebung wird im aktuellen Geschäftsjahr lediglich die Taxonomiefähigkeit ausgewiesen. Die Offenlegung der Taxonomiekonformität erfolgt, wie in der VO 2023/3850 vorgesehen, im darauffolgenden Geschäftsjahr.

13.8.5.3 CAPEX-PLAN

Mit greentec steel hat die voestalpine einen ambitionierten Stufenplan für eine grüne Stahlproduktion entwickelt. Im ersten Schritt des Stufenplans wird je ein grünstrombetriebener Elektrolichtbogenofen (Electric Arc Furnace; EAF) in Linz und Donawitz errichtet. So ist es möglich, ab 2027 nach erfolgtem Hochlauf jährlich ca. 2,5 Mio. Tonnen CO₂-reduzierten Stahl zu produzieren. Das Leuchtturmprojekt greentec steel wird auch im CapEx-Plan ausgewiesen. Dabei sind die individuellen Prozesse im Rahmen der zukünftigen EAF-Produktion als unabhängige Produktionseinheiten zu betrachten, welche in die bestehenden Anlagenkonfigurationen an den Standorten Linz und Donawitz integriert werden. Die Taxonomiekonformität im Rahmen

der Wirtschaftstätigkeit 3.9 „Herstellung von Eisen und Stahl“ kann für die Elektrolichtbogenöfen ebenfalls als eigenständige Produktionseinheit mit den entsprechenden technischen Bewertungskriterien unter dem Umweltziel Klimaschutz ermittelt werden. Die Rückverfolgung und Schlüsselung der Umsätze ist dabei zu gewährleisten, Doppelzählungen sind zu vermeiden. Im Zuge der Erstellung des im Geschäftsjahr begonnenen CapEx-Plans mit einer voraussichtlichen Laufzeit von 5 Jahren wurde die Kapitalgesamtsumme auf 1,5 Mrd. EUR geschätzt. Im aktuellen Geschäftsjahr wurde der CapEx-Plan mit 64,3 Mio. EUR als taxonomiekonform klassifiziert.

13.8.5.4 ÄNDERUNG DER WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Aufgrund der Klarstellung der VO 2023/3850, in welcher präzisiert wird, dass montiertes ortsfestes Gleismaterial unter der Wirtschaftstätigkeit 6.14 „Schienenverkehrsinfrastruktur“ zu subsumieren ist, wurde die Zuordnung der Schienen-

produktion von 3.9 „Herstellung von Eisen und Stahl“ auf 6.14 aktualisiert. Die Schienenproduktion konnte somit als taxonomiefähig und in weiterer Folge auch als taxonomiekonform bewertet werden.

13.8.6 ERGEBNISSE KENNZAHLEN

Nachfolgend werden die Leistungsindikatoren Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekon-

formen Wirtschaftstätigkeiten der voestalpine je Umweltziel zusammengefasst.

Umsatzanteil / Gesamtumsatz

jeweils zum Stichtag 31.3.

	taxonomiekonform je Ziel	taxonomiefähig je Ziel
CCM (Klimaschutz)	26,6 %	71,0 %
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0,0 %	0,0 %
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0,0 %	0,0 %
CE (Kreislaufwirtschaft)	0,0 %	0,0 %
PPC (Umweltverschmutzung)	0,0 %	0,0 %
BIO (Biologische Vielfalt)	0,0 %	0,0 %

CapEx-Anteil / Gesamt-CapEx

jeweils zum Stichtag 31.3.

	taxonomiekonform je Ziel	taxonomiefähig je Ziel
CCM (Klimaschutz)	23,3 %	77,9 %
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0,0 %	0,0 %
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0,0 %	0,0 %
CE (Kreislaufwirtschaft)	0,0 %	0,0 %
PPC (Umweltverschmutzung)	0,0 %	0,0 %
BIO (Biologische Vielfalt)	0,0 %	0,0 %

OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx

jeweils zum Stichtag 31.3.

	taxonomiekonform je Ziel	taxonomiefähig je Ziel
CCM (Klimaschutz)	26,3 %	79,5 %
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0,0 %	0,0 %
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0,0 %	0,0 %
CE (Kreislaufwirtschaft)	0,0 %	0,0 %
PPC (Umweltverschmutzung)	0,0 %	0,0 %
BIO (Biologische Vielfalt)	0,0 %	0,0 %



Water, Air, Soil
& Biodiversity

13.8.6.1 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 Geschäftsberichts 2023/24 ausgewiesenen Umsatzerlösen und werden daher für die

Berechnung der Taxonomiefähigkeit in folgender Tabelle als Nenner verwendet. Der Zähler umfasst jene Umsätze aus Verträgen mit Kunden im Sinne des IFRS 15, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Die aktuelle Konformitätsprüfung im Geschäfts-

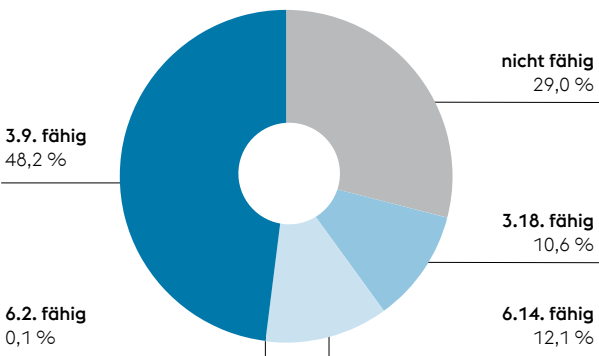
				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						
Mio. EUR				Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Umsatz	Umsatzanteil 2023/24							
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten										
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)										
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9	2.688,1	16,1 %	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2	19,6	0,1 %	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14	1.722,0	10,4 %	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		4.429,7	26,6 %	26,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	
davon ermöglichende Tätigkeiten				10,4 %	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
davon Übergangstätigkeiten				16,1 %						
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)										
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9/ CCA 3.9	5.356,7	32,1 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten	CCM 3.18	1.777,4	10,6 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2/ CCA 6.2	2,2	0,0 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14/ CCA 6.14 ²	273,5	1,7 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		7.409,8	44,4 %	44,4 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		11.839,5	71,0 %	71,0 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten										
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		4.844,8	29,0 %							
Gesamt		16.684,3	100,0 %							

jahr 2023/24 ergab 26,6 % taxonomiekonformen Umsatz, der im Wesentlichen auf den Umsatz aus dem Bereich „Schienenverkehrsinfrastruktur“ 6.14 und der Wirtschaftsaktivität 3.9 „Herstellung von Eisen und Stahl“ mittels Elektrolichtbogenverfahren zurückzuführen ist. Die taxonomiekonformen Umsatz-

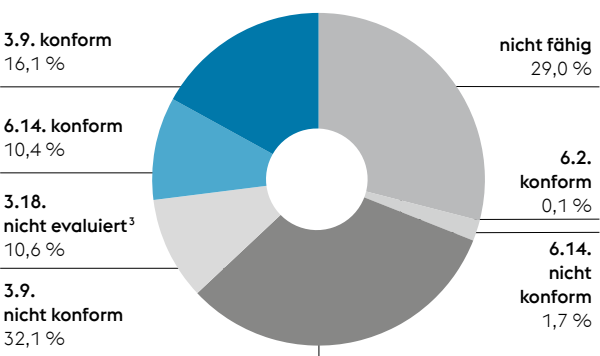
erlöse der voestalpine betragen 4.429,7 Mio. EUR. Für die Wirtschaftstätigkeit 3.18 „Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten“ wurden im aktuellen Geschäftsjahr erstmals 1.777,4 Mio. EUR taxoniefähiger Umsatz ermittelt. Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

DNSH-Kriterien						Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxoniefähiger (A.2) Umsatz 2022/23 ¹	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten	Kategorie Übergangstätigkeiten
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt				
J	J	J	J	J	J	J	17,8 %		T
J	J	J	J	J	J	J	0,1 %		
J	J	J	J	J	J	J	6,5 %	E	
J	J	J	J	J	J	J	24,4 %		
J	J	J	J	J	J	J	6,5 %	E	
J	J	J	J	J	J	J	17,8 %		T
							34,6 %		
							0,0 %		
							0,2 %		
							34,8 %		
							59,2 %		

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



1 Vorjahresangaben wurden aufgrund einer standortbezogenen Spezifizierung der Wirtschaftstätigkeit 3.9 rückwirkend angepasst.
 2 Aufgrund der eingeschränkten Verfügbarkeit von Auditor:innen konnte die Nachweisführung der DNSH-Bewertung zu Annex B und C in Nordamerika bei einem Unternehmen zum Bilanzstichtag noch nicht final abgeschlossen werden. Aus diesem Grund wurden diese Umsätze im aktuellen Geschäftsjahr als nicht taxonomiekonform eingestuft.
 3 Für die Wirtschaftstätigkeit 3.18 war in der Berichtsperiode nur die Taxonomiefähigkeit zu berichten. Die Erhebung der Taxonomiekonformität erfolgt im Geschäftsjahr 2024/25.

13.8.6.2 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 Finanzinstrumen-

te sowie Zugänge zu Firmenwerten. Aufgrund der Klarstellung der FAQ 2023/305 Punkt 31, welche regelt, dass Investitionsausgaben erst erfasst werden sollen, wenn diese gemäß den einschlägigen Rechnungslegungsstandards erfasst werden, wurden die Zugänge zu den geleisteten Anzahlungen aus den Zugängen zum CapEx-KPI herausgerechnet. Mit Be-

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						
Mio. EUR										
Wirtschaftstätigkeiten	Code	CapEx	CapEx-Anteil 2023/24	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten										
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)										
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9	172,0	15,5 %	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2	3,7	0,3 %	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14	83,1	7,5 %	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		258,8	23,3 %	23,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	
davon ermöglichende Tätigkeiten				7,5 %	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
davon Übergangstätigkeiten				15,5 %						
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)										
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9/CCA 3.9	516,5	46,4 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten	CCM 3.18	79,1	7,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2/CCA 6.2	0,4	0,0 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14/CCA 6.14 ²	12,4	1,1 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		608,4	54,6 %	54,6 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		867,2	77,9 %	77,9 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten										
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		245,6	22,1 %							
Gesamt		1.112,8	100,0 %							

Der taxonomiekonforme CapEx iHv 258,8 Mio. EUR setzt sich aus Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten iHv 252,8 Mio. EUR und der Veränderung der geleisteten Anzahlungen iHv 6,0 Mio. EUR zusammen. Es gibt keine Zugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten aus Unternehmenszusammenschlüssen. Der Gesamt-

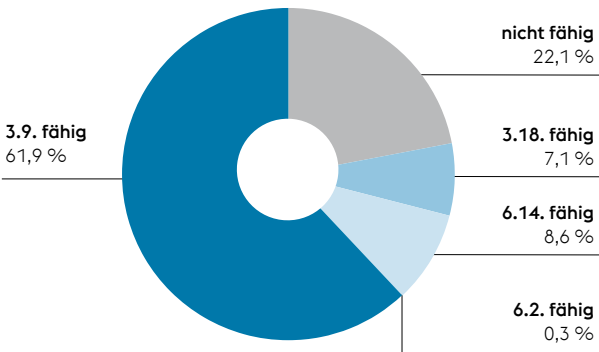
CapEx iHv 1.112,8 Mio. EUR setzt sich aus Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten iHv 1.208,9 Mio. EUR, Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten aus Unternehmenszusammenschlüssen iHv 20,7 Mio. EUR, sowie der Veränderung der geleisteten Anzahlungen iHv -116,8 Mio. EUR zusammen.

ginn der Aktivierung der zugrunde liegenden Sachanlagen/ immateriellen Vermögenswerte werden die geleisteten Anzahlungen auf das jeweilige Anlagegut umgegliedert und auch den Zugängen zum CapEx-KPI zugerechnet. Durch die geänderte Betrachtungsweise kann sich eine Verschiebung zwischen den Geschäftsjahren ergeben. Die Differenz der Investitionsausgaben, welche hier im Nenner verwendet werden, zu den im Geschäftsbericht 2023/24 im Kapitel

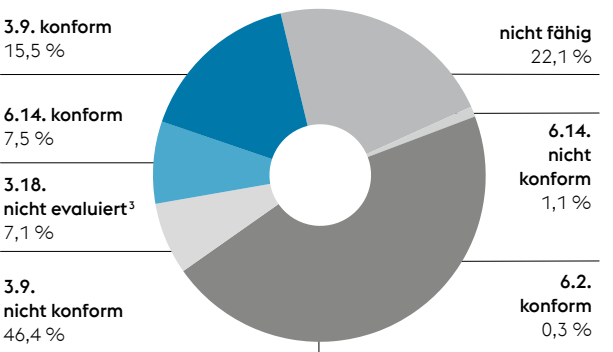
„Geschäftssegmente“ veröffentlichten Daten betrifft neben Firmenwertzugängen auch die oben genannte Änderung im Bereich der geleisteten Anzahlungen. Der Zähler umfasst jene Investitionsausgaben, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Im Bereich der Investitionsausgaben liegt der taxonomiekonforme Anteil bei 23,3 % (258,8 Mio. EUR). Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

DNSH-Kriterien							Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) CapEx 2022/23 ¹	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten	Kategorie Übergangstätigkeiten
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt					
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	7,3 %	E	
J	J	J	J	J	J	J	J	24,2 %		
J	J	J	J	J	J	J	J	7,3 %	E	
J	J	J	J	J	J	J	J	16,8 %		T
								38,8 %		
								0,0 %		
								0,1 %		
								38,9 %		
								63,1 %		

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



1 Vorjahresangaben wurden aufgrund der Klarstellung der FAQ 2023/305 Punkt 31 und einer standortbezogenen Spezifizierung der Wirtschaftstätigkeit 3.9 rückwirkend angepasst.
 2 Aufgrund der eingeschränkten Verfügbarkeit von Auditor:innen konnte die Nachweisführung der DNSH-Bewertung zu Annex B und C in Nordamerika bei einem Unternehmen zum Bilanzstichtag noch nicht final abgeschlossen werden. Aus diesem Grund wurden die Investitionsausgaben im aktuellen Geschäftsjahr als nicht taxonomiekonform eingestuft.
 3 Für die Wirtschaftstätigkeit 3.18 war in der Berichtsperiode nur die Taxonomiefähigkeit zu berichten. Die Erhebung der Taxonomiekonformität erfolgt im Geschäftsjahr 2024/25.

13.8.6.3 Taxonomiefähige/-konforme Betriebsausgaben (OpEx)

Im Gegensatz zu den Umsatzerlösen und den Investitionsausgaben können die Betriebsausgaben nicht direkt aus dem Geschäftsbericht 2023/24 übernommen werden. Für die Ermittlung des Nenners der Betriebsausgaben sind nur wenige aus-

gewählte Aufwendungen relevant. Diese umfassen Gebäudesanierungsmaßnahmen, Wartung und Reparatur von Sachanlagen, Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, Schulungsaufwendungen im Zuge taxonomiekonformer Wirtschafts-

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						
Mio. EUR				Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	
Wirtschaftstätigkeiten	Code	OpEx	OpEx-Anteil 2023/24							
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten										
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)										
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9	202,0	19,7 %	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2	1,3	0,1 %	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14	66,5	6,5 %	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		269,8	26,3 %	26,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	
davon ermöglichende Tätigkeiten				6,5 %	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
davon Übergangstätigkeiten				19,7 %						
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)										
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9/ CCA 3.9	489,2	47,6 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten	CCM 3.18	50,0	4,9 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2/ CCA 6.2	0,1	0,0 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14/ CCA 6.14 ²	7,6	0,7 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		546,9	53,2 %	53,2 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		816,7	79,5 %	79,5 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten										
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		211,1	20,5 %							
Gesamt		1.027,8	100,0 %							

Der taxonomiekonforme OpEx in Höhe von 269,8 Mio. EUR setzt sich aus Aufwendungen für Forschung und Entwicklung iHv 39,8 Mio. EUR, Gebäudesanierungsmaßnahmen iHv 13,1 Mio. EUR, kurzfristigem Leasing iHv 3,1 Mio. EUR, Wartung und Reparatur von Sachanlagen iHv 202,9 Mio. EUR sowie Schulungen von Arbeitskräften iHv 10,9 Mio. EUR zusammen. Der Gesamt-OpEx in

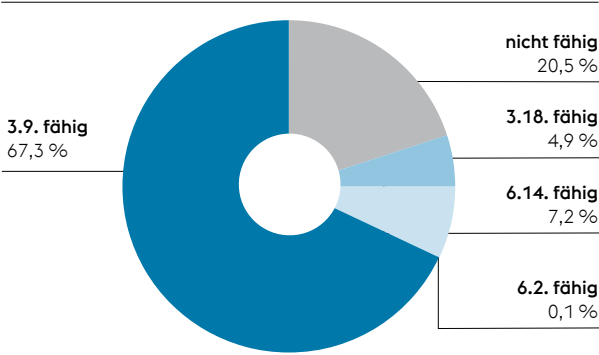
Höhe von 1.027,8 Mio. EUR setzt sich aus Aufwendungen für Forschung und Entwicklung iHv 213,9 Mio. EUR, Gebäudesanierungsmaßnahmen iHv 45,2 Mio. EUR, kurzfristigem Leasing iHv 8,0 Mio. EUR, Wartung und Reparatur von Sachanlagen iHv 723,8 Mio. EUR sowie Schulungen von Arbeitskräften iHv 36,9 Mio. EUR zusammen.

tätigkeiten für die Mitarbeiter:innen sowie kurzfristige Leasingaufwendungen. Der Zähler umfasst jene Betriebsausgaben, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Betriebsausgaben

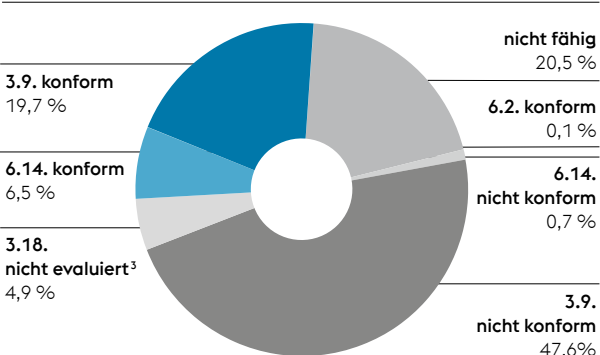
aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten belaufen sich auf 269,8 Mio. EUR. Das entspricht 26,3 % der Betriebsausgaben laut Taxonomieverordnung. Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

DNSH-Kriterien							Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) OpEx, 2022/23 ¹	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten	Kategorie Übergangstätigkeiten
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umwelt- verschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt					
	J	J	J	J	J	J	J	22,3 %		T
	J	J	J	J	J	J	J	0,2 %		
	J	J	J	J	J	J	J	4,5 %	E	
	J	J	J	J	J	J	J	27,0 %		
	J	J	J	J	J	J	J	4,5 %	E	
	J	J	J	J	J	J	J	22,3 %		T
								46,5 %		
								0,0 %		
								0,0 %		
								46,5 %		
								73,5 %		

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



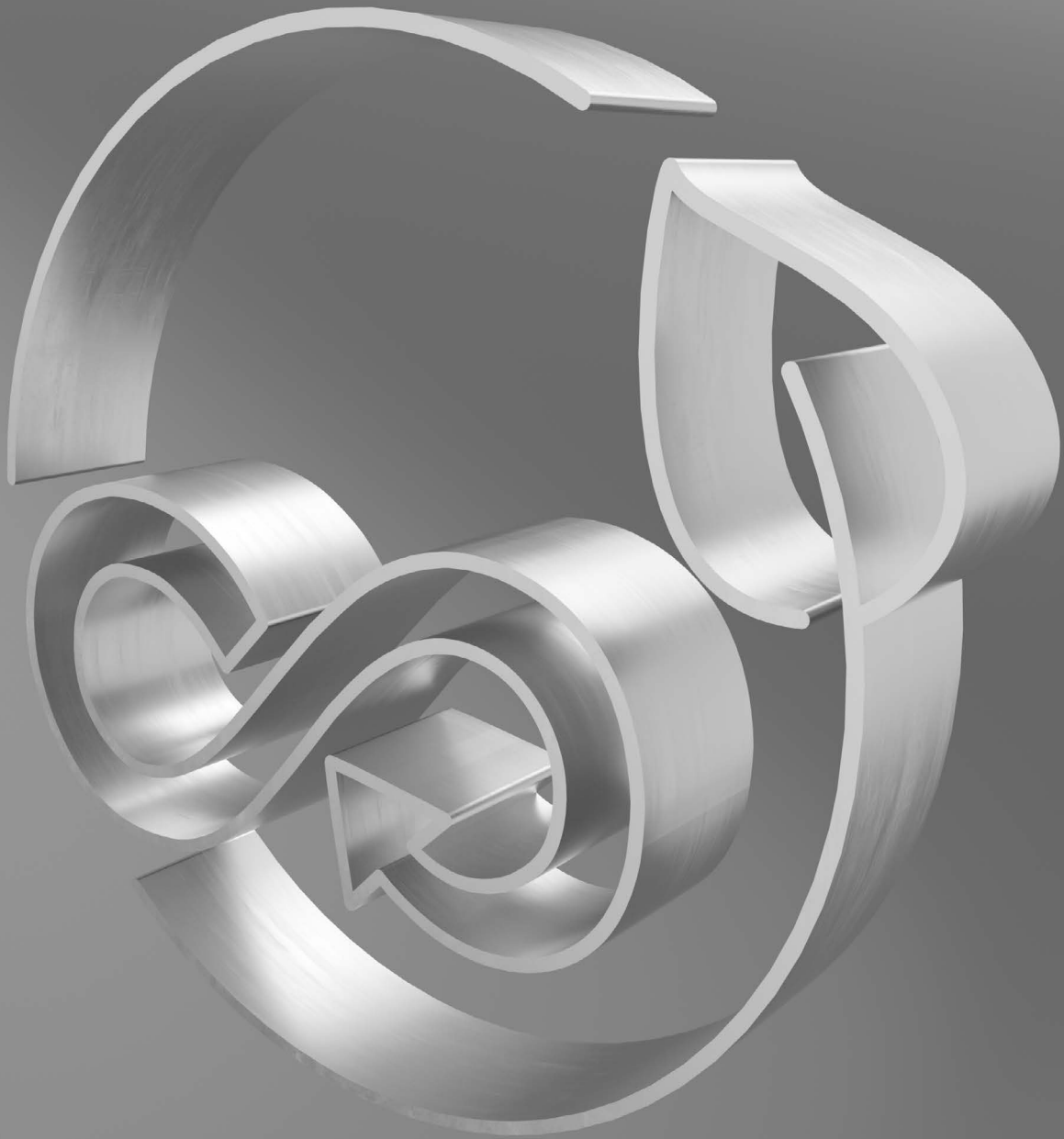
1 Vorjahresangaben wurden aufgrund einer standortbezogenen Spezifizierung der Wirtschaftstätigkeit 3.9 rückwirkend angepasst.
2 Aufgrund der eingeschränkten Verfügbarkeit von Auditor:innen konnte die Nachweisführung der DNSH-Bewertung zu Annex B und C in Nordamerika bei einem Unternehmen zum Bilanzstichtag noch nicht final abgeschlossen werden. Aus diesem Grund wurden diese Betriebsausgaben im aktuellen Geschäftsjahr als nicht taxonomiekonform eingestuft.
3 Für die Wirtschaftstätigkeit 3.18 war in der Berichtsperiode nur die Taxonomiefähigkeit zu berichten. Die Erhebung der Taxonomiekonformität erfolgt im Geschäftsjahr 2024/25.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN IM INHALTLICHEN KONTEXT ZUR TAXONOMIE-BERICHTERSTATTUNG

Der voestalpine-Konzern ist seit 2022 an der internationalen „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 im Einklang stehen.

Mit greentec steel verfolgt die voestalpine einen ambitionierten Stufenplan zur langfristigen Dekarbonisierung der Stahlerzeugung. Darin ist in einem ersten Schritt bis 2029 eine Reduktion der CO₂-Emissionen um 30 % vorgesehen. Dazu wird in der Steel Division und der Metal Engineering Division die bestehende Hochofentechnologie teilweise durch eine Hybrid-Elektrolichtbogentechnologie ersetzt. Diese ermöglicht es, hochqualitative Stahlprodukte zukünftig CO₂-neutral herzustellen. Par-

allel dazu forscht der voestalpine-Konzern intensiv an sogenannten Breakthrough-Technologien. Ein Beispiel dafür ist die Pilotanlage H2FUTURE®, mit der die industrielle Produktion von grünem Wasserstoff erforscht wird, um den Einsatz dieses zukunfts-trächtigen Energieträgers 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“.



Circularity &
Resources

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.



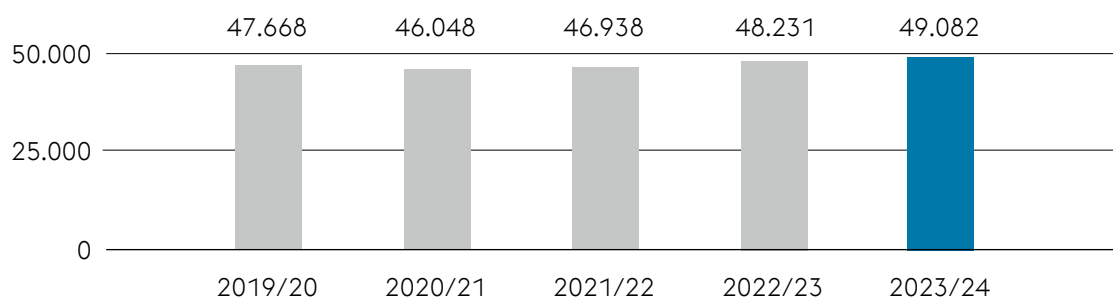
14.1 BELEGSCHAFTSSTRUKTUR

Zum Bilanzstichtag 31. März 2024 waren im voestalpine-Konzern weltweit 49.082 Mitarbeiter:innen (Headcounts) beschäftigt. Mit 1.513

Lehrlingen und 2.822 Leasing-Mitarbeiter:innen ergibt sich die Summe von 51.589 Beschäftigten auf Basis FTEs (Full Time Equivalents).

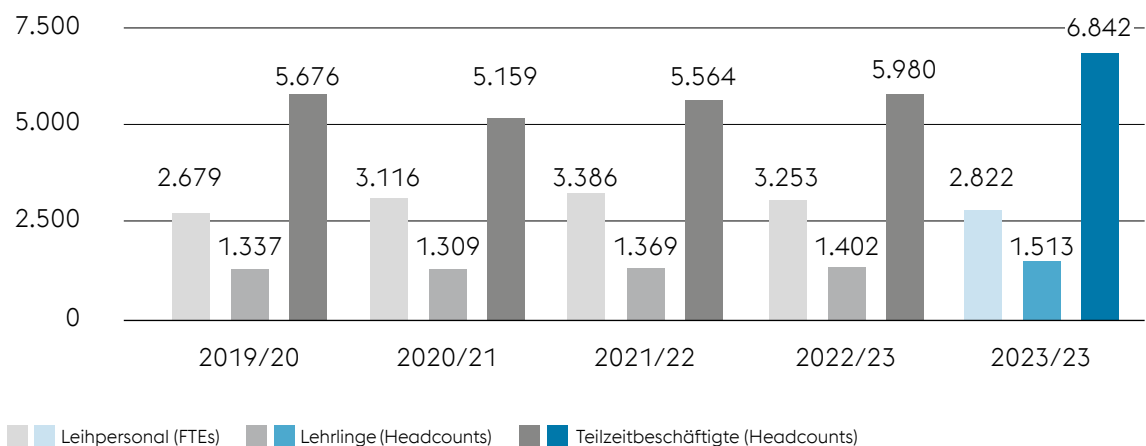
ENTWICKLUNG DER MITARBEITER:INNEN-ZAHL

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



STRUKTUR DER MITARBEITER:INNEN NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

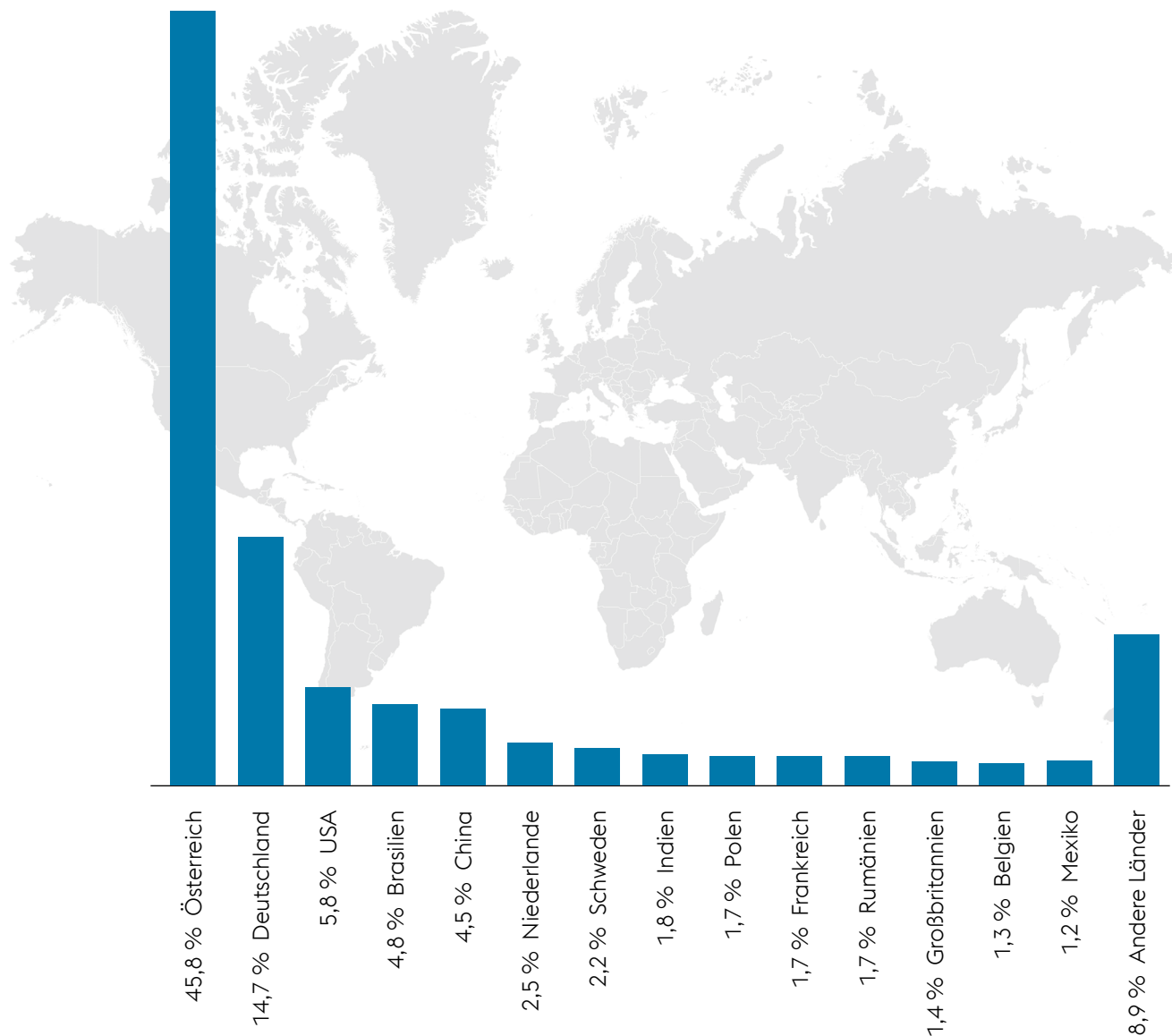
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter:innen



14.1.1 BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN

Die voestalpine ist in 49 Ländern auf 5 Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. 45,8 % der Mitar-

beiter:innen (auf Basis FTEs) sind in Österreich beschäftigt, 54,2 % arbeiten an Standorten außerhalb Österreichs.



PERSONALSTAND NACH LÄNDERN UND GESCHLECHT (AB 10 HEADCOUNTS)

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

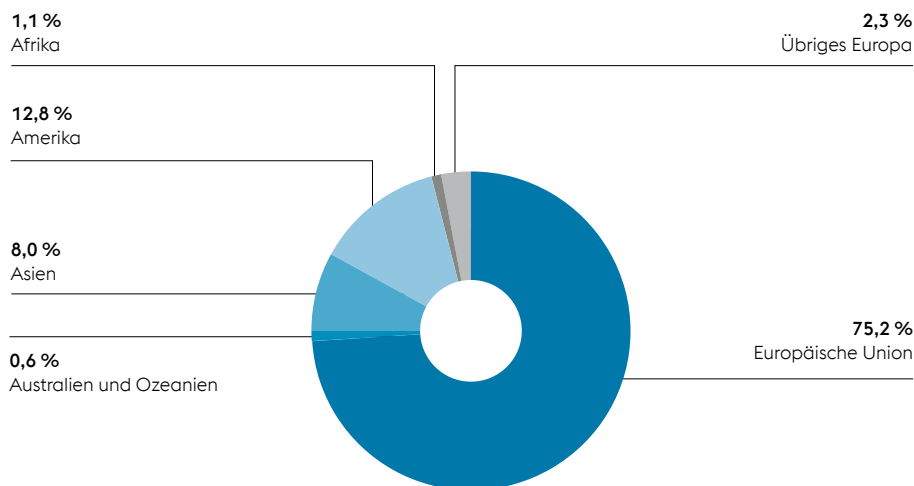
Land	gesamt	männlich	weiblich
Österreich	23.345	19.855	3.490
Deutschland	7.447	6.275	1.172
USA	2.514	2.047	467
Brasilien	2.303	2.040	263
China	1.948	1.603	345
Schweden	1.179	965	214
Niederlande	1.133	1.007	126
Polen	877	631	246
Frankreich	816	668	148
Rumänien	809	638	171
Belgien	702	652	50
Großbritannien	701	575	126
Mexiko	608	425	183
Italien	553	459	94
Südafrika	458	353	105
Indien	443	402	41
Tschechische Republik	343	294	49
Spanien	318	256	62
Australien	283	236	47
Türkei	277	245	32
Ungarn	268	225	43
Kanada	220	181	39
Indonesien	155	136	19
Singapur	153	90	63
Schweiz	126	110	16
Bulgarien	117	102	15
Thailand	110	66	44
Taiwan	101	80	21
Peru	88	72	16
Litauen	81	76	5
Japan	70	54	16
Argentinien	69	52	17
Kolumbien	68	51	17
Malaysia	64	38	26
Vietnam	53	35	18
Saudi-Arabien	52	48	4
Republik Korea (Südkorea)	45	33	12
Portugal	39	32	7
Ecuador	34	25	9
Slowakei	29	18	11
Vereinigte Arabische Emirate	22	18	4
Ägypten	14	11	3
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 31.3.2024, auf Basis FTEs



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

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

14.1.2 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

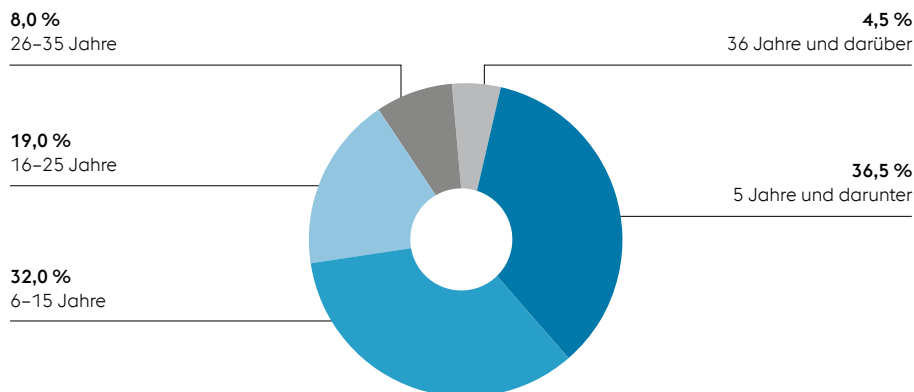
Im Geschäftsjahr 2023/24 war die Gruppe der Mitarbeiter:innen mit einer Konzernzugehörigkeit von bis zu 5 Jahren die größte, gefolgt

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

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2024

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



Zahlreiche Maßnahmen sorgen dafür, das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter:innen bestmöglich zu nutzen und die Zufriedenheit der Beschäftigten weiter zu erhöhen. Dadurch wird auch die Fluktuationsrate so gering wie möglich gehalten. Sie lag im Geschäftsjahr 2023/24 für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch den:die Dienstnehmer:in gelöst wurden, bei 7,9 %. Bei der Erfassung der Austritte werden alle Mitarbeiter:innen (inkl. Mitglie-

der der Geschäftsführung und des Vorstandes sowie vorübergehend Abwesende; exkl. Lehrlinge, Praktikant:innen, freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/Dissertant:innen) berücksichtigt. Pro offener Stelle gab es durchschnittlich 28 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 2023/24

Region	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	472	10	7	2	0
Amerika	5.904	844	302	130	60
Asien	3.222	47	0	53	30
Australien und Ozeanien	283	58	1	7	10
Europäische Union	38.090	843	132	492	282
Übriges Europa	1.111	67	0	40	13

14.2 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 51.600 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 bringt allen ihren Stakeholder:innen Wertschätzung entgegen, 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.

STRATEGISCHES HANDLUNGSFELD FEMALE EMPOWERMENT

Die im strategischen Handlungsfeld Female Empowerment gesetzten Initiativen wurden weiter ausgebaut. Zum Beispiel wird ein eigens eingerichteter Intranet-Bereich laufend um neue Themen erweitert, und der quartalsweise versandte Newsletter erfreut sich großer Beliebtheit. Das verpflichtende E-Learning „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ wurde nach der Einführung in Österreich 2023 auch in Deutschland und der Schweiz ausgerollt,

nachdem die Inhalte an deren Rechtslage und gesetzliche Bestimmungen angepasst wurden. Im nächsten Schritt soll eine adaptierte Version weltweit zur Verfügung stehen.

Des Weiteren erprobt eine Division ein neu erarbeitetes Mentoringkonzept speziell für Frauen, und ein weiterer Fokus liegt auf dem Thema Karenz und Wiedereinstieg.

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 31.3.2024 haben 594 Mitarbeiter:innen der voestalpine in Österreich gemeldet, dass sie sogenannte begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes sind. Aus Datenschutzgründen wird in vielen Ländern eine eventuelle Behinde-

rung 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. Insbesondere soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen von derzeit 14 % auf 18 % bis 2030 gehoben werden.

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 Attraktivität 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.

MINT-ERLEBNISSE FÜR SIEGERINNEN DER MINT-GIRLS CHALLENGE

Seit 2022 engagieren sich jedes Jahr voestalpine-Unternehmen in Österreich an unterschiedlichen Standorten bei der MINT-Girls Challenge – einer Gemeinschaftsinitiative von Industriellenvereinigung, Bundeskanzleramt und Wirtschaftsministerium, die Mädchen für den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) begeistern soll.

Mädchen und junge Frauen bringen in diesem bundesweiten Wettbewerb ihre Ideen zur Bewältigung der großen Herausforderungen unserer Gesellschaft mithilfe von MINT ein. Die Siegerinnen erhalten als

Preis MINT-Erlebnisse in Unternehmen, die die Initiative unterstützen. Zum Beispiel durfte eine Schülerin der HTL Eisenstadt eine Mitarbeiterin in der Abteilung Forschung & Entwicklung der voestalpine Wire Technology begleiten und diesen Bereich mit allen Facetten kennenlernen. Ein anderes MINT-Erlebnis hat die voestalpine Böhler Welding in Kapfenberg angeboten, wo 14 Grazer Schülerinnen nicht nur die Unternehmensgruppe, das Werk und die Produkte kennenlernen, sondern in der Welding Academy auch selbst das Schweißen ausprobieren konnten.

Zum Stichtag 31.3.2024 waren 16,0 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern Frauen. Der Frauenanteil betrug bei Arbeiter:innen 7,1 % und bei Angestellten 29,8 %. 14,1 % der Führungskräfte (Mitarbeiter:innen mit dauerhafter Personalverantwortung inklusive Meister:innen, ausgenommen Vorstandsmitglieder) waren Frauen.

Somit konnte in allen Kategorien 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)“ 49,6 % weiblich.

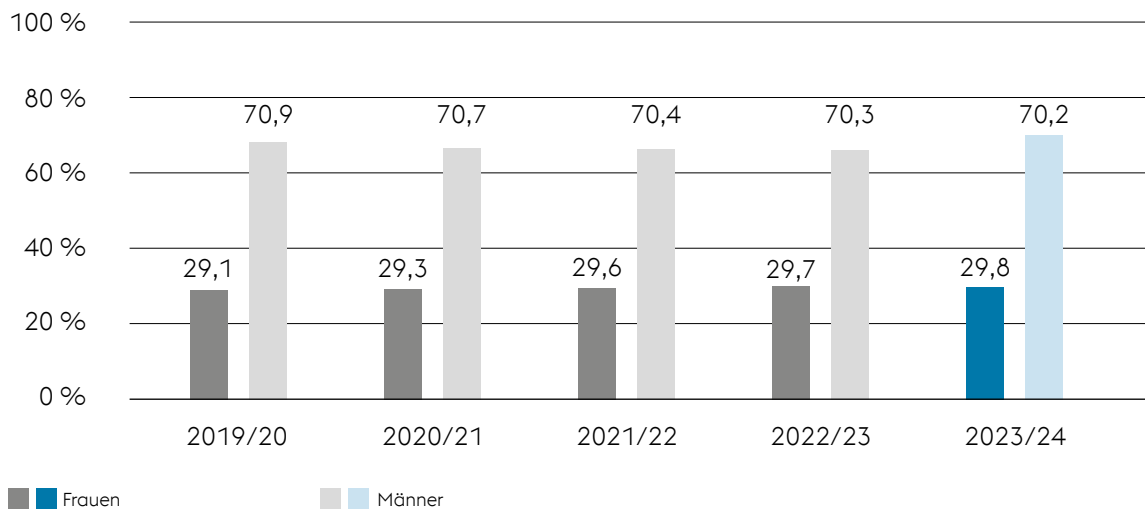
ANTEIL MITARBEITERINNEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Frauen gesamt	14,7 %	14,8 %	15,4 %	15,7 %	16,0 %
Weibliche Führungskräfte	12,5 %	13,6 %	12,9 %	13,6 %	14,1 %
Angestellte	29,1 %	29,3 %	29,6 %	29,7 %	29,8 %
Arbeiterinnen	5,8 %	5,8 %	6,4 %	6,7 %	7,1 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	15,6 %	14,0 %	16,5 %	16,9 %	21,7 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	47,8 %	50,3 %	48,1 %	50,2 %	49,6 %

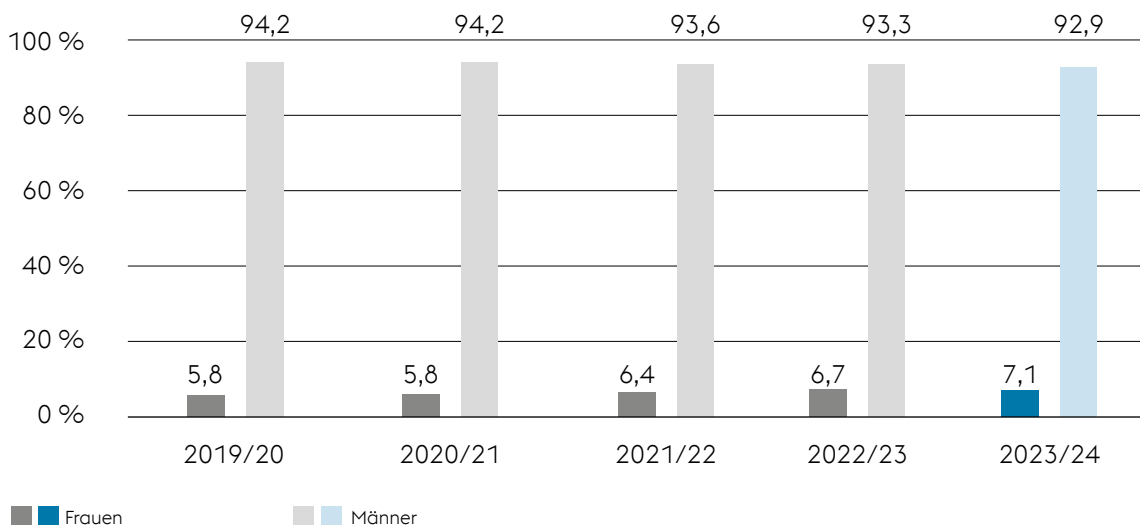
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER:INNEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



14.2.3 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Zum Stichtag 31.3.2024 betrug das Durchschnittsalter aller Mitarbeiter:innen im Konzern 41,6 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt das

Durchschnittsalter aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

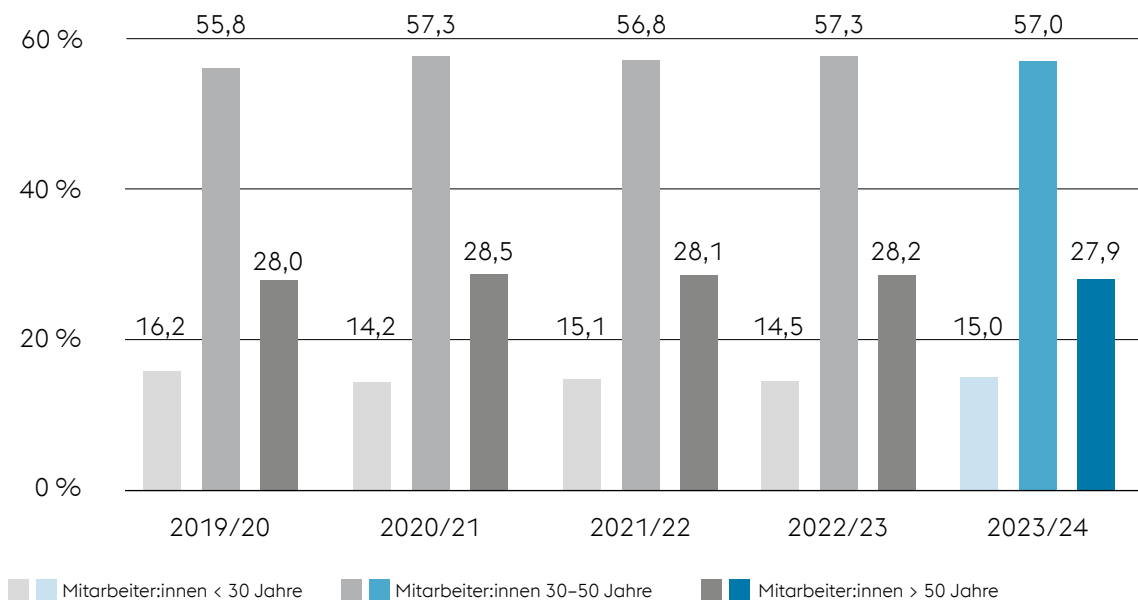
DURCHSCHNITTSSALTER DER BESCHÄFTIGTEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Arbeiter:innen	40,8	40,9	40,8	40,9	40,8
Angestellte	42,6	42,8	42,8	42,8	42,8
Frauen	40,1	40,6	40,3	40,2	40,3
Männer	41,7	41,8	41,8	41,9	41,8

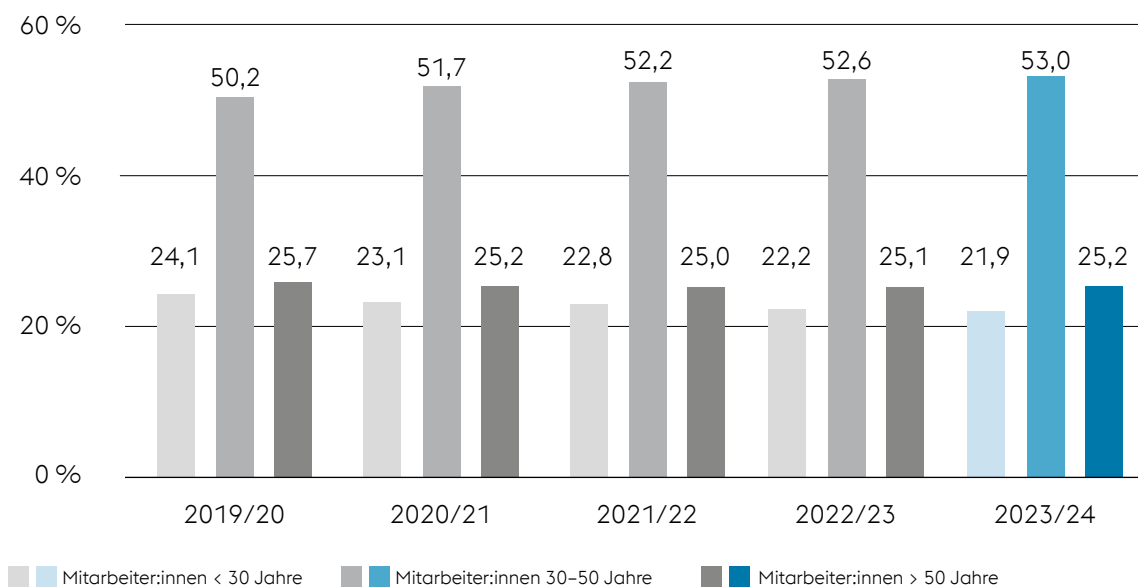
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH ALTERSGRUPPEN

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

Nach Abschluss der voestalpine-Mitarbeiter:innen-Befragung im Herbst 2022 starteten die insgesamt 219 Gesellschaften, die an der Befragung teilnahmen, den Aufarbeitungsprozess. Dieser beinhaltete die Analyse der Ergebnisse sowie die Ableitung geeigneter Maßnahmen und deren Reporting in einem voestalpine-internen Tool.

Um die Transparenz und somit den Erfahrungsaustausch zwischen den Gesellschaften zu unterstützen, erfolgte das Reporting konzernweit auf Englisch. Auf Basis der genannten Maßnahmen wurde ein Bericht für den Vorstand der voestalpine AG erstellt. Insgesamt wurden 440 Maßnahmen gemeldet. Wenngleich die Gesellschaften aufgefordert waren, jeweils nur die zwei wichtigsten Maßnahmen zu berichten, haben einige Gesellschaften mehr Maßnahmen genannt. Die meisten Maßnahmen zählen – neben dem zentralen Engagement-Wert, der die Verbundenheit mit dem Unternehmen beschreibt – auf die drei Handlungsfelder „Information & Kommunikation“, „Wertschätzung“ sowie „Zusammenarbeit zwischen Kolleg:innen“ ein.

82 % aller berichteten Maßnahmen sind kontinuierlich angelegt und 87 % beziehen sich auf alle Mitarbeiter:innen (ohne Unterscheidung, ob White Collar, Blue Collar, Lehrlinge etc.). Der finale Umsetzungsstatus der Maßnahmen wurde im März 2024 erhoben und erneut dem Vorstand der voestalpine AG berichtet. Zusätzlich zu dem Vorstandsbericht sah der Aufarbeitungsprozess auch die Berichterstattung der Maßnahmen in dem jeweiligen Aufsichtsrat/Beirat der Gesellschaften vor.

Im Herbst 2024 findet die nächste voestalpine-Mitarbeiter:innen-Befragung statt. Zusätzlich zu den bisher gestellten 16 Fragen werden acht weitere Fragen gestellt. Diese umfassen unter anderem die Themengebiete „Diversity & Inclusion“, „Senior Leadership“, „Corporate Responsibility“, „Gesundheitsförderung“ und „Identifikation mit der Arbeitgeberin“. Die Befragung wird weltweit in 47 Ländern in 26 Sprachen gemeinsam mit einem externen Partner 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.

2023 wurde zudem eine neue Image- und Markenkampagne gelauncht, in der voestalpine-Mitarbeiter:innen die Hauptdarsteller:innen sind. Alle Berufsgruppen inklusive Lehrlingen spiegeln die Vielfalt des Konzerns wider. Damit werden Zukunftsthemen wie greentec steel/Dekarbonisierung, Frauen in der Technik, Ausbildung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Innovation in einem menschlichen Kontext anschaulich gemacht.

BRANCHENSIEG UND PLATZ 5 IM GESAMTRANKING BEI BEST RECRUITERS

Für überdurchschnittliche Recruiting-Qualität wurde die voestalpine 2023 von BEST RECRUITERS unter den 570 größten Arbeitgeber:innen in Österreich ausgezeichnet. Zum 14. Mal in Serie schaffte die voestalpine den Branchensieg. Im Gesamtranking über alle Branchen hinweg belegte sie erneut den 5. Platz. In der Studie 2023/24 wurden 326 Kriterien aus zehn 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 Bewerber:innen wurde beleuchtet. Hierfür wurden 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. Der konzernweite Leitfadens wurde im Geschäftsjahr 2023/24 überarbeitet und

neu gestaltet. Die voestalpine-Werte unternehmerisches Denken, gelebte Wertschätzung und nachhaltiges Handeln standen bei der Entwicklung des neuen Leitfadens besonders im Fokus. Außerdem ist dieser inhaltlich wie sprachlich bewusst diversitätssensibel gestaltet, um die Vielfaltigkeit der Menschen innerhalb des Konzerns wertzuschätzen und zu würdigen.

Anhand des zusätzlichen Führungskräfte-Beiblatts kann in Gesprächen mit Mitarbeiter:innen, die selbst Führungsaufgaben innehaben, zudem das Thema Leadership gezielt je nach Reifegrad in angemessener Tiefe besprochen werden. Der Konzernleitfaden bietet damit einen inhaltlichen Anker und lässt den Organisationseinheiten die Freiheit, Mitarbeiter:innen-Gespräche nach ihren individuellen Erfordernissen zu gestalten.

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden konzernweit 33.596 Mitarbeiter:innen-Gespräche durchgeführt, davon 18.153 mit Arbeiter:innen und 15.443 mit Angestellten.

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 bewährten 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 2023/24 bei 69,3 Mio. EUR. 87,4 % aller Mitarbeiter:innen im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2023/24 betrug 850.656 Stunden, pro Teilnehmer:in waren das durchschnittlich 19,8 Stunden.

voestalpine COACHING

Die voestalpine setzt auf lebenslanges Lernen als integralen Bestandteil der Mitarbeiter:innen-Entwicklung. Mit der seit Mai 2023 zugänglichen Coaching-Plattform bietet die voestalpine zeitlich begrenzte, individuell angepasste professionelle Unterstützung für persönliche Veränderungsprozesse im beruflichen Kontext. Coaching fördert Selbstreflexion und -wahrnehmung, ist lösungs- und zukunftsorientiert.

Mögliche Anlässe für Coaching sind berufliche Rollenwechsel, Führungsherausforderungen, schwierige Veränderungssituationen, persönliche Weiterentwicklung, Karrierefragen und intensive Stresssituationen.

Das Angebot steht allen Mitarbeiter:innen in den voestalpine-Gesellschaften weltweit offen.

Die Nutzung von voestalpine Coaching ist nach Abstimmung mit der Führungskraft und der Einrichtung einer Berechtigung möglich. Auf der Coaching-Plattform können Mitarbeiter:innen nach Coaches suchen und ihre Präferenzen festlegen.

Vorschläge für geeignete Coaches werden unter Berücksichtigung der Auswahlkriterien bereitgestellt. Nach der Auswahl können individuelle Coaching-Termine vereinbart werden, die sowohl als Online-Meetings als auch in Präsenz stattfinden können.

SCHULUNGSINITIATIVE „COACHING – DER WIRKUNGSVOLLE EINSATZ FÜR HR MANAGER:INNEN“

Um das Coaching-Angebot weiter in die Breite zu tragen, wurde eine Schulung für HR Manager:innen angeboten. In fünf Terminen, die in englischer und deutscher Sprache sowie über die Zeitzone verteilt stattfanden, wurde den HR Manager:innen das Angebot von voestalpine Coaching vorgestellt und sie erhielten ein Briefing für die Beratung von Kolleg:in-

nen bezüglich Coaching als Maßnahme. Diese zusätzliche HR-Weiterbildungsinitiative diente ebenfalls dazu, den Unterschied zwischen Coaching und Beratung zu klären, aber auch die eigenen Coaching-Kompetenzen und deren Einsatzmöglichkeiten zu erkennen.

14.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

In der Ausbildung von aktiven und zukünftigen Führungskräften setzte die voestalpine auch im Geschäftsjahr 2023/24 auf das selbst entwickelte „value:program“. Neben der Methodenvielfalt im Skills-Training durch internationale Top-Expert:innen ist die intensive Einbindung der voestalpine-Unternehmensleitung als Vortragende, Projektbegleiter:innen oder Sparingspartner: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 internati-

onal zusammengesetzten Teams aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und Kulturkreisen zu schätzen wissen.

Um dem hohen Qualitätsanspruch der voestalpine gerecht zu werden, werden die einzelnen Module nach jeder Durchführung evaluiert und bei Bedarf angepasst. Adaptierungen werden etwa vorgenommen, um Feedback von Teilnehmenden aufzugreifen, neue Schwerpunkte zu setzen oder auch um die voestalpine-Werte zu verankern.

Im Geschäftsjahr 2023/24 nahmen 171 Mitarbeiter:innen aus 20 Ländern an diesem mehrstufigen Programm zur Führungskräfteentwicklung teil. Da nun bereits beim Nominierungsprozess für das value:program ein Mindestanteil an weiblichen Teilnehmenden vorgegeben ist, konnte der Frauenanteil auf 32,7 % gesteigert werden.

NEUE FOKUSSIERUNG BEI LEADERSHIP-MODULEN

Auf den unterschiedlichen Stufen des value:program wurde der Fokus bei den Leadership-Modulen neu ausgerichtet. Einerseits wird verstärkt auf Energy Leadership gesetzt, dabei liegen die Schwerpunkte auf ergebnisorientierter und inspirierender Führung (Ambidextrie) und dem Management des eigenen Energiehaushalts sowie jenes des Teams.

Bei erfahrenen Führungskräften steht Sustainable Leadership im Mittelpunkt. Nachhaltig agierende Führungskräfte erkennen unter anderem die Vernet-

zung von Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftssystemen an und streben danach, Mehrwert für alle Beteiligten zu schaffen und gleichzeitig die Auswirkungen auf künftige Generationen zu berücksichtigen.

Die Neuausrichtung und Fokussierung soll bei künftigen, aber auch etablierten Führungskräften Awareness schaffen und neue Inputs liefern, um für die ständig wechselnden und wachsenden Herausforderungen in der eigenen Organisation/Gesellschaft und im Markt- und Arbeitsumfeld gerüstet zu sein.

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 voestalpine VALUES

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 fanden an verschiedenen voestalpine-

Standorten in Nordamerika (Atlanta, Toronto und Chicago) statt. Um die im Geschäftsjahr 2022/23 eingeführten voestalpine-Werte noch stärker in der gesamten Organisation zu verankern, wurde im ersten Modul des ECP der Programmpunkt „voestalpine values“ implementiert.

DIGITAL AMBASSADOR QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM

Die voestalpine High Performance Metals DIGITAL SOLUTIONS GmbH veranstaltet ein fünftägiges Trainingsprogramm, das den Teilnehmer:innen die notwendigen Werkzeuge und Kenntnisse vermittelt, um sich in der sich ständig verändernden digitalen Landschaft zurechtzufinden.

Mit vier kulturellen und vier technischen Modulen ist dieses Programm darauf ausgerichtet, die Teilnehmer:innen mit den Fähigkeiten auszustatten, die sie benötigen, um in einer zunehmend digitalen Welt erfolgreich zu sein. Die Themenschwerpunkte reichen von Digitalisierungsstrategien und Cybersecurity-Maßnahmen bis hin zum Einsatz von Robotik und

künstlicher Intelligenz. Auch Einblicke in die Generierung und Nutzung von Maschinendaten tragen dazu bei, das Gelernte sofort auf eigene Anwendungsfälle anzuwenden und so die Auswirkungen der Digitalisierung aus erster Hand zu erleben.

Ausgebildete Digital Ambassadors unterstützen ihr Unternehmen aktiv auf der digitalen Reise und sind Teil einer ständig wachsenden Community, die sich auch nach dem Programm austauscht. Seit dem Geschäftsjahr 2023/24 ist die Ausbildung auch Teil des österreichischen Bildungsprogramms und steht somit Mitarbeiter:innen des gesamten Konzerns zur Verfügung.

14.5 LEHRLINGE/AUSZUBILDENDE

Zum Stichtag 31.3.2024 wurden im voestalpine-Konzern 1.513 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (68,9 %) davon an Standorten in Österreich. 15,0 % 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 der voestalpine-Lehrlinge bestätigen die Qualität ihrer Ausbildung, wie etwa der Vize-Europameistertitel in der Berufssparte Anlagenelektrik bei der EuroSkills-Berufsmeisterschaft in Danzig. Auch bei den österreichischen Berufsmeisterschaften AustrianSkills2023 war voestalpine erfolgreich: Staatsmeister und Platz 1 bis 3 in der Kategorie Anlagen- und Betriebstechnik.

Damit ist die voestalpine bei den WorldSkills2024 in Frankreich und bei den EuroSkills2025 in Dänemark wieder vertreten. Das zeigt einmal mehr, dass die Fachkräfteausbildung der voestalpine ein Vorzeigebeispiel in der Industrie ist. Rund 500 Lehrstellen bietet die voestalpine

im kommenden Ausbildungsjahr (ab September 2024) in Österreich, Deutschland und der Schweiz. Ein besonderes Anliegen ist es dabei, Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Der Frauenanteil in technischen Lehrberufen konnte in den letzten zehn Jahren verdoppelt

werden und liegt aktuell bei 22 %. Mit Maßnahmen wie der Teilnahme an Berufsmessen und Besuchen in Schulen sowie dem Girls' Day soll der Frauenanteil insbesondere in technischen Lehrberufen noch weiter gesteigert werden.

LEHRLINGSKAMPAGNE „I CHOOSE voestalpine“

Unter dem Motto „I choose“ hat die voestalpine bereits 2022 eine völlig neue Lehrlingskampagne gelauncht, die speziell auf die Anforderungen der jungen Menschen eingeht. Ziel der crossmedialen Kampagne ist es, Zukunftsaussichten mit einer Lehre aufzuzeigen und die voestalpine als Arbeitgeberin erlebbar zu machen. voestalpine-Lehrlinge sind dabei die Botschafter:innen und haben an der Erarbeitung

der Kampagne mitgewirkt. Mit der neuen Video-Serie „Des hot Sinn“ setzen wir den Erfolg der Kampagne auf zehn Kommunikationskanälen – einschließlich eigener Landingpage (<https://ichoose.voestalpine.com>), Social Media, Printmedien und interner Kanäle – fort. TikTok und Snapchat werden verstärkt für die Ansprache der ganz jungen Zielgruppe eingesetzt, unter anderem mit einem eigenen Snapchat-Filter.

KONZERNLEHRLINGSTAG

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. Rund 400 Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr und ihre Ausbilder:innen von 40 Standorten in Österreich, Deutschland und der Schweiz nutzten beim voestalpine-Konzernlehrlingstag am 10. Oktober 2023 die Gelegenheit, sich persönlich auszutauschen und die Konzernzentrale in Linz kennenzulernen. Die Veranstaltung fand nach drei Jahren virtueller Austragung erstmals wieder als Live-Event in der voestalpine Stahlwelt in Linz statt.

Als Highlight stand der gesamte voestalpine-Vorstand den Lehrlingen in einer Gesprächsrunde Rede und Antwort. Aktuelle Themen wie der Stufenplan greentec steel oder das neue Edelstahlwerk am Standort Kapfenberg stießen bei den Jugendlichen auf besonders großes Interesse. EU-Jugendbotschafter und whatchado-Gründer Ali Mahlodji motivierte mit seinem Impulsvortrag die Nachwuchsfachkräfte, ihre Zukunft selbst in die Hand zu nehmen. Zwischen den Programmpunkten gab es auch Gelegenheit zum intensiven Austausch mit Kolleg:innen anderer Standorte. Ein Festival der Wertschätzung und ein starkes Zeichen für den Stellenwert der Lehre! In den letzten Jahren haben rund 4.800 Lehrlinge an den bisher elf Lehrlingstagen teilgenommen und diesen besonderen Spirit erlebt.

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 2023/24 haben mehr als 84 % der arbeitssuchenden Teilnehmer:innen mithilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden.

Zum Stichtag 31. März 2024 betreute die Stahlstiftung 229 Personen, wovon 67,7 % aus Gesellschaften des voestalpine-Konzerns stammten. Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer:innen im Geschäftsjahr 2023/24 lag bei 379 Personen und damit 17,9 % unter jener des Vorjahres (462 Personen).

Zu den Teilnehmer:innen in der Stahlstiftung als klassischer Arbeitsstiftung kamen im Berichtszeitraum 30 Personen, die bei ihren Aktivitäten im Zuge einer Bildungskarenz unterstützt wurden. Zusätzlich wurden im Geschäftsjahr 2023/24 insgesamt 154 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 2024 sind insgesamt rund 26.550 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: 14,3 %).

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 2024 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. Ein in diesem Geschäftsjahr entwickelter Sicherheitskodex nach dem Motto „Sicherheit ist nicht verhandelbar“ unterstreicht die gelebte Sicherheitskultur.

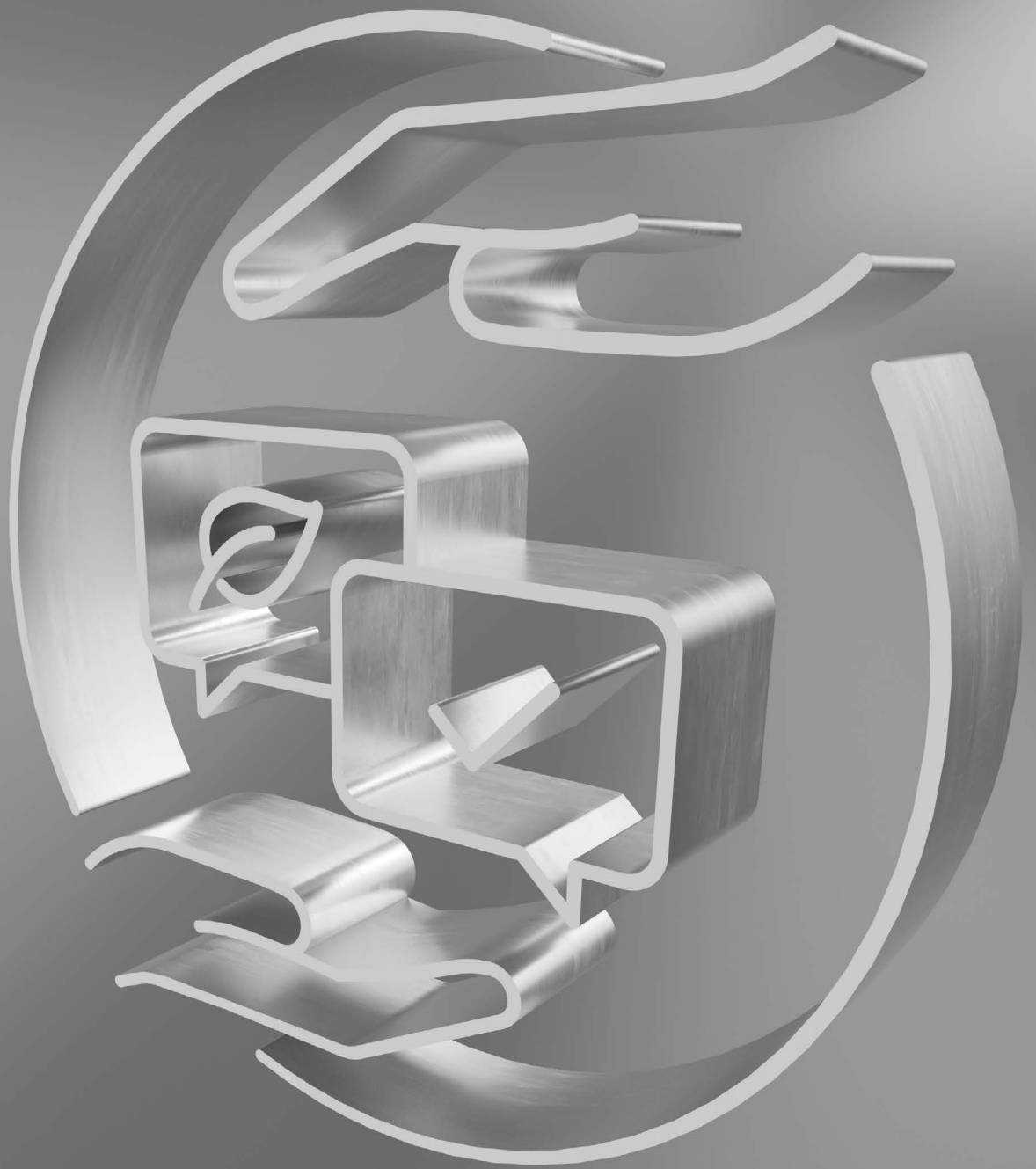


Die voestalpine health & safety-Werte

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. Der im Geschäftsjahr 2023/24 beschlossene Sicherheitskodex „Sicherheit ist nicht verhandelbar“ bringt diese Haltung deutlich zum Ausdruck. 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 haben.
- >> 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*

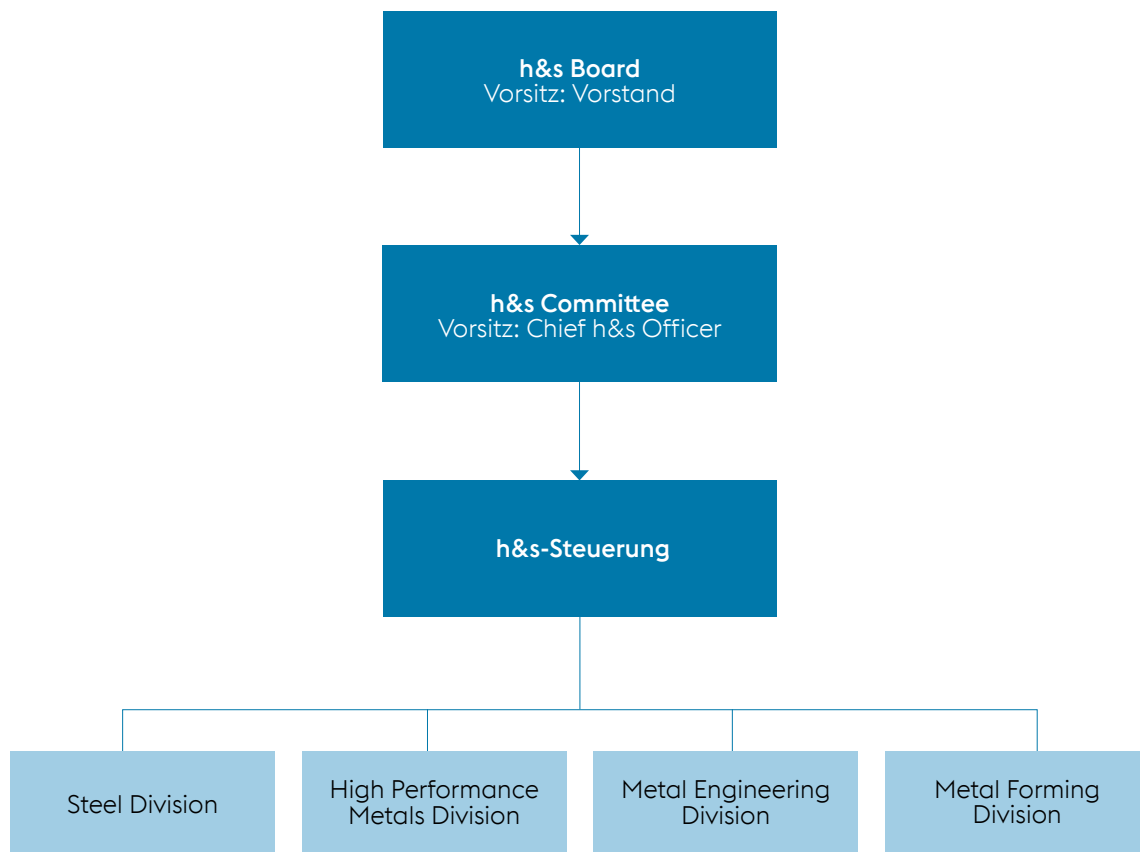


Employees &
Society

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 kontinuierlich 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. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auch auf Safety Leadership.



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 seiner 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.

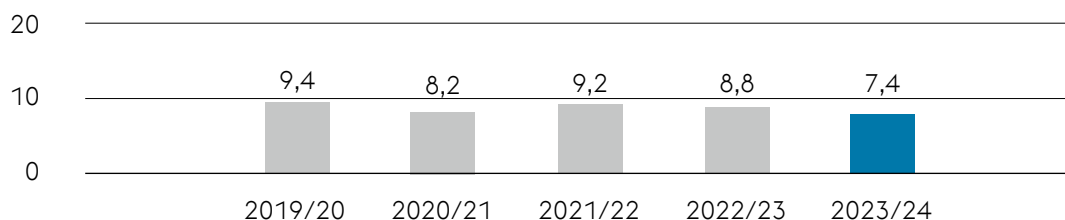
Dank konsequenter health & safety-Maßnahmen in den Divisionen wurde die Anzahl der Arbeits-

unfälle in den letzten Jahren stark reduziert. Im Geschäftsjahr 2023/24 gab es im voestalpine-Konzern 633 meldepflichtige Arbeitsunfälle. Bedauerlicherweise ist es zu einem tödlichen Unfall eines voestalpine-Mitarbeiters gekommen.

An allen Standorten wurden Präsenzs Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit durchgeführt, was den weiteren Rückgang der Unfallhäufigkeit im Geschäftsjahr 2023/24 erklärt.

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 health & safety-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

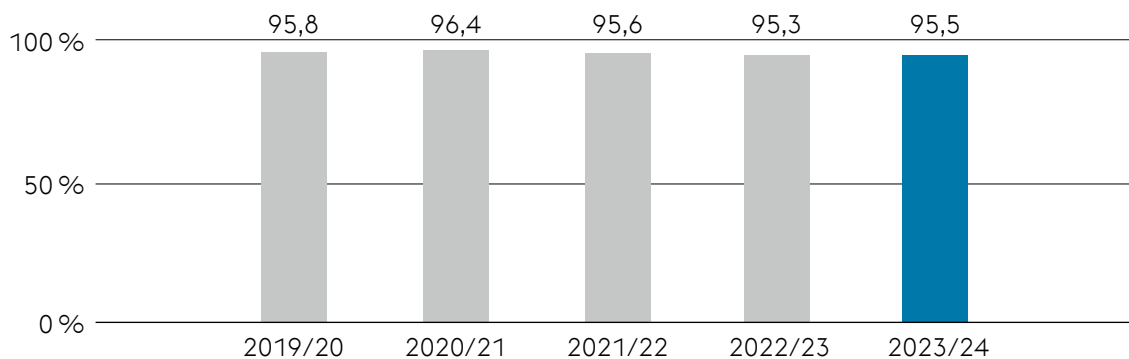
Die Gesundheitsquote gibt an, wie viel Prozent der Sollarbeitszeit alle Mitarbeiter:innen tatsächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren.

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

in %, 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 psychologische Beratungen 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 % (48.000 Mitarbeiter:innen) über ein health & safety-Managementsystem, 76 % sind nach ISO 45001 oder einem nationalen, gleichwertigen health & safety-Standard zertifiziert. Damit sind rund 38.500 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 health & safety-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 health & safety-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, davon einmal jährlich gemeinsam mit Mitgliedern des Vorstandes, statt.

Alle Mitarbeiter:innen sind zur Absolvierung der health & safety-Schulung verpflichtet, die in 15 Sprachen zur Verfügung steht. In diesem Online-Training, welches die Präsenzschulungen ergänzt, werden die health & safety-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.

Ab dem Kalenderjahr 2024 steht ein Sicherheitskalender (digital und in Printversion) mit monatlichen Sicherheitsverhaltensschwerpunkten zur Verfügung.

15.7 BETRIEBSMEDIZINISCHE ANGEBOTE – GESUNDHEIT IM VISIER

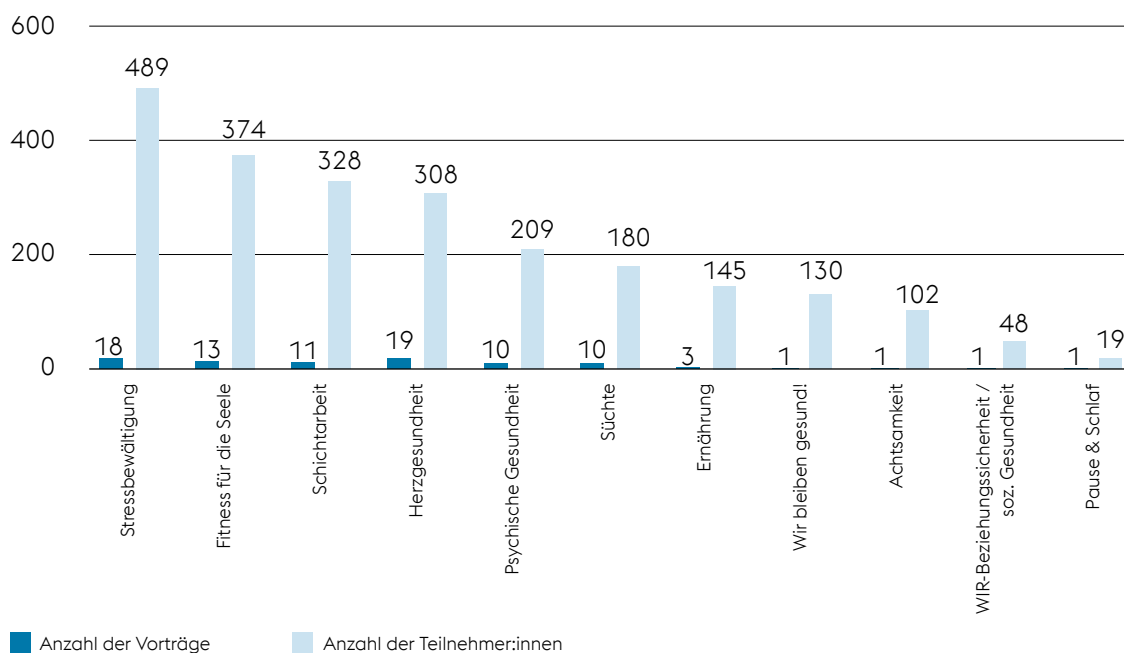
Unter dem Titel „Gesundheit im Visier“ wurden auch im Geschäftsjahr 2023/24 Kurzvorträge von Arbeitsmediziner:innen und einer Arbeitspsychologin gehalten. Damit konnten 2.332 Personen an ihrem Arbeitsort erreicht werden. Im Fokus standen die Themen Stressbewältigung und Schichtarbeit.

Am Werksgelände in Linz wurde nahe der Betriebsmedizin ein Sicher-Gesund-Zentrum errichtet. Hier können Mitarbeiter:innen in zahlreichen Stationen sicherheits- und gesundheitsrelevantes Verhalten erleben und Gefährdungen am Arbeitsplatz bewusst wahrnehmen. Neben der persönlichen Schutzausrüstung, dem richtigen Umgang mit Gefahrenstoffen und Werkzeugen sowie einer virtuell erlebbaren Kranbahn hat in diesem Zentrum auch die Förderung der Gesundheit einen fixen Platz gefunden.

Das in der Pandemie eingerichtete „Corona-Sorgentelefon“ als niederschwellige Anlaufstelle für alle Mitarbeiter:innen wurde beibehalten und zu einem allgemeinen „Sorgentelefon“ weiterentwickelt. Eine klinische Gesundheitspsychologin steht für vertrauliche Gespräche zur Verfügung und hilft auch dabei, in persönlichen und gesundheitlichen Krisen weiterführende Betreuungsangebote zu finden.

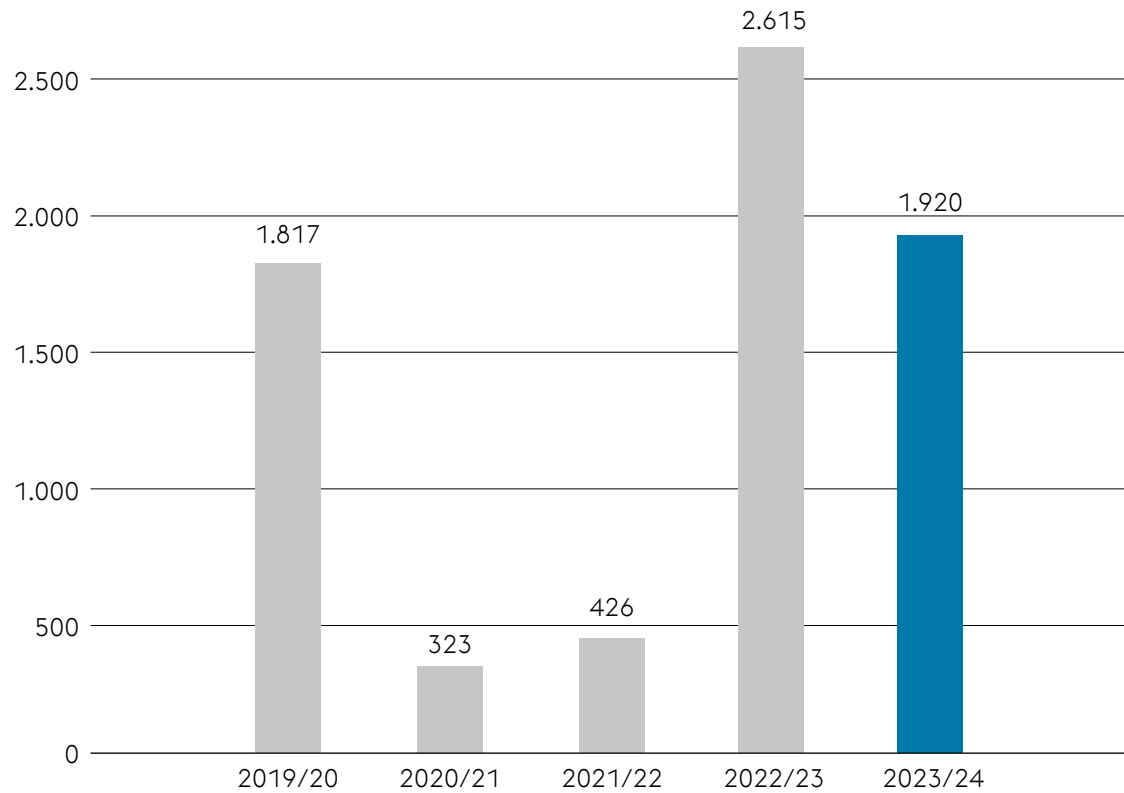
Ein weiteres Angebot für mehr körperliche Fitness im Berufsalltag ist der Online-Kurs „Starker Rücken“, der zweimal pro Woche von einer diplomierten Physiotherapeutin geleitet wird. In 66 Terminen konnten insgesamt 2.503 Personen erreicht werden.

VORTRÄGE 2023/24



ENTWICKLUNG DER GESAMTZAHL DER TEILNEHMER:INNEN

Stand 16.1.2024



GJ 2022/23: Zahl rückwirkend angepasst

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. Ihre Durchführung wird vor Arbeitsantritt überprüft und in der Lieferant:innen-Beurteilung jährlich evaluiert.

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

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.

**voestalpine cares run –
„Gemeinsam bewegen wir die Welt“**

Im Rahmen eines internen Social-Responsibility-Programms motiviert die voestalpine ihre Mitarbeiter:innen bereits zum zweiten Mal, sportlich aktiv zu werden und dabei gleichzeitig gemeinsam etwas für einen guten Zweck und die eigene Gesundheit zu tun. Die voestalpine stellt hierbei eine Spende für soziale Kooperationspartner:innen wie beispielsweise das Hilfswerk International, UNICEF, das Rote Kreuz und Ärzte ohne Grenzen zur Verfügung. In einzelnen Stufen wird diese Unterstützung durch die gemeinschaftlichen sportlichen Tätigkeiten der

voestalpine-Mitarbeiter:innen mittels einer App freigeschaltet. So gehen sportliches und karitatives Engagement Hand in Hand. Wenn die voestalpine-Mitarbeiter:innen einen bestimmten Punktestand erreicht haben, werden automatisch Spenden generiert. Bis zu 700.000 Euro können so für die Lernhäuser des Österreichischen Roten Kreuzes, Bildungsprogramme von UNICEF in der Ukraine und in Brasilien, mobile Kliniken und Nofall-Kits von Ärzte ohne Grenzen und für eine humanitäre Basisversorgung durch das internationale Hilfswerk gesammelt werden.

Folgende Projekte in Brasilien, Österreich und der Ukraine werden durch den voestalpine cares run 2024 unterstützt:

Bildung und Digital Learning Center in der Ukraine (UNICEF)	Der Krieg hat massive Auswirkungen auf das Bildungssystem: 3.800 ukrainische Bildungseinrichtungen sind beschädigt, 365 zerstört. 5,3 Mio. Kinder müssen dem Unterricht fernbleiben, was zu erheblichen Lernverlusten führt. Mit der UNICEF-Bildungsinitiative sollen 1,2 Mio. Kinder und Jugendliche in der Ukraine erreicht werden. 650.000 Kinder erhalten psychosoziale Unterstützung, 190 Schulen und Kindergärten sollen saniert und wieder geöffnet werden.
Humanitäre Hilfe Ukraine (Hilfswerk International)	Das Leid in der Ukraine ist vielschichtig. Neben der medizinischen Versorgung können sich viele Betroffene das Notwendigste nicht mehr leisten. In den sogenannten Help Points verteilt das Hilfswerk International Nothilfepakete, um Familien mit Lebensmitteln und Produkten des täglichen Bedarfs zu versorgen, darunter auch Hygieneartikel, Decken und warme Kleidung.

Katastrophen-Soforthilfe RISK-Kits (Ärzte ohne Grenzen)	Tritt ein Notfall ein, sind die ersten 72 Stunden entscheidend. In diesem Zeitfenster muss Ärzte ohne Grenzen mit der notwendigen Ausrüstung vor Ort sein, um Leben zu retten. Dafür wurde das „Rapid Intervention Surgical Kit“ (kurz RISK-Kit) entwickelt, ein „Mini-Operationssaal“, der von Hand transportiert werden kann. Das RISK-Kit entscheidet bei Naturkatastrophen und in Konfliktgebieten oft über Leben und Tod.
Lernhäuser für Kinder und Jugendliche in Österreich (Österreichisches Rotes Kreuz)	Jede:r zehnte Jugendliche bricht in Österreich die Ausbildung noch vor dem Abschluss ab. Um diesem Problem entgegenzuwirken, betreibt das Österreichische Rote Kreuz an 12 Standorten in ganz Österreich sogenannte Lernhäuser. Dort erkennen Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten oder bildungsfernen Familien ihre Potenziale und werden dabei unterstützt, ihren eigenen Bildungsweg erfolgreich zu beschreiten.
Mobile Kliniken in der Ukraine (Ärzte ohne Grenzen)	In der Ukraine ist der Zugang der Menschen zur Gesundheitsversorgung häufig unterbrochen. Um die Kontinuität der Versorgung zu gewährleisten, unterstützen mobile Klinikteams von Ärzte ohne Grenzen, bestehend aus Psycholog:innen, Ärzt:innen und Gesundheitsberater:innen, ukrainische Gemeinden mit medizinischen und psychologischen Konsultationen.
Zukunftsperspektiven für Jugendliche in Brasilien (UNICEF)	UNICEF verschreibt sich in Brasilien mit der Initiative „1 Million Opportunities“ dem Ziel, Jugendlichen den Zugang zu hochwertiger Bildung in MINT-Fächern (MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu ermöglichen. Das Projekt findet bereits in über 1.800 Gemeinden und in 8 Stadtzentren überwiegend in der Amazonas-Region und im Norden Brasiliens statt und hat bis 2023 ca. 590.000 Kinder und Jugendliche erreicht.

Durch den voestalpine cares run kann UNICEF mit dem Projekt „Zukunftsperspektiven“ in Brasilien beispielsweise 4.500 Schülerinnen und Schüler mit Fortbildungen in MINT-Fächern erreichen und 2.250 Jugendliche beim Wiedereinstieg ins Bildungssystem durch Ausbildungs- und Praktikumsplätze unterstützen.

Mit Mitteln aus dem voestalpine cares run kann Ärzte ohne Grenzen die Planung und Logistik der medizinischen Ausrüstung (z. B. von RISK-Kits), die Schulung des Personals und die Erstellung von Notfallplänen finanzieren, um im Krisenfall schneller einsatzbereit zu sein.

Der voestalpine cares run unterstützt Projektteilnehmer:innen des Österreichischen Roten Kreuzes dabei, Bildungsnachteile zu überwinden und positive Lernhaltungen zu entwickeln.

Diese Beispiele zeigen, wie die voestalpine mit dem cares run 2024 wieder ein Stück gemeinsam die Welt bewegt, indem durch das weltweite Laufen, Walken, Wandern oder Rollstuhlfahren „digitale cares“ gesammelt und für karitative Zwecke freigeschaltet werden. So trägt die voestalpine nicht nur durch ihre Produkte, sondern auch durch die Unterstützung internationaler Hilfsprojekte zu einer nachhaltigen Entwicklung bei.

VORSTAND voestalpine AG

Herbert Eibensteiner e.h.

Franz Kainersdorfer e.h.

Gerald Mayer e.h.

Reinhard Nöbauer e.h.

Carola Richter e.h.

Hubert Zajicek e.h.

Linz, 27. Mai 2024

voestalpine
ONE STEP AHEAD.



Sustainable
Products &
Processes

17. ANHANG

17.1 GRI-INHALTSINDEX

Anwendungserklärung	Die voestalpine AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.04.2023 bis 31.03.2024 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 ¹³	●		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S.10-11	●		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	>>	●		Im Bericht gibt es Richtigstellungen von Informationen aus vorherigen CR-Reports. Diese Korrekturen sind jeweils direkt unter den Tabellen bzw. Diagrammen, in denen eine Richtigstellung vorgenommen wurde, vermerkt.
	2-5 Externe Prüfung	S.178-182	●		

2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 16-17, 56, 59, 112; GB ¹⁰	●		
	2-7 Angestellte	S.127-130	●	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 noch nach binärem Geschlechtssystem. Daher wird in den Daten nur nach Frauen und Männern unterschieden.
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S.127,>>	●	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. 22-24, 156; GB ⁴	●		
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	GB ⁴	●		
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 71; GB ⁴	●		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 22-24, 30, 34, 60, 64, 146-147	●		
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 22-24, 67, 146-147	●		
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 22-24, 28, >>	●		Die abschließende interne Prüfung des CR-Reports durch den Vorstand erfolgt im Rahmen einer Vorstandssitzung. Vom Aufsichtsrat wird der Bericht in einer Aufsichtsratssitzung geprüft und freigegeben.
	2-15 Interessenkonflikte	S. 71; GB ⁴	●		
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 70, 76, >>	●		Kritische Anliegen können über das Hinweisgeber:innen-System gemeldet werden. Das Whistleblower-Komitee (Leitung Compliance/Leitung Risikomanagement) berichtet regelmäßig an den Vorstand.
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	>>; GB ⁴	●		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	VB; GB ¹²	●	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. 30-39, 60, 64-66, 71; CoC; BPCoC; LCoC; HRP	●		
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 67-69, 74-76, 78-83	●		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 66, 70, 76; WS 1; WB	●		
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 66, 70, 76; WS 1; WB	●		
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	GB 11	●		
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 176-177	●		
5. Einbindung von Stakeholdern					
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 18-21	●		
	2-30 Tarifverträge	S. 75	●		
WESENTLICHE THEMEN					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 24-28	●		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 28	●		
Wirtschaftliche Leistung					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 33, 50-51; GB 1	●		

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 ^{5,7,8}	●		
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 48-51, 93-95	●		
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	GB ^{6,9}	●		
Beschaffungspraktiken					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 52-61	●		
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 59	●	3	Die offengelegten Prozentwerte beziehen sich auf die Anzahl der Lieferant:innen 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. 62-71	●		
GRI 205: Antikorrruption 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 66, 68-69	●	4	Aufgrund der Datenlage ist derzeit keine konsolidierte Darstellung der Schulungen nach Region und Mitarbeiter:innen-Kategorie möglich.
Wettbewerbswidriges Verhalten					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 62-71	●		
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	GB ¹¹	●		

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.72-73	●		
GRI 207: Steuern 2019	207-1 Steuerkonzept	S.72-73	●		
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	S.72-73	●		
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	S.72-73	●		
	207-4 Länderbezogene Berichterstattung	S.73, 170-171	●		
Materialien					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S.90-95, 106-107	●		
GRI 301: Materialien 2016	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S.106	●		
Energie					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S.90-95, 108	●		
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S.108-109	●		Kein Wärme- und Kühlenergieverbrauch sowie Dampfenergieverbrauch. Kein Energieverkauf. Erneuerbare Energie ist in der Kategorie „andere“ enthalten.
	302-3 Energieintensität	S.109	●		
Wasser und Abwasser					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S.90-95, 105	●		
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S.105	●		
	303-3 Wasserentnahme	S.105	●	4	Die Gesamtwasserentnahme (Punkt 303-3-a) ist berichtet. Die übrigen Punkte können aufgrund der Datenlage noch nicht berichtet werden.
	303-5 Wasserverbrauch	S.105	●	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.48-51, 90-95, 96-98	●		
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S.98-99	●		Es fallen keine biogenen Emissionen an.
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S.98-99	●		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S.98-99	●		Der Punkt biogene Emissionen kann aufgrund der Datenlage noch nicht berichtet werden.
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S.93-94	●		
	305-7 Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	S.100-104, >>	●	4	Die Emissionsdaten im Bericht basieren auf gemessenen Werten. Der Punkt 305-7-a-iii (schwer abbaubare organische Schadstoffe) kann aufgrund der Datenlage noch nicht berichtet werden.
Abfall					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S.90-95, 106-107	●		
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S.106-107	●		
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S.106-107	●		
	306-3 Angefallener Abfall	S.107	●	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.52-61	●		
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.126, 137-138; WS ²	●		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S.130-131	●	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 noch nicht möglich.
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 144-147, 149	●		
	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 149	●		
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 146-147	●		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 149	●		
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 146, 150	●		
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 150	●		
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 149, 151-152	●		
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 153	●		
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 8, 149, 153	●		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 147-148	●	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. 126, 139-142	<div></div>		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 139-142	<div></div>	4	Die Gesamtzahl der geleisteten Schulungsstunden ist berichtet. Die durchschnittliche Stundenzahl 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. 139-143	<div></div>		
Diversität und Chancengleichheit					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 126, 132-133	<div></div>		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 133-136; GB ^{2,3}	<div></div>		
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 75; 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. 75, >>; 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 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 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.
Kinderarbeit					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 52-61	<div></div>		
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 56-57	<div></div>		

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status	Grund für die Auslassung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
Zwangs- oder Pflichtarbeit					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 52-61	●		
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 56-57	●		
Soziale Bewertung der Lieferanten					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 52-61	●		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	>>	●		Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von sozialen Kriterien geprüft.
Politische Einflussnahme					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 62-70; LCoC	●		
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	>>	●		Im Berichtszeitraum gab es seitens der voestalpine keine Spenden oder sonstigen Zuwendungen an Politiker und politische Parteien.

LEGENDE

S. 10	Informationen zu dieser Angabe finden sich auf Seite 10 dieses Corporate Responsibility Reports	
>>	Informationen zu dieser Angabe finden sich direkt im GRI-Inhaltsindex in der Spalte „Erklärung zur Auslassung/sonstige Information“	
	Verweise auf den Geschäftsbericht 2023/24: https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/downloads/de/publikationen-2023-24/2023-24-geschaeftsbericht.pdf	
GB	GB ¹	voestalpine-Konzern im Überblick
	GB ²	Aufsichtsrat der voestalpine AG
	GB ³	Vorstand der voestalpine AG
	GB ⁴	Konsolidierter Corporate Governance Report
	GB ⁵	Konzernlagebericht
	GB ⁶	Konzernbilanz
	GB ⁷	Konzern-Kapitalflussrechnung
	GB ⁸	Konzern-Gesamtergebnisrechnung
	GB ⁹	Pensionen und andere Arbeitnehmer:innen-Verpflichtungen
	GB ¹⁰	Konsolidierungskreis
	GB ¹¹	Rückstellungen
	GB ¹²	Angaben zu nahestehenden Unternehmen und Personen
	GB ¹³	Beteiligungen

VB	Verweis auf den Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder 2023/24: https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/.downloads/de/aktie/hv/hv2024/2024-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
HRP	Verweis auf die Human Rights Policy: https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/corporate-responsibility/menschenrechte/human-rights-policy/
WS WS ¹ WS ²	Verweise auf die Website der voestalpine AG https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance/meldungen-von-fehlerverhalten/ https://www.voestalpine.com/group/de/jobs/arbeiten-bei-voestalpine/
WB	Verweis auf das Hinweisgeber:innen-System: https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=21valp15&c=-1&language=ger
Status	<input checked="" type="radio"/> Vollständig berichtet / Keine Auslassung
	<input type="radio"/> Teilweise berichtet / Auslassung einzelner Punkte der Angabe
	<input type="radio"/> Nicht berichtet / Auslassung der Angabe
Auslassungsgrund	1 Nicht anwendbar 2 Rechtliche Verbote 3 Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht 4 Informationen nicht verfügbar/unvollständig

17.2 TCFD-INDEX

TCFD-Index		
Empfehlungen und empfohlene Angaben		
Governance		CDP Climate Change 2023
Angabe der Governance des Unternehmens in Bezug auf klimabezogene Risiken und Chancen	a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Risiken und Chancen.	C1.1a / C1.1b
	b) Beschreiben Sie die Rolle der Geschäftsführung bei der Bewertung und Steuerung von klimabezogenen Risiken und Chancen.	C1.1a / C1.1d C1.2
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.	C3.1 / 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.	C2.1a C2.1b C2.2
	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 C2.2a
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.	C2.3 C2.3a C2.4 / C2.4a
	b) Geben Sie die Treibhausgas-(THG-) Emissionen nach Scope 1, Scope 2 und, falls zutreffend, Scope 3 und damit verbundene Risiken an.	C6 C7
	c) Beschreiben Sie die vom Unternehmen zur Steuerung der klimabezogenen Risiken und Chancen verwendeten Ziele und den Grad der Zielerreichung.	C4



Corporate
Responsibility

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	42.927	79	299
ARG	Vertrieb	71	26.198	0	4.375
AUS	Produktion, Vertrieb	330	151.213	0	13.803
AUT	Produktion, Vertrieb, Dienstleistungen	23.620	8.799.712	1.791.475	793.694 ⁹
BEL	Produktion	671	277.959	35.665	31.540
BGR	Produktion	123	13.267	3.111	1.264
BRA	Produktion	2.477	585.824	63.451	35.370
CAN	Produktion, Vertrieb	258	101.961	4.290	-4.306
CHE	Vertrieb	125	99.668	154	1.334
CHN	Produktion, Vertrieb	2.304	593.047	9.987	67.244
COL	Vertrieb	70	7.430	40	529
CZE	Produktion, Vertrieb	360	58.578	59.256	6.732
DEU	Produktion, Vertrieb	7.600	1.879.736	487.256	-300.746
DNK	Vertrieb	14	9.142	14	648
ECU	Vertrieb	34	3.029	0	-34
EGY	Produktion	39	4	0	-1.079
ESP	Produktion, Vertrieb	306	96.271	20.562	1.818
FIN	Vertrieb	10	9.704	0	195
FRA	Produktion, Vertrieb	872	268.078	23.891	10.394
GBR	Produktion, Vertrieb	737	284.895	4.303	69.308
GRC	Vertrieb	4	3.658	0	-36
HKG	Vertrieb	6	1.035	193	-1.774
HUN	Produktion, Vertrieb	269	63.526	852	8.280
IDN	Produktion, Vertrieb	190	10.231	12.339	-241
IND	Produktion, Vertrieb	902	115.243	5.962	8.549
ITA	Produktion, Vertrieb	598	238.252	44.525	14.401
JPN	Vertrieb	80	29.532	544	1.472
KOR	Vertrieb	47	11.388	0	-178
LTU	Produktion	81	8.029	8.552	1.188
LVA	Produktion	6	7.698	81	84
MEX	Produktion	637	84.134	15.462	9.801
MYS	Vertrieb	70	6.300	19	-188
NLD	Produktion, Vertrieb	1.287	552.867	12.593	61.770
NOR	Vertrieb	1	2.220	7	7.937
PER	Vertrieb	88	9.610	0	651
POL	Produktion, Vertrieb	898	317.833	6.223	3.216
PRT	Produktion	36	2.658	685	195
ROU	Produktion, Vertrieb	863	217.520	18.620	36.690
RUS ¹⁰	Vertrieb	6	28	0	-211
SAU	Produktion	61	5.290	0	171
SGP	Vertrieb	155	102.926	149.627	27.242
SVK	Vertrieb	26	6.185	0	1.076
SWE	Produktion, Vertrieb	1.147	85.063	264.291	5.452
THA	Produktion, Vertrieb	121	15.410	570	-681
TUR	Produktion, Vertrieb	297	54.459	3.652	728
TWN	Vertrieb	107	10.784	479	1.524
USA	Produktion, Vertrieb	2.978	1.315.533	27.029	-16.802
VNM	Vertrieb	65	3.527	0	-248
ZAF	Produktion	520	94.707	0	12.525

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
422	0	0	
949	568	1.933	
17.299	1.693	3.817	
4.145.415	41.018	47.293	a), b), e)
57.511	7.500	7.431	
3.983	169	168	
129.684	9.387	7.427	a), b), e), f)
24.114	34	139	
16.760	449	534	
151.309	12.776	15.643	d)
2.142	-199	199	
34.279	1.378	1.017	
454.926	4.971	9.009	c)
683	182	132	
673	0	2	
726	0	1	
18.289	305	522	
1.236	136	18	
67.509	3.766	1.866	
39.657	3.878	6.357	a), f)
70	0	0	
130	0	0	
11.588	418	735	
3.315	248	316	
28.113	1.670	2.256	
63.421	3.200	2.980	a), f)
6.142	-51	324	
4.253	-49	12	
3.659	105	207	
190	0	0	
30.175	2.075	1.692	e)
3.898	38	15	
125.278	12.578	6.646	a)
11	194	344	f)
2.173	262	262	
49.616	1.062	1.253	
1.462	57	89	
45.025	4.455	5.284	
330	0	0	
2.826	63	54	
11.791	1.157	1.797	a), b)
1.061	192	224	
142.186	15.709	168	
4.290	0	0	
4.844	0	11	
4.252	180	267	
224.314	24.406	-11.648	a), b), f)
1.861	0	0	
21.291	625	2.142	d)

- 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 (FTEs). 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 Steuerhoheitsgebiets 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 (keine 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 Operative Tätigkeit zu Beginn des Geschäftsjahres 2023/24 eingestellt.

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.

WE SUPPORT



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
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
Korean Employers Federation	Südkorea
LIMAK – Austrian Business School	Österreich
Montanhistorischer Verein Österreich	Österreich
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
VFFI – Verein zur Förderung von Forschung und Innovation (Unterausschuss IV)	Österreich
VÖSI – Verband Österreichischer Sicherheitsexperten	Österreich
WIFI OÖ, Forum Arbeit & Personal	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 31.03.2024 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 der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU) 2021/2178 und (EU) 2021/2139 erstellt worden sind.

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 in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU) 2021/2178 und (EU) 2021/2139 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 der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU) 2021/2178 und (EU) 2021/2139 erstellt worden sind.

Deloitte.

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 Standards Board (IAASB), zur Erlangung einer begrenzten Prüfsicherheit durchgeführt.

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 der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU) 2021/2178 und (EU) 2021/2139 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

Deloitte.

- Überprüfung der offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie auf Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU) 2021/2178 und (EU) 2021/2139

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 31.03.2024 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den GRI-Standards aufgestellt worden ist.

Des Weiteren sind uns auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise 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.

Darüber hinaus sind uns auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise 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 der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU) 2021/2178 und (EU) 2021/2139 erstellt worden sind.

Deloitte.

Auftragsbedingungen

Die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ (laut Anlage), herausgegeben von der Österreichischen Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen, 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

27. Mai 2024

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Alfred Ripka
Wirtschaftsprüfer

KONTAKT & IMPRESSUM

Kontakt

voestalpine AG, Group Sustainability
+43/50304/15-4060
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, Group Sustainability, +43/50304/15-4060
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

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

Druck: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at

Beratung und redaktionelle Unterstützung: Harald Reisinger,
Nachhaltigkeitsmanagement & Reporting; www.harald-reisinger.at





voestalpine AG
voestalpine-Straße 1
4020 Linz, Österreich
+43/50304/15-0
www.voestalpine.com

voestalpine
ONE STEP AHEAD.