SOZIAL-INFORMATIONEN

ESRS S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Die voestalpine steht für ein Arbeitsumfeld, das auf Fairness, Sicherheit und gegenseitigem Respekt basiert. Im Zentrum steht das klare Bekenntnis zu hochwertigen Arbeitsbedingungen, zur Gleichbehandlung aller Arbeitskräfte sowie zur aktiven Förderung von Chancengleichheit. Vielfalt wird als Stärke verstanden – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen. Gleichzeitig bekennt sich die voestalpine zur Achtung arbeitsbezogener Rechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Diese Grundsätze bilden die Basis für nachhaltiges Wachstum.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema		Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Arbeitsbedingungen	●	Wahrung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen in der voestalpine	Die voestalpine stellt faire Arbeitsbedingungen unter Achtung der Menschenrechte für alle ihre Arbeitskräfte sicher und fördert so die Zufriedenheit und das Sicherheitsgefühl der Arbeitskräfte. Die voestalpine bietet faire und wettbewerbsfähige Löhne und Leistungen, flexible Arbeitsregelungen, sozialen Dialog und Mitarbeiter:innen-Beteiligung sowie einen fairen Beschwerdemechanismus, was die Mitarbeiter:innenzufriedenheit fördert.
Sichere Beschäftigung	○	Wirtschaftliche Krisensituationen oder Restrukturierungen	Wirtschaftliche Krisensituationen oder Umstrukturierungen bei der voestalpine können sich negativ auf Mitarbeiter:innen auswirken, indem sie Jobunsicherheit erzeugen. Zudem können reduzierte Arbeitszeiten und Gehälter in Krisenzeiten zu finanziellen Belastungen für Mitarbeiter:innen führen.

	Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wert-schöpfungs-kette	Zeit-horizont	Betroffene Stakeholder:innen
	Sicherstellung ethischer Standards Stärkung der Innovationskraft Verbesserung der Mitarbeiter:innen-Bindung	»» Konzernweit	●●●●	Mitarbeiter:innen und Fremdarbeits-kräfte NGOs und NPOs
	Strategische Umschulung von Mitarbeiter:innen Minimierung von Betriebsstörungen Entgegenwirken von Reputationsverlusten	»» Konzernweit	●●●●	Mitarbeiter:innen Interessens-vertretungen

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Gesundheitsschutz & Sicherheit	● Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine	Die voestalpine priorisiert die Sicherheit und Gesundheit ihrer Arbeitskräfte durch die Implementierung eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems, die Bereitstellung regelmäßiger Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, was das Wohlbefinden und die Zufriedenheit steigert. Die regelmäßigen Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen tragen dazu bei, dass die Arbeitskräfte besser informiert und vorbereitet sind, um Risiken zu vermeiden, was wiederum ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fördert.
	● Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten (health & safety)	Die Mitarbeiter:innen der voestalpine sind aufgrund der Branche, der Art ihrer Arbeit oder der Umgebung, in der sie arbeiten, beruflichen Gefahren und Risiken wie Unfällen, Verletzungen, Krankheiten oder Erkrankungen ausgesetzt.
Gleichbehandlung & Chancengleichheit für alle	● Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen	Die voestalpine fördert Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen, indem eine Kultur der Vielfalt, Inklusion und Nichtdiskriminierung gestärkt wird. Zudem unterstützt die voestalpine die berufliche Entwicklung und Karriereförderung ihrer Mitarbeiter:innen – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Behinderung oder anderen Merkmalen.
Weiterbildung & Kompetenzentwicklung	● Persönliche Entwicklung und Ausbildung	Neben der Grundausbildung gibt es für die fachliche und persönliche Entwicklung aller Mitarbeiter:innen viele unterschiedliche Weiterbildungs-Programme (Bildungsprogramme einzelner Gesellschaften, divisionale und konzernale Fachakademien und Führungskräfteprogramme). Zudem ist die voestalpine eine bedeutende Lehrlingsstätte insbesondere im DACH-Raum. Dadurch wird die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen gefördert und die Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit gestärkt.

	Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wert-schöpfungs-kette	Zeit-horizont	Betroffene Stakeholder:innen
	Minimierung von Betriebsstörungen Verbesserung der Mitarbeiter:innen-Bindung	>> Konzernweit	●●●●	Mitarbeiter:innen und Fremdarbeits-kräfte
	Investitionen in präventive Schutzmaßnahmen Förderung einer Sicherheitskultur	>> Konzernweit	●●●●	Mitarbeiter:innen und Fremdarbeits-kräfte
	Stärkung der Arbeitgeber-marke und Unternehmens-kultur Verbesserung der Mitarbeiter:innen-Bindung	>> Konzernweit	●●●●	Mitarbeiter:innen
	Steigerung der Arbeitgeberattraktivität Sicherung qualifizierter Mitarbeiter:innen durch Aus- und Weiterbildung Förderung der Innovationskraft	>> Konzernweit	●●●●	Mitarbeiter:innen

Legende

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

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Die voestalpine verfolgt in ihrer strategischen Ausrichtung ein ganzheitliches Verständnis von Personalverantwortung. Die Konzepte im Umgang mit den eigenen Arbeitskräften sind darauf ausgelegt, ein sicheres, faires und förderliches Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter:innen ihre Potenziale entfalten können. Grundlage dafür ist die konzernweite HR-Strategie 2030+, die wesentliche Auswirkungen adressiert und systematisch auf Veränderungen im wirtschaftlichen, sozialen und technologischen Umfeld reagiert.

HR-STRATEGIE 2030+

Die HR-Strategie 2030+ verfolgt das Ziel, die Position der voestalpine als attraktive Arbeitgeberin zu stärken und durch die Gewinnung, Entwicklung und langfristige Bindung qualifizierter und motivierter Mitarbeiter:innen einen entscheidenden Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu leisten. Diese Zielsetzung leitet sich direkt aus der voestalpine-Konzernstrategie 2030+ ab. Die HR-Strategie umfasst konzernweit alle Mitarbeiter:innen der voestalpine in all ihren Gesellschaften..

Um angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen wettbewerbsfähig zu bleiben und den Mitarbeiter:innen weiterhin ein ansprechendes Arbeitsumfeld zu bieten, wird die erstmals 2017 etablierte HR-Strategie alle zwei bis drei Jahre einem Review unterzogen. Diese Überprüfung erfolgt in Zusammenarbeit zwischen den Personalverantwortlichen der Divisionen und dem Konzernpersonalmanagement. Basierend auf der Konzernstrategie werden durch eine Umfeldanalyse die kritischen Erfolgsfaktoren identifiziert, mit dem HR-Leitbild abgeglichen und in konkrete Handlungsfelder überführt.

Die HR-Strategie 2030+ adressiert eine Reihe von IROs. Zu den wesentlichen positiven Auswirkungen zählen die Wahrung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen, sichere und gesunde Arbeitsplätze, Chancengleichheit sowie die persönliche Entwicklung und Ausbildung der Mitarbeiter:innen. Als wesentliche negative Auswirkungen gelten Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten (health & safety).

Im Rahmen der Umfeldanalyse wurden folgende zentrale Herausforderungen für die kommenden Jahre identifiziert: demografischer Wandel und der Arbeitskräftemangel, ein Wertewandel bei bestehenden und zukünftigen Mitarbeiter:innen, steigendes Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Umweltschutz sowie technologische Entwicklungen und Digitalisierung. Diese Entwicklungen beeinflussen die kritischen Erfolgsfaktoren, aus denen sich die strategischen HR-Handlungsfelder ableiten.

Die kritischen Erfolgsfaktoren der HR-Strategie 2030+ definieren die zentralen Handlungsbereiche zur Positionierung der voestalpine als zukunftsorientierte Arbeitgeberin. Im Mittelpunkt steht das Bestreben, qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte langfristig zu binden und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt, Sicherheit und Entwicklungsmöglichkeiten fördert. Dazu zählt zunächst die gezielte Positionierung als attraktive Arbeitgeberin. Neben klassischen Employer-Branding-Maßnahmen liegt der Fokus dabei auf der Förderung von Frauen, dem Ausbau der Diversität und der Stärkung der Lehrlingsausbildung. Eng damit verbunden ist das Themenfeld Identität und Wertewandel, welches Aspekte wie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle sowie Nachhaltigkeit umfasst.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Ausbau einer inklusiven Unternehmenskultur. Die Förderung von Diversität erfolgt konzernweit und adressiert insbesondere das Thema Female Empowerment. Auch das Talent Management nimmt eine zentrale Rolle ein: Mit der Einführung globaler Standards sollen leistungsstarke Talente systematisch identifiziert, weiterentwickelt und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Ergänzend dazu verfolgt die voestalpine ein umfassendes Gesundheitsmanagement mit Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Um Mitarbeiter:innen auf laufende Veränderungen vorzubereiten, werden Strukturen und Kompetenzen im Bereich Change Management gestärkt. Darüber hinaus tragen effiziente HR-Prozesse und der gezielte Einsatz moderner Technologien zur Steigerung von Qualität und Effizienz bei.

STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER
Zur Umsetzung der Strategie arbeitet die voestalpine konzernweit an acht strategischen Handlungsfeldern, die zentrale Hebel zur Erreichung der HR-Ziele darstellen:

1. **Werte und Kulturmanagement:** Aktives Management der Unternehmenswerte zur Begleitung von Technologiewandel und gesellschaftlichem Wandel

2. **Employer Branding:** Stärkung der Position der voestalpine als glaubwürdige und attraktive Arbeitgeberin durch zielgruppenorientierte Maßnahmen

3. **Female Empowerment:** Erhöhung des Frauenanteils in allen Qualifikationsbereichen insbesondere in Führungspositionen

4. **Mitarbeiter:innen-Entwicklung:** Sicherstellung, dass die Belegschaft auf gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen vorbereitet ist

5. **Leadership:** Entwicklung eines konzernweit einheitlichen Leadership-Modells, welches die voestalpine-Werte integriert

6. **health & safety:** Umsetzung der Vision „Null Arbeitsunfälle und keine berufsbedingten Erkrankungen“

7. **Konzernale HR-Prozesse:** Standardisierung von Prozessen zur Stärkung der Konzernidentität und zur Steigerung der Effizienz

8. **HR-IT-Systeme:** Entwicklung einer HR-IT-Roadmap zur Unterstützung der HR-Prozesse und Effizienzsteigerung

Die Bearbeitung dieser Themen erfolgt entweder in eigens eingerichteten divisionsübergreifenden Arbeitsgruppen oder in bestehenden Competence Teams, teilweise auch mit externer Unterstützung.

Im Zentrum: Female Empowerment
Die Konzernstrategie sieht vor, den Anteil weiblicher Führungskräfte bis 2030 von 14 % auf 18 % zu erhöhen. Im Fokus stehen dabei auch die Aktivitäten auf den drei Ebenen Positionierung, Halten sowie Begleiten/Fordern/Fördern. Als attraktive Arbeitgeberin ist es das Ziel der voestalpine, das Interesse von Frauen an einer Tätigkeit im Konzern zu wecken, sie langfristig zu begeistern und in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu stärken.

MENSCHENRECHTSPOLITIK UND HUMAN RIGHTS POLICY

Die voestalpine bekennt sich uneingeschränkt zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmer:innen-Rechte. In der Human Rights Policy (https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/corporate-responsibility/menschenrechte/human-rights-policy/) sowie im Verhaltenskodex des Unternehmens (siehe dazu Kapitel G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung) unter Punkt 5 „Gesellschaftliche Verantwortung" wird die Achtung der Menschenrechte ausdrücklich eingefordert. In Letzterem heißt es konkret:

Die Unternehmenskultur der voestalpine anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig, wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Basierend auf der Internationalen Menschenrechtscharta, den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Grundsätzen des UN Global Compact und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) betrachtet die voestalpine die Menschenrechte als fundamentale Werte, die von allen Mitarbeiter:innen zu beachten sind.

Die voestalpine unterstützt seit 2013 den UN Global Compact (UNGC), der in seinen zehn Prinzipien grundlegende Verpflichtungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung definiert. Nähere Informationen zum UNGC sind im Kapitel ESRS 2 – Allgemeine Angaben angeführt.

Im Zuge des konzernweiten Menschenrechtsprogramms wurden menschenrechtliche Risiken sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch entlang der Lieferkette systematisch erfasst, bewertet und in einem konzernweiten Risikokatalog priorisiert. Darauf aufbauend wurden konkrete Maßnahmen zur Risikominimierung festgelegt. Mit der im März 2023 veröffentlichten Human Rights Policy wurden die konzernweiten Standards und Erwartungen im Umgang mit menschenrechtlichen Themen präzisiert und verbindlich festgeschrieben. Die Human Rights Policy konkretisiert dieses Bekenntnis und legt obligatorische Leitlinien für Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen fest. Sie wurde unter Einbindung externer Expert:innen und zivilgesellschaftlicher Organisationen entwickelt und vom Vorstand der voestalpine beschlossen.

Die voestalpine Human Rights Policy deckt folgende Themen ab:

HUMAN RIGHTS POLICY

Schulungen der Mitarbeiter:innen und des Sicherheitspersonals	Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit	Faire Löhne und Arbeitszeit	Verbot von Kinderarbeit
Verbot von Zwangs-, Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei	Rechte von indigenen Völkern	Vielfalt, Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierung	Menschenrechte in der Lieferkette
	Meldungen von Verstößen	Menschenrechtsbeauftragte:r	

Nach innen richtet sich die Human Rights Policy an alle Konzerngesellschaften. Sie deckt somit alle Arbeitskräfte der voestalpine ab und das Unternehmen bezieht diese aktiv in die Umsetzung der Arbeits- und Menschenrechte ein. In Bezug auf die Mitarbeiter:innen sind vor allem folgende Punkte von Bedeutung:

Schulungen zu Menschenrechten
Zur Sensibilisierung für Menschenrechte wurde gemeinsam mit einer renommierten und unabhängigen außeruniversitären Forschungseinrichtung für Grund- und Menschenrechte ein Online-Schulungsprogramm entwickelt. Nähere Informationen zu den Menschenrechtsschulungen sind unter S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu finden.

Schulungen des Sicherheitspersonals
Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes besteht überwiegend aus eigenen Mitarbeiter:innen, die dem Verhaltenskodex der voestalpine unterliegen. Für Sicherheitspersonal von Fremdfirmen gilt der Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen. Beide Kodizes 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 78 % aller Mitarbeiter:innen im Konzern befinden sich in einem durch Kollektivverträge oder vergleichbare überbetriebliche Vereinbarungen geregelten Arbeitsverhältnis. Zusätzlich bestehen ein Europabetriebsrat und ein Konzernbetriebsrat, mit etablierter Dialogbasis zum Management (siehe Kapitel S1- 8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog).

Löhne und Arbeitszeit
Arbeitszeiten müssen der nationalen Gesetzgebung entsprechen und einer übermäßigen geistigen und körperlichen Belastung der Mitarbeiter:innen entgegenwirken. Mitarbeiter:innen sollen mindestens einen freien Tag pro Woche haben. Die Entlohnung muss den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorgaben entsprechen und ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Mitarbeiter:innen und ihrer Familien zu decken und ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

Kinderarbeit
Die voestalpine lehnt jede Form von Kinderarbeit strikt ab. Die Beschäftigung junger Mitarbeiter:innen darf deren Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung nicht gefährden.

Zwangs- und Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderne Sklaverei
Die voestalpine duldet keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Menschenhandel oder moderner Sklaverei. Dies umfasst auch das Einbehalten von Ausweisen und Pässen, Bewegungseinschränkungen sowie Schuldknechtschaft. Im Verhaltenskodex der voestalpine AG sind Menschenhandel und moderne Sklaverei ausdrücklich benannt und untersagt.

Vielfalt, Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierung
Die voestalpine bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, 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 keine Form der Diskriminierung toleriert wird. Auch die HR-Strategie 2030+ adressiert Diskriminierung und Chancengleichheit in ihren strategischen Handlungsfeldern.

In Österreich gibt es eine gesetzliche Verpflichtung in Bezug auf Inklusion von Menschen mit Behinderung im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes.

Meldungen von Verstößen
Meldungen von Verstößen im Bereich der Menschenrechte sowie gegen die oben angeführten internationalen Leitlinien können immer persönlich an die Führungskraft, die lokalen Human-Resources-Abteilungen oder die Abteilung Group Human Resources der voestalpine AG sowie die Geschäftsführung herangetragen werden.
Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, Verstöße an den:die Menschenrechtsbeauftragte:n unter den Mailadressen: humanrights@voestalpine.com und menschenrechte@voestalpine.com oder anonym über das webbasierte Hinweisgeber:innen-System der voestalpine zu melden. Dieses ist unter folgendem Link abrufbar: https://www.bkms-system.net/voestalpine (Details zum Hinweisgeber:innen-System siehe Kapitel G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung).

KONZERNRICHTLINIE health & saftey UND SICHERHEITSKODEX
Die Sicherheit und die Gesundheit der eigenen Arbeitskräfte genießen bei der voestalpine höchste Priorität und sind fest in den Grundwerten des Unternehmens verankert. Ziel ist es, die Unfallhäufigkeit konzernweit kontinuierlich zu senken – unabhängig von Standort, Tätigkeit oder Funktion. Mehr Informationen dazu sind im Kapitel S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen zu finden. Der Schutz der Gesundheit der eigenen Arbeitskräfte ist zudem ein zentrales Element der voestalpine-Nachhaltigkeits- bzw. Konzernstrategie. health & safety wird dabei mit der gleichen Konsequenz verfolgt wie die Qualitätssicherung bei Produkten und Prozessen – denn nachhaltiger Unternehmenserfolg ist nur mit sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen möglich.

Die konzernweite Steuerung erfolgt durch die Abteilung Corporate health & safety, die direkt an ein Mitglied des Vorstands angebunden ist. Unter Leitung des Chief health & safety Officers koordiniert sie konzernweite Aktivitäten und unterstützt die divisionsübergreifende Zusammenarbeit. In enger Abstimmung mit dem health & safety-Committee – einem Gremium mit Vertreter:innen aller vier Divisionen sowie dem Konzernbetriebsrat – werden Maßnahmen zur laufenden Verbesserung der Sicherheitskultur entwickelt und umgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurde konzernweit ein Sicherheitskodex eingeführt. Er ergänzt die bereits seit 2021 bestehende Konzernrichtlinie health & safety, die konzernweit gültige Mindeststandards definiert. Die Umsetzung dieser Standards ist für alle Standorte verbindlich – unabhängig von lokalen gesetzlichen Vorgaben.

Der konzernweite Sicherheitskodex ist fester Bestandteil der Maßnahmen zur Stärkung der Sicherheitskultur in allen voestalpine-Gesellschaften. Er basiert auf dem Grundsatz: „Sicherheit ist nicht verhandelbar und hat Vorrang vor Qualität und Produktion“ – etwa durch das konsequente Abstellen von Anlagen bei unsicheren Bedingungen. Erarbeitet wurde der Kodex vom health & safety-Committee – bestehend aus Divisionsverantwortlichen und Betriebsratsmitgliedern – unter der Leitung des Chief health & safety Officers (CHSO). Die Freigabe erfolgte durch den AG-Vorstand im Rahmen des health & safety-Boards.

In der Umsetzung wird der Kodex konzernweit durch die divisionsverantwortlichen Committee-Mitglieder, (technischen) Geschäftsführer:innen und Safety Manager:innen getragen. Zur internen Kommunikation zählen unter anderem die Initiative „Ja Sicher Lok“ am Standort Linz, gezielte Führungskräfteinformationen sowie Notizbücher für Mitarbeiter:innen am Shopfloor und deren Vorgesetzte. Der Sicherheitskodex ist im Intranet über die Webseite „Corporate health & safety“ digital verfügbar.

ARBEITSSCHUTZMANAGEMENTSYSTEME

Das Arbeitsschutzmanagement in der voestalpine basiert auf den Anforderungen der international anerkannten Norm ISO 45001. Die Produktionsgesellschaften betreiben ihre Arbeitsschutzsysteme eigenverantwortlich, orientieren sich dabei aber an konzernweit vorgegebenen Rahmenbedingungen.

In jeder Division sind eigene Committees für die operative Umsetzung zuständig. Diese setzen sich aus den (technischen) Geschäftsführungen, Safety Manager:innen und weiteren Divisionsverantwortlichen zusammen. Die strategische Steuerung erfolgt zentral im Einklang mit der bestehenden Board-Struktur. Innerhalb der Divisionen koordinieren die jeweiligen Vorstände die operative Umsetzung, um eine wirksame und einheitliche Anwendung der Sicherheitsstandards sicherzustellen.

Alle Produktionsgesellschaften der voestalpine verfügen über ein systematisches Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. 91 % der wesentlichen Produktionsstandorte sind darüber hinaus nach ISO 45001 oder einem gleichwertigen nationalen Standard zertifiziert. Die Umsetzung erfolgt durch geschulte Sicherheitsarbeitskräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen, die zu rund 80 % aus den eigenen Reihen stammen. An kleineren Standorten wird diese Expertise bei Bedarf durch externe Arbeitskräfte ergänzt.

Zur Qualitätssicherung werden Beinahe-Unfälle systematisch dokumentiert und analysiert. Ein zentrales Webtool dient der jährlichen Erfassung und Auswertung der Umsetzung der health & safety-Standards. Die Ergebnisse stehen ausgewählten Gremien zur Verfügung und fließen in die kontinuierliche Verbesserung ein. Ergänzend erfolgen regelmäßige interne und externe Audits zur Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Die relevanten Richtlinien und Dokumente sind konzernweit über das Intranet („Corporate health & safety“) sowie auf der voestalpine-Website verfügbar. Führungskräfte und Sicherheitsarbeitskräfte werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Alle IRO von S1	HR-Strategie 2030+	Positionierung der Mitarbeiter:innen als zentralen Wettbewerbsfaktor der Zukunft und Etablierung der voestalpine als attraktive Arbeitgeberin	Eigener Betrieb Alle Mitarbeiter:innen	HR-Board	» Einhaltung der Charta der Vielfalt » Einbeziehung von Stakeholder:innen durch Umfeldanalyse und laufend in Arbeitsgruppen und Competence Teams » Kommunikation auf Mitarbeiter:innen-Seiten, im externen Podcast und in der Aufsichtsratssitzung
		Besondere Berücksichtigung der Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen	Spezifische Interessengruppen: Frauen, Lehrlinge		
		Strategische Handlungsfelder: Werte- und Kulturmanagement, Employer Branding, Female Empowerment, Mitarbeiter:innen-Entwicklung, Leadership, health & safety, konzernale HR-Prozesse und HR-IT-Systeme			
Wahrung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen in der voestalpine	Menschenrechtspolitik und Human Rights Policy	Bekenntnis zur uneingeschränkten Wahrung der Menschenrechte durch Verpflichtung zur Internationalen Menschenrechtscharta, den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen der ILO und dem UN Global Compact	Eigener Betrieb (alle Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art eine Kontrolle ausübt) Alle Produktionsgesellschaften Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)	Leitung Group Sustainability	» Auf der Website verfügbar
		Engagement für Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit, Einhaltung gesetzlicher Arbeitsregelungen, Abschaffung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Menschenhandel und moderner Sklaverei, Beseitigung von Diskriminierung und weitere Menschenrechtsthemen	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (alle Geschäftspartner:innen)		
Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten (health & safety)	Konzernrichtlinie health & safety und Sicherheitskodex	Legt die health & safety-Werte sowie die drei konzernweiten Sicherheitsstandards fest: verpflichtende Sicherheitsorganisation, Sicherheitsaudits und Beinahe-Unfälle-Reporting in den Produktionsgesellschaften	Alle Produktionsgesellschaften Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)	Vorstand der Divisionen	» Ausarbeitung durch health & safety-Committee und Freigabe durch Vorstand » Download auf voestalpine-Website und interne Information der Safety Manager:innen
Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten (health & safety)	Arbeitsschutzmanagementsysteme	Zertifizierung nach ISO 45001 oder Äquivalent von rund 90 % der Produktionsgesellschaften	Alle Produktionsgesellschaften Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte) Teilweise vorgelagerte Wertschöpfungskette durch Zukauf externer Spezialist:innen	Divisionsvertreter:innen im health & safety-Committee	» Divisionsspezifische Kommunikation, gesteuert durch Divisionsvorstand

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

Die voestalpine setzt auf einen kontinuierlichen Dialog mit ihren Mitarbeiter:innen und deren Interessenvertretungen, um deren Perspektiven systematisch in unternehmerische Entscheidungen einzubeziehen. Die Verantwortung für die Steuerung dieser Prozesse liegt konzernweit bei der Personalleitung in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Führungskräften. Grundlage des Austauschs sind etablierte Formate wie Mitarbeiter:innen-Befragungen, strukturierte Feedbackgespräche sowie regelmäßige Abstimmungen mit dem Betriebsrat auf lokaler, divisionaler und Konzernebene. Dabei werden auch Aspekte wie Diversität, Inklusion und Chancengleichheit berücksichtigt, um ein möglichst breites Spektrum an Perspektiven – insbesondere auch von potenziell benachteiligten Gruppen – einzubeziehen. Die Wirksamkeit der Einbindung wird laufend über Rücklaufquoten, Benchmarks sowie die Umsetzung und Wirkung abgeleiteter Maßnahmen überprüft.

Konzernweite Mitarbeiter:innen-Befragung

Die regelmäßige Einbindung der Mitarbeiter:innen in strategisch relevante Themen erfolgt in der voestalpine unter anderem durch eine konzernweite Befragung. Seit 2022 erfolgt sie alle zwei Jahre, davor wurde sie im dreijährigen Rhythmus durchgeführt. An der Befragung im Herbst 2024 waren rund 50.500 Mitarbeiter:innen aus 237 Gesellschaften in 47 Ländern teilnahmeberechtigt. Die Umfrage stand in 26 Sprachen zur Verfügung. Mit einer Rücklaufquote von 82 % zeigten die Mitarbeiter:innen ein hohes Maß an Beteiligungsbereitschaft und Interesse an der Weiterentwicklung des Unternehmens.

Zentrale Kennzahl der Befragung ist der sogenannte Engagement-Wert, der die emotionale Bindung der Mitarbeiter:innen an die voestalpine misst. Im Vergleich zur vorherigen Erhebung im Jahr 2022 stieg dieser Wert konzernweit um sechs Prozentpunkte auf 60 %. Ergänzend wurden die Zustimmungswerte zu 18 weiteren Themenbereichen erhoben – darunter „berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“, „Arbeitsbedingungen“, „Gesundheitsförderung“, „Diversity & Inclusion“ sowie „Führung“. Die Ergebnisse zeigten eine konzernweite Verbesserung in sämtlichen mit 2022 vergleichbaren Kategorien. Auch neue Fragestellungen wurden durchwegs positiv bewertet. Im Abgleich mit einem globalen Benchmark liegt die voestalpine bei den Themen „health & safety“, „Wirksamkeit“, „Team“, „Verfügbarkeit von Informationen“ und „Innovation“ über dem externen Vergleichswert.

Die Ergebnisse wurden Anfang Dezember 2024 an die Gesellschaften übermittelt. Die jeweilige Geschäftsführung ist verantwortlich, gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen sowie der Belegschaftsvertretung (sofern vorhanden) eine Analyse durchzuführen und daraus konkrete Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Über den Ergebnisstand und den weiteren Prozess wurde im vierten Quartal des Geschäftsjahres 2024/25 in den zuständigen Aufsichtsorganen berichtet. Das erste Maßnahmenreporting an den Vorstand der voestalpine AG ist für Juni 2025 vorgesehen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird über die folgenden Befragungszyklen, KPI-Entwicklung und interne Feedbackformate überprüft.

Mitarbeiter:innen-Gespräch

Das jährliche Mitarbeiter:innen-Gespräch ist ein zentrales Instrument der Personalentwicklung und gelebter Bestandteil der voestalpine-Führungskultur. Es dient dem strukturierten Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in und schafft einen verbindlichen Rahmen für Rückmeldung, Entwicklungsperspektiven und Zielvereinbarungen. Wesentliche Merkmale sind eine sorgfältige Vorbereitung, regelmäßige Durchführung und nachvollziehbare Dokumentation. Konzernweit sind Mitarbeiter:innen-Gespräche mit allen Angestellten (white collar worker) verpflichtend vorgesehen. Für Arbeiter:innen (blue collar worker) werden spezifische Formate wie Teammitarbeiter:innen-Gespräche empfohlen, diese sind jedoch nicht verpflichtend.

Zur Vorbereitung und Durchführung des Mitarbeiter:innen-Gesprächs steht ein Konzernleitfaden zur Verfügung, der inhaltlich und sprachlich auf Diversität und Inklusion achtet. Der Leitfaden gibt den inhaltlichen Rahmen vor, lässt aber auch die Freiheit, die Gespräche nach individuellen Erfordernissen zu gestalten. Ein zusätzliches Beiblatt für Führungskräfte ermöglicht es, das Thema Leadership gezielt und in angemessener Tiefe zu adressieren.

Im Zuge des Mitarbeiter:innen-Gesprächs werden individuelle Ziele und dazugehörige Maßnahmen sowie Entwicklungsmaßnahmen definiert und im Mitarbeiter:innen-Gesprächsleitfaden dokumentiert. Die getroffenen Vereinbarungen werden beim nächsten Mitarbeiter:innen-Gespräch gemeinsam evaluiert. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden konzernweit 34.648 Mitarbeiter:innen-Gespräche durchgeführt – davon 19.117 mit Arbeiter:innen und 15.531 mit Angestellten.

Sozialer Dialog mit der Arbeitnehmer:innen-Vertretung
Der soziale Dialog der voestalpine zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und ihrer Arbeitnehmer:innen-Vertretungen ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie und -praxis. Die voestalpine bekennt sich zu ihrer Verantwortung, den Betriebsrat in unternehmerische Entscheidungen einzubeziehen, insbesondere bei Themen, die die Interessen der Mitarbeiter:innen unmittelbar betreffen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Mitbestimmung variieren international. Daraus ergeben sich unterschiedliche Ausgestaltungen der Betriebsratsorganisation in den Ländern und Regionen, in denen die voestalpine tätig ist. Unabhängig davon verfolgt die voestalpine AG eine einheitliche HR-Philosophie, die darauf abzielt, Mitarbeiter:innen in angemessenem Umfang in Projekte und Entscheidungen einzubinden. Je nach Situation und Anlass setzt die voestalpine AG dazu auf etablierte Verfahren zur Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung:

» **Unterrichtung:** proaktive Weitergabe relevanter Unternehmensinformationen an den Betriebsrat.

» **Anhörung:** Dialog und Meinungsaustausch mit dem Betriebsrat, wobei das Unternehmen dessen Position anhört, aber eigenständig entscheidet.

» **Beteiligung:** Entscheidungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrats getroffen werden.

Ein regelmäßiger Austausch zwischen Geschäftsführung, HR und Betriebsrat (soweit vorhanden) wird konzernweit empfohlen. In den Gesellschaften mit Betriebsrat finden regelmäßig Besprechungen (Jours fixes) zwischen Management und Belegschaftsvertretung statt. Die Ergebnisse dieser Treffen bilden die Grundlage für betriebliche Entscheidungen.

Auf Konzernebene erfolgt der Austausch etwa zweimal jährlich im Rahmen der sogenannten HR-Plattform. An diesen Treffen nehmen Vertreter:innen des Konzernbetriebsrats, des Konzernvorstands, der Konzernpersonalleitung sowie der Divisionspersonalleitungen teil. Behandelt werden Personalthemen mit strategischer und divisionsübergreifender Bedeutung. Zusätzlich findet auf Divisionsebene ein regelmäßiger Austausch zwischen Divisionsleitung, Divisions-HR und dem jeweiligen Betriebsrat statt.

Der **Konzernbetriebsrat,** als gesetzlicher Zusammenschluss aller Betriebsratskörperschaften des voestalpine-Konzerns in Österreich, koordiniert alle Betriebsratskörperschaften in Österreich und nimmt konzernweit gemeinsame wirtschaftliche, soziale, gesundheitliche und kulturelle Interessen der Mitarbeiter:innen wahr. Sein höchstes Kontrollorgan ist die Delegiertenkonferenz, bestehend aus ent-

sandten Mitgliedern der Betriebsräte der Gesellschaften. Sie beschließt das Arbeitsprogramm und die Leitlinien für den Leitungsausschuss, entsendet Vertreter:innen in den Aufsichtsrat der voestalpine AG und nominiert die österreichischen Delegierten für den Europäischen Betriebsrat. Der Leitungsausschuss übernimmt die laufenden Geschäfte des Konzernbetriebsrats und führt die Verhandlungen mit der Konzernleitung.

Der **Europäische Betriebsrat** ist ein Informationsgremium der Arbeitnehmer:innen-Vertretung auf europäischer Ebene. Delegierte aus sieben europäischen Ländern beraten rund zweimal jährlich länderübergreifende Themen der konzernalen Arbeitnehmer:innen-Vertretung.

Arbeitnehmer:innen-Vertretungen werden gemäß den gesetzlichen Regelungen der jeweiligen Länder mit den erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet. Neben den bestehenden institutionellen Formaten auf nationaler und europäischer Ebene besteht derzeit keine konzernweite Rahmenvereinbarung mit Arbeitnehmer:innen-Vertretungen, die für alle Standorte weltweit gilt. Dies betrifft auch Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte im Arbeitsumfeld. Die voestalpine AG stellt jedoch sicher, dass einschlägige nationale und internationale Vorgaben in den jeweiligen Ländern eingehalten und im Rahmen der bestehenden Mitbestimmungsstrukturen adressiert werden.

Mitarbeiter:innen-Beteiligung
Die voestalpine AG verfügt seit dem Jahr 2001 über ein Modell der Mitarbeiter:innen-Beteiligung, das seither kontinuierlich erweitert wurde. Neben den Mitarbeiter:innen in Österreich sind auch Mitarbeiter:innen in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Belgien, der Tschechischen Republik, Italien, der Schweiz, Rumänien, Spanien und Schweden beteiligt.

Die Stimmrechte aus den Mitarbeiter:innen-Aktien sind in der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung gebündelt. Diese bildet eine stabile Kernaktionärin der voestalpine AG. Mit Stichtag 31. März 2025 sind insgesamt 26.600 Mitarbeiter:innen an der voestalpine AG beteiligt. Sie halten rund 26,3 Mio. Aktien. Durch die Bündelung der Stimmrechte entspricht dies einem Anteil von 14,7 % am Grundkapital des Unternehmens (Vorjahr: 14,8 %).

S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Zur Bearbeitung und Minderung wesentlicher negativer Auswirkungen auf die eigene Belegschaft setzt die voestalpine AG auf ein strukturiertes Verfahren. Dieses umfasst die Erhebung von Rückmeldungen aus verschiedenen Quellen, die Analyse der Ergebnisse sowie die Umsetzung gezielter Abhilfemaßnahmen. Grundlage ist ein systematischer Ansatz, der sowohl regelmäßige Überprüfungen als auch kontinuierliche Feedbackprozesse und klar definierte Meldewege einschließt. Werden wesentliche negative Auswirkungen festgestellt, kommen zielgerichtete Abhilfemaßnahmen zum Einsatz, die an die spezifischen Erfordernisse angepasst sind. Dazu zählen unter anderem Schulungsangebote, psychosoziale Unterstützung oder die Anpassung von Arbeitsbedingungen. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird kontinuierlich durch Rückmeldungen von Mitarbeiter:innen, interne Überwachung sowie Prüfungen durch die interne Revision bewertet.

Neben Formaten wie dem Mitarbeiter:innen-Gespräch und dem Folgeprozess zur Mitarbeiter:innen-Befragung stehen den Arbeitskräften weitere von der voestalpine AG eingerichtete Kanäle zur Verfügung, um Anliegen oder Bedenken zu äußern und prüfen zu lassen:

1. **Hinweisgeber:innen-System** (https://www.bkms-system.net/voestalpine)
2. E-Mail-Adresse des:der **Menschenrechtsbeauftragte**n im Konzern (humanrights@voestalpine.com, menschenrechte@voestalpine.com)
3. E-Mail-Adresse der **zentralen Compliance-Stelle** (group-compliance@voestalpine.com)
4. Direkte Kontaktaufnahme mit der **Abteilung Group Human Resources** der voestalpine AG

Die kontaktierten Stellen kümmern sich um die geäußerten Anliegen, gehen etwaigen Beschwerden nach und informieren die Mitarbeiter:innen, die sich an sie gewendet haben, über Entscheidungen oder Ergebnisse. Weitere Informationen sind im Kapitel G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung im Abschnitt zum Hinweisgeber:innen-System enthalten.

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Zur Steuerung wesentlicher Auswirkungen auf die Arbeitskräfte setzt die voestalpine AG konzernweit gezielte Maßnahmen um. Diese adressieren sowohl positive Auswirkungen – etwa durch Förderung von Vielfalt und Entwicklungsmöglichkeiten – als auch potenzielle negative Auswirkungen, etwa im Kontext von Restrukturierungen oder im Zusammenhang mit Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen. Die Maßnahmen beruhen auf strategischen Konzepten, werden divisionsübergreifend koordiniert und kontinuierlich weiterentwickelt. Sie zielen darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen zu sichern, attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen und Risiken frühzeitig zu erkennen und zu mindern.

Die Auswahl geeigneter Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung negativer Auswirkungen erfolgt im voestalpine-Konzern in der Regel auf Basis systematischer Risikoanalysen, interner Evaluierungen und Rückmeldungen relevanter Stakeholder:innen, wie der Mitarbeiter:innen. Die konkrete Ausgestaltung wird dabei auf die jeweilige Wirkung und den betrieblichen Kontext abgestimmt. Je nach Themenfeld sind unterschiedliche Fachabteilungen, Führungskräfte, Arbeitnehmer:innen-Vertretung oder spezialisierte Committees in die Entwicklung und Bewertung möglicher Maßnahmen eingebunden. Ziel ist es, wirksame und gleichzeitig umsetzbare Lösungen zu identifizieren, die auf die erkannten Risiken abgestimmt sind. Grundlage für die Priorisierung können z. B. das Ausmaß der potenziellen Auswirkung, die betroffene Beschäftigtengruppe sowie die zeitliche Dringlichkeit sein.

Die Wirksamkeit zentraler Maßnahmen wird im voestalpine-Konzern durch verschiedene Verfahren überprüft. Dazu zählen standardisierte Evaluierungen, Feedbackinstrumente, Monitoringdaten wie Schulungsteilnahmen sowie standortbezogene Audits und Begehungen (etwa im Bereich health & safety). Darüber hinaus werden spezifische Zielvorgaben (z. B. Frauenanteile, Unfallkennzahlen) als Indikatoren herangezogen. Die Ergebnisse dieser Verfahren fließen in die Weiterentwicklung bestehender Konzepte und Maßnahmen ein.

Die notwendigen Mittel für diese Maßnahmen werden von der voestalpine AG zur Verfügung gestellt. Die Mittelvergabe erfolgt für Auswirkungen im Bereich health & safety über das health & safety-Board, für HR-bezogene Auswirkungen über das HR-Board. Die Konzernabteilungen health & safety und HR sind mit der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen betraut.

Im Folgenden werden zentrale Maßnahmenbereiche dargestellt, die im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte stehen.

Vielfalt und Chancengleichheit
Die voestalpine AG setzt konzernweit gezielte Maßnahmen zur langfristigen Stärkung der Chancengleichheit und aktiven Förderung von Vielfalt. Ein zentrales Element ist ein umfassendes Maßnahmenbündel, welches Programme zur Förderung von Frauen im Unternehmen, zielgruppenspezifisches Employer Branding, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben enthält. Die nachfolgenden Maßnahmen tragen zur Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen bei – ein Aspekt, der als wesentliche positive Auswirkung der voestalpine AG bewertet wurde.

Strategisches Handlungsfeld „Female Empowerment"
Ein wichtiger Baustein zur Förderung von Vielfalt und Diversität ist das strategische Handlungsfeld „Female Empowerment" aus der HR-Strategie 2030+. Ziel ist es, die voestalpine AG als attraktive Arbeitgeberin für Frauen zu positionieren – sowohl für bestehende als auch für potenzielle Mitarbeiterinnen. Aus diesem Grund wurde auch ein konzernweites Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt. Weitere Informationen dazu sind im Kapitel S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen zu finden.

Nachdem erste Initiativen in den Bereichen Positionierung, Halten und Begleiten/Fördern/Fordern divisionsübergreifend angestoßen wurden, übernahm im Geschäftsjahr 2024/25 das Competence Team Personal- und Organisationsentwicklung die konzernweite Koordination. Innerhalb dieses Bereichs wurde ein Sub-Competence Team mit Vertreter:innen aller Divisionen und verschiedener Professionen eingerichtet, das sich zweimal jährlich gezielt mit dem Thema Female Empowerment befasst. In diesem Gremium werden sowohl geplante als auch bereits umgesetzte Maßnahmen ausgetauscht und konzernweit übergreifende Themen rückgespiegelt. So wird einerseits ein eigenverantwortliches Weiterverfolgen der Themen in den Organisationseinheiten unterstützt, anderseits erfolgt eine konzernweite Koordination, beispielsweise im Hinblick auf Ressourcen und strategische Ausrichtung.

Nachfolgend sind die wichtigsten Maßnahmen in den drei definierten Handlungsfeldern dargestellt:

1. **Positionierung**
   Die Maßnahmen zur Positionierung umfassen zielgruppenspezifisches Marketing, Positionierung und Recruiting, Initiativen zur frühzeitigen Kontaktaufnahme – etwa durch Schulkooperationen, Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice zur expliziten Ansprache von Frauen und zielgruppenspezifisches Lehrlingsmarketing –, Kinderbetreuungseinrichtungen bis hin zur 24/7-Betreuung am Standort Linz, Zertifizierungen wie das österreichische „equalitA-Gütesiegel" sowie Präsenz bei spezifischen Veranstaltungen wie die „HR Connects" von business upper austria oder das Female Empowerment Festival „Let's get visible" in Linz.

2. **Halten**
   Die Maßnahmen zum Halten weiblicher Mitarbeiter:innen beinhalten den Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle, konzerneigene E-Learnings, Workshops zur Sensibilisierung im Umgang miteinander, Themenschwerpunkte im Bildungsprogramm, den Einsatz gendersensibler Sprache, einen eigenen Female-Empowerment-Bereich im konzernweiten Intranet und einen Newsletter, der Frauen in der voestalpine AG in den Fokus rückt, die Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie den Auf- und Ausbau von Frauennetzwerken.

3. Begleiten, Fördern, Fordern

Die Maßnahmen in diesem Bereich umfassen die inhaltliche Verankerung von Female Empowerment im Bildungsprogramm, Sicherstellung eines Frauenanteils von mindestens 20 % im internen Führungskräfteentwicklungsprogramm value:program, Female Empowerment als Schwerpunkt in Führungskräfteentwicklungsprogrammen, ein Mentoring-Programm für Potenzialträgerinnen, Maßnahmen zur Abfederung des „Karriereknicks" nach der Karenz – unter anderem durch spezifische Teilzeitmodelle – sowie einen verstärkten Fokus auf Potenzialträgerinnen in der Nachfolgeplanung.

Schulungen zu Menschenrechten

Im Rahmen ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht führt die voestalpine verpflichtende E-Learnings für Mitarbeiter:innen sowie ergänzende Schulungen für Sicherheitspersonal durch. Ziel ist es, das Bewusstsein für menschenrechtliche Fragestellungen zu stärken und potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen. Die Umsetzung erfolgt dezentral in den jeweiligen Konzerngesellschaften und wird durch ein Monitoring der Teilnehmendenzahlen und des Schulungsvolumens begleitet.

Es richtet sich an alle Arbeitskräfte mit Zugang zu E-Learning-Angeboten und steht in 14 Sprachen zur Verfügung. Das Schulungsprogramm vermittelt Informationen und Handlungsanleitungen zur Einhaltung der Menschenrechte und umfasst drei verpflichtende Module zu folgenden Themen:

MODUL 1: Grundlagen der Menschenrechte

- Begriffserklärung
- Menschenrechte im Konzern
- Verhaltenskodex
- SDGs
- Unternehmerische Verantwortung

MODUL 2: Menschenrechte im Arbeitsalltag

- Arbeitsbedingungen
- Anti-Diskriminierung
- Chancengleichheit
- Recht auf Vereinigungsfreiheit
- Recht auf Bildung

MODUL 3: Menschenrechte in der Lieferkette

- Kritische Menschenrechte
- Erfolg und Risiko
- Kooperationen
- SSCM und CR-Checkliste
- Konsequenzen

Mit Ende des Geschäftsjahres 2024/25 wurden 92 % der zugewiesenen Menschenrechtsschulungen erfolgreich absolviert.

Persönliche Entwicklung und Ausbildung

Die voestalpine AG verpflichtet sich zur laufenden Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung, um die Kompetenzen der Mitarbeiter:innen an aktuelle und künftige Anforderungen anzupassen. Dies ist auch in den Handlungsfeldern der HR-Strategie 2030+ verankert. Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen tragen zur persönlichen Entwicklung und Ausbildung der Mitarbeiter:innen – ein Aspekt, der als wesentliche positive Auswirkung der voestalpine AG bewertet wurde – sowie der Erreichung der Ziele der HR-Strategie 2030+ bei.

Im Geschäftsjahr 2024/25 beliefen sich die konzernweiten Aufwendungen für Personalentwicklung auf über 76 Mio. EUR. 84,7 % aller Mitarbeiter:innen (exklusive Lehrlinge) nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das gesamte Schulungsvolumen lag bei 839.068 Stunden, was durchschnittlich 20,8 Stunden pro Teilnehmer:in entspricht.

voestalpine COACHING
Lebenslanges Lernen ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung im Konzern. Mit der Online-Plattform „voestalpine COACHING“ wird den Mitarbeiter:innen der voestalpine ermöglicht, weltweit Coaching-Sitzungen individuell zu vereinbaren. Diese Sitzungen bieten eine professionelle Begleitung bei persönlichen Veränderungsprozessen im beruflichen Kontext.

Coaching unterstützt Selbstreflexion, ist lösungs- und zielorientiert und fördert die fachliche sowie persönliche Weiterbildung. Anlassfälle sind unter anderem berufliche Rollenwechsel, Führungsverantwortung, Veränderungssituationen, persönliche Entwicklung, Karrierefragen oder Belastungssituationen. Coachings werden darüber hinaus im Rahmen des konzernweiten „value:program“ sowie im Führungskräfteprogramm der voestalpine Group-IT angeboten.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden konzernweit rund 720 Coaching-Stunden absolviert. Thematisch lag der Schwerpunkt der Stunden auf der persönlichen Weiterentwicklung. Der Anteil weiblicher Nutzerinnen betrug 41,5 %.

Führungskräfteausbildung – value:program
Zur Entwicklung aktueller und zukünftiger Führungskräfte setzte die voestalpine auch im Geschäftsjahr 2024/25 auf das konzernweit etablierte „value:program“. Das mehrstufige Programm kombiniert methodisch vielfältige Trainings durch externe Expert:innen mit der aktiven Beteiligung von Führungskräften der voestalpine AG. Mitglieder der Unternehmensleitung bringen sich als Vortragende, Projektbegleitende oder Sparringpartner:innen ein und ermöglichen so den praxisnahen Austausch.

Ein wesentliches Merkmal des Programms ist die internationale und bereichsübergreifende Zusammensetzung der Teilnehmenden. Dadurch entstehen persönliche Netzwerke über Länder- und Divisionsgrenzen hinweg. Die Projektarbeit im Rahmen des Programms wird von Projektpat:innen begleitet, die die Zusammenarbeit in interdisziplinären und interkulturellen Teams gezielt fördern.

Zur Qualitätssicherung werden alle Module nach ihrer Durchführung evaluiert. Rückmeldungen der Teilnehmenden, aktuelle Entwicklungen sowie die unternehmensweiten Werte fließen bei Bedarf in die Weiterentwicklung der Inhalte ein.

Im Geschäftsjahr 2024/25 nahmen 262 Mitarbeiter:innen aus 25 Ländern am value:program teil. Die konzernweite Vorgabe von mindestens 20 % weiblicher Teilnehmerinnen wurde durch gezielte Nominierungen erreicht. Der Frauenanteil im value:program lag 2024/25 bei 26,3 %.

Regionale Programme

» **Young Professionals Training Program China**
Das Young Professionals Training Program China (YPTP) ist ein auf Konzerngesellschaften in China zugeschnittenes Schulungsprogramm für junge Talente und angehende Führungskräfte. Der sechste Durchgang startete im Herbst 2024 mit einem virtuellen Auftakt. Das Programm umfasst drei Module, die an verschiedenen voestalpine-Standorten in China stattfinden. Das erste Modul wurde im Dezember 2024 in Shanghai und das zweite im März 2025 in Suzhou durchgeführt. Das abschließende dritte Modul ist für Juni 2025 in Shenyang geplant. Die Inhalte verbinden unternehmensspezifische Themen wie Compliance und Strategie mit der Weiterentwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen.

» **Get Connected Program North America**
Das „Get Connected Program North America“ (GCP) richtet sich an Konzernunternehmen der voestalpine in Kanada, Mexiko und den Vereinigten Staaten. Es setzt sich aus dem „Early Career Program“ (ECP) und dem „Next Level Program“ (NLP) zusammen. Ziel ist es, Nachwuchskräfte frühzeitig an das Unternehmen zu binden und zukünftige Führungskräfte beim Übergang in ihre neue Rolle zu unterstützen. Der Programmstart erfolgte im Geschäftsjahr 2024/25 mit einem Online-Kick-off. Drei Präsenzmodule an voestalpine-Standorten in Nordamerika (Atlanta, Toronto und Chicago) bieten Raum für Austausch und Einblicke in verschiedene Betriebsstätten. Die Inhalte verbinden unternehmensbezogene Themen wie Organisationsstruktur und Strategie mit Kompetenzaufbau und Netzwerkbildung.

Fachliche Programme

» **HR Academy**
Die HR Academy ist ein konzernweites Weiterbildungsprogramm für HR-Fachkräfte der voestalpine. Es richtet sich an HR-Generalist:innen und -Spezialist:innen, die ihre Kompetenzen mit Bezug zum HR-Management im Konzern weiterentwickeln möchten. Das Programm umfasst drei Module. Der sechste Durchgang startete im Februar 2025 mit dem ersten Modul, zwei weitere folgen im Geschäftsjahr 2025/26.

Ziel der HR Academy ist es, HR-Verantwortliche in ihrer Rolle als Bindeglied zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen zu stärken, sodass sie einen aktiven Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensziele leisten können. Die inhaltlichen Schwerpunkte reichen von der konzernweiten HR-Strategie und der Anwendung zentraler HR-Tools über praxisbezogene Consulting-Methoden bis zu aktuellen Fachthemen wie HR-Trends, Kommunikation, Finance for HR und Leadership. Die drei Präsenzmodule werden durch Webinare und E-Learnings ergänzt.

» **purchasing power academy**
Die purchasing power academy ist ein konzernweites Weiterbildungsprogramm für die rund 600 Einkäufer:innen des voestalpine-Konzerns. Es besteht aus zwei Kompetenzstufen („Level 1 – Specialist“ und „Level 2 – Master“) sowie einem ergänzenden Angebot im Rahmen von „Lifelong Learning“, das rollen- und fachspezifische Inhalte umfasst.

Beide Levels sind gleich aufgebaut: Den Einstieg bildet ein Kick-off-Gespräch mit den Teilnehmenden sowie ein Entsendungsgespräch mit der jeweiligen Führungskraft. Daran schließen E-Learnings und Unterlagen zum Selbststudium an. Zentrales Element ist ein einwöchiges Präsenzseminar. Den Abschluss jedes Levels bildet ein Gespräch zwischen der bzw. dem Teilnehmenden, der direkten Führungskraft und einem Mitglied des zuständigen Einkaufs-Committees. Bei positiver Bewertung wird ein Zertifikat über den erfolgreichen Abschluss des jeweiligen Levels ausgestellt.

Lehrlinge/Auszubildende
Zum Stichtag 31. März 2025 wurden im voestalpine-Konzern 1.574 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (68 %) davon an Standorten in Österreich. 14 % 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 100.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

Rund 500 Lehrstellen bietet die voestalpine im kommenden Ausbildungsjahr (ab September 2025) in Österreich, Deutschland und der Schweiz. Um interessierten Jugendlichen Einblicke in die Lehrberufe

der voestalpine zu bieten, finden an diversen Ausbildungsstandorten „Tage der offenen Tür“ statt, die unter Involvierung der Lehrlinge zielgruppengerecht gestaltet werden. Ein besonderes Anliegen ist es dabei, Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Der Frauenanteil in technischen Lehrberufen konnte in den letzten zehn Jahren um rund 63 % erhöht werden und liegt aktuell bei 17,8 %. 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.

Internationale Erfolge der voestalpine-Lehrlinge bestätigen die Qualität ihrer Ausbildung, wie etwa die „Medallion for Excellence“ in der Berufssparte Anlagenelektrik bei der WorldSkills-Berufsmeisterschaft in Lyon im September 2024.

Zusätzlich zum Ausbildungsalltag werden die Lehrlinge bei der voestalpine motiviert, sich weiterzuentwickeln und über sich hinauszuwachsen. Beispiele dafür sind Teambuilding-Seminare, Auslandsaufenthalte oder Sprachreisen. Hinzu kommt die Bedeutung von Zusammenhalt und sozialem Engagement, die beispielsweise durch die Teilnahme am 3-Brückenlauf in Linz bewiesen wurde, wo ein Lehrlingsteam, bestehend aus mehr als 140 Lehrlingen und ihren Ausbildner:innen, gemeinsam im Zuge des voestalpine cares runs Punkte („cares“) gesammelt hat, wodurch Menschen in Not unterstützt wurden. Nähere Informationen zum voestalpine cares run siehe Kapitel S3-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen.

Mit einer Vielzahl an Maßnahmen unterstreicht die voestalpine AG den Stellenwert der Lehre und zeigt mit Lösungen wie dem voestalpine BÖHLER CAMPUS, der im Herbst 2025 bis zu 60 Lehrlingen eine Wohnmöglichkeit für die Dauer ihrer Lehrzeit bietet, wie die Lehrausbildung zukunftsorientiert gestaltet werden kann.

Lehrlingskampagne „I CHOOSE voestalpine“
Mit dem etablierten Slogan „I choose“ setzte die voestalpine auch 2024 wieder auf eine eigene Lehrlingskampagne, die speziell auf die Anforderungen der jungen Menschen eingeht. Der Fokus der Kampagne liegt auf der Selbstbestimmung der Jugendlichen. Werte wie Teamspirit, Sicherheit, Vielfalt und Ausbildungsqualität sollen hervorgehoben werden.

Ziel der crossmedialen Kampagne ist es, Zukunftsaussichten mit einer Lehre aufzuzeigen und die voestalpine AG als Arbeitgeberin erlebbar zu machen. voestalpine-Lehrlinge sind dabei die Botschafter:innen und geben authentische Einblicke in ihre Ausbildung. In Formaten wie Wordraps, Lehrberufsvorstellungen oder humorvollen Kurzvideos zeigen sie ihre Freude an der Lehre bei der voestalpine AG. Mit der neuen Video-Serie „Wordraps“ setzt die voestalpine AG vor allem auf eine zielgruppengerechte Ansprache potenzieller Lehrlinge auf Augenhöhe. Um sowohl die Jugendlichen als auch deren Eltern und Lehrer:innen zu erreichen, bedient sich die Kampagne zahlreicher Kommunikationskanäle, wie einer eigenen Konzernlehrlingswebsite (https://www.voestalpine.com/lehre), Social Media, Printmedien und interner Kanäle. Die Plattformen 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 eingeladen, um einen erlebnisreichen Tag mit Vorstandstalk, Werkstour, Team-Challenges sowie Spaß und Action zu erleben. Aufgrund des Umbaus der voestalpine Stahlwelt fand der Konzernlehrlingstag 2024 in der Raiffeisen Arena Linz statt.

Die Fassade und das Dach der Arena sind mit 19.000 m^2 Stahl aus der voestalpine greentec steel Edition ausgestattet. Passend zur Location war das Motto des Tages „Teamspirit". 398 angemeldete Teilnehmer:innen – Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr und ihre Ausbilder:innen – von 40 Standorten in Österreich, Deutschland und der Schweiz nutzten beim voestalpine-Konzernlehrlingstag am 22. Oktober 2024 die Gelegenheit, sich persönlich auszutauschen und die Konzernzentrale in Linz kennenzulernen.

Als Highlight nahm der gesamte voestalpine-Vorstand zusammen mit ausgewählten Lehrlingen auf der Bühne Platz und teilte seine Erfahrung mit den Jugendlichen. Aber auch die Lehrlinge hatten die Möglichkeit, von ihren bisherigen Erfolgen zu sprechen und spannende Projekte zu präsentieren. EU-Jugendbotschafter und Mutmacher 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.

health & safety
Die voestalpine AG verpflichtet sich zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Maßnahmen adressieren sowohl positive als auch negative Auswirkungen im Zusammenhang mit den Auswirkungen „Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen" sowie „Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten (health & safety)".

Mit dem Maßnahmenbündel „health & safety" stellt die voestalpine AG konzernweit sicher, dass Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert und Gesundheit sowie Sicherheit aller Arbeitskräfte geschützt werden. Der verantwortungsvolle Umgang mit diesen Themen ist fest in den Führungs- und Organisationsstrukturen verankert.

Das Maßnahmenpaket, welches mit den Zielen der Konzernrichtlinie health & safety abgestimmt ist, beinhaltet:

» den jährlich erscheinenden health & safety-Kalender mit wechselnden Schwerpunktthemen,
» Sicherheitsplakate zur betrieblichen Sensibilisierung,
» Piktogramme „Rote Linien"/„Eiserne Regeln" (am Standort Linz),
» anlassbezogene Schwerpunktsetzungen,
» standortbezogene Audits und Begehungen
» sowie digitale Formate wie die Safety Spots und das Safety Quiz.

Hinzu kommen standortspezifische Sicherheitsunterweisungen für Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte sowie externe Besucher:innen und Dienstleister:innen. Die Umsetzung erfolgt flexibel in den Betrieben unter Berücksichtigung lokaler Anforderungen.

Durch diese Maßnahmen werden Arbeitsunfälle reduziert, Gesundheitsrisiken minimiert und die Sicherheitskultur wird nachhaltig gestärkt. Bestehende Standards werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Die Verantwortung für Umsetzung und Monitoring liegt bei der Abteilung health & safety bzw. bei den lokalen Safety Manager:innnen in Abstimmung mit der technischen Geschäftsführung. Die Teilnahme an Sicherheitsschulungen wird verpflichtend dokumentiert und kontrolliert. Die Einbindung und die Mitwirkung der Arbeitnehmer:innen-Vertretung sowie der Sicherheitsarbeitskräfte gewährleisten praxisnahe und wirksame Maßnahmen, die an den konkreten betrieblichen Anforderungen ausgerichtet sind. Die dafür notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen werden vom Unternehmen in adäquater Form bereitgestellt.

In den vergangenen Jahren konnte die Zahl der Arbeitsunfälle konzernweit deutlich gesenkt werden. Dies wird auch durch das konzernweite Ziel „Reduktion der Unfallhäufigkeit“ reflektiert. Nähere Informationen dazu sind im Kapitel S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen zu finden. Dieser Rückgang ist das Ergebnis konsequenter und strukturierter health & safety-Maßnahmen, die in den Divisionen wirksam umgesetzt werden.

Den Gesellschaften steht hierfür eine breite Auswahl an unterstützenden Instrumenten zur Verfügung. Die konkrete Auswahl und die Umsetzung erfolgen standortspezifisch durch die jeweiligen Divisionsgesellschaften in enger Abstimmung mit den verantwortlichen Safety Manager:innen.

health & safety-Schulungen
In den Gesellschaften der voestalpine AG finden regelmäßig Sicherheitsbesprechungen mit allen Mitarbeiter:innen statt. Monatliche Gespräche zwischen Meister:innen und Belegschaft sowie die „Sicherheitsviertelstunden“ durch Sicherheitsarbeitskräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen sind zentrale Formate zur Vermittlung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen. Dabei wird auch die Belegschaftsvertretung aktiv einbezogen, um gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit zu erarbeiten.

Ergänzend erfolgen vierteljährlich Sicherheitsbegehungen durch die Geschäftsführung, davon einmal jährlich unter Einbindung von Vorstandsmitgliedern. Alle Mitarbeiter:innen absolvieren verpflichtend ein Online-Training zu health & safety, das die Sicherheitswerte und Standards der voestalpine AG vermittelt und die Präsenzschulungen ergänzt. Zusätzlich finden gezielte Schulungen für Management und Meister:innen statt. Das health & safety-Committee unterstützt die standortübergreifende Sicherheitsarbeit durch die jährliche Herausgabe eines Sicherheitskalenders mit monatlichen Schwerpunktthemen – in digitaler sowie in gedruckter Form.

Wirtschaftliche Krisensituationen oder Restrukturierungen
Im Umgang mit wirtschaftlich herausfordernden Situationen setzt die voestalpine AG auf ein strukturiertes Maßnahmenbündel im Bereich „Wirtschaftliche Krisensituationen und Restrukturierung“. Im Fokus steht dabei die frühzeitige und offene Kommunikation mit der Belegschaft, um Unsicherheiten zu begegnen und Vertrauen zu schaffen. Zu den zentralen Maßnahmen zählen transparente Entscheidungsprozesse, Aktivitäten zur Sicherung von Arbeitsplätzen sowie die Entwicklung sozialverträglicher Lösungen im Falle notwendiger Anpassungen. Wenn alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann die Erstellung und Umsetzung von Sozialplänen ein letztes Mittel sein. Dabei wird darauf abgezielt, die betroffenen Mitarbeiter:innen zu unterstützen, die wirtschaftlichen Nachteile abzumildern bzw. neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Die erforderlichen Maßnahmen werden bedarfsorientiert und stets in enger Abstimmung mit der Arbeitnehmer:innen-Vertretung umgesetzt.

Um die potenziellen negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Krisensituationen oder Restrukturierungen zu mindern, sind folgende Maßnahmen optional anwendbar:

1. **Stärkung der Arbeitsplatzsicherheit:** Einführung von Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze, wie z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle und internen Arbeitsplatzwechsel
2. **Kommunikation und Transparenz:** Regelmäßige und offene Kommunikation mit den Mitarbeiter:innen über die wirtschaftliche Lage und geplante Maßnahmen, um Unsicherheiten zu reduzieren
3. **Umschulungsmaßnahmen:** Angebot von Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen, um die Mitarbeiter:innen auf neue Aufgaben vorzubereiten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen

4. **Stahlstiftung:** Nutzung der konzerninternen Stahlstiftung mit gezielten Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Neuorientierung, speziell für Mitarbeiter:innen in Österreich
5. **Reduzierte Arbeitszeiten:** Flexible Arbeitszeitmodelle, auch mit vorübergehender Arbeitszeitreduktion, zur Überbrückung von Auftragsflauten
6. **Sozialpläne:** Entwicklung und Implementierung von Sozialplänen (Spezifikum in Österreich und Deutschland), um die Auswirkungen eines Arbeitsplatzverlustes abzufedern und Möglichkeiten zur Neuorientierung zu schaffen

Stahlstiftung
Die Stahlstiftung wurde 1987 in Linz, Österreich gegründet. Ihr Hauptziel ist es, Mitarbeiter:innen, die aus wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen ihren Arbeitsplatz verloren haben, umfassend bei der beruflichen Neuorientierung, der Aus- und Weiterbildung sowie der Jobsuche zu unterstützen – und so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich zu verbessern.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressierte IRO	Maßnahme	Kerninhalte & erwartete Ergebnisse
Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen	Maßnahmenbündel „Vielfalt & Chancengleichheit“	Breites Spektrum an Female Empowerment (FE) Maßnahmen, u. a. Zielgruppenspezifisches Recruiting und Kooperation mit Arbeitsmarktservice und Schulen Kinderbetreuung bis zu 24/7 in Linz Flexible Arbeitszeitmodelle Nutzung gendersensibler Sprache Newsletter und Intranet-Seite für FE Projekt „Frauen in der Produktion“ FE als Schwerpunkt in der Führungskräfteentwicklung Mentoring-Programm Erwartete Ergebnisse: » Erhöhung des Frauenanteils und Verbesserung der Chancengleichheit » Stärkung der Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen
Wahrung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen in der voestalpine	Schulungen zu Menschenrechten	Verpflichtendes dreiteiliges E-Learning für Mitarbeiter:innen zum Thema Menschenrechte Menschenrechtschulungen des Sicherheitspersonals (intern und extern) Erwartete Ergebnisse: » Stärkung des Bewusstseins für Menschenrechte bei der voestalpine
Persönliche Entwicklung und Ausbildung	Maßnahmenbündel „Persönliche Entwicklung & Ausbildung“	value:program für Führungskräfteausbildung Lehrlingsausbildung in AT und DE, Lehrlingswebsite, Soziale Medien, Lehrlingskampagnen, Lehrlingskonzerntag, verschiedene Initiativen in den Divisionen Weitere regionale und fachliche Maßnahmen Erwartete Ergebnisse: » Sicherung und Entwicklung von Fachkräften » Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiter:innen-Bindung
Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten (health & safety)	Maßnahmenbündel „health & safety“	health & safety-Kalender Sicherheitsplakate Schwerpunktthemen Safety Spots E-Learnings Standortbezogene Audits und Begehungen Sicherheitsunterweisungen für externe Dienstleister:innen (standortbezogen) Jährliche health & safety-Klausur zur Arbeitsprogrammerstellung Committee- & Boardsitzungen Erwartete Ergebnisse: » Reduktion von Arbeitsunfällen und Gesundheitsrisiken in der voestalpine

In einem Zeitraum von bis zu vier Jahren werden dazu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem österreichischen Arbeitsmarktservice finanziert. Im Geschäftsjahr 2024/25 haben mehr als 81 % der arbeitsuchenden Teilnehmer:innen mithilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden in der klassischen Arbeitsstiftung 407 Personen betreut und somit liegt die Gesamtanzahl aktiver Stiftungsteilnehmer:innen 7,4 % über jener des Vorjahres. Zusätzlich wurden im Berichtszeitraum 91 Personen bei ihrer Bildungskarenz unterstützt. Darüber hinaus hat die Stahlstiftung 196 Personen im Rahmen der Perspektivenentwicklung begleitet – mit dem Ziel, Beschäftigungsfähigkeit in unterschiedlichen Lebenssituationen zu erhalten.

	Zeithorizont	**Umfang der Maßnahme**	**Verantwortlichkeit & Monitoring**	**Erhebliche Ausgaben (falls relevant)**	**Sonstige Anmerkungen**
	Umsetzung des Bündels bis spätestens 2026	Eigener Betrieb Mitarbeiter:innen	HR-Board Monitoring des Frauenanteils in der Führungsebene und im value:programm	–	» Einige Maßnahmen bereits im GJ 2024/25 umgesetzt » Berücksichtigung von Ergebnissen aus Mitarbeiter:innen-Befragungen, -Gesprächen, Arbeitsgruppen und Competence Teams
	Laufende Maßnahmen	Eigener Betrieb Alle Mitarbeiter:innen Externes Sicherheitspersonal (vorgelagert)	HR-Board Monitoring von Teilnehmer:innen-Zahlen und Schulungsvolumen pro Teilnehmer:in	–	–
	Laufende Maßnahmen	Eigener Betrieb Alle Mitarbeiter:innen Lehrlinge im DACH-Raum	HR-Board Monitoring von Teilnehmer:innen-Zahlen und Schulungsvolumen pro Teilnehmer:in	Ja, OpEx (>76 Mio. EUR jährliche Gesamtkosten für Personalentwicklung)	Ermittlung des Bildungsbedarfs in jährlichen Mitarbeiter:innen-Gesprächen
	Maßnahmenabhängig	Eigener Betrieb Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)	health & safety + health & safety-Committee bzw. Safety Manager:innen mit örtlicher (technischer) Geschäftsführung Monitoring von Schulungspräsenz, Kontrolle der Sicherheitsunterweisungen (verpflichtend)	–	» Berücksichtigung der Interessen von Safety Manager:innen und Belegschaftsvertreter:innen » Abhilfemaßnahmen werden anlassbezogen ergriffen

Adressierte IRO	Maßnahme	Kerninhalte & erwartete Ergebnisse
Wirtschaftliche Krisensituationen oder Restrukturierungen	Maßnahmenbündel „Wirtschaftliche Krisensituationen oder Restrukturierungen“	» Regelmäßige und offene Kommunikation mit den Mitarbeiter:innen über die wirtschaftliche Lage » Einführung von Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze, wie z. B. flexible Arbeitszeitmodelle und interner Arbeitsplatzwechsel » Angebot von Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen, um die Mitarbeiter:innen auf neue Aufgaben vorzubereiten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen » Nutzung der konzerninternen Stahlstiftung mit gezielten Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Neuorientierung » Flexible Arbeitszeitmodelle, auch mit vorübergehender Arbeitszeitreduktion zur Überwindung von Zeiten mit geringer Auftragslage » Bei Bedarf Entwicklung und Implementierung von Sozialplänen, um die Auswirkung eines Arbeitsplatzverlustes abzufedern und Möglichkeiten zur Neuorientierung zu geben Erwartete Ergebnisse: » Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen » Abmilderung negativer Auswirkungen bei Arbeitsplatzverlust

KENNZAHLEN UND ZIELE

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils
Im strategischen Handlungsfeld „Female Empowerment“ der HR-Strategie 2030+ verfolgt die voestalpine AG das Ziel, sich als attraktive Arbeitgeberin für Frauen zu positionieren – sowohl für bestehende als auch für potenzielle Mitarbeiterinnen. Female Empowerment trägt zur Vielfalt in Entscheidungspositionen, zur Steigerung des Mitarbeiter:innen-Engagements und zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur bei. Das Ziel dient der Messung und der Verstärkung der identifizierten positiven Auswirkungen zur „Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen“.

Ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis im Unternehmen wirkt gesellschaftlichen Ungleichheiten entgegen und stärkt den Anspruch auf faire Teilhabe am Erwerbsleben – ein Grundprinzip nachhaltiger Entwicklung. Mit der angestrebten Erhöhung des Frauenanteils – insbesondere in Führungspositionen – stärkt die voestalpine AG menschenrechtliche Prinzipien.

Chancengleichheit in der Arbeitswelt gehört zu den international anerkannten Menschenrechten, insbesondere den ILO-Kernarbeitsnormen. Darüber hinaus unterstützt die voestalpine AG damit das Nachhaltigkeitsziel SDG 5 der Vereinten Nationen. Im Fokus steht dabei insbesondere das Unterziel 5.5, das vorsieht, „sicherzustellen, dass Frauen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung gleichberechtigt beteiligt sind“. Dieses SDG-Ziel ist auch in den strategischen Rahmenwerken der Europäischen Union verankert – unter anderem im EU Green Deal sowie in der EU Sustainable Finance Agenda. Die voestalpine AG trägt zur Umsetzung dieser europäischen Zielsetzungen sowie zur EU-Gleichstellungsstrategie bei, die ein geschlechtergerechtes Europa anstrebt.

Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Verantwortlichkeit & Monitoring	Erhebliche Ausgaben (falls relevant)	Sonstige Anmerkungen
Kurzfristig bei Bedarf	Eigener Betrieb	HR-Board	–	» Stahlstiftung bereits im laufenden Betrieb » Erarbeitung der Maßnahmen mit der Arbeitnehmer:innen-Vertretung

Darüber hinaus stärkt ein höherer Frauenanteil die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Vielfältige Teams gelten als nachweislich resilienter, innovativer und entscheidungsstärker – ein Vorteil für die Steuerung komplexer industrieller Strukturen. Auch die gezielte Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen erschließt bislang ungenutzte Fachkräftepotenziale und leistet einen Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels.

Gleichzeitig erhöht ein sichtbares Bekenntnis zu Chancengleichheit die Arbeitgeber:innen-Attraktivität – insbesondere für jüngere Generationen – und fördert den kulturellen Wandel hin zu einer inklusiven, modernen Unternehmenskultur.

Konkret strebt das Unternehmen an, den Anteil von Frauen in allen Qualifikationsbereichen konzernweit zu erhöhen. Insbesondere soll der Anteil weiblicher Führungskräfte bis 2030 von 14 % (Geschäftsjahr 2023/24) auf 18 % steigen. Führungskräfte werden definiert als Mitarbeiter:innen mit disziplinarischer Personalverantwortung, ausgenommen Vorstandsmitglieder. Die Zielhöhe basiert auf einer Auswertung der bisherigen Entwicklung sowie der aktuellen Geschlechterverteilung im Konzern.

ZIEL: ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS

KPI	Frauenanteil bei Führungskräften
EINHEIT	in Prozent
BASISWERT	**14 %** Geschäftsjahr 2023/24
STATUS	**14,4 %** Geschäftsjahr 2024/25
ZIELWERT	**18 %** Geschäftsjahr 2029/30
Verantwortlichkeit & Monitoring	HR-Board
Umfang	Alle weiblichen Führungskräfte (Mitarbeiter:innen mit disziplinarischer Personalverantwortung, ausgenommen Vorstandsmitglieder)
Stakeholder:innen	Mitarbeiter:innen und Arbeitnehmer:innen-Vertretung
Adressierter IRO	Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen
Bezug zu Konzept	HR-Strategie 2030+

Die Festlegung der HR-Ziele im Bereich Female Empowerment erfolgt in einem partizipativen Prozess unter Einbindung der Mitarbeiter:innen und der Arbeitnehmer:innen-Vertretung. Hierzu zählen unter anderem regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragungen, der Austausch mit Interessenvertretungen, themenspezifische Arbeitsgruppen sowie regelmäßige Committees mit den Divisionspersonalleiter:innen. Ziel ist es, unterschiedliche Standpunkte zu berücksichtigen und die Relevanz sowie die Umsetzbarkeit der Ziele sicherzustellen.

Umsetzung und Zielerreichung werden durch regelmäßige Überprüfungen und Evaluierungen auf Basis quantitativer und qualitativer Indikatoren begleitet. Ergänzend kommen Feedback-Instrumente wie Mitarbeiter:innen-Befragungen und gemeinsame Aufarbeitungsformate mit der Belegschaft zum Einsatz, um zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen und gegebenenfalls Maßnahmen abzuleiten. Dieses Vorgehen stärkt das Engagement für Vielfalt und Inklusion und fördert eine offene und kollaborative Unternehmenskultur.

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist in der Unternehmensführung verankert. Es wird im Rahmen der laufenden Managementprozesse überwacht, bewertet und bei Bedarf durch Maßnahmen und Initiativen weiterentwickelt.

Zum Stichtag 31. März 2025 betrug der Gesamt-Anteil von Frauen im voestalpine-Konzern 16,4 %. Der Anteil lag bei Arbeiter:innen bei 7,3 % und bei Angestellten bei 29,9 %. Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag bei 14,4 %. In allen Kategorien war eine leichte Steigerung gegenüber dem Vorjahr festzustellen.

Ziel: Reduktion der Unfallhäufigkeit
Die Definition des Ziels orientiert sich an der internationalen Norm ISO 45001 sowie an nationalen und europäischen Zielsetzungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Insbesondere berücksichtigt die voestalpine AG die Zielsetzungen der EU-Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2021–2027, die unter anderem das Leitbild einer „Vision Zero" – also null Todesfälle durch Arbeitsunfälle – verfolgt. Ziel ist es, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken systematisch zu reduzieren und das Sicherheitsniveau konzernweit an international anerkannte Standards anzupassen. Das health & safety-Committee, bestehend aus den jeweiligen Vertreter:innen der Divisionen und Arbeitnehmer:innen-Vertretung, definiert die konzernalen Ziele, welche final vom health & safety-Board bestätigt und verabschiedet werden.

Die Umsetzung und Zielerreichung wird durch regelmäßige Überprüfungen und Evaluierungen im Rahmen der quartalsweise stattfindenden health & safety-Committee-Sitzungen bzw. der halbjährlich stattfindenden health & safety-Board-Sitzungen sichergestellt.

Die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) beschreibt die Unfallhäufigkeit anhand der Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen je eine Million geleisteter Arbeitsstunden. Um eine einheitliche Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurden die Definitionen für meldepflichtige Unfälle, Ausfallstage und Arbeitsstunden konzernweit standardisiert – insbesondere vor dem Hintergrund unterschiedlicher nationaler Regelungen.

Die Reduktion der Unfallhäufigkeit trägt wesentlich zur nachhaltigen Entwicklung bei, da sichere Arbeitsbedingungen ein zentrales Element menschenwürdiger Arbeit darstellen (vgl. SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“) und die langfristige Einsatzfähigkeit sowie Gesundheit der Mitarbeiter:innen sichern.

Für die Mitarbeiter:innen bedeutet dies ein geringeres Risiko für Verletzungen sowie eine insgesamt sicherere und gesündere Arbeitsumgebung. Für das Unternehmen erhöht sich durch die systematische Prävention von Arbeitsunfällen die betriebliche Stabilität, es werden Ausfallzeiten verringert und die Arbeitgeberattraktivität wird gestärkt – insbesondere in sicherheitskritischen Arbeitsbereichen.

Im Bereich Sicherheit und Gesundheit verfolgt die voestalpine AG das Ziel, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2029/30 die Unfallhäufigkeitsquote auf den Zielwert von 5,5 zu senken.

Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt durch die Konzernabteilung health & safety im Rahmen der konzernweiten Berichterstattungs- und Steuerungsprozesse.

ZIEL: REDUKTION DER UNFALLHÄUFIGKEIT

KPI	LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)
EINHEIT	meldepflichtige Unfälle/Millionen Arbeitsstunden
BASISWERT	**STATUS** → **ZIELWERT**
16,1 Geschäftsjahr 2015/16	**7,0** Geschäftsjahr 2024/25 → **5,5** Geschäftsjahr 2029/30
Verantwortlichkeit & Monitoring	health & safety-Committee und health & safety-Board
Umfang	Eigener Betrieb, Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)
Stakeholder:innen	Arbeitskräfte des Unternehmens
Adressierter IRO	» Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten » Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine
Bezug zu Konzept	» Konzernrichtlinie health & safety » Arbeitsschutzmanagementsysteme

S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens

Die nachfolgenden Informationen werden nach Personenzahl in Köpfen dargestellt. Die Personenzahl ergibt sich aus der Summe von Arbeiter:innen und Angestellten, sowohl mit befristeten als auch mit unbefristeten Verträgen, inklusive der Anzahl der Lehrlinge. Sie bilden die Anzahl der Mitarbeiter:innen. Mitarbeiter:innen mit Null-Stunden-Verträgen sind im Konzern nicht beschäftigt.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die folgenden Kennzahlen auf den Bilanzstichtag 31. März 2025.

Zum Bilanzstichtag 31. März 2025 waren im voestalpine-Konzern weltweit 49.298 Mitarbeiter:innen beschäftigt (inklusive Lehrlinge). Davon wurden 1.574 Lehrlinge zum Stichtag 31. März 2025 im voestalpine-Konzern ausgebildet. Insgesamt hat sich die Zahl an Mitarbeiter:innen gegenüber dem Vorjahr um 1.297 bzw. um 2,6 % verringert. Die Verminderung ist vorwiegend durch den Verkauf der Buderus Edelstahl GmbH begründet.

Im Geschäftsbericht werden die Informationen nach S1-6 im Kapitel D.27. Angaben zu Arbeitnehmer:innen dargestellt.

MITARBEITER:INNEN NACH GESCHLECHT

Personenzahl, zum Stichtag 31.03.2025

Geschlecht	Gesamt
Männlich	41.114
Weiblich	8.184
Divers	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen	**49.298**

MITARBEITER:INNEN NACH LÄNDERN

Personenzahl in Ländern mit Unternehmen
>50 Arbeitnehmer :innen und >10 % der Konzernbelegschaft, zum Stichtag 31.03.2025

Geschlecht	Österreich	Deutschland
Männlich	20.520	5.297
Weiblich	3.803	1.109
Divers	0	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen	**24.323**	**6.406**

MITARBEITER:INNEN NACH VERTRAGSART UND GESCHLECHT

Personenzahl, zum Stichtag 31.03.025

2024/25	Weiblich	Männlich	Divers	Gesamt
Mitarbeiter:innen	8.184	41.114	0	49.298
Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	6.926	35.518	0	42.444
Mitarbeiter:innen mit befristeten Arbeitsverträgen	1.258	5.596	0	6.854
Abrufkräfte	0	0	0	0

Zahlreiche Maßnahmen im voestalpine-Konzern zielen darauf ab, Wissen und Erfahrung der Mitarbeiter:innen bestmöglich zu nutzen und ihre Zufriedenheit zu stärken. Dies trägt auch dazu bei, die Fluktuationsrate so gering wie möglich zu halten. Auf Basis der Gesamtzahl der zum Bilanzstichtag beschäftigten Mitarbeiter:innen (exklusive Lehrlinge) in der Höhe von 47.724 lag im Geschäftsjahr 2024/25 die Fluktuationsrate für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch Mitarbeiter:innen beendet wurden, bei 7,8 %. Insgesamt verließen 5.577 Mitarbeiter:innen (exklusive Lehrlinge) das Unternehmen (z. B. Kündigung, Pensionierung, Tod), um 121 Mitarbeiter:innen weniger als im Geschäftsjahr 2023/24 (5.698). Das entspricht einer Gesamtfluktuationsquote von 11,7 % bzw. um 0,1 % mehr als im Vorjahr. Die Anzahl der Lehrlinge erhöhte sich gegenüber dem Geschäftsjahr 2023/24 um 4 % bzw. von 1.513 auf 1.574 Lehrlinge.

S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Die voestalpine AG bekennt sich zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht der Mitarbeiter:innen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Zum Bilanzstichtag 2024/25 waren von den im voestalpine-Konzern im EWR-Raum beschäftigten 38.168 Mitarbeiter:innen (inklusive Lehrlinge) insgesamt 33.839 bzw. 88,7 % durch einen Tarifvertrag abgedeckt – davon 98,8 % in Österreich und 65,4 % in Deutschland.

In vielen Konzerngesellschaften werden die Interessen der Mitarbeiter:innen durch einen Betriebsrat vertreten. Einen besonderen Stellenwert nehmen dabei Österreich und Deutschland ein, die im EWR-Raum eine erhebliche Anzahl von Mitarbeiter:innen des Konzerns aufweisen. Das heißt, von den weltweit beschäftigten 49.298 Mitarbeiter:innen entfallen auf diese beiden Länder 62,3 %, das entspricht 30.729 Mitarbeiter:innen. Davon werden in Österreich 98,6 % und in Deutschland 88,1 % der Beschäftigten durch eine:n Betriebsrat:rätin vertreten.

TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNGSQUOTE UND SOZIALER DIALOG

	Tarifvertragliche Abdeckung Mitarbeiter:innen		Sozialer Dialog
	Mitarbeiter:innen – EWR[1]	Mitarbeiter:innen – Nicht-EWR[2]	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR[3])
Abdeckungsquote			
0–19 %			
20–39 %			
40–59 %			
60–79 %	Deutschland		
80–100 %	Österreich		Deutschland, Österreich

[1] Für EWR-Länder mit >50 Mitarbeiter:innen, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen
[2] Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit >50 Mitarbeiter:innen, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)
[3] Nur für EWR-Länder mit >50 Mitarbeiter:innen, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen

S1-9 – Diversitätskennzahlen

Oberste Führungsebene:
Die oberste Führungsebene des voestalpine-Konzerns (mit Hauptsitz in Linz) umfasst den Vorstand der voestalpine AG sowie die Geschäftsführungen der Divisionsleitgesellschaften. Am Ende des Berichtsjahres lag der Anteil von Frauen in dieser obersten Führungsebene bei 11,1 %.

GESCHLECHTERVERTEILUNG AUF OBERSTER FÜHRUNGSEBENE

Top-Management	Anzahl	Quote
Männlich	16	88,9 %
Weiblich	2	11,1 %
Divers	0	0,0 %
Gesamt	**18**	**100,0 %**

Altersstruktur im Konzern:
Eine ausgewogene Altersstruktur trägt dazu bei, Wissenstransfer zu sichern, altersbedingte Abgänge planbar zu gestalten und personelle Engpässe zu vermeiden. Sie erleichtert es, ausscheidende Mitarbeiter:innen zeitnah zu ersetzen. Voraussetzung dafür ist, dass sich Mitarbeiter:innen mit der voestalpine AG verbunden fühlen und langfristig gehalten werden können. Zum Stichtag 31. März 2025 betrug das Durchschnittsalter der Mitarbeiter:innen ohne Lehrlinge im voestalpine-Konzern 41,7 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt die Altersverteilung der Belegschaft (ohne Lehrlinge):

ALTERSSTRUKTUR DER MITARBEITER:INNEN (OHNE LEHRLINGE)

	Anzahl	Quote
Unter 30 Jahre	8.795	18,4 %
30 – 50 Jahre	26.517	55,6 %
Über 50 Jahre	12.412	26,0 %

S1-10 – Angemessene Entlohnung

Die voestalpine sichert soziale Mindeststandards konzernweit über den Verhaltenskodex. Kapitel 5 „Gesellschaftliche Verantwortung" enthält unter dem Punkt „Vergütung" die Verpflichtung, dass die *„Bezahlung den anwendbaren gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen entsprechen und ausreichen muss, um die Grundbedürfnisse der Arbeitskräfte und ihrer Familien zu decken und ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen"*.

Die Umsetzung dieser Vorgabe ist in jeder Konzerngesellschaft sicherzustellen. Die jeweilige Geschäftsführung bestätigt die Einhaltung der Richtlinie alle zwei Jahre mittels Unterschrift. Ab dem Geschäftsjahr 2025/26 werden Stichproben von Gesellschaften einer Überprüfung unterzogen.

S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Nachfolgende quantitative Informationen zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz beziehen sich auf die Arbeitskräfte des voestalpine-Konzerns. Angaben zu Fremdarbeitskräften sind im ersten Berichtsjahr noch nicht enthalten.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden im voestalpine-Konzern 597 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert. Die konzernweit einheitlich erhobene Unfallhäufigkeitsquote (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR) gibt die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen je einer Million geleisteter Arbeitsstunden an. Für das Berichtsjahr beträgt sie 7,0. Bedauerlicherweise kam es auch zu zwei tödlichen Arbeitsunfällen von voestalpine-Mitarbeitern.

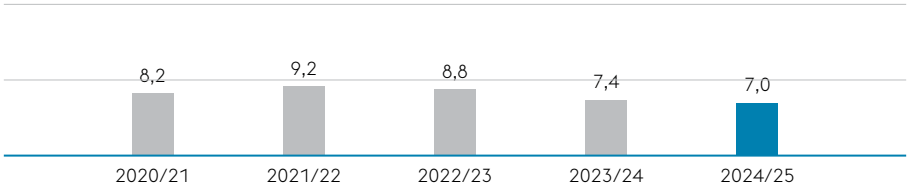
Im Rahmen eines konzernweiten health & safety-Webtools werden auch Beinahe-Unfälle systematisch erfasst. Auf Basis der Analyse der Ereignismeldungen werden bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und dokumentiert.

Dank konsequenter unterstützender health & safety-Maßnahmen in den Divisionen wurde die Zahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren deutlich reduziert. Laufende Präsenzschulungen an allen Standorten trugen zur weiteren Senkung der Unfallhäufigkeit im Geschäftsjahr 2024/25 bei.

Die LTIFR-Kennzahl wird konzernweit erhoben und über ein internes System ausgewertet.

ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.03.2025



S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Um eine Darstellung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen im Konzern zu ermitteln, wurde der Gender Pay Gap auf Basis der Jahresgesamtvergütung (fixe und variable Bestandteile, sowie Sachbezug) und der Sollstunden und der ausbezahlten Überstunden ermittelt. Durch die Sollstunden kann die verfügbare Kapazität von Teilzeitkräften berücksichtigt werden. Auch die Zu- und Abgänge während des Berichtszeitraums wurden berücksichtigt. Damit eine valide Vergleichbarkeit gemessen werden kann, wurden bei den Führungskräften der Vorstand nicht miteinbezogen, da seine Mitglieder nicht zu den Arbeitnehmer:innen zählen. Auch Lehrlinge sind in der Berechnung nicht enthalten. Die von den Gesellschaften berichteten Daten wurden zunächst in Landeswährung auf individueller Ebene erfasst und anschließend zum Zweck der Vergleichbarkeit einheitlich in Euro umgerechnet. Im voestalpine-Konzern lag der Gender Pay Gap (ohne Vorstand) bei 19,8 %. Der Unterschied lässt sich unter anderem durch unterschiedliche Einsatzgebiete (Dienstleistungssektor, Produktionsbetriebe, etc.), durch den höheren Anteil an Teilzeitkräften sowie den niedrigeren Anteil an weiblichen Führungskräften erklären.

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung des Medians aller Mitarbeiter:innen (ohne Vorstand) im Vergleich zur:zum Höchstverdienenden beträgt im Geschäftsjahr 2024/25 1:64,2.

Die Medianvergütung bezeichnet dabei den Wert, der genau in der Mitte aller Vergütungen liegt: 50 % der Mitarbeiter:innen verdienen weniger und 50 % verdienen mehr. Im Unterschied zum Durchschnitt wird der Median nicht durch Ausreißer nach oben oder unten verzerrt und gilt daher als robuster Indikator für Einkommensvergleiche.

In die Gesamtvergütung fließen neben dem fixen Bruttogehalt auch variable Entgeltbestandteile und Sachbezugswerte (Dienst-Pkw, Dienstwohnung, freiwillige gewährte Versicherungen) ein.

Zur Ermittlung des Konzern-Medians wurde ein Näherungsverfahren angewendet. Für Österreich stehen die Daten aufgrund der zentralen Lohnverrechnung von jeder Gesellschaft gemäß ESRS-Anforderung zur Verfügung. Bei den voestalpine-Gesellschaften im Ausland ist die Übertragung einer Liste der ausbezahlten Gesamtvergütung je Person durch die dezentralen Lohnverrechnungssysteme systemtechnisch zentral nicht erfassbar. Eine Vorabvalidierung des Näherungsverfahrens mit ausgewählten Gesellschaften im Ausland zeigte, dass die Differenz zwischen exakter Berechnung und Näherung wirtschaftlich unbedeutend ist.

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Bei Meldungen von Compliance-Verstößen sowie bei Verstößen im Bereich der Menschenrechte können die hinweisgebenden Personen sowohl anonym als auch offen kommunizieren. Bei Nennung des Namens der hinweisgebenden Person ermöglicht es eine gemeinsame, zielgerichtete und nachvollziehbare Aufarbeitung des Sachverhaltes. Meldungen können gemäß dem Verhaltenskodex an direkte Vorgesetzte, an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung oder an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft gerichtet werden. Zusätzlich sind zentrale Meldestellen eingerichtet. Dazu zählen der Group Compliance Officer oder einer der divisionalen Compliance Officer, die Abteilung Group Human Resources der voestalpine AG sowie ein:e Menschenrechtsbeauftragte:r der voestalpine AG. Den Hinweisergeber:innen wird auf Wunsch absolute Vertraulichkeit zugesichert. Einlangende Meldungen werden zeitnah an die verantwortlichen Stellen zur Überprüfung weitergeleitet.

Seit 2012 besteht zusätzlich die Möglichkeit, Hinweise über ein webbasiertes Hinweisgeber:innen-System zu übermitteln. Das Hinweisgeber:innen-System schützt die Anonymität der Hinweisgeber:in, wenn diese:r seinen:ihren Namen nicht offenlegen möchte. Das System erlaubt auch eine anonyme bidirektionale Kommunikation mit den Hinweisgeber:innen.

Im Geschäftsjahr 2024/25 sind 24 Meldungen über die eingerichteten Meldestellen eingelangt. 15 Fälle wurden über das Hinweisgeber:innen-System und drei Fälle über die E-Mail-Postfächer humanrights@voestalpine.com und menschenrechte@voestalpine.com gemeldet. Sechs Fälle wurden per E-Mail an den Group Compliance Officer gemeldet. Jeder Fall wurde bewertet und abgehandelt. Von den 24 Fällen können 7 Fälle der Diskriminierung in Form von Mobbing, Bossing und Inklusion zugeordnet werden. 6 Meldungen betreffen eine fehlende Wertschätzung, 4 Fälle wurden wegen Kündigung gemeldet und 7 Fälle betreffen allgemeine Beschwerden. In einem Fall von den 4 Kündigungen wurde ein Gerichtsverfahren eingeleitet. Es ergaben sich im Geschäftsjahr 2024/25 keine Geldbußen bzw. Schadenersatzzahlungen, auch das Gerichtsverfahren ist aktuell noch nicht abgeschlossen. Bei keinem der eingelangten 24 Hinweise handelte es sich um eine Form von Menschenrechtsvergehen. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden keine Geldbußen bzw. Schadenersatzzahlungen aufgrund von Menschenrechtsverletzungen getätigt.

Detailliertere Informationen zum **Hinweisgeber:innen-System** finden sich im Kapitel G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung.

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungs-anforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	50a	Mitarbeiter:innen nach Geschlecht	Anzahl Mitarbeiter:innen (in Köpfen) je Geschlecht, inklusive Lehrlinge und Abrufkräfte, exklusive Praktikant:innen (Ferialzeit oder aufgrund von Schulausbildungen), freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/Dissertant:innen
S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	50a	Mitarbeiter:innen nach Ländern	Anzahl Mitarbeiter:innen (in Köpfen) je Land, inklusive Lehrlinge und Abrufkräfte, exklusive Praktikant:innen (Ferialzeit oder aufgrund von Schulausbildungen), freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/ Dissertant:innen. Nur Deutschland und Österreich inkludiert
S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	50b	Mitarbeiter:innen nach Vertragsart und Geschlecht	Unterscheidung zwischen unbefristeten Arbeitsverträgen, befristeten Arbeitsverträgen und Abrufkräften (z. B. Gelegenheitsbeschäftigte, Null-Stunden-Verträge)
S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	50c	Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die das Unternehmen verlassen haben, und die Quote der Fluktuation	Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen (exklusive Lehrlinge), die die Gesellschaft freiwillig (Lösung durch Dienstnehmer:in), im beidseitigen Einverständnis, aufgrund einer Lösung durch die:den Dienstgeber:in, aufgrund des Eintrittes in den Ruhestand, aufgrund einer Berufsunfähigkeitspensionierung oder Tod extern verlassen haben (keine Übertritte in eine andere voestalpine-Gesellschaft). Durchschnittliche Jahreswerte zum Stichtag 31. März des Vorjahres + 31. März des aktuellen Geschäftsjahres
S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	60a	Tarifvertragliche Abdeckung der Arbeitnehmer:innen	Tarifvertragliche Abdeckung in Prozent = Zahl der tarifvertraglich abgedeckten Mitarbeiter:innen in Köpfen/ Gesamtzahl Mitarbeiter:innen in Köpfen. Tarifverträge sind definiert als „alle schriftlichen Vereinbarungen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die zwischen einer:einem Arbeitgeber:in, einer Gruppe von Arbeitgeber:innen oder einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmer:innen-Organisationen (Gewerkschaften) andererseits geschlossen werden“.
S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	60b	Tarifvertragliche Abdeckung der Arbeitnehmer:innen, auf Länderbasis (EWR-Länder)	Die gemäß Anforderung zu ermittelnde Anzahl der verschiedenen Tarifverträge im EWR betrifft nur die voestalpine-Gesellschaften in Österreich und Deutschland. Beide Länder erzeugen jeweils eine Größe >10 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen.
S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	63a	Abdeckung durch Arbeitnehmer:innen-Vertretungen auf Länderbasis	Der Begriff „Arbeitnehmervertreter:in“ bezieht sich auf: i. von Gewerkschaften oder von Mitgliedern solcher Gewerkschaften gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten benannte oder gewählte Gewerkschaftsvertreter:innen. ii. ordnungsgemäß gewählte Vertreter:innen, die von den Arbeitnehmer:innen der Organisation frei gewählt werden und nicht gemäß den nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder Tarifverträgen von der:dem Arbeitgeber:in dominiert oder kontrolliert werden und zu deren Aufgaben nicht Tätigkeiten gehören, die in dem betreffenden Land ausschließlich den Gewerkschaften vorbehalten sind, und die nicht dazu benutzt werden, die Position der betreffenden Gewerkschaften oder ihrer Vertreter:innen zu untergraben.

	Ggf. Beschreibung der Quellen für Messunsicherheit	Resultierender Genauigkeitsgrad	Externe Validierung	Ggf. geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–

ESRS-Offenlegungs-anforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
S1-9 – Diversitäts-kennzahlen	66a	Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene	Die oberste Führungsebene definiert sich aus dem Vorstand der voestalpine AG sowie der Geschäfts-führungen der Divisionsleitgesellschaften.
S1-9 – Diversitäts-kennzahlen	66b	Altersstruktur der Mitarbeiter:innen	Summe der Mitarbeiter:innen (exklusive Lehrlinge) zum Stichtag 31. März, aufgeteilt in die Altersgruppen: 1) < 30 Jahre, 2) 30–50 Jahre und 3) > 50 Jahre
ESRS S1-10 – Angemessen entlohnte Arbeitskräfte	§ 70	Wenn nicht alle Arbeitskräfte des Unternehmens eine angemessene Entlohnung im Einklang mit den geltenden Referenzwerten erhalten, sind die Länder anzugeben, in denen die Arbeitskräfte unter dem geltenden Referenzwert für eine angemessene Entlohnung entlohnt werden, sowie der Prozentsatz der Arbeitskräfte, deren Lohn unter dem Referenzwert des jeweiligen Landes liegt.	Gemäß Verhaltenskodex der voestalpine AG wird im Kapitel 5. Gesellschaftliche Verantwortung unter dem Passus „Vergütung“ festgehalten, dass die Bezahlung der Arbeitskräfte den anwendbaren gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen entsprechen und ausreichen muss, um die Grundbedürfnisse der Arbeits-kräfte und ihrer Familien zu decken und ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Diese Konzernrichtlinie ist von allen Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt, einzuhalten.
S1-14 – Kenn-zahlen für Gesundheits-schutz und Sicherheit	88a	Prozentsatz der Arbeitskräfte, die vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind	Summe der Mitarbeiter:innen der produzierenden Gesellschaften >30 Arbeiter:innen durch Summe der Mitarbeiter:innen von Gesellschaften >30 *100
S1-14 – Kenn-zahlen für Gesundheits-schutz und Sicherheit	88b	Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurück-zuführen sind	Summe der Todesfälle » nach Arbeitsunfall mit Todesfolge und » nach arbeitsbedingter Erkrankung (erst ab 2. Berichtsjahr, da Übergangsbestimmung)
S1-14 – Kenn-zahlen für Gesundheits-schutz und Sicherheit	88c	Zahl und Quote der melde-pflichtigen Arbeitsunfälle	Wird berechnet basierend auf LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate: beschreibt die Unfallhäufigkeit anhand der Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen je Million geleisteter Arbeitsstunden). Berichtsumfang umfasst alle personalführenden Gesellschaften.
S1-16 – Vergütungs-kennzahlen	97a	Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, d. h. die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Mitarbeiter:innen, ausge-drückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Mitarbeiter	Die Kennzahl wird auf Basis des im Geschäftsjahr ausbezahlten Bruttoverdienstes (fix + variabel) und anfallendem Sachbezug der Mitarbeiter:innen je Mann und Frau berechnet. Die fixe Vergütung wird aus Grundgehalt, Zulagen, Zuschlägen, bezahlten Über-stunden, Nebenleistungen und Sonderzahlungen und Pensionsvorsorge ermittelt. Die variable Vergütung wird definiert aus Erfolgsprämie, Zielprämie und sonstigen Prämien. Zu den Sachbezügen zählen Dienst-Pkw, Dienstwohnung und freiwillig gewährte Versicherungen.
S1-16 – Vergütungs-kennzahlen	97b	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzel-person zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer:innen	Die Kennzahl wird auf Basis des im Geschäftsjahr ausbezahlten Bruttoverdienstes (fix + variabel) und anfallendem Sachbezug der Mitarbeiter:innen je Mann und Frau berechnet. Die fixe Vergütung wird aus Grundgehalt, Zulagen, Zuschlägen, bezahlten Über-stunden, Nebenleistungen und Sonderzahlungen und Pensionsvorsorge ermittelt. Die variable Vergütung wird definiert aus Erfolgsprämie, Zielprämie und sonstigen Prämien. Zu den Sachbezügen zählen Dienst-Pkw, Dienstwohnung und freiwillig gewährte Versicherungen.

	Ggf. Beschreibung der Quellen für Messunsicherheit	Resultierender Genauigkeitsgrad	Externe Validierung	Ggf. geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–
	–	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften via Safety Webtool	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–
	Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–

ESRS-Offenlegungs-anforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik	
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	103a	Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	Anzahl der Fälle, die über die konzernal eingerichteten Kanäle (Hinweisgeber:innen-System, E-Mail-Adresse an den:die konzernalen Menschenrechtsbeauftragte:n (Group Sustainability) und per E-Mail an die konzernale Compliance-Stelle (Recht, Beteiligungen und Compliance) oder Leitung Group Human Resources berichtet werden	
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	103b	Zahl der Beschwerden, die über Kanäle von den Arbeitskräften des Unternehmens geäußert wurden (einschließlich Beschwerdemechanismen)	Anzahl der Fälle, die über konzernal eingerichtete Kanäle hinaus an den Group Compliance Officer, Leitung Group Sustainability und Leitung Group Human Resources berichtet werden	
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	103c	Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	Auflistung der gerichts- oder behördenanhängigen Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierungen inkl. sexueller Belästigung im Litigation Report zum 31.03.2025	
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	104a	Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit Arbeitskräften	Summe der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit Arbeitskräften, die über die konzernal eingerichteten Kanäle gemäß Punkt 7 des Verhaltenskodex der voestalpine berichtet werden	
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	104b	Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften sowie einen Abgleich der Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten in den Abschlüssen angegebenen Betrag	Summe der in der Auflistung der gerichts- oder behördenanhängigen Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierungen inkl. sexueller Belästigung im Litigation Report zum 31.03.2025 angeführten Geldbußen und Schadenersatzzahlungen in Zusammenhang mit schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschrechte in Zusammenhang mit den Arbeitskräften	

	Ggf. Beschreibung der Quellen für Messunsicherheit	Resultierender Genauigkeitsgrad	Externe Validierung	Ggf. geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit
	Hinweisgeber:innen-System, sonstige Meldekanäle lt. Verhaltenskodex	Hoch	Keine	–
	Weitere Meldekanäle lt. Verhaltenskodex bzw. direkte Meldung an Führungskräfte	Hoch	Keine	–
	Gering	Hoch	Keine	–
	Unzureichende Weiterleitung von Hinweisen: Wenn ein:e Meldungsempfänger:in diese nicht an die zuständige konzernale Stelle weiterleitet, wird der Fall konzernweit nicht erfasst.	Hoch	Keine	–
	–	Hoch	Keine	–