

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

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

Die Grundzüge der Vergütungspolitik sowie detaillierte Informationen zur Vergütung der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sind im Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024/25 enthalten. Dieser wurde von der Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH geprüft und wird der 33. ordentlichen Hauptversammlung der voestalpine AG am 2. Juli 2025 zur Abstimmung vorgelegt.

Da sowohl die Vergütungspolitik als auch der Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt werden, werden auch die Rückmeldungen der Stakeholder:innen berücksichtigt. Die Abstimmungsergebnisse zum Vergütungsbericht und zur Vergütungspolitik der 32. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 3. Juli 2024 sind auf der Website der voestalpine AG veröffentlicht. Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, eine angemessene Vergütung in Relation zur Größe und wirtschaftlichen Lage der voestalpine AG sicherzustellen und Anreize für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensführung zu setzen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer fixen, erfolgsunabhängigen Vergütung sowie einem variablen, erfolgsabhängigen Anteil. Letzterer basiert auf einer zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen Vorstand und Präsidialausschuss des Aufsichtsrates der Gesellschaft abgeschlossenen Zielvereinbarung. Diese umfasst sowohl finanzielle Ziele in Form quantitativer Kennzahlen als auch nichtfinanzielle qualitative Ziele. Bei der Festlegung dieser Leistungskriterien wird darauf geachtet, dass die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert und kein Anreiz für lediglich kurzfristige Effekte gesetzt wird. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen der nichtfinanziellen Ziele Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt, die nicht auf Leistungskennzahlen aufbauen, sondern qualitativer Natur sind.

Nachhaltiges Agieren wird durch Festlegung der quantitativen Ziele jeweils für einen dreijährigen Zeitraum erreicht.

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

GOV-3 – E1 KLIMAWANDEL

Klimabezogene Erwägungen sind Teil der variablen Vorstandsvergütung der voestalpine. Details zum Anteil der vergütungsrelevanten klimabezogenen Kriterien sowie deren Ausgestaltung sind im Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024/25 der voestalpine AG im Kapitel „Vorstandsvergütung“ enthalten.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

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

Das Verfahren zur Sorgfaltspflicht umfasst mehrere aufeinander aufbauende Schritte:

1. Ermittlung und Bewertung wesentlicher negativer Auswirkungen

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

2. Integration in die Unternehmensstrategie und operative Prozesse

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

3. Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen

- » Entwicklung und Implementierung spezifischer Maßnahmen zur Vermeidung, Minderung oder Behebung negativer Auswirkungen.
- » Durchführung gezielter Schulungsprogramme für Mitarbeiter:innen zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten.
- » Regelmäßige Bewertungen von Lieferant:innen, insbesondere im Hinblick auf Arbeits- und Umweltstandards.
- » Förderung nachhaltiger Beschaffungspraktiken und Initiativen zur Reduktion von CO₂-Emissionen in Produktionsprozessen.

4. Überwachung und Berichterstattung

- » Regelmäßige Überprüfung der Fortschritte und Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen.
- » Dokumentation der Entwicklungen und Herausforderungen in den Nachhaltigkeitsberichten der voestalpine, einschließlich quantitativer und qualitativer Kennzahlen zur Erfolgsmessung.
- » Transparente Kommunikation über die Praktiken und Ergebnisse der Sorgfaltspflicht, unter anderem durch Berichte, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen auf der Unternehmenswebsite.

Die voestalpine verfolgt einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, um ihre Sorgfaltspflicht weiter zu optimieren. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ein, um negativen Auswirkungen und Risiken bestmöglich entgegenzuwirken und langfristig verantwortungsvolle Geschäftspraktiken sicherzustellen. Fortschritte und Herausforderungen bei der Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht werden regelmäßig überwacht.

GOV-4: Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht, wie die voestalpine die Kernelemente der Sorgfaltspflicht für Mensch und Umwelt anwendet und wo sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht dargestellt wird.

REFERENZEN DER SORGFALTPFLICHT

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen
	ESRS 2 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
	ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
	ESRS SBM-3-E1 Klimawandel
	ESRS SBM-3-E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme
	ESRS 2 SBM-3-S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
	ESRS 2 SBM-3-S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
b) Einbindung betroffener Interessenträger:innen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen
	ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen
	ESRS 2 SBM-2-S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
	ESRS 2 SBM-2-S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
	ESRS 2 SBM-2-S3 Betroffene Gemeinschaften
	ESRS 2 IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
	ESRS 2 MDR-P Konzepte und Verfahren zur Einbindung von Stakeholder:innen in die Sorgfaltspflichtprozesse
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	In jedem themenspezifischen Kapitel (E1, E2, E3, E4, E5, S1, S2, S3, G1, F&E, Steuern): Einbeziehung von Stakeholder:innen
	ESRS 2 IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
	ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
	ESRS SBM-3-E1 Klimawandel
	ESRS SBM-3-E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2 SBM-3-S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
	ESRS 2 MDR-A Maßnahmen
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	In jedem themenspezifischen Kapitel (E1, E2, E3, E4, E5, S1, S2, S3, G1, F&E, Steuern): Maßnahmen, einschließlich der Übergangspläne, mit denen die Auswirkungen adressiert werden.
	ESRS 2 MDR-M Kennzahlen
	ESRS 2 MDR-T Ziele
	In jedem themenspezifischen Kapitel (E1, E2, E3, E4, E5, S1, S2, S3, G1, F&E, Steuern): Kennzahlen und Ziele