

GOVERNANCE- INFORMATIONEN

ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Unternehmenskultur	● Gemeinsame Werte in der voestalpine	Die voestalpine pflegt eine respektvolle Unternehmenskultur, die Innovation, Vielfalt, Selbstbestimmung und Eigenverantwortung schätzt.
Ethische Unternehmensführung	● Gelebte Unternehmensethik	Die voestalpine bekennt sich zu den Grundsätzen und Anforderungen eines ethischen Geschäftsgebarens, wie es in ihrem Verhaltenskodex und den Konzernrichtlinien definiert ist.
	! Verstoß gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität	Verstoß gegen den Verhaltenskodex, andere Konzernrichtlinien und Gesetze, wie z. B. wettbewerbsrechtliche Vorschriften

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wert-schöpfungs-kette	Zeit-horizont	Betroffene Stakeholder:innen
Stärkung der Arbeitgeber:innen-Marke und Mitarbeiter:innen-Motivation	>>> konzernweit	●●●●	» Mitarbeiter:innen
Stärkung der Innovationskraft			
Stärkung der Arbeitgeber:innen-Marke und Mitarbeiter:innen-Motivation	>>> weltweit	●●●●	» Mitarbeiter:innen » Geschäfts-partner:innen
Förderung stabiler Partnerschaften und Reduktion rechtlicher Risiken			
Risiko des Vertrauensverlustes von Stakeholder:innen	>>> weltweit	●●●●	» Mitarbeiter:innen » Geschäfts-partner:innen
Verstärkte Risikosteuerung			

Legende

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

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

UNTERNEHMENSWERTE

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

UNTERNEHMERISCHES DENKEN

Wir orientieren uns an Erfolgen.

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

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

GELEBTE WERTSCHÄTZUNG

Als Team bauen wir auf unsere Vielfalt.

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

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

NACHHALTIGES HANDELN

Wir nehmen unsere Aufgaben verantwortungsvoll wahr.

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

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



WERTEKULTUR



UNTERNEHMERISCHES
DENKEN



GELEBTE
WERTSCHÄTZUNG



NACHHALTIGES
HANDELN

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

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

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

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

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

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

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

Der Verhaltenskodex und die darauf basierenden Richtlinien (Compliance-Regelwerk) werden laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst, um den neuen gesellschaftlichen und rechtlichen Anforderungen Rechnung zu tragen. Zuletzt wurden beispielsweise die Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Hinweise geben, notwendige Änderungen im Zusammenhang mit dem Lieferkettenmanagement sowie die erforderlichen Anpassungen aufgrund der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen im Verhaltenskodex der voestalpine verankert. Der Verhaltenskodex ist in mehr als 20 Sprachen verfügbar und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance>

Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung	Gesellschaftliche Verantwortung
» Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Vorschriften » Wettbewerbs- und Kartellrecht » Korruption/Bestechung/Geschenkannahme » Steuern » Geldwäsche » Interessenkonflikte » Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen » Datenschutz » Handelskontrollen und Sanktionen » Konfliktmineralien » Geheimhaltung vertraulicher Informationen » Geistiges Eigentum » Schutz des Unternehmenseigentums und IT-Nutzung » Unternehmenskommunikation	» Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen » Verbot der Kinderarbeit » Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei » Kollektivverhandlungen und Recht auf Vereinigungsfreiheit » Vielfalt, Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierung » Vergütung » Arbeitszeit » Lokale Gemeinschaften und indigene Völker » Sicherheitskräfte » Spenden und Sponsoring » Sicherheit am Arbeitsplatz » Menschenrechte in der Lieferkette
Umwelt- und Klimaschutz	Meldungen von Fehlverhalten

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

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

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

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

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

Business Conduct

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

Umgang mit Geschäftsvermittler:innen und Berater:innen

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

Kartellrecht

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

Compliance-Handbuch und Compliance-Präventionsprogramm

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

Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen

Dieses an Lieferant:innen von Gütern und Dienstleistungen sowie an Geschäftsvermittler:innen, Berater:innen und sonstige Geschäftspartner:innen gerichtete Regelwerk legt die Grundsätze und Anforderungen für eine Zusammenarbeit mit der voestalpine fest. Es wurde im Geschäftsjahr 2022/23 umfassend überarbeitet und erweitert. Die voestalpine verlangt unter anderem von ihren Geschäftspartner:innen, auf der Grundlage der Internationalen Menschenrechtscharta, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot jedweder Form von Menschenhandel und moderner Sklaverei, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter:innen und das Recht

auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen. Zudem müssen sich Geschäftspartner:innen verpflichten, Umweltschutzstandards einzuhalten und sich wissenschaftlich nachvollziehbare Ziele zur Reduktion ihres CO₂-Fußabdrucks zu setzen. Die Geschäftspartner:innen müssen diesen Verpflichtungen nicht nur im eigenen Geschäftsbereich nachkommen, sondern auch ihre eigenen Lieferant:innen entsprechend verpflichten und die Einhaltung der Verpflichtungen in der Lieferkette überprüfen. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen ist in mehreren Sprachen verfügbar und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance/>

Verhaltenskodex für die Interessenvertretung der voestalpine (Lobbying-Verhaltenskodex)

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

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

Verantwortung und Compliance-Organisation

Die Verantwortung für die Einhaltung von Compliance-Vorschriften liegt beim Management der einzelnen Konzerngesellschaften. Zur Unterstützung des Managements in der Wahrnehmung dieser Verantwortung und zur Schaffung der hierfür erforderlichen Prozesse ist im voestalpine-Konzern eine Compliance-Organisation eingerichtet. Neben einem Group Compliance Officer wurden in jeder Division ein divisionaler Compliance Officer und darüber hinaus in bestimmten Untereinheiten von Divisionen zusätzliche Compliance Officer bestellt. Der Group Compliance Officer ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Die divisionalen Compliance Officer berichten an den Group Compliance Officer und an die jeweiligen Divisionsvorständ:innen.

COMPLIANCE-ORGANISATION

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

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

Die Compliance Officer sind für folgende Themen zuständig:

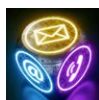
- » Kartellrecht
- » Korruption
- » Kapitalmarkt-Compliance
- » Fraud (interne Fälle von Diebstahl, Betrug, Unterschlagung oder Untreue)
- » Interessenkonflikte
- » Sonderthemen, die der Compliance-Organisation vom Vorstand der voestalpine AG zugewiesen werden (z. B. in Zusammenhang mit UN- oder EU-Sanktionsthemen)

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

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

Hinweisgeber:innen-System

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



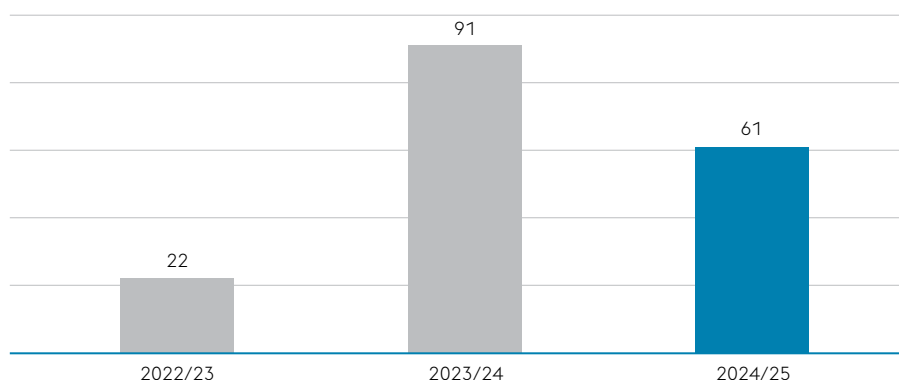
Der voestalpine-Konzern ermutigt alle Mitarbeiter:innen, die etwaige Regelverstöße beobachten oder aus konkretem Anlass vermuten, diese zu melden. Solche Meldungen können gemäß Verhaltenskodex an direkte Vorgesetzte, an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, an die Geschäftsführung der jeweiligen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

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

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

Das Hinweisgeber:innen-System ermöglicht den zuständigen Compliance-Officern, mit den Hinweisgeber:innen unter Wahrung vollkommener Anonymität zu kommunizieren. Seit der Erweiterung der Meldemöglichkeiten im Dezember 2022 wurden insgesamt 171 Fälle in unterschiedlichen Bereichen gemeldet. Das System hat sich als vertrauenswürdige Anlaufstelle etabliert und wird breit genutzt. Die hohe Akzeptanz zeigt, dass Mitarbeiter:innen und andere berechnigte Personen das Hinweisgeber:innen-System aktiv in Anspruch nehmen, um auf Missstände oder Unregelmäßigkeiten hinzuweisen.

ANZAHL MELDUNGEN HINWEISGEBER:INNEN-SYSTEM



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

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Gelebte Werte in der voestalpine Gelebte Unternehmensethik Verstoß gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität	Verhaltenskodex	Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen der Mitarbeiter:innen des voestalpine-Konzerns Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeiter:innen des Konzerns Basiert 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)	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)	Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation	» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern » Verhaltenskodex und die darauf basierenden Richtlinien (Compliance-Regelwerk) werden laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst » Verhaltenskodex ist die Basis für sämtliche Richtlinien des Compliance-Regelwerks der voestalpine » Menschenrechtscharta, UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) » Verfügbar in mehr als 20 Sprachen im Intranet und auf der Website https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance
	Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen	Definiert die Compliance-Anforderungen, die die voestalpine an ihre Geschäftspartner:innen stellt Stellt sicher, dass die Geschäftspraktiken der Geschäftspartner:innen mit den Werten der voestalpine sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften im Einklang stehen	Geschäftspartner:innen	Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation	» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern » Verhaltenskodex sowie Menschenrechtscharta, UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet und auf der Website https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance
	Richtlinie Business Conduct	Konkretisierung des Verhaltenskodex zu den Themen Korruption/Bestechung/ Geschenkannahme und Interessenkonflikte	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)	Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Gelebte Werte in der voestalpine Gelebte Unternehmensethik Verstoß gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität	Richtlinie Umgang mit Geschäftsvermittler:innen und Berater:innen	Enthält Vorgaben im Umgang mit vertriebsbezogenen Geschäftspartner:innen, insbesondere Handelsvertreter:innen, und dem in diesem Zusammenhang vor Eingehen einer Geschäftsbeziehung durchzuführenden Business Partner Check	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)	Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet
	Verhaltenskodex für die Interessenvertretung der voestalpine (Lobbying-Verhaltenskodex)	Anhand von klaren und transparenten Regelungen für interessenpolitische Aktivitäten wird der Umgang mit Stakeholder:innen in Österreich sowie auf europäischer und internationaler Ebene im Einklang mit dem österreichischen Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz (LobbyG) festgelegt.	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) Externe Lobbyist:innen	Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation	» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsebene im voestalpine-Konzern » Wird laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst » Verfügbar in deutscher und englischer Sprache im Intranet und auf der Website https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance
	Richtlinie Kartellrecht	Verhaltensregeln für Mitarbeiter:innen im Zusammenhang mit dem Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen und wettbewerbsbeschränkenden Verhaltens u. a. im Umgang mit Verbänden, Standesvertretungen oder sonstigen Branchenorganisationen Einhaltung nationaler und internationaler kartellrechtlicher Vorschriften	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)	Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet
	Richtlinie Compliance-Präventionsprogramm	Festlegung präventiver Aktivitäten zur Einhaltung der Compliance-Regelwerke, die sich aus dem Verhaltenskodex und den Compliance-Richtlinien der voestalpine AG ableiten	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)	Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet
	Richtlinie Compliance-Handbuch	Informationen über Compliance-Zielsetzung, Strategie und Aufbau der Compliance-Organisation der voestalpine	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)	Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation	» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet
Gelebte Werte in der voestalpine Gelebte Unternehmensethik	Corporate Governance Kodex	Stellt österreichischen Aktiengesellschaften einen Ordnungsrahmen für die Führung und Überwachung des Unternehmens zur Verfügung Verfolgt das Ziel einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Gesellschaften und Konzernen Basiert auf Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrechts, EU-Empfehlungen zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zu der Vergütung von Direktor:innen sowie in ihren Grundsätzen den OECD-Richtlinien für Corporate Governance	voestalpine AG durch freiwillige Selbstverpflichtung	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	» Externes Regelwerk, dem sich die voestalpine freiwillig unterworfen hat » Verfügbar im Internet https://www.corporate-governance.at/kodex/

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

G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferant:innen

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

Zur Weiterentwicklung des Lieferkettenmanagements schafft die voestalpine derzeit die organisatorischen und prozessualen Voraussetzungen, um den bestehenden Due-Diligence-Prozess – der bislang auf Gesellschaften mit Verpflichtung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beschränkt ist – schrittweise auf den gesamten Konzern und alle Lieferant:innen auszudehnen. Dabei stehen insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Reduktion der CO₂-Emissionen im Fokus. Weiterführende Informationen hinsichtlich Einhaltung der Menschenrechte und die damit verbundenen Maßnahmen befinden sich im Kapitel S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

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

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

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

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

Für die Untersuchung von Korruptionsverdachtsfällen ist die Compliance-Organisation der voestalpine zuständig (nähere Informationen zur Compliance-Organisation finden sich im Kapitel G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung unter dem Punkt „Verantwortung und Compliance-Organisation“). Der Group Compliance Officer als oberste Instanz der Compliance-Organisation ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Dies gewährleistet eine objektive und unverzügliche Aufarbeitung von Meldungen. Die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane beschäftigen sich anlassbezogen im Rahmen von Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen sowie in Ausschüssen des Aufsichtsrates mit dem Thema Korruption und Bestechung. Einmal jährlich erfolgt zudem ein zusammenfassender Compliance-Bericht durch den Group Compliance Officer an den Vorstand der voestalpine AG. Dieser Bericht enthält zumindest folgende Punkte:

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

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

PRÄVENTIVE AKTIVITÄTEN

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

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

Seit 2009 bietet der voestalpine-Konzern E-Learning-Kurse rund um das Thema Compliance an. Dieses in 15 Sprachen verfügbare Angebot wurde im Laufe der Zeit mehrmals überarbeitet und erweitert. Die Kurse beinhalten neben den Lernlektionen auch Praxisfälle und einen Abschlusstest.

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „COMPLIANCE-GRUNDLAGEN“

Teilnehmer:innen: alle Angestellten

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

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „KARTELLRECHT“

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

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

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „AUFRISCHUNG KARTELLRECHT“

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

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

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „SCHUTZ VOR KORRUPTION“

Teilnehmer:innen: alle Angestellten

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

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

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

Die nachfolgenden Tabellen bieten einen Überblick über das Ausmaß der Schulungen im Bereich Compliance, die 2024/25 von Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Geschäftsführer:innen der voestalpine absolviert wurden.

ANZAHL SCHULUNGSTEILNEHMER:INNEN E-LEARNINGS

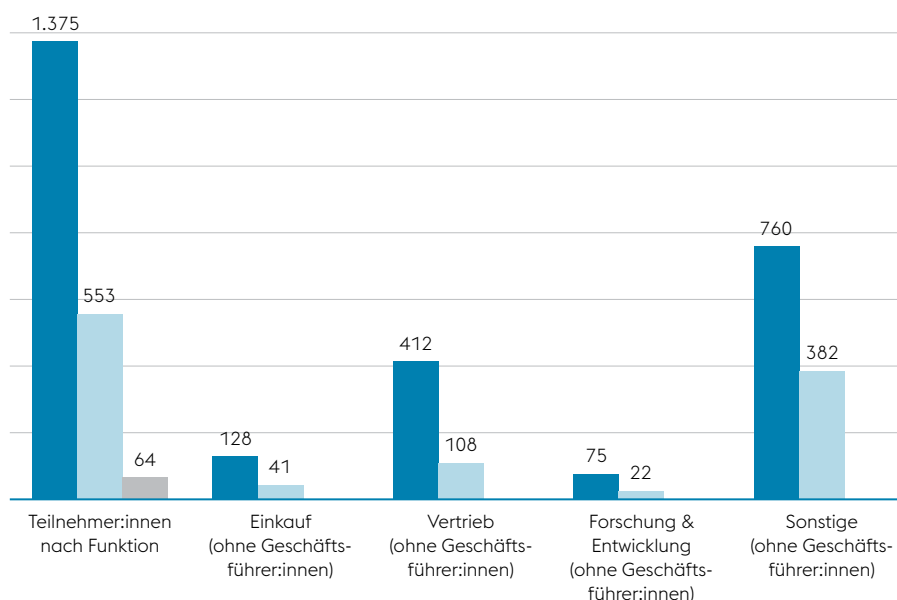
	Teilnehmer:innen gesamt	Mitar- beiter:innen	Führungs- kräfte	Geschäfts- führer:innen
Compliance Grundlagen	2.074	1.862	197	15
Kartellrecht	695	575	100	20
Auffrischung Kartellrecht	1.204	892	239	73
Schutz vor Korruption	2.774	2.331	359	84

ANZAHL SCHULUNGSTEILNEHMER:INNEN PRÄSENZSCHULUNGEN

	Anzahl der Schulungen	Teilnehmer:innenzahl
value:program	5	170
purchasing power academy	3	33
Compliance Allgemein	64	1.789
Gesamt	72	1.992

PRÄSENZSCHULUNGEN: 1.992 TEILNEHMER:INNEN IM GESCHÄFTSJAHR 2024/25

Teilnehmer:innen nach (risikobehafteten) Funktionen und Bereichen ■ Mitarbeiter:innen ■ Führungskräfte ■ Geschäftsführer:innen



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

KENNZAHLEN UND ZIELE

G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle

Im Berichtszeitraum gab es keine Verurteilungen oder Geldstrafen aufgrund von Verstößen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften. Daher mussten auch keine anlassbezogenen Maßnahmen ergriffen werden, um gegen derartige Verstöße vorzugehen. Informationen zu den präventiven Aktivitäten finden sich im Kapitel G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung.

Folgende Causa führte bis dato zu keinen Verurteilungen oder Geldstrafen, wird aber angesichts der medialen Aufmerksamkeit im Geschäftsjahr 2024/25 an dieser Stelle angeführt: Anfang Februar 2024 wurden bei einer deutschen Konzerngesellschaft der Metal Forming Division bewusst durchgeführte, ergebnisverbessernde Fehlbuchungen festgestellt. Im Rahmen der weiteren Aufarbeitung ergab sich, dass die Fehlbuchungen bis ins Geschäftsjahr 2012/13 zurückreichten. Vermögensgegenstände wie insbesondere geleistete Anzahlungen, Forderungen und Contract Assets (Vertragsvermögenswerte) wurden zu hoch ausgewiesen. Dabei wurden Bestandskonten durch Fehlbuchungen erhöht oder auch notwendige Buchungen unterlassen, wie z. B. Ausbuchungen von Herstellkosten im Zuge von Werkzeugabrechnungen oder geleisteten Anzahlungen. Die Fehlbuchungen wurden im Abschluss 2023/24 vollständig korrigiert und führten letztlich zu Anpassungen im Ausmaß von insgesamt 100 Mio. EUR. Es kam zu keinen Geldabflüssen. Spezifische Überprüfungen vergleichbarer Konzerngesellschaften haben keine ergebnisverbessernden Fehlbuchungen ergeben.

Parallel zu der bilanziellen Aufarbeitung des Vorfalls für den Abschluss 2023/24 wurden im Februar 2024 Untersuchungen eingeleitet, um die Ursachen und Verantwortlichkeiten sowie daraus abgeleitete „Lessons Learned“ – also Verbesserungsmaßnahmen – zu identifizieren. Mit dieser umfassenden Untersuchung des sehr komplexen Sachverhalts wurden ein spezialisiertes Wirtschaftsprüfungsunternehmen und eine deutsche Rechtsanwaltskanzlei beauftragt. Im Verlauf der Untersuchung wurden Interviews geführt, Dokumente und elektronische Korrespondenzen gesichtet und es wurde eine Vielzahl an Buchungen analysiert. Das Ergebnis der Untersuchung war, dass bezüglich zweier ehemaliger Mitglieder der Geschäftsführung der betroffenen deutschen Konzerngesellschaft ein Anfangsverdacht betreffend die Veranlassung, Mitwirkung bzw. Duldung der Fehlbuchungen besteht. Die voestalpine hat daher im September 2024 Strafanzeige gegen diese zwei ehemaligen Mitglieder der Geschäftsführung eingereicht. Zum Zeitpunkt der Feststellung der Fehlbuchungen war keines der beiden Mitglieder der Geschäftsführung mehr im voestalpine-Konzern tätig. In Deutschland wurde der Strafanzeige aus Verjährungsgründen keine Folge gegeben. In Österreich wurde von der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft Wien ein Ermittlungsverfahren eingeleitet.

Der Schaden aus dieser Causa besteht aus heutiger Sicht aus den Beraterkosten und liegt im niedrigen einstelligen Millionenbereich. Die voestalpine geht davon aus, dass die aufgrund der Fehlbuchungen zu hoch entrichteten Steuern nahezu vollständig korrigiert werden können. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden Steuerrückerstattungsansprüche in Höhe von 19,2 Mio. EUR (exkl. Zinsen) ergebniswirksam erfasst. Gegen die zwei ehemaligen Mitglieder der Geschäftsführung wurden – bis dato außergerichtlich – Schadenersatzforderungen geltend gemacht. Auf Basis der Untersuchungsergebnisse wurden Verbesserungsmaßnahmen im internen Kontrollsystem sowohl für die Konzerngesellschaft und die betroffene Business Unit der Metal Forming Division als auch den Konzern festgelegt, deren Umsetzung größtenteils abgeschlossen ist.

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS- Offenlegungs- anforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	21b	Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen	Risikobehaftete Funktionen: insbesondere Mitarbeiter:innen im Einkauf oder Vertrieb sowie Führungskräfte
G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle	24a	Anzahl der Verurteilungen und die Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Erfassung auf Basis der Berichtsstruktur in der Compliance-Organisation

STEUERN

Als international tätiger Konzern ist es für die voestalpine von zentraler Bedeutung, steuerliche Vorschriften in sämtlichen Ländern, in denen das Unternehmen operativ tätig ist, konsequent einzuhalten.

Detaillierte Informationen zu den ermittelten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) im Zusammenhang mit Steuern sind in der folgenden Tabelle dargestellt, welche spezifische Angaben zu SBM-3 enthält.

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Steuern	● Korrekte Steuerzahlungen	Die voestalpine zahlt Steuern gemäß geltenden nationalen Gesetzen

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

TAX-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Steuern

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

» Steuerpolitik:

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

Ggf. Beschreibung der Quellen für Messunsicherheit	Resultierender Genauigkeitsgrad	Externe Validierung	Ggf. geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit
Erfassung von Primärdaten	Hoch	Keine	–
Erfassung von Primärdaten	Hoch	Keine	–

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Förderung der wirtschaftlichen Stabilität des Unternehmens	>>> konzernweit	●●●●	» Gesetzgeber:innen » Gesellschaft
Vermeidung rechtlicher Risiken			

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

» Corporate Responsibility:

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

» Beziehungen zu Behörden:

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

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

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

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

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

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

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Korrekte Steuerzahlungen	Konzernsteuer-richtlinie inkl. Konzernsteuer-strategie	Bekenntnis der voestalpine, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen im Konzern die steuerlichen Vorschriften des jeweiligen Landes unter Beachtung von drei Grundsätzen einzuhalten Steuerpolitik: Minimierung der Gesamtkosten durch Nutzung steuerlicher Wahlrechte bei vollständiger Beachtung der Steuergesetze Corporate Responsibility: Steuerzahlung am Standort der Wertschöpfung Beziehungen zu Behörden: Erfüllung aller steuerlichen Mitwirkungspflichten und aktive Teilnahme an der Begutachtung neuer Gesetze	Eigener Betrieb	Finanzvorstand der voestalpine AG	–

Über die konzernweiten strategischen Zielsetzungen hinaus bestehen derzeit keine gesonderten, zeitlich terminierten und ergebnisorientierten Ziele und Maßnahmen in Bezug auf Steuern gemäß ESRS 2 Abs. 62 und gemäß ESRS 2 MDR-T Abs. 81bi-ii. Als zentrale Prämissen gelten die Förderung der wirtschaftlichen Stabilität des Unternehmens, die Vermeidung rechtlicher Risiken und die Korrektheit der Steuerzahlungen gemäß geltenden nationalen Gesetzen.

KENNZAHLEN UND ZIELE

TAX-2 – Kennzahlen im Zusammenhang mit Steuern

Länderbezogene Berichterstattung:

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

Für Informationen zu Namen und Ansässigkeit der Konzernunternehmen siehe Kapitel Beteiligungen im vorliegenden voestalpine Geschäftsbericht 2024/25. Die landesspezifischen Angaben des Country-by-Country-Reporting (siehe nachfolgende Tabelle) beziehen sich auf Gesellschaften, die in den Konzernabschluss im Sinne einer Vollkonsolidierung (KV – vgl. voestalpine Geschäftsbericht 2024/25, Kapitel Beteiligungen) einbezogen sind. Informationen zu nach der Equity-Methode bilanzierten Gesellschaften (KEA, KEG) sowie zu Gesellschaften, die nicht konsolidiert werden (K0), sind dementsprechend nicht enthalten. Die Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. April 2024 bis 31. März 2025.

STEUERN: LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG

Steuer- hoheitsgebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten ¹	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen ²	Umsatzerlöse aus konzerninternen Trans- aktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten ³	Ergebnis vor Ertragsteuern ^{4,9}
ARE	Vertrieb	23	53.827	3	1.682
ARG	Vertrieb	68	20.889	0	1.281
AUS	Produktion, Vertrieb	318	135.324	65	8.999
AUT	Produktion, Vertrieb, Dienstleistungen	23.280	8.272.485	1.638.299	1.162.772
BEL	Produktion	639	236.159	40.973	22.378
BGR	Produktion	110	11.139	3.996	1.442
BRA	Produktion	2.535	451.483	59.302	9.892
CAN	Produktion, Vertrieb	246	98.069	3.926	-8.914
CHE	Vertrieb	122	79.909	2.280	-2.425
CHN	Produktion, Vertrieb	2.229	640.541	10.972	63.635
COL	Vertrieb	69	6.872	52	-369
CZE	Produktion, Vertrieb	371	58.760	56.734	6.280
DEU	Produktion, Vertrieb	6.237	1.698.330	439.715	-478.776
DNK	Vertrieb	12	8.281	191	718
ECU	Vertrieb	35	3.460	0	62
EGY	Produktion	53	9.950	0	867
ESP	Produktion, Vertrieb	295	108.399	16.502	4.976
FIN	Vertrieb	8	8.488	5	283
FRA	Produktion, Vertrieb	857	254.379	19.760	6.158
GBR	Produktion, Vertrieb	699	289.307	4.368	50.714
GRC	Vertrieb	6	3.981	0	-54
HKG	Vertrieb	4	1.323	31	-727
HUN	Produktion, Vertrieb	281	49.378	5.813	3.730
IDN	Produktion, Vertrieb	177	9.509	14.283	245
IND	Produktion, Vertrieb	923	117.625	7.382	6.700
ITA	Produktion, Vertrieb	699	256.028	44.939	8.812
JPN	Vertrieb	84	26.427	148	211
KOR	Vertrieb	49	10.243	199	45
LTU	Produktion	79	10.498	8.782	1.518
LVA	Produktion	6	7.794	60	132
MEX	Produktion	633	72.640	15.661	3.094
MYS	Vertrieb	61	5.233	25	-508
NLD	Produktion, Vertrieb	1.181	532.649	14.529	57.796
NOR	Vertrieb	2	2.281	3	268
PER	Vertrieb	88	10.246	0	949
POL	Produktion, Vertrieb	914	306.389	6.143	8.018
PRT	Produktion	40	1.546	318	-302
ROU	Produktion, Vertrieb	903	225.389	19.156	29.015
RUS	Vertrieb	3	40	0	-616
SAU	Produktion	64	9.920	0	1.788
SGP	Vertrieb	148	73.898	188.756	-1.793
SVK	Vertrieb	25	5.954	1	829
SWE	Produktion, Vertrieb	1.167	82.079	279.138	20.083
THA	Produktion, Vertrieb	123	21.758	56	71
TUR	Produktion, Vertrieb	283	39.142	8.258	-4.755
TWN	Vertrieb	106	8.999	797	1.063
USA	Produktion, Vertrieb	2.864	1.291.495	32.102	43.754
VNM	Vertrieb	66	3.678	0	-110
ZAF	Produktion	474	111.495	0	11.579

Sachanlagen ⁵	gezahlte Ertragsteuer ⁶	entstandene Ertragsteuer ⁷	Gründe für die Differenz zwischen dem entstandenen und dem durch Anwendung des Regelsteuersatzes auf das Ergebnis vor Ertragsteuern ermittelten Ertragsteuerbetrag ⁸
279	1	146	
841	1.935	0	f)
17.204	2.451	2.469	
4.463.441	139.956	-8.652	a), b), f)
63.188	4.891	5.115	
3.866	172	172	
113.181	5.923	4.904	a), c), f)
20.529	70	82	
16.499	262	-46	
161.827	13.896	13.942	a), b), d)
1.945	177	0	
33.766	825	1.251	
468.779	12.200	1.045	c), f)
554	119	152	
713	57	43	
2.391	14	379	
19.035	676	622	
1.174	1	30	
68.169	-227	1.291	
42.035	6.304	4.071	a), c), f)
105	0	0	
46	0	0	
11.403	1.352	863	
3.224	430	274	
28.965	1.962	1.928	
99.395	1.519	1.699	
5.975	402	33	
3.740	14	14	
3.543	257	220	
186	0	0	
25.079	2.304	2.585	a), b), c), f)
4.307	-7	0	
123.688	6.568	6.679	a)
19	151	52	
1.826	230	288	
54.963	1.647	1.663	
1.321	10	10	
43.387	5.110	3.799	a), b)
349	-222	-106	
2.916	80	257	
9.519	1.082	869	a), b), e)
878	270	172	
145.102	4.348	3.860	
4.072	-1	0	
4.776	341	420	
3.390	188	149	
262.172	-399	1.627	a), b), e), f)
1.615	0	0	
20.900	1.322	1.515	a), e)

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

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

³ Die Angabe enthält Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen aller Geschäftseinheiten eines Steuerhoheitsgebietes mit anderen Steuerhoheitsgebieten.

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

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

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

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

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

- a) Steuerfreie Erträge (z. B. Beteiligungserträge)
- b) Steuerlich nicht abzugsfähige Aufwendungen
- c) Das Ergebnis vor Steuern enthält die Summe der Ergebnisse aller Geschäftseinheiten; die Besteuerung erfolgt jedoch je Geschäftseinheit (ohne Verrechnung von Gewinnen und Verlusten aller Landesgesellschaften, ausgenommen Österreich und USA).
- d) Besonderes Besteuerungsregime/Steuervergünstigungen
- e) Verwertung steuerlicher Verlustvorträge bzw. -rückträge
- f) Temporäre Differenzen und Vorperiodeneffekte

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

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS- Offenlegung- anforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
TAX (unternehmens- spezifisches Thema)	–	Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Bericht- erstattung über Steuern)	Die landesspezifischen Angaben des Country-by-Country-Reporting beziehen sich auf Gesellschaften, die in den Konzernabschluss im Sinne einer Vollkonsolidierung einbezogen sind. Informationen zu nach der Equity-Methode bilanzierten Gesellschaften (KEA, KEG) sowie zu Gesellschaften, die nicht konsolidiert werden (K0), sind dementsprechend nicht enthalten. Die Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. April 2024 bis 31. März 2025.

Ggf. Beschreibung der Quellen für Messunsicherheit	Resultierender Genauigkeitsgrad	Externe Validierung	Ggf. geplante Maßnah- men zur Verbesserung der Genauigkeit
–	Hoch	Keine	–

Linz, am 26. Mai 2025

Der Vorstand

Herbert Eibensteiner e. h.

Franz Kainersdorfer e. h.

Gerald Mayer e. h.

Reinhard Nöbauer e. h.

Carola Richter e. h.

Hubert Zajicek e. h.