

KONSOLIDIERTE NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG

Inhaltsverzeichnis

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

- 98** ESRS 2
- 98** Grundlagen für die Erstellung
- 101** Governance
- 111** Strategie
- 133** Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen
- 160** Appendix

UMWELTINFORMATIONEN

- 163** Angaben nach der EU-Taxonomie-Verordnung
- 177** ESRS E1 Klimawandel
- 206** ESRS E2 Umweltverschmutzung
- 214** ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen
- 220** ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme
- 224** ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- 240** I, F&E Innovation und Forschung & Entwicklung

SOZIALINFORMATIONEN

- 256** ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
- 296** ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- 313** ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften

GOVERNANCE-INFORMATIONEN

- 326** ESRS G1 Unternehmensführung
- 342** Steuern

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

ESRS 2

GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Beim vorliegenden Bericht handelt es sich um eine konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 267a UGB idgF. Diese Erklärung wurde freiwillig nach den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt. Im weiteren Text wird die nichtfinanzielle Erklärung daher als Nachhaltigkeitsbericht bezeichnet.

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

Der Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung ist kongruent zur vorliegenden Nachhaltigkeitsberichterstattung und bildet die entsprechende Basis für die Nachhaltigkeitserklärung. Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die Sichtweisen und Charakteristika der Tochterunternehmen berücksichtigt.

Sollten zu einem späteren Zeitpunkt wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen von nicht vollkonsolidierten Tochterunternehmen erkannt werden, werden diese Gesellschaften in den Berichtsumfang aufgenommen.

Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb der Werkstore der voestalpine auftreten, aber in ihrem Einflussbereich liegen, werden im Rahmen des Lieferkettenmanagements regelmäßig evaluiert und im Sinne der Nachhaltigkeit gesteuert. Der im IRO-1 beschriebene Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bezog auch Auswirkungen, Risiken und Chancen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette der voestalpine ein. In den Abschnitten zu den themenspezifischen Informationen wird beschrieben, inwieweit die Konzepte, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen der voestalpine auf die Wertschöpfungskette ausgedehnt sind.

Die Geschäftspolitik der voestalpine basiert auf dem Grundsatz der Transparenz. Aus diesem Grund wurde von der Möglichkeit, bestimmte Informationen von der Offenlegung auszuschließen (siehe

ESRS 1 Abschnitt 7.7), in diesem Nachhaltigkeitsbericht kein Gebrauch gemacht. Es wurden keine klassifizierten und vertraulichen Informationen im Zusammenhang mit geistigem Eigentum, Know-how oder den Ergebnissen von Innovationen aus dem Bericht weggelassen.

Ebenso hat die voestalpine keine bevorstehenden Entwicklungen oder Angelegenheiten, die sich derzeit in Verhandlungen befinden, von der Offenlegung ausgenommen.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Da es sich um den ersten nach den ESRS erstellten Nachhaltigkeitsbericht der voestalpine handelt, ist ein Vergleich mit früheren Berichten, die anhand des Global-Reporting-Initiative-Standards (GRI) erstellt wurden, nicht möglich. Da die ESRS im ersten Jahr keine verpflichtende Angabe von Vorjahreszahlen vorsieht, werden ESRS-spezifische Vorjahreszahlen nicht berichtet.

Der Nachhaltigkeitsbericht enthält auch Angaben im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie. Diese Informationen werden im Abschnitt Umweltinformationen unter dem Kapitel „Angaben nach der Taxonomie-Verordnung“ bereitgestellt. Seit Dezember 2016 ist in Österreich das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) in Kraft, das die EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFI-Richtlinie) zur verpflichtenden Berichterstattung nichtfinanzieller Informationen umsetzte. Die vorliegende konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung wurde gemäß § 267a UGB idF des NaDiVeG erstellt und bildet einen Teil des Konzernlageberichts. Darüber hinaus wurde die konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung – in Vorbereitung auf die Berichtspflicht gemäß CSRD – freiwillig entsprechend der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt. Die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie entsprechen der Verordnung (EU) 2020/852 sowie den aktuellen delegierten Verordnungen und Materialien.

Die von der voestalpine verwendeten Zeithorizonte für die Berichterstattung entsprechen den Empfehlungen der ESRS. Für den Nachhaltigkeitsbericht gelten folgende Zeiträume:

- » kurzfristig: Berichtszeitraum von einem Geschäftsjahr
- » mittelfristig: Zeitraum vom Ende des kurzfristigen Horizonts bis zu fünf Jahre
- » langfristig: Zeitraum von mehr als fünf Jahren
- » langfristig: Zeitraum von mehr als zehn Jahren

Zusätzlich zu den von den ESRS vorgegebenen Zeiträumen wurde der langfristige Zeitraum weiter in die zwei aufgelisteten Kategorisierungen unterteilt. Der Grund dafür liegt darin, dass sektor- bzw. unternehmensspezifische Risiken und Chancen oft erst in einer weiter entfernten Zukunft als innerhalb von fünf Jahren relevant werden.

SCHÄTZUNGEN ZUR WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts werden zur Ableitung von Kennzahlen für die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten teilweise Schätzungen herangezogen, sofern direkte Messungen oder Primärdaten nicht verfügbar sind.

Das betrifft vor allem die Treibhausgasbilanzierung, konkret die indirekten Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die gemäß dem Greenhouse Gas Protocol den Scope-3-Kategorien zuzuordnen sind. Konkret handelt es sich um:

- » **Scope 3 – Kategorie 1:**
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen (Purchased Goods and Services)
- » **Scope 3 – Kategorie 3:**
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (Fuel and Energy Related Activities)
- » **Scope 3 – Kategorie 4:**
vorgelagerter Transport und Verteilung (Upstream Transportation and Distribution)
- » **Scope 3 – Kategorie 5:**
Abfallaufkommen (Waste generation)
- » **Scope 3 – Kategorie 9:**
Nachgelagerter Transport und Verteilung (Downstream Transportation and Distribution)

Zur Berechnung dieser Emissionen werden derzeit hauptsächlich externe Emissionsdatenbanken genutzt. Die Datenbanken basieren sowohl auf Marktdaten als auch auf einem Durchschnitt von Firmendaten und werden laufend aktualisiert. So werden beispielsweise die Sektordaten von Branchenverbänden wie Eurofer oder worldsteel von diesem Anbieter herangezogen, um die Datenbanken für den Eisen- und Stahlsektor regelmäßig zu überarbeiten. Die verwendeten Sekundärdaten beruhen auf durchschnittlichen Ist-Verbräuchen und bieten daher eine solide Grundlage mit hinreichender Genauigkeit für die Treibhausgasbilanzierung.

Parallel dazu steht die voestalpine in direkten Gesprächen mit Lieferant:innen, um auf Primärdaten zurückgreifen zu können. Der Fokus liegt dabei auf Produkten, die maßgeblich die indirekte Treibhausgasbilanz des Konzerns beeinflussen. Um die Genauigkeit der Schätzungen weiter zu verbessern, sollen künftig verstärkte Maßnahmen im Bereich Supplier Engagement umgesetzt werden, um den Anteil an Primärdaten zu erhöhen. Zudem werden laufend neue Emissionsdatenbanken evaluiert und bei Bedarf neue und genauere Sekundärdaten vom Systemanbieter bezogen. Gründe für eine allfällige Messunsicherheit resultieren folglich aus einer teilweise nur insuffizienten Verfügbarkeit von Primärdaten (aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette). Den Kennzahlen zugrundeliegende Annahmen, Näherungswerte und Beurteilungen resultieren primär aus der Verwendung von Markt-, Branchen- und Durchschnittsdaten.

QUELLEN FÜR SCHÄTZUNGEN UND ERGEBNISUNSIKERHEIT

Eine gewisse Messunsicherheit besteht bei einzelnen Parametern, insbesondere bei den großvolumigen Mengemessungen im Bereich Wasser und Abwasser sowie bei den geschätzten Kosten künftiger Umweltauflagen.

Informationen zu Messunsicherheiten und Annahmen sind in den jeweiligen themenspezifischen Abschnitten zu finden.

AUFNAHME VON INFORMATIONEN MITTELS VERWEIS

Nachstehend wird eine Liste der Angabepflichten der ESRS angegeben, die mittels Verweis in die Berichterstattung aufgenommen wurden:

Kapitel	Datenpunkt	Referenzdokument	Kapitel im Referenzdokument
GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	ESRS 2-GOV-1 21c ESRS 2-GOV-1 23 ESRS 2-GOV-1 21a GOV-1 G1 5a GOV-1 G1 5b	Konsolidierter Corporate Governance Bericht 2024/25	Zusammensetzung des Vorstandes/ Zusammensetzung des Aufsichtsrates
GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	ESRS 2-GOV-3 29 ESRS 2-GOV-3 29a ESRS 2-GOV-3 29b ESRS 2-GOV-3 29c ESRS 2-GOV-3 29d ESRS 2-GOV-3 29e GOV-3 E1 13	Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder GJ 2024/25	Vorstandsvergütung Aufsichtsratsvergütung

GOVERNANCE

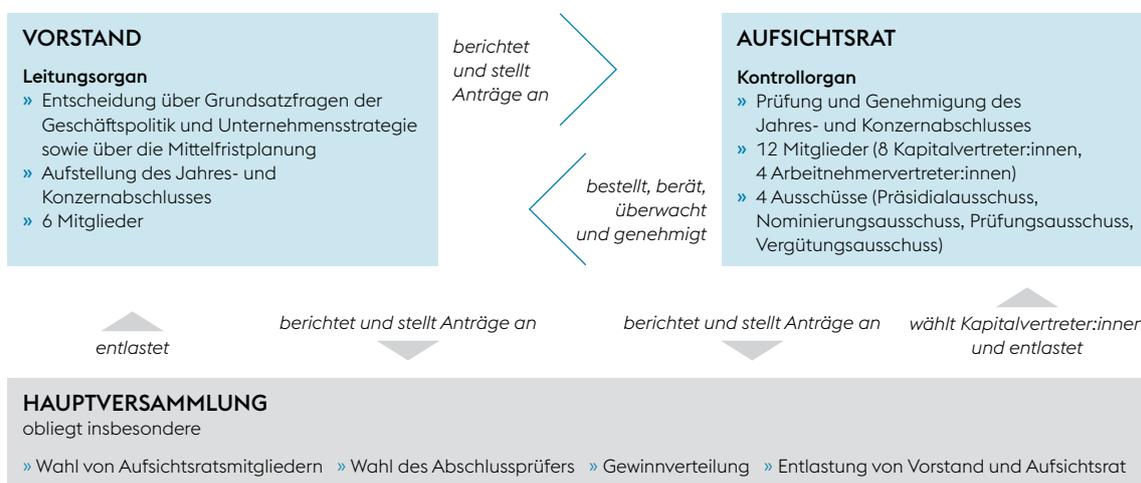
GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

GOV-1 – ALLGEMEINE INFORMATION

Die Governance-Struktur der voestalpine AG basiert auf einem dualistischen Leitungsmodell. Dieses Modell umfasst den Vorstand als Leitungsorgan und den Aufsichtsrat als Kontrollorgan. Der Vorstand übernimmt die Leitung und Vertretung der Aktiengesellschaft und ist für die strategischen Entscheidungen verantwortlich. Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung des Vorstands und ist unter anderem für die Bestellung der Vorstandsmitglieder zuständig. Der Aufsichtsrat ist durch die Satzung befugt, Ausschüsse zu bilden und deren Aufgaben und Rechte festzulegen. Neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschuss hat der Aufsichtsrat der voestalpine AG aus seiner Mitte einen Präsidialausschuss, einen Vergütungsausschuss sowie einen Nominierungsausschuss gebildet.

Das dualistische Leitungsmodell gewährleistet eine klare Trennung zwischen der operativen Leitung des Unternehmens und der unabhängigen Kontrolle seiner Aktivitäten.

DUALES FÜHRUNGSSYSTEM voestalpine

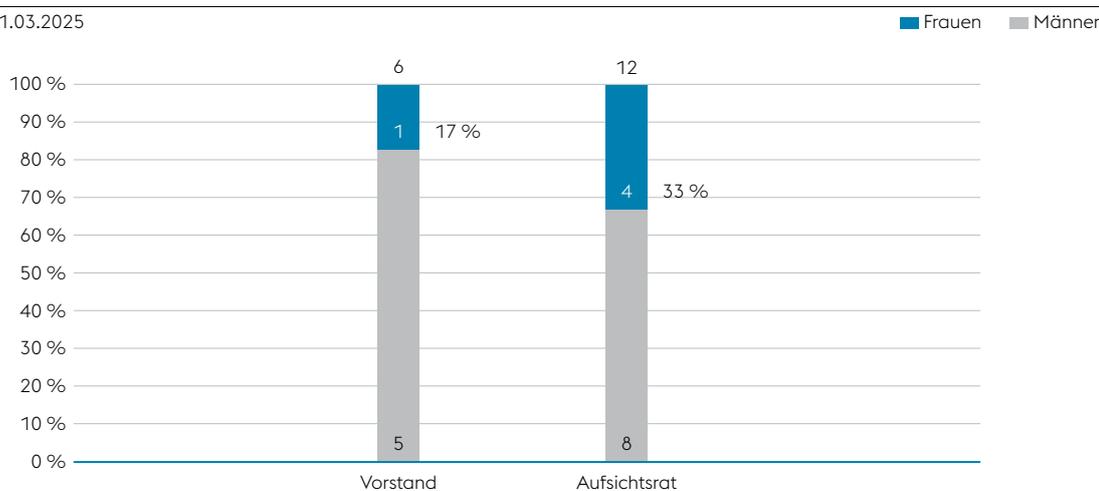


Der Vorstand der voestalpine AG besteht aktuell aus sechs Mitgliedern, darunter eine Frau, was einem Frauenanteil von rund 17 % entspricht. Fünf Vorstandsmitglieder besitzen die österreichische Staatsbürgerschaft, während ein Mitglied deutsche Staatsbürgerin ist.

Der Aufsichtsrat der voestalpine AG setzt sich aus acht Kapitalvertreter:innen und vier Arbeitnehmervertreter:innen zusammen. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt 33,33 % und setzt sich aus drei Kapitalvertreterinnen und einer Arbeitnehmervertreterin zusammen. Bis auf ein Mitglied mit Schweizer Staatsbürgerschaft sind alle Aufsichtsratsmitglieder Österreicher:innen.

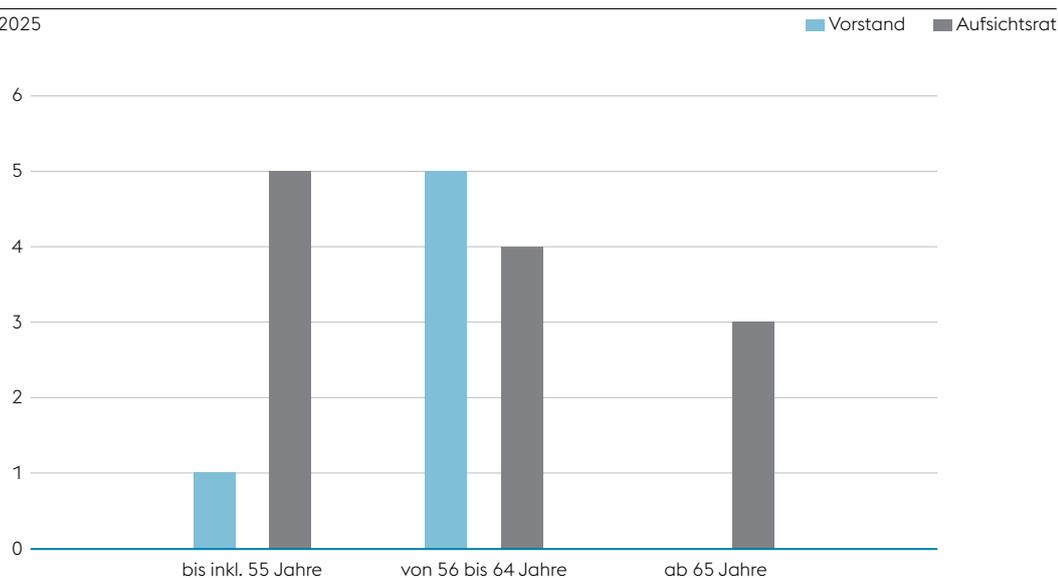
GESCHLECHTERSTRUKTUR DES VORSTANDES UND AUFSICHTSRATES

per 31.03.2025



ALTERSSTRUKTUR DES VORSTANDES UND AUFSICHTSRATES

per 31.03.2025



Informativ wird festgehalten, dass der Konzernbetriebsrat der voestalpine AG mit Wirkung zum 1. Mai 2025 Manfred Hippold anstelle von Hans-Karl Schaller als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat der voestalpine AG nominiert hat. Die Alters- und Geschlechterstruktur bleibt davon unberührt.

Ergänzende Informationen zur Zusammensetzung des Vorstandes sind im aktuellen konsolidierten Corporate Governance Bericht 2024/25 (Kapitel „Zusammensetzung des Vorstandes“) zu finden. Dort sind die Vorstandsmitglieder namentlich aufgeführt, ebenso wie Angaben zu ihrem beruflichen Werdegang, der ihre Fachkompetenz und Erfahrung im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte verdeutlicht. Zudem werden relevante Kenntnisse in Bezug auf die Unternehmenssektoren, die Produkte und die geografischen Standorte der voestalpine dargestellt. Der Bericht enthält darüber hinaus Angaben zu den Funktionsperioden und Zuständigkeitsbereichen der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Ergänzende Informationen zur Zusammensetzung des Aufsichtsrates, dessen Ausschüsse sowie die Anzahl und die wesentlichen Inhalte der Sitzungen im Geschäftsjahr 2024/25 sind ebenso im aktuellen konsolidierten Corporate Governance Bericht 2024/25 (Kapitel „Zusammensetzung des Aufsichtsrates“) zu finden. Der Aufsichtsrat verfügt über vielfältige Fachkompetenzen sowie Berufs- und Managementenerfahrungen, die eine fundierte Überwachung und Beratung des Vorstandes gewährleisten. Diese Expertise ist insbesondere im Kontext der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) von Bedeutung. Eine Übersicht der spezifischen Fähigkeiten und Fachkenntnisse der Aufsichtsratsmitglieder sind in der Qualifikationsmatrix im konsolidierten Corporate Governance Bericht 2024/25 im Kapitel „Zusammensetzung des Aufsichtsrates“ zu finden.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden regelmäßig in Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen zu relevanten Themen aus den Bereichen Compliance, Revision und Sustainability informiert und geschult. Darüber hinaus können sie bei Bedarf interne und externe Berater:innen und Sachverständige hinzuziehen, um ihr Wissen gezielt zu vertiefen. Dies gewährleistet, dass die Gremien stets über aktuelles und fundiertes Fachwissen im Bereich Nachhaltigkeit verfügen.

Sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat vereinen vielfältige Kompetenzen und Erfahrungen, um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen gezielt zu adressieren.

GOV-1 – G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Der Corporate Governance Kodex bietet österreichischen Aktiengesellschaften einen Ordnungsrahmen für eine transparente, verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung sowie Überwachung. Er basiert auf den Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrechts und orientiert sich an den OECD-Richtlinien für Corporate Governance.

Die letzte Überarbeitung des Österreichischen Corporate Governance Kodex erfolgte im Jänner 2025. Der Kodex gilt auf freiwilliger Basis und verfolgt das Ziel einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtet ist. Durch die freiwillige Selbstverpflichtung bekennt sich die voestalpine zu diesen Grundsätzen und fördert ein hohes Maß an Transparenz für alle Stakeholder:innen des Unternehmens.

Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG haben bereits im Jahr 2003 beschlossen, den Österreichischen Corporate Governance Kodex anzuerkennen, und haben bis zum Ende der Berichtsperiode auch alle bis 2023 erfolgten Regeländerungen umgesetzt. Die „C-Regeln“ und „R-Regeln“ des Kodex in der Fassung Jänner 2025 werden beginnend mit dem Geschäftsjahr 2025/26 umgesetzt. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden neben den verbindlich einzuhaltenden „L-Regeln“ mit einer Ausnahme (= Abweichung zur C-Regel 39) auch die „C-Regeln“ und die „R-Regeln“ des Kodex von der voestalpine AG eingehalten.

REGEL 39

Gemäß C-Regel 39 soll die Mehrheit der Mitglieder von Ausschüssen die vom Aufsichtsrat gemäß C-Regel 53 festgelegten Unabhängigkeitskriterien erfüllen. Der Präsidial- und Vergütungsausschuss besteht neben einer:inem Arbeitnehmervertreter:in aus zwei von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern. Mit seiner Wahl zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates der voestalpine AG mit Wirkung zum 1. April 2022 hat Dr. Wolfgang Eder gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrates auch den Vorsitz des Präsidialausschusses, welcher zugleich Nominierungsausschuss ist, und den Vorsitz des Vergütungsausschusses übernommen.

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

Mit der Wahl zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates, und damit verbunden auch in den Vorsitz des Präsidial- und Vergütungsausschusses, vertraut der Aufsichtsrat im Interesse der Gesellschaft bei diesen Kernaufgaben auf die langjährige Industrie- und Managementenerfahrung von Dr. Wolfgang Eder und dessen Kenntnis des Konzerns. Mit August 2024 erfüllt Dr. Wolfgang Eder sämtliche vom Aufsichtsrat für die Unabhängigkeit festgelegten Kriterien, sodass ab diesem Zeitpunkt die Regel 39 wieder vollinhaltlich erfüllt wird.

Mit August 2024 sind somit alle von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates, somit 100 % der Kapitalvertreter:innen, als unabhängig im Sinne der vom Aufsichtsrat festgelegten Kriterien gemäß C-Regel 53 des Österreichischen Corporate Governance Kodex zu qualifizieren.

AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN DER MITGLIEDER DES VORSTANDES UND AUFSICHTSRATES IM ZUSAMMENHANG MIT NACHHALTIGKEIT

Der Vorstand treibt Nachhaltigkeitsthemen proaktiv voran und spielt eine zentrale Rolle bei der Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung der Auswirkungen, Risiken und Chancen. Er wird im Rahmen der regelmäßigen Vorstandssitzungen über Nachhaltigkeitsthemen informiert und ist in das Monitoring von Maßnahmen, die Definition neuer Zielsetzungen sowie die Herausforderungen neu auftretender Themen eingebunden.

In enger Abstimmung mit den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen wurden im Rahmen der Erarbeitung der Konzernstrategie 2030+ sowie der damit verbundenen Nachhaltigkeitsstrategie die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele der voestalpine in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen festgelegt. Der Fortschritt und die Erreichung der Ziele wird im Rahmen des jährlichen Strategiereviewprozesses überwacht.

Die strategische Verantwortung für Nachhaltigkeit innerhalb des Vorstandes liegt beim Vorstandsvorsitzenden. Die korrespondierenden operativen Aufgaben werden einerseits von der Sustainability Organisation unter der Leitung des Head of Group Sustainability und andererseits von der Abteilung Konzernentwicklung wahrgenommen. Nähere Informationen zur Zusammensetzung und den Aufgaben der Group Sustainability Organisation sind in den Abschnitten GOV-2 und GOV-5 zu finden. Regelmäßige Berichte an den Aufsichtsrat der voestalpine AG ermöglichen eine effektive Überwachung. Diese Überwachung fungiert auch als zentrales Kontrollverfahren für das Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen und resultiert beispielsweise in der konzernweiten Resilienzanalyse, welche die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber klimabedingten Risiken und Chancen bewertet (weitere Informationen zur Resilienzanalyse finden sich z. B. bei SBM-3 – E1 Klimawandel oder bei IRO-1 – E1 Klimawandel).

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Für die Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine AG ist der Vorstandsvorsitzende verantwortlich, für das Risikomanagement das für das Ressort Finanzen zuständige Mitglied des Vorstands. Die 2023 neu eingerichtete Abteilung Group Sustainability fungiert als eine zentrale Koordinationsstelle zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Vorstand erhält regelmäßige Berichte aus den Divisionen und Geschäftsbereichen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten. Diese umfassen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Umsetzung der Sorgfaltspflichten im Bereich Nachhaltigkeit. Zudem umfassen sie die Ergebnisse und eine Einschätzung der Wirksamkeit der beschlossenen Konzepte, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele.

Der Aufsichtsrat der voestalpine AG überwacht das Risikomanagementsystem sowie die Nachhaltigkeitsbestrebungen des Konzerns. Unter SBM-3 finden sich Details zu den Auswirkungen, Risiken und Chancen, die für die voestalpine als wesentlich identifiziert wurden. Im täglichen Handeln sowie bei langfristigen Projekten sind die Zielsetzungen der Nachhaltigkeitsstrategie im Fokus.

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden bei strategischen Entscheidungen und wichtigen Transaktionen durch Vorstand und Aufsichtsrat mitberücksichtigt.

Im Geschäftsjahr 2024/25 haben sich der Aufsichtsrat und der Vorstand der voestalpine mit allen wesentlichen IROs gemäß SBM-3 befasst.

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

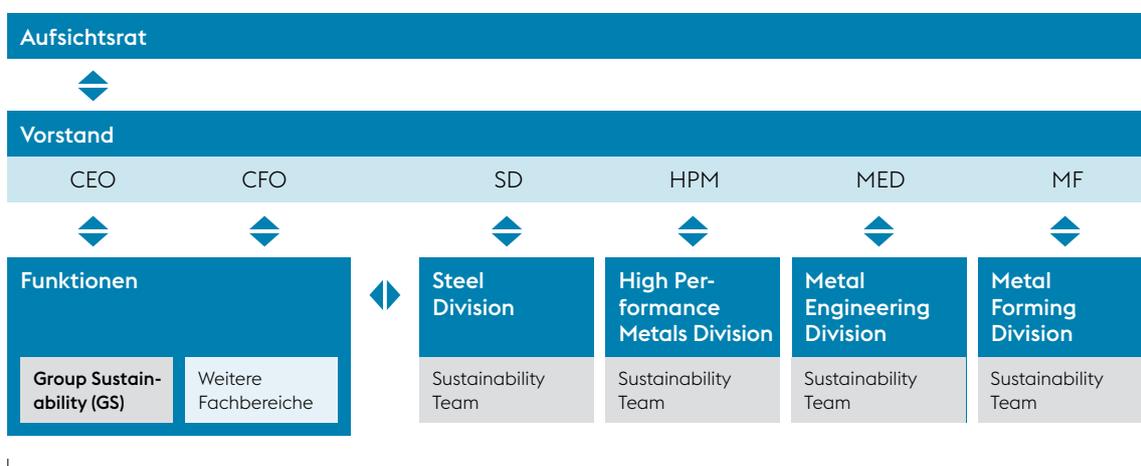
GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

ORGANISATORISCHE VERANKERUNG VON NACHHALTIGKEIT IN DER voestalpine

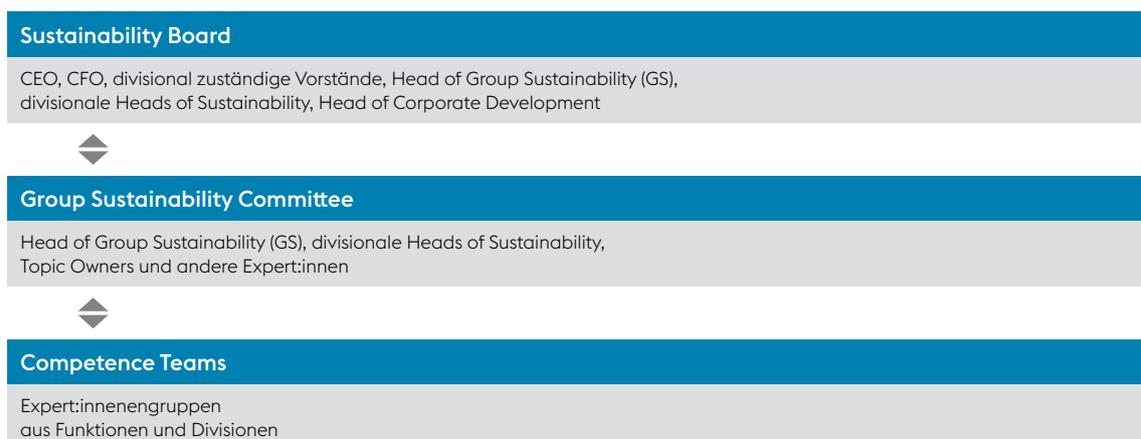
Für sämtliche Nachhaltigkeitsagenden ist in der voestalpine die 2023 auf Konzernebene neu geschaffene Abteilung Group Sustainability verantwortlich. Sie fungiert als zentrale Koordinierungsstelle für das Corporate Responsibility Management und sämtliche Nachhaltigkeitsinitiativen. Ergänzend dazu wurde eine Sekundärorganisation in Form einer Board- bzw. Committee-Struktur implementiert, um eine durchgängige funktions- und divisionsübergreifende Zusammenarbeit auf allen Ebenen zu gewährleisten. Diese Struktur umfasst auch Risikomanagementprozesse und interne Kontrollmechanismen im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

ORGANISATIONSTRUKTUR NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

PRIMÄRORGANISATION



SEKUNDÄRORGANISATION



Abteilung Group Sustainability

Die Abteilung Group Sustainability (GS) ist verantwortlich für die Koordination der Berichterstattung und die regelmäßige Aktualisierung der Berichtsinhalte in Abstimmung mit den Fachabteilungen und in Übereinstimmung mit gesetzlichen Standards. GS ist verantwortlich für die Implementierung eines „Internen Kontrollsystems“ (IKS) innerhalb der Nachhaltigkeitsberichterstellung, soweit die Prozesse nicht durch ein bereits bestehendes IKS abgedeckt sind (zum Beispiel IKS für Finanzprozesse).

Abteilung Revision Risikomanagement

Die Abteilung Revision und Risikomanagement koordiniert die konzernalen Risikomanagementaktivitäten und führt Revisionsprüfungen im voestalpine-Konzern durch. Das IKS für die Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt eine Ergänzung zu den bereits bestehenden Internen Kontrollsystemen (wie z. B. Finanz, Verkauf, Personal) der voestalpine dar und ist ein Bereich für mögliche Audits durch die Abteilung Revision und Risikomanagement.

Fachabteilungen

Alle betroffenen Abteilungen sind verantwortlich für die korrekte und vollständige Bereitstellung der erforderlichen Daten und Informationen, die zur Nachhaltigkeitsberichterstattung notwendig sind. Die Einhaltung der jeweiligen Vorgaben zum IKS für die Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt im Verantwortungsbereich der einzelnen Fachbereiche.

Die Prozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung sind eingebettet in die allgemeinen Strukturen des Risikomanagements inklusive der internen Kontrollsysteme. Die zahlreichen Konzernrichtlinien, die im Intranet veröffentlicht werden, definieren konzernweite Mindeststandards und bilden den Rahmen für eine integrale, verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung und beinhalten IKS-Grundsätze wie:

- » 4-Augen-Prinzip
- » Funktionstrennung
- » Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- » Need-to-know-Prinzip
- » Sicherung von Eigentum und Vermögen

Ein integraler Bestandteil der Risikoanalyse und -bewertung ist die umfassende Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS, die sicherstellt, dass alle für die voestalpine wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt werden. Im Geschäftsjahr 2023/24 wurde die Perspektive der Stakeholder:innen verstärkt in diese Analyse einbezogen. Eine Wirtschaftsprüfung stellt sicher, dass die identifizierten Themen im Nachhaltigkeitsbericht abgedeckt sind.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist mit Risiken behaftet, etwa durch menschliche Fehler, unvollständige Datengrundlagen oder inkonsistente Angaben. Risiken bestehen insbesondere bei der Genauigkeit von Dateneingaben und bei manuellen Verarbeitungsschritten im Berichterstattungsprozess.

Darüber hinaus stellte bereits die Wesentlichkeitsanalyse im Zuge der erstmaligen Anwendung der ESRS eine besondere Herausforderung dar: In einzelnen Themenfeldern – etwa im Bereich der Biodiversität – lagen zum Zeitpunkt der Analyse noch wenig belastbare Informationen vor, um konkrete Auswirkungen sowie finanzielle Risiken und Chancen fundiert bewerten zu können. Die voestalpine arbeitet daran, ihre Kompetenzen und die zugrundeliegende Datenbasis in diesen Bereichen systematisch weiterzuentwickeln.

Die voestalpine hat eine Reihe von Kontrollmechanismen implementiert, um Risiken in der Nachhaltigkeitsberichterstattung bestmöglich zu minimieren:

- » Das CSRD-Projektteam überprüft während des Berichterstattungsprozesses regelmäßig die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Regulatorik.
- » Interne Expert:innen aus den verschiedensten Fachabteilungen sowie externe Fachleute prüfen die themenspezifischen Kapitel, führen Quervergleiche mit anderen Kapiteln durch (Vier-Augen-Prinzip) und lekturieren bzw. validieren die Fachinhalte.
- » Das Group Sustainability Committee prüft die wesentlichen zur Veröffentlichung vorgesehenen Inhalte und gibt diese frei.
- » Zusätzlich wird der Nachhaltigkeitsbericht einem externen Audit mit begrenzter Prüfungssicherheit unterzogen.
- » In Themenfeldern mit noch unvollständiger Datenlage – wie etwa im Bereich der Biodiversität – dokumentiert die voestalpine bestehende Informationslücken systematisch. Diese dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsanalyse und der Berichterstattung in künftigen Berichtsperioden.

Die beauftragten Wirtschaftsprüfer:innen führen analytische Prüfungshandlungen und Stichprobenprüfungen als Teil der begrenzten Prüfungssicherheit des Nachhaltigkeitsberichts des Unternehmens durch. Die durchgeführten Prüfungstätigkeiten des externen Prüfers bzw. der externen Prüferin sind im Zusicherungsvermerk beschrieben.

Darüber hinaus hat die voestalpine weitere interne Kontrollen auf Basis ihrer Risikobewertung im Nachhaltigkeitsbericht implementiert. Dazu zählen quantitative und qualitative Prüfmechanismen, die Einbindung zentraler Konzernfunktionen sowie die Mitwirkung des konzernweiten Sustainability Boards. Ergänzt werden diese durch systemseitige Zugriffs- und automatisierte Eingabekontrollen in den eingesetzten IT-Systemen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

STRATEGIE

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die voestalpine ist ein global tätiger Stahl- und Technologiekonzern mit kombinierter Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz. Die Organisationsstruktur des Konzerns besteht aus einer Holding und vier Divisionen. Mit hochwertigen Produkt- und Systemlösungen aus Stahl und anderen metallischen Werkstoffen ist die voestalpine eine führende Partnerin in der Automobil-, Energie-, Maschinenbau-, Konsumgüter- sowie Luftfahrtindustrie. Zudem ist die voestalpine Weltmarktführerin bei Bahninfrastruktursystemen, Werkzeugstahl und Spezialprofilen. Die breite Kund:innen-Basis trägt zur Ergebnisstabilität in einem insgesamt zyklischen Marktumfeld bei.

Die Konzernstrategie 2030+ gibt dabei den Weg der voestalpine für die kommenden Jahre vor und zielt darauf ab, die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen sowie weiteres wertsteigerndes Wachstum zu ermöglichen. Als internationaler Konzern bekennt sich die voestalpine zu den globalen Klimazielen und arbeitet intensiv an Technologien zur Reduktion von CO₂-Emissionen sowie an der langfristigen Dekarbonisierung.

Die Steel Division setzt in der Stahlerzeugung seit Jahren Umweltbenchmarks und entwickelt wasserstoffbasierte Zukunftstechnologien zur Verwirklichung einer CO₂-neutralen Stahlproduktion. Mit ihren hochwertigen Stahlbändern ist die Steel Division Partner:in namhafter Automobilhersteller:innen und -zuliefer:innen weltweit.

Die High Performance Metals Division ist global führend in der Herstellung und Weiterverarbeitung metallischer Hochleistungsstoffe – insbesondere von Schnellarbeitsstahl und anderen Spezialstählen sowie Titan- und Nickel-Basislegierungen. Abnehmer:innen dieser Produkte sind beispielsweise die Zulieferindustrie für die Automobil- und Konsumgüterbranche, der Sondermaschinenbau sowie die Luftfahrtindustrie. Mit dem Verkauf von Buderus Edelstahl konzentriert die High Performance Metals Division der voestalpine ihr Produktportfolio auf das technologisch anspruchsvolle Segment der Hochleistungswerkstoffe und reduziert den Produktionsanteil im Werkzeugstahl und Edelbaustahl im leistungsstandardisierten Bereich, der aufgrund der steigenden Konkurrenz durch außereuropäische Mitbewerber:innen zunehmend unter Preisdruck gerät.

Die Metal Engineering Division ist mit ihrem Geschäftsbereich Railway Systems weltweit führend in der Bereitstellung integrierter Fahrwegsysteme. Sie bietet maßgeschneiderte Gesamtlösungen für sämtliche Bahninfrastruktursegmente – vom Nahverkehr über Mischverkehr bis hin zu Schwerlast- und Hochgeschwindigkeitsnetzen. Mit den Industrial Systems ist die Division darüber hinaus europäische Marktführerin für Qualitätsdraht und Schweißkomplettlösungen. Im Rahmen von greentec steel arbeitet und forscht die Metal Engineering Division zudem intensiv an unterschiedlichen Innovationen, klimafreundlichen Technologien und Produktionsverfahren.

Die Metal Forming Division ist das Kompetenzzentrum für hochentwickelte Profil-, Rohr- und Präzisionsbandstahlprodukte sowie für einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen. Diese Produkte finden in einer Vielzahl von Branchen Anwendung.

Die voestalpine bietet keine Produkte oder Dienstleistungen an, für die in den jeweiligen Märkten Verbote gelten.

UMSATZ NACH REGIONEN

2024/25	Gesamt	in Prozent
Europäische Union (ohne Österreich)	8.969,3	57 %
Österreich	1.083,2	7 %
USMCA	2.192,1	14 %
Asien	1.430,5	9 %
Südamerika	528,0	3 %
Übrige Welt	1.540,6	10 %
Summe Umsatz nach Regionen	15.743,7	100 %

Mio. EUR

UMSATZ NACH DIVISIONEN

2024/25	Gesamt	in Prozent
Steel Division	5.799,1	37 %
High Performance Metals Division	3.182,2	20 %
Metal Engineering Division	4.167,9	27 %
Metal Forming Division	3.125,1	20 %
Holding & Group Services	1.012,4	6 %
Konsolidierung	-1.543,0	-10 %
Summe Konzern	15.743,7	100 %

Mio. EUR

UMSATZ NACH BRANCHEN

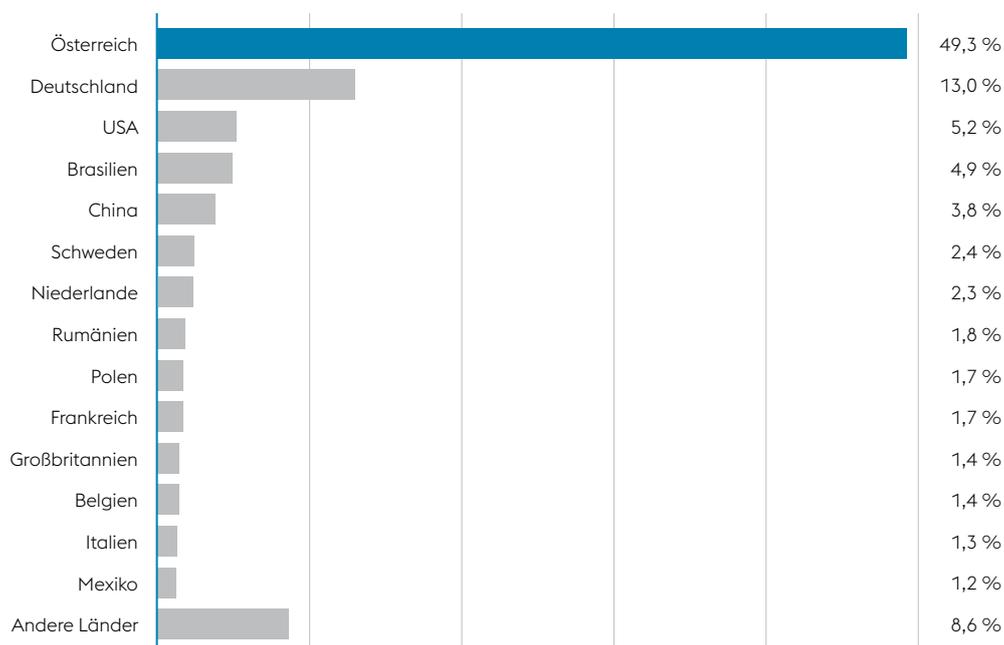
2024/25	Gesamt	in Prozent
Automobilindustrie	4.772,2	30 %
Energieindustrie	2.711,7	17 %
Bahnsysteme	2.266,2	15 %
Bauindustrie	1.503,6	10 %
Maschinen- und Stahlbau	1.280,7	8 %
Haushaltsgeräte/Konsumgüter	651,2	4 %
Luftfahrt	543,4	3 %
Sonstige	2.014,7	13 %
Summe Umsatz nach Branchen	15.743,7	100 %

Mio. EUR

Die voestalpine ist in mehr als 50 Ländern auf allen fünf Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. Zum Bilanzstichtag 31. März 2025 waren im voestalpine-Konzern weltweit 49.298 Mitarbeiter:innen (inklusive Lehrlinge) beschäftigt. 49,3 % der Mitarbeiter:innen waren in Österreich tätig, 50,7 % arbeiteten an Standorten außerhalb Österreichs.

MITARBEITER:INNEN NACH LÄNDERN IN PROZENT

Personenzahl, zum Stichtag 31.03.2025



MITARBEITER:INNEN NACH LÄNDERN (AB 10 KÖPFEN)

Personenzahl (inkl. Lehrlinge), zum Stichtag 31.03.2025

Land	Gesamt
Österreich	24.323
Deutschland	6.406
USA	2.575
Brasilien	2.436
China	1.879
Schweden	1.205
Niederlande	1.137
Rumänien	875
Polen	845
Frankreich	814
Großbritannien	706
Belgien	675
Italien	663
Mexiko	605
Indien	480
Südafrika	429
Tschechische Republik	343
Spanien	316
Australien	293
Türkei	282
Ungarn	275
Kanada	208
Indonesien	153
Singapur	147
Schweiz	132
Thailand	113
Bulgarien	111
Taiwan	99
Peru	88
Litauen	80
Japan	73
Kolumbien	69
Argentinien	66
Saudi-Arabien	59
Malaysia	56
Vietnam	54
Republik Korea (Südkorea)	47
Portugal	39
Ecuador	35
Slowakei	27
Vereinigte Arabische Emirate	23
Ägypten	16
Dänemark	12

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -ZIELE

Die Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine ist ein integraler Bestandteil der Konzernstrategie und wird in den einzelnen Divisions-, Geschäftsbereichs- und Funktionalstrategien operationalisiert. Die voestalpine verfolgt mit ihrer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie einen ganzheitlichen Ansatz und hat für jedes Handlungsfeld strategische Leitsätze und Ziele formuliert. Die Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den drei Säulen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Sie wird sowohl in betrieblichen Prozessen als auch in der Organisation der voestalpine umgesetzt und erstreckt sich über alle Geschäftstätigkeiten des Konzerns.

Im Rahmen des Stakeholder:innen-Managements werden die Strategie und die diesbezüglichen Fortschritte der voestalpine intern und extern kommuniziert. Hierfür steht die voestalpine auch in Kontakt mit allen relevanten Stakeholder:innen und gestaltet den Dialog verantwortungsvoll, lösungsorientiert und transparent. Dazu dienen zahlreiche Formate wie Fachgespräche, Expert:innen-Runden, Konferenzen und Messen sowie Analyst:innen- und Investor:innen-Meetings. Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen unter Einhaltung des gültigen Verhaltenskodex aktiv. Weitere Informationen zum Stakeholder:innen-Management finden Sie im Abschnitt SBM-2. Die 2023 neu geschaffene Abteilung Group Sustainability fungiert als zentrale Koordinationsstelle für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE – STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER



Angesichts des wachsenden Drucks zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen und der Notwendigkeit, den Klimawandel einzudämmen, müssen Stahlhersteller alternative Wege für eine umweltfreundlichere Produktion finden. Die voestalpine investiert in wasserstoffbasierte und zukunftsweisende Technologien, um eine CO₂-neutrale Produktion zu ermöglichen.

Die voestalpine bekennt sich zu klaren Nachhaltigkeitszielen und sieht bis 2050 Net-Zero-Emissionen vor. Im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet sich das Unternehmen, die Summe der Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2029 um 30 % und die Scope-3-Emissionen um 25 % gegenüber dem Referenzjahr 2019 zu reduzieren. Diese geplante Reduktion entspricht einem „well below 2°C“-Szenario. Diese Zielsetzung wurde auf konzernaler Ebene gesetzt und bezieht sich auf die schrittweise Dekarbonisierung der Produktionsstandorte. Das Ziel wurde nicht für Kund:innen-Gruppen, spezifische Produkte oder Regionen operationalisiert. Die Zielerreichung unterliegt auch externen Faktoren und Einflussgrößen wie der Verfügbarkeit von Rohstoffen und Energie sowie der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel E1-Klimawandel.

Um der Herausforderung dieser Dekarbonisierung der Stahlerzeugung unter Erhalt der Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu begegnen und das Net-Zero-Ziel bis 2050 zu erreichen, hat die voestalpine das ambitionierte Klimaschutzprogramm greentec steel als ein Kernelement in der Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Dabei wird die hochofenbasierte Stahlerzeugung in der Steel Division und der Metal Engineering Division schrittweise bis 2050 dekarbonisiert.

In der ersten Phase werden bereits 1,5 Mrd. EUR in je einen grünstrombetriebenen Elektrolichtbogenofen in Linz und Donawitz investiert, die jeweils einen Hochofen ersetzen sollen. Je nach Qualitätsanforderungen kommt dabei ein Materialmix aus Schrott, flüssigem Roheisen und Hot Briquetted Iron (HBI) zum Einsatz. Diese sich bereits in Bau befindlichen Elektrolichtbogenöfen werden 2027 in Betrieb gehen und bis 2029 durch verstärkten Einsatz von Strom anstelle von Kohle und Koks maßgeblich die Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen um insgesamt 30 % senken. Dies entspricht fast 5 % der jährlichen CO₂-Emissionen Österreichs und macht greentec steel zum größten Klimaschutzprogramm des Landes.

Ab 2030 startet die zweite Phase des Klimaschutzprogramms greentec steel, in der je ein weiterer Hochofen in der Steel Division und der Metal Engineering Division durch einen Elektrolichtbogenofen ersetzt wird. Durch diese Maßnahmen sowie die voraussichtlich ergänzende Nutzung von CO₂-Abscheide- und Verwertungstechnologien (Carbon Capture Utilization/Storage; CCUS) werden sich die Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen bis 2035 um insgesamt 50 % gegenüber 2019 reduzieren.

Für die weitere Dekarbonisierung nach 2035 (Phase 3) liegt der Fokus auf dem Ersatz der verbleibenden fossilen Roheisenkapazitäten durch fossilfreie Energieträger wie grünen Wasserstoff und Bioenergie sowie auf der Abscheidung, Speicherung und Nutzung von CO₂ (CCUS). Die finalen Entscheidungen Phase 2 und Phase 3 betreffend werden im Einklang mit den Investitionszyklen und unter Berücksichtigung der zu diesem Zeitpunkt gegebenen technologischen und regulatorischen Rahmenbedingungen getroffen. Bestehend aus mehreren modularen Technologieschritten und -optionen sowie abgestuften Entscheidungszeitpunkten für die Dekarbonisierungsschritte ermöglicht der Stufenplan greentec steel eine größtmögliche Flexibilität, ohne die Wirtschaftlichkeit der Net-Zero-Strategie zu gefährden. Die jeweiligen Phasen können an veränderte wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie an zukünftige technologische Möglichkeiten angepasst werden, ohne die strategischen Ziele zu beeinflussen.

Weitere Herausforderungen für die voestalpine im Zusammenhang mit dem Klimawandel liegen in der Sicherung der benötigten Rohstoffe und Energieträger, deren Bedarfe sich im Zuge der Transformation der Stahlerzeugung verändern. Um diese Herausforderungen zu adressieren, hat sich die voestalpine die strategischen Ziele gesetzt, die Versorgung der Produktionsstandorte mit den benötigten Rohstoffen und Energien langfristig und wirtschaftlich abzusichern sowie die Kreislaufwirtschaft weiter auszubauen und den Einsatz von Schrott als Sekundärrohstoff in der Stahlerzeugung zu erhöhen. Das Unternehmen will den Einsatz von Schrott als Sekundärrohstoff in der Stahlerzeugung bis 2030 um 50 % erhöhen. Entsprechende Maßnahmenpakete werden bereits umgesetzt und werden weiterhin entwickelt. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel E1-Klimawandel und E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.

Eine weitere strategische Herausforderung für die voestalpine im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit liegt darin, auch künftig qualifizierte und motivierte Mitarbeiter:innen als Basis für den wirtschaftlichen Erfolg bedarfsgerecht zu gewinnen und zu halten. Dazu setzt die voestalpine – auf der Grundlage des bereits hohen Engagements und der überdurchschnittlichen Mitarbeiter:innen-Bindung – auf unterschiedliche Konzepte und Maßnahmen (Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel S1 Arbeitskräfte des Unternehmens).

Darüber hinaus sind die Gesundheit der Mitarbeiter:innen und die laufende Sicherstellung und Erhöhung der Arbeitssicherheit zentrale Grundwerte der voestalpine und haben oberste Priorität. Daher wird kontinuierlich an der weiteren Reduktion der Unfallhäufigkeit sowie der Erhöhung der Gesundheitsquote gearbeitet, um sich der Vision von „Zero Accidents“ anzunähern. Strategisch soll die Unfallhäufigkeitsquote bis 2030 um weitere 30 % gesenkt werden. Konzernweite Sicherheitsstandards bilden das Fundament einer erfolgreichen health & safety-Unternehmenskultur.

Die voestalpine adressiert auch die Nachhaltigkeit in der Lieferkette und arbeitet daran, der identifizierten wesentlichen negativen Auswirkung zu begegnen (weitere Informationen dazu finden sich nachfolgend und im Kapitel S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette).

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND GESCHÄFTSMODELL

Kern des Geschäftsmodells der voestalpine bildet die effiziente Produktion und Weiterverarbeitung von hochwertigen Stahlerzeugnissen und anderen metallischen Hochleistungswerkstoffen für Anwendungen mit hohem Qualitäts- und Technologieanspruch unter Einhaltung strenger Nachhaltigkeitsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Diese erstreckt sich vom Abbau von Rohstoffen über die Produktion bis hin zur Nutzung und zum Recycling der Produkte. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die umfassende Wertschöpfungskette der voestalpine, bei der die vorgelagerte Wertschöpfung, die eigenen Aktivitäten und die nachgelagerte Wertschöpfung berücksichtigt werden.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE voestalpine

Vom Erz



VORGELAGERT

EIGENE AKTIVITÄTEN

Wertschöpfung



Rohstoffgewinnung



Rohstoffaufbereitung
& -verarbeitung



Zugekaufte Energie

Eigenenergie



Vorgelagerte Logistik



Eigene Logistik

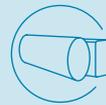
Forschung & Entwicklung

Stahlerzeugung

Rohstoffe/Produkte

Eisenerz, Schrott,
HBI, Legierungen,
Kohle/Koks, Energie, ...

Rohstahl



Stahlband,
Bleche,
Rohre, Drähte, ...



Standorte & Footprint



Österreich, Schweden, Brasilien

Wichtige Stakeholder:innen

Lieferant:innen, Energie-
unternehmen, Logis-
tiker:innen, Arbeitskräfte in
der WSK, Finanzinstitute, ...

Mitarbeiter:innen, Anrainergemeinden,
Politische Akteure, Whistleblower, ...



Divisionen



Steel Division (SD)

Metal Engineering Division (MED)

High Performance Metals Division (HPM)



Bis zur Nutzung

NACHGELAGERT

← RECYCLING →



Be- und Verarbeitung von Stahl und anderen metallischen Hochleistungstoffen



Nutzung



Weiterverarbeitung



Nachgelagerte Logistik

Legierungen,
Sonderwerkstoffe,
Präzisionsband, ...



Rohre, Profile,
angearbeiteter
Stahl, ...



Bahninfrastruktur,
Schweißlösungen,
Autokomponenten,
Lagertechnik, ...



Autos, Bahnsysteme,
Maschinen, Bau,
Energie, Luftfahrt,
Konsumgüter, ...

Standorte weltweit

Kund:innen,
Logis-
tiker:innen, ...



Metal Forming Division (MFD)

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette ist die voestalpine auf essenzielle Rohstoffe wie Eisenerz, verschiedene Legierungen, Stahlschrott, Kohle und Koks angewiesen, die aus den Herkunftsregionen Nordamerika, Südamerika, Europa, Afrika, Australien und aus Teilen Asiens bezogen werden. Im Zuge des Übergangs zur klimaneutralen Produktion verändert sich durch die technologische Transformation der Bedarf an Rohstoffen. So wird neben dem schrittweisen Rückgang des Einsatzes von Kohle und Koks beispielsweise auch der Bedarf an Eisenerz durch die strategische Erhöhung des Einsatzes von recyceltem Stahlschrott geringer. Dieser recycelte Schrott stammt sowohl aus industriellen als auch aus Post-Consumer-Quellen.

Zusätzlich zu den Rohstoffen ist die Versorgung mit Energie, die von regionalen und internationalen Energieversorgern bereitgestellt wird, von entscheidender Bedeutung. Das betrifft auch die notwendige Versorgung mit Wasser. Ebenso essenziell sind weitere Materialien, Maschinen und Betriebsmittel, die von globalen Lieferant:innen beschafft werden. Globale Logistikdienstleister:innen sowie zum Teil auch die unternehmenseigene Logistik übernehmen den Transport der Rohstoffe und weiterer Waren zu den Produktionsstandorten.

Die Kombination aus Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz als wesentlicher Faktor für den Erfolg der voestalpine zeigt sich in einer breiten Wertschöpfungskette in der eigenen Geschäftstätigkeit der voestalpine. Diese reicht von der Stahlerzeugung und weiterer Be- und Verarbeitung sowie Veredelung der Produkte bis zur Herstellung von einbaufertigen Komponenten, Systemlösungen und Dienstleistungen. Die Stahlerzeugung erfolgt an Standorten in Österreich, Schweden und Brasilien, die weiteren Produktionsschritte hingegen finden an global verteilten Standorten statt. Die spezifischen Tätigkeiten und finalen Produkte der Divisionen variieren dabei je nach Geschäftsbereich. Die eigene Logistik ist für den Transport von Materialien und Halbfertigprodukten an und zwischen den Standorten des Unternehmens zuständig. An ihren großen Produktionsstandorten erzeugt die voestalpine aus Prozessgasen Strom, der im Produktionsprozess und in nachgelagerten Verarbeitungsschritten verwendet wird. Dadurch kann der Konzern einen großen Teil seines Strombedarfs aus Eigenerzeugung decken.

Die voestalpine stellt ein breites Spektrum an Produkten aus Stahl und anderen metallischen Hochleistungswerkstoffen her, von denen die Mehrheit in verschiedenen Industrien zu Endprodukten weiterverarbeitet wird. Dazu zählen unterschiedliche Flach- und Langprodukte, aber auch bereits weiterverarbeitete Produkte und einbaufertige Komponenten z. B. für den Werkzeugbau, die Automobil- und Energieindustrie, die Luftfahrt, den Bau- und Maschinenbau, die Konsumgüter- und Lebensmittelindustrie bis hin zu Systemlösungen etwa für die Eisenbahninfrastruktur oder die Lagertechnik.

Forschung und Entwicklung wird hinsichtlich aller Produktionsaktivitäten der voestalpine verfolgt, ein besonderer Fokus liegt dabei im Bereich der Dekarbonisierung der Stahlerzeugung. Durch den verstärkten Ausbau der Circular Economy, insbesondere mit dem Einsatz recycelter Materialien wie Stahlschrott, oder der Wiederaufbereitung von Nebenprodukten, wird die Produktion nachhaltiger gestaltet. Gleichzeitig ermöglichen modernste Technologien und optimierte Prozesse eine Steigerung der Effizienz entlang der gesamten Produktionskette und eine deutliche Verbesserung der Ökobilanz.

In den eigenen Geschäftstätigkeiten legt die voestalpine großen Wert auf die Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen, um eine nachhaltige und verantwortungsvolle Produktion zu gewährleisten. Die Mitarbeiter:innen können ihre Interessen gegenüber dem Unternehmen auf verschiedenen Wegen äußern und darauf vertrauen, dass ihre Bedürfnisse in Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden.

Die nachgelagerte Wertschöpfungskette umfasst den weltweiten Transport der Produkte der voestalpine zu Geschäftskund:innen, deren industrielle Weiterverarbeitung sowie die finale Nutzung durch Endkund:innen. Nach der Nutzung werden die Produkte zum Teil recycelt. Das fördert die Kreislaufwirtschaft und trägt zu den Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens bei. Bei geplanten betrieblichen Veränderungen an den Standorten werden die Anrainergemeinden, die politischen Akteure und weitere Interessengruppen eingebunden, um lokale Ansprüche zu berücksichtigen und soziale Akzeptanz zu fördern.

Die Kund:innen der voestalpine setzen sich aus Geschäftskund:innen aus verschiedenen Industrien und geografischen Märkten zusammen, insbesondere aus der Automobil-, Energie- und Luftfahrtindustrie, der Bahninfrastruktur, dem Maschinenbau sowie der Bau- und der Konsumgüterindustrie. Die geografischen Hauptmärkte liegen in Europa, Nord- und Südamerika, Asien sowie, je nach Geschäftsbereich, in zusätzlichen ergänzenden Märkten.

Die voestalpine steht in engem Dialog mit ihren Kund:innen, die zunehmend hohe Anforderungen an die Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks in ihren Lieferketten stellen. Diese Nachfrage nach „grünem Stahl“ hat zu einer verstärkten Entwicklung von Lösungen geführt, die gemeinsam mit den Kund:innen erarbeitet werden, um die Effizienz zu steigern und Emissionen über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg zu senken. Dazu zählen innovative Recyclingprozesse und energieeffiziente Produktionstechnologien.

Die voestalpine legt zudem großen Wert auf Transparenz in der Wertschöpfungskette. Umweltauswirkungen sowie negative soziale Auswirkungen, wie etwa Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen, sollen so weit wie möglich minimiert werden. In der Zusammenarbeit mit Lieferant:innen wird auf die Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards geachtet.

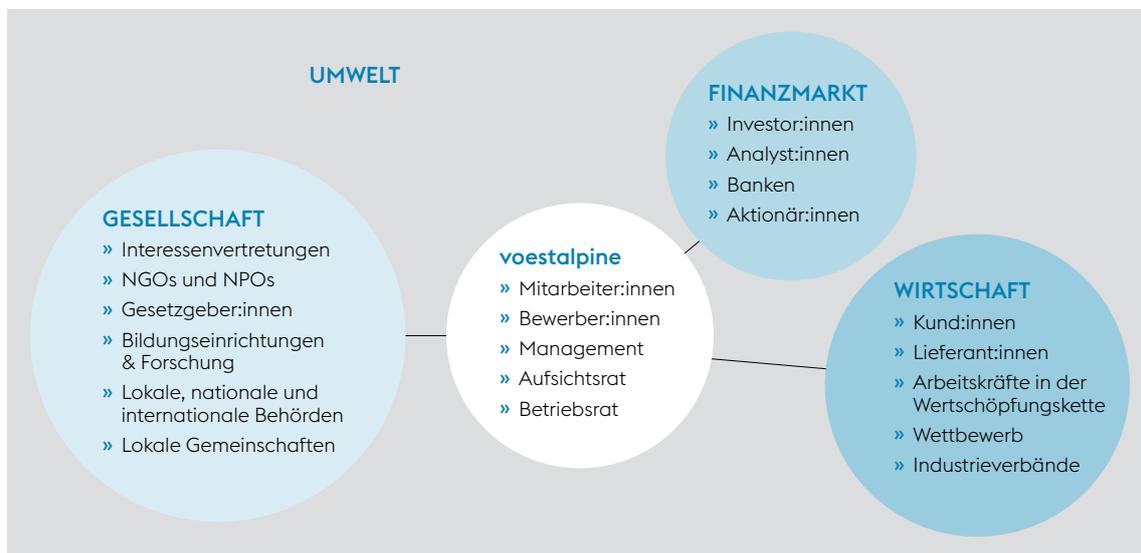
SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen

Stakeholder:innen sind Personen oder Gruppen, die die voestalpine beeinflussen oder von ihr beeinflusst werden. Darunter fallen betroffene und interessierte Stakeholder:innen.

Die Identifizierung relevanter Stakeholder:innen sowie die Analyse ihrer Anforderungen, Interessen und Erwartungen waren zentrale Aufgaben, denen sich die voestalpine im Geschäftsjahr 2023/24 im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse strukturiert und umfassend gewidmet hat. Die Liste der wichtigsten Stakeholder:innen wird regelmäßig auf Vollständigkeit und Aktualität hin überprüft.

Die nachstehende Grafik zeigt einen Überblick wesentlicher Stakeholder:innen.

KATEGORISIERUNG STAKEHOLDER:INNEN



Die Einbeziehung der Stakeholder:innen umfasst Vertreter:innen von betroffenen Gruppen wie Gewerkschaften, Betriebsrät:innen, lokale Gemeinschaften, Nichtregierungsorganisationen, Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen, Kundenvertreter:innen und Branchenverbände. Die voestalpine arbeitet auch mit Nachhaltigkeitsexpert:innen aus der Wissenschaft zusammen und steht im aktiven Austausch mit Nutzer:innen des Nachhaltigkeitsberichts wie Behörden, Banken und Investor:innen. Das Unternehmen berücksichtigt deren Informationsbedürfnisse zu den Konzepten, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielen der voestalpine in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte. Der Austausch mit den verschiedenen Stakeholder:innen-Gruppen erfolgt regelmäßig in unterschiedlichen Formaten zu den für sie relevanten Themen.

Die Einbindung der wichtigsten Interessenträger:innen im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf zwei Wegen: durch persönliche Interviews sowie eine breit angelegte anonyme Online-Umfrage (siehe auch IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen). Zusätzlich wurden die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über die Standpunkte und Interessen der Stakeholder:innen in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen der voestalpine im Rahmen von Sustainability-Board-Meetings informiert.

Im Kontakt mit Kund:innen, Lieferant:innen, aber auch Analyst:innen, Investor:innen, NGOs, Plattformen und Interessenvertretungen rücken Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend in den Mittelpunkt. Zum Thema Nachhaltigkeit sind oftmals Treibhausgasemissionen und klimabezogene Risiken, aber auch Menschenrechte im Unternehmen und in der Lieferkette sowie die EU-Taxonomie-Verordnung relevante Punkte, die häufig z. B. mit Investor:innen und Analyst:innen diskutiert werden. Die oft langjährigen Beziehungen zu Kund:innen und Lieferant:innen bilden die Basis für eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit.

Die voestalpine bezieht die Vorschläge, Anregungen und Erwartungen ihrer Stakeholder:innen in strategische Überlegungen mit ein. Dieser Ansatz gewährleistet eine transparente Entscheidungsfindung und stärkt das Vertrauen in das Unternehmen. Die Berücksichtigung unterschiedlicher Interessengruppen trägt dazu bei, eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Geschäftsstrategie zu entwickeln und umzusetzen.

Als global agierendes Stahlunternehmen verfolgt die voestalpine ein nachhaltiges Geschäftsmodell mit einem klaren Fokus auf Dekarbonisierung, Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft. Die Transformation hin zu klimafreundlicheren Technologien und der Fokus auf den Mitarbeiter:innen sind zentrale Bestandteile der Unternehmensstrategie. Dabei werden die Interessen relevanter Stakeholder:innen aktiv berücksichtigt. Auf diese Weise stärkt die voestalpine nicht nur ihre langfristige Wettbewerbsfähigkeit, sondern übernimmt auch Verantwortung für die Interessen ihrer Stakeholder:innen.

Nachfolgend ist auszugsweise dargestellt, wie die Kommunikation mit den wichtigsten Interessenträger:innen gestaltet wird. Die angeführten Beispiele umfassen die wichtigsten Stakeholder:innen-Gruppen sowie die am häufigsten von der voestalpine genutzten Formate für den Dialog und Interessenausgleich mit ihnen. Darüber hinaus stehen die Führungskräfte an den unterschiedlichen Standorten mit weiteren Gruppen in vielfältiger Weise in Kontakt.

MITARBEITER:INNEN

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

In vielen Gesellschaften der voestalpine werden die Interessen der Mitarbeiter:innen durch einen Betriebsrat vertreten. Übergeordnet gibt es einen europäischen Betriebsrat und einen Konzernbetriebsrat, die regelmäßige Gespräche mit dem Management führen. Mit internen Audits und Schulungen, etwa im Bereich Compliance, health & safety, IT-Sicherheit oder Datenschutz, stellt die voestalpine sicher, dass die Mitarbeiter:innen auf dem aktuellen Wissensstand sind sowie dass diverse Vorgaben von ihnen eingehalten und umgesetzt werden.

KUND:INNEN UND LIEFERANT:INNEN

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

Nachhaltigkeitsaspekte rücken dabei zunehmend in den Mittelpunkt. Neben klassischen Themen des Lieferkettenmanagements wie Qualität, Kosten, Verfügbarkeit und Lieferzeit spielen Klimaschutz, Energie- und Ressourceneffizienz sowie die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte eine immer größere Rolle. Der Verhaltenskodex der voestalpine ist für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen verbindlich.

ANALYST:INNEN UND INVESTOR:INNEN

Institutionelle Investor:innen und Analyst:innen sind für die voestalpine als börsennotiertes Unternehmen eine wesentliche Stakeholder:innen-Gruppe. Die Vorstandsmitglieder und die Abteilung Investor Relations pflegen engen Kontakt mit Vertreter:innen der Eigentümer:innen und Kapitalgeber:innen, unter anderem durch Investor:innen-Konferenzen, Roadshows sowie individuelle Gespräche. In den Diskussionen mit Analyst:innen und Investor:innen geht es sowohl um aktuelle Entwicklungen und die Marktlage als auch um Nachhaltigkeitsthemen. Im Fokus stehen insbesondere klimarelevante Emissionen und Risiken, die Wahrung der Menschenrechte im Unternehmen und in der Lieferkette sowie regulatorische Anforderungen wie die EU-Taxonomie-Verordnung.

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN UND UNIVERSITÄTEN

Die Zusammenarbeit mit Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist für die voestalpine unverzichtbar und stärkt die Forschung und Entwicklung im Konzern. Die voestalpine unterstützt herausragende Dissertationen, Masterarbeiten und Forschungsprojekte und unterhält Stiftungsprofessuren, die im Kontext des Kerngeschäfts Wissen generieren und zu neuen Erkenntnissen beitragen können. Bei speziellen Studierendenveranstaltungen – die teilweise auch virtuell stattfinden – vertritt der Vorstand persönlich den Konzern und stellt sich den Fragen der Studierenden, die als potenzielle Mitarbeiter:innen eine wichtige Stakeholder:innen-Gruppe der voestalpine sind.

NGOS, INTERESSENVERTRETUNGEN UND PLATTFORMEN

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

Seit April 2019 ist die voestalpine Mitglied der Initiative ResponsibleSteel, die sich für nachhaltige Stahlproduktion und Beschaffung von Rohstoffen und Materialien einsetzt. Die voestalpine ist aktiv an der Weiterentwicklung des Standards beteiligt, auf dem die Initiative aufbaut. Der größte Standort in Linz unterzog sich im Sommer 2021 als eines der ersten Stahlunternehmen dem Auditprozess für eine Zertifizierung nach dem ResponsibleSteel-Standard und bestand diesen erfolgreich. Das im Auditprozess vorgesehene Überwachungsaudit wurde im Sommer 2024 ebenfalls positiv absolviert.

Mit NGOs pflegt die voestalpine eine konstruktive Gesprächsbasis. Insbesondere zu Themen der Energie- und Klimapolitik sowie weiteren Umweltfragen stehen der Vorstand und Fachexpert:innen des Unternehmens mit mehreren NGOs in einem intensiven und produktiven Austausch.

Nachfolgend wird dargelegt wie die Interessen, Standpunkte und Rechte ihrer eigenen Arbeitskräfte, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und betroffene Gemeinschaften in Strategie und Geschäftsmodell einbezogen werden:

SBM-2 – S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Die kontinuierliche Einbindung der Belegschaft in Entscheidungsprozesse stärkt nicht nur die Unternehmenskultur, sondern stellt sicher, dass die strategische Ausrichtung der voestalpine gezielt auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter:innen abgestimmt ist. Strukturierte Feedback-Prozesse ermöglichen es, Bedarfe frühzeitig zu erkennen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und diese systematisch in geschäftskritische Entscheidungen einfließen zu lassen. Die Wahrung der Menschenrechte hat dabei oberste Priorität: Interne Richtlinien, Schulungen und Kontrollmechanismen gewährleisten, dass arbeits- und sozialrechtliche Standards für alle Mitarbeiter:innen konsequent eingehalten und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

SBM-2 – S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Es liegt derzeit noch kein standardisierter Prozess zur direkten Einbeziehung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette vor. Eine Einbeziehung erfolgt im Anlassfall sowie kann von den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette das Hinweisgeber:innensystem genutzt werden. Ein Verfahren zur direkten Einbeziehung wird in Vorbereitung auf die Anforderungen der CSDDD entwickelt. Indirekt erfolgt eine Einbeziehung über den regelmäßigen Austausch und die enge Zusammenarbeit mit relevanten Lieferanten:innen. Weitere Informationen finden sich in den themenspezifischen Informationen zu S2.

SBM-2 – S3 BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN

Lokale Gemeinschaften, wie beispielsweise direkte Anrainer von Produktionsstätten, werden in den Regionen, in denen die voestalpine tätig ist, regelmäßig in den Dialog einbezogen, um ihre Bedürfnisse und Bedenken im Hinblick auf die Unternehmensaktivitäten zu verstehen. Auf Grundlage dieser Rückmeldungen entwickelt das Unternehmen Maßnahmen, die sowohl den wirtschaftlichen Erfolg der voestalpine als auch die sozialen und ökologischen Belange der betroffenen Gemeinschaften berücksichtigen. Darüber hinaus sind die Standpunkte der Gemeinschaften entscheidend, um die Rolle der voestalpine als wichtige Arbeitgeberin in den jeweiligen Standortgemeinden langfristig zu sichern. Weitere Informationen werden in den themenspezifischen Informationen zu S3 erläutert.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die voestalpine hat im Vorfeld der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts ihre Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (Impact-Materialität) sowie die nachhaltigkeitsbezogenen finanziellen Risiken und Chancen (finanzielle Materialität) für den Konzern identifiziert und bewertet. Die als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Risiken and Chancen (Impacts, Risks and Opportunities; IROs) wurden den Nachhaltigkeitsaspekten gemäß ESRS 1 AR 16 zugeordnet. In einer aggregierten Darstellung hat dies ergeben, dass neun der zehn Themen, für die es themenbezogene Standards in den ESRS gibt, als wesentlich bewertet wurden. Lediglich das Thema Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (ESRS S4) wurde als nicht wesentlich eingestuft.

Die folgenden Themen sind wesentlich und werden in der Berichterstattung durch Anwendung der jeweiligen Standards abgedeckt:

- » Klimawandel (ESRS E1)
- » Umweltverschmutzung (ESRS E2)
- » Wasser- und Meeresressourcen (ESRS E3)
- » Biologische Vielfalt und Ökosysteme (ESRS E4)
- » Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)
- » Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)
- » Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)
- » Betroffene Gemeinschaften (ESRS S3)
- » Unternehmensführung (ESRS G1)

Ergänzend wurden die Themen Innovation, Forschung und Entwicklung sowie Steuern als wesentlich bewertet. Die unternehmensspezifischen Angaben zu diesen Themen finden sich im Kapitel Umwelt bzw. Unternehmensführung. Weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse sind im Kapitel IRO-1 enthalten.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wesentlichen IROs der voestalpine. Eine detaillierte Berichterstattung zu den einzelnen IROs sowie zu den Konzepten, Maßnahmen, Zielen und Kennzahlen, mit denen die voestalpine diese steuert, erfolgt jeweils zu Beginn in den themenspezifischen Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.

ESRS	Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)
E1	Klimaschutz	<ul style="list-style-type: none"> ● Scope 1 THG-Emissionen ● Scope 2 THG-Emissionen ● Scope 3 THG-Emissionen ○ Umgestaltung von Anlagen und Technologien ○ Neue Job-Infrastruktur im Umfeld von Produktionsstätten der voestalpine ! Transitorisches Risiko: Risiken durch die technische Umstellung der Produktionsverfahren auf emissionsfreie Technologien ! Transitorisches Risiko: höhere Kosten für CO₂-Zertifikate im ETS für die voestalpine ! Transitorisches Risiko: Rückgang von Absatzmenge und Marge durch Strukturwandel in der europäischen Industrie und Wettbewerbsnachteile infolge einseitiger EU-Regulierung + Transitorische Chance: Steigerung der Verkaufsvolumina von nachhaltigen/ Niedrigemissions-Stahlprodukten für die voestalpine (insbesondere in branchenrelevanten Bereichen der Energiewende) führt zu einer nachhaltigen Stabilisierung der Umsätze und des EBIT. ! Transitorisches Risiko: Lieferengpässe bzw. höhere Kosten für wichtige Materialien und Rohstoffe
	Anpassung an den Klimawandel	<ul style="list-style-type: none"> ! Chronische physische Klimarisiken ! Akute physische Klimarisiken
	Energie	<ul style="list-style-type: none"> ● Direkter Energieverbrauch ! Transitorisches Risiko: Engpässe in der Energieversorgung an den großen Produktionsstandorten (insbesondere Linz und Donawitz) und höhere Kosten für die Energiebeschaffung (erneuerbare und nicht erneuerbare Quellen) infolge der Energiewende in Europa
E2	Luftverschmutzung	<ul style="list-style-type: none"> ● NO_x, SO_x und Staubemissionen aus den eigenen Wertschöpfungsprozessen
E3	Wasserentnahme	<ul style="list-style-type: none"> ● Wasserentnahme
E4	Biologische Vielfalt & Ökosysteme	<ul style="list-style-type: none"> ● Biodiversität in der vorgelagerten Wertschöpfungskette
E5	Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> ● Metallrecycling – Nutzung von Schrott als Ressource ● Geschäftsmodelle für das Recycling ● Abfallverwertung – Verwendung von Nebenprodukten innerhalb der voestalpine oder Verkauf an andere Industrien
I, F&E	Innovation, Forschung & Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ● Produktionsinnovationen + USP auf Basis von Produktdifferenzierungen + Steigerung der Recyclingeffizienz durch technologische Innovation + Anwendungen von Breakthrough-Technologien (z. B. HYFOR) ! Sicherstellen der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteinsatz
S1	Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> ● Wahrung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen in der voestalpine
	Sichere Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wirtschaftliche Krisensituationen oder Restrukturierungen
	Gesundheitsschutz & Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> ● Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine ● Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten (health & safety)
	Gleichbehandlung & Chancengleichheit für alle	<ul style="list-style-type: none"> ● Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen
	Weiterbildung & Kompetenzentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ● Persönliche Entwicklung und Ausbildung
S2	Arbeitnehmer:innen-Rechte und -Bedingungen in der Wertschöpfungskette	<ul style="list-style-type: none"> ! Finanzielle Ansprüche und Reputationsverluste wegen potenzieller Ausbeutung von Arbeitskräften in der Lieferkette (direkte Zahlungen, insbesondere aus CSDDD; indirekte Verluste durch schlechtere Nachhaltigkeitsbewertungen)
S3	Betroffene Gemeinschaften	<ul style="list-style-type: none"> ● Engagement mit betroffenen Gemeinschaften (eigener Konzern – Linz, Donawitz, Kapfenberg)
G1	Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> ● Gemeinsame Werte in der voestalpine
	Ethische Unternehmensführung	<ul style="list-style-type: none"> ● Gelebte Unternehmensethik ! Verstoß gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität
Tax	Steuern	<ul style="list-style-type: none"> ● Korrekte Steuerzahlungen

Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Referenz
>>>	●●●●	S. 178
>>>	○●●●	S. 178
>>>	○●●●	S. 178
>>>	●●●●	S. 178
>>>	●●●●	S. 180
>>>	○●●●	S. 180
>>>	○●●●	S. 180
>>>	○●●●	S. 180
>>>	●●●●	S. 180
>>>	●●●●	S. 180
>>>	●●●●	S. 206
>>>	●●●●	S. 214
>>>	●●●●	S. 220
>>>	●●●●	S. 224
>>>	○●●●	S. 224
>>>	●●●●	S. 224
>>>	●●●●	S. 240
>>>	○●●●	S. 240
>>>	●●●●	S. 256
>>>	●●●●	S. 256
>>>	●●●●	S. 258
>>>	○●●●	S. 296
>>>	●●●●	S. 314
>>>	●●●●	S. 326
>>>	●●●●	S. 326
>>>	●●●●	S. 326
>>>	●●●●	S. 342

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

Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der voestalpine werden regelmäßig evaluiert, um den derzeitigen und erwarteten Einfluss auf Geschäftsmodell und Strategie festzustellen und gegebenenfalls Maßnahmen zum Umgang mit wesentlichen Auswirkungen und Risiken abzuleiten. Nähere Details zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen inkl. ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell finden sich in den tabellarischen Darstellungen in den themenspezifischen Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Die im Geschäftsjahr 2024/25 durchgeführte Wertminderung in Höhe von 38,8 Mio. EUR sowie die im Geschäftsjahr 2024/25 erfassten Restrukturierungsaufwendungen in Höhe von 47,7 Mio. EUR bei der Automotive Components resultieren aus der initiierten Konsolidierungsstrategie insbesondere aufgrund der anhaltenden Unterauslastung bei den Premiumkund:innen der deutschen Automobilindustrie, welche unter anderem auch durch den Strukturwandel in Europa und dem damit verbundenen transitorischen Klimarisiko „Rückgang von Absatzmenge und Marge durch Strukturwandel in der europäischen Industrie und Wettbewerbsnachteile infolge einseitiger EU-Regulierung“ mitbedingt ist. Diesbezüglich kann es im nächsten Berichtszeitraum zu einer Buchwertanpassung der im IFRS-Konzernabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Rückstellungen kommen (siehe dazu weiterführend Punkt D.11. Wertminderungen und Wertaufholungen im IFRS-Konzernabschluss).

Die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells der voestalpine wird im Rahmen des Strategiereviewprozesses regelmäßig analysiert und bewertet. Angaben hinsichtlich des Klimawandels finden sich im Abschnitt SBM-3 – E1 Klimawandel. Dem Risiko der „Sicherstellung der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteinsatz“ begegnet die voestalpine mit einem breiten Maßnahmenbündel. Kern dieser Maßnahmen ist der verstärkte Forschungsfokus, um nach Umstellung von der Hochofen- auf die Elektrolichtbogenofenroute weiterhin Stahlgüter in höchster Qualität herstellen zu können (siehe I, F&E-Kapitel). In Bezug auf das Risiko durch Ausbeutung von Arbeitskräften in der Lieferkette und dem Risiko durch Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität liegen ausreichend Konzepte und Verfahren vor. Nähere Informationen dazu finden sich im Kapitel S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette und S2-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können bzw. im Kapitel G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung und G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung.

Insgesamt wird davon ausgegangen, dass die bereits umgesetzten und geplanten Maßnahmen geeignet sind, um die festgestellten Nachhaltigkeitsrisiken zu reduzieren und so die langfristige Widerstandsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen.

SBM-3 – E1 KLIMAWANDEL

Die voestalpine hat sieben wesentliche klimabezogene Risiken identifiziert, bei denen es sich um zwei klimabezogene physische Risiken und fünf klimabezogene Übergangsrisiken handelt:

Klimabezogene Risiken	Risiko
Klimabezogenes physisches Risiko	! Chronische physische Klimarisiken
	! Akute physische Klimarisiken
Klimabezogenes Übergangsrisiko	! Transitorisches Risiko: Risiken durch die technische Umstellung der Produktionsverfahren auf emissionsfreie Technologien
	! Transitorisches Risiko: höhere Kosten für CO ₂ -Zertifikate im ETS für die voestalpine
	! Transitorisches Risiko: Rückgang von Absatzmenge und Marge durch Strukturwandel in der europäischen Industrie und Wettbewerbsnachteile infolge einseitiger EU-Regulierung
	! Transitorisches Risiko: Lieferengpässe bzw. höhere Kosten für wichtige Materialien und Rohstoffe
	! Transitorisches Risiko: Engpässe in der Energieversorgung an den großen Produktionsstandorten (insbesondere Linz und Donawitz) und höhere Kosten für die Energiebeschaffung (erneuerbare und nicht erneuerbare Quellen) infolge der Energiewende in Europa

Die voestalpine hat ab dem Geschäftsjahr 2023/24 eine physische Klimarisiko- und eine transitorische Klimarisikoanalyse durchgeführt, welche im laufenden Geschäftsjahr abgeschlossen wurde. Darauf aufbauend wurde eine Analyse der Resilienz des Geschäftsmodells sowie der Unternehmensstrategie vorgenommen (Weitere Informationen zum Verfahren, den kritischen Annahmen und den angewandten Zeithorizonten der Klimarisikoanalysen sind im Kapitel IRO-1 E1 Klimawandel enthalten).

Die Analyse der Resilienz der voestalpine hinsichtlich der identifizierten Risiken berücksichtigt sowohl die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch die Aktivitäten entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette lag der Fokus auf den zentralen Rohstoffen und Energiequellen, während nachgelagert insbesondere die wichtigsten Kund:innen-Segmente sowie Markttrends zur zukünftigen Nachfrage einbezogen wurden. Dabei wurden alle risikobehafteten Vermögenswerte und Geschäftsbereiche analysiert, die für die strategische Ausrichtung des Unternehmens, Investitionsentscheidungen sowie bestehende und geplante Klimaschutzmaßnahmen relevant sind.

Physische Risiken

Die voestalpine hat auf Basis der physischen Klimarisikooanalyse an ihren wesentlichen Standorten eine Reihe von Anpassungsmaßnahmen umgesetzt, um die Auswirkungen physischer Klimarisiken so weit wie möglich zu minimieren. Zu den Beispielen solcher Maßnahmen zählen unter anderem bauliche Maßnahmen wie Hochwasserschutz und Logistikanpassungen bei Niedrigwasser. Zudem wird die Diversifizierung der Lieferwege vorangetrieben, um den Auswirkungen chronischer Pegelschwankungen von Flüssen entgegenzuwirken. Derzeit werden diese Maßnahmen als ausreichend erachtet, um sowohl kurz-, mittel- als auch langfristig den identifizierten physischen Risiken wirksam zu begegnen. Daher sieht die voestalpine aktuell keine Anfälligkeit, dass Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten durch physische Klimarisiken erheblich beeinträchtigt werden könnten und es wird davon ausgegangen, dass bereits umgesetzte und geplante Maßnahmen geeignet sind, die festgestellten physischen Klimarisiken zu reduzieren und so die langfristige Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber klimabedingten physischen Risiken sicherzustellen.

Transitorische Risiken

Zur Feststellung der Resilienz der voestalpine hinsichtlich der identifizierten transitorischen Klimarisiken wurden geplante und aktuelle Mitigationsmaßnahmen mitberücksichtigt (siehe E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten).

Ein Kernelement der strategischen Ausrichtung der voestalpine stellt die Dekarbonisierung der Stahlerzeugung dar (siehe SBM-1 Strategie), unter anderem um dem Risiko der höheren Kosten für CO₂-Zertifikaten entsprechend zu begegnen. Es sind daher damit verbundene Investitionsentscheidungen und Klimaschutzmaßnahmen in der Geschäftstätigkeit und im Geschäftsmodell bereits berücksichtigt (siehe E1), womit die voestalpine die Anpassung des Geschäftsmodells an den Klimawandel sicherstellt.

Gleichzeitig können damit verbundene transitorische Risiken entstehen, insbesondere in Bezug auf Lieferengpässe für Energie, wichtige Rohstoffe und damit einhergehende höhere Kosten, Strukturwandel und sich verändernder Wettbewerb, denen mit laufenden Maßnahmen entgegengewirkt wird (siehe E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten).

Durch die einerseits strategische Ausrichtung des Geschäftsmodells zur Dekarbonisierung und andererseits laufender Evaluierung der transitorischen Klimarisiken, setzt die voestalpine die notwendigen Schritte, um das Geschäftsmodell mittel- und langfristig an den Klimawandel anzupassen und hält gleichzeitig die erforderliche Flexibilität für regulatorische Veränderungen und Marktdynamiken aufrecht.

SBM-3 – E4 BIOLOGISCHE VIELFALT UND ÖKOSYSTEME

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen Auswirkungen der Aktivitäten der voestalpine auf die biologische Vielfalt und auf Ökosysteme oder Abhängigkeiten der Unternehmensaktivitäten von den jeweiligen Ökosystemdiensten an ihren eigenen Standorten festgestellt. Eine Liste aller Standorte, die sich in der Nähe von Schutzgebieten befinden, ist im ESRS 2 IRO-1 – E4 aufgeführt. Auch an diesen Standorten wurden keine Tätigkeiten festgestellt, die wesentliche Auswirkungen auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme haben. Darüber hinaus sind keine negativen Auswirkungen der voestalpine-Aktivitäten auf betroffene Arten oder im Hinblick auf Landdegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung festgestellt worden.

SBM-3 – SOZIALE THEMEN

Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich speziell auf die eigenen Arbeitskräfte, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sowie betroffene Gemeinschaften beziehen, ergeben sich teilweise aus dem Geschäftsmodell und der Strategie der voestalpine. Die arbeitsintensiven Prozesse der Stahlerzeugung, die globale Lieferkette und die strategisch vorangetriebene Dekarbonisierung sind dabei zentrale Einflussfaktoren. Diese erfordern kontinuierliche Anpassungen, insbesondere in den Bereichen Arbeitssicherheit, sozial verträgliche Beschaffung und der gezielten Förderung von Nachhaltigkeitskompetenzen der Mitarbeiter:innen. Wesentliche Risiken und Chancen entstehen durch regulatorische Anforderungen sowie gesellschaftliche Entwicklungen. Durch deren kontinuierliche Integration in die Unternehmensstrategie werden nicht nur Herausforderungen bewältigt, sondern auch positive Entwicklungen gefördert – etwa durch bessere Arbeitsbedingungen, nachhaltige Lieferketten und ein aktives Engagement für die Anliegen betroffener Gemeinschaften.

SBM-3 – S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Von den wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten der voestalpine können alle Mitarbeiter:innen betroffen sein. Neben den Mitarbeiter:innen arbeiten auch Selbstständige und Leiharbeiter:innen, die von Drittunternehmen bereitgestellt werden, für die voestalpine.

Mitarbeiter:innen haben einen unbefristeten oder zeitlich befristeten Arbeitsvertrag und arbeiten regelmäßig für die voestalpine. Vorstände zählen laut österreichischem Arbeitsrecht nicht als „Mitarbeiter:innen/Beschäftigte“.

Selbstständige bieten ihre Dienstleistungen auf freiberuflicher Basis an und werden als externe Expert:innen für spezifische Projekte oder Aufgaben engagiert.

Leiharbeiter:innen werden von Drittunternehmen oder Agenturen entsandt, um temporär bei der voestalpine zu arbeiten. Es wird dafür gesorgt, dass diese Mitarbeiter:innen in die Unternehmenskultur integriert werden und die notwendige Unterstützung erhalten, einschließlich spezifischer Onboarding-Programme und regelmäßiger Feedback-Sitzungen.

Die identifizierten positiven Auswirkungen resultieren aus gezielten Maßnahmen der voestalpine zur Förderung fairer Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit. Die Einhaltung der Menschenrechte wird durch klare Unternehmensrichtlinien sichergestellt, während sichere Arbeitsbedingungen durch präventive Sicherheitsmaßnahmen, regelmäßige Schulungen und ein umfassendes Arbeitsschutzmanagementsystem gewährleistet werden. Diese positiven Auswirkungen betreffen alle eigenen Arbeitskräfte der voestalpine.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keine Verstöße gegen Menschenrechtsbestimmungen oder Vorfälle im Zusammenhang mit Kinder- oder Zwangsarbeit festgestellt. Um solchen Verstößen weiterhin konsequent vorzubeugen, überprüft die voestalpine ihre Prozesse regelmäßig und setzt gezielte Maßnahmen zur Risikominimierung um.

Die potenziell negativen Auswirkungen von Unfällen, Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie wirtschaftlichen Krisensituationen beruhen auf Einzelfällen und sind weder systematisch noch weit verbreitet. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde jedoch festgestellt, dass Mitarbeiter:innen in der Produktion, insbesondere in Hochtemperaturbereichen oder im Umgang mit schweren Maschinen, aufgrund der Beschaffenheit ihres Arbeitsumfeldes einem erhöhten Risiko für arbeitsbedingte Gefahren ausgesetzt sind. Detaillierte Informationen zu den entsprechenden Mitigationsmaßnahmen sind unter S1-4 beschrieben.

Durch die Stilllegung zweier kohlebasierter Hochofenaggregate und die Inbetriebnahme je eines grünstrombetriebenen Elektrolichtbogenofens in Linz und Donawitz ab 2027, wird es zu wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte an diesen damit verbundenen Arbeitsplätzen in der Produktion kommen. Um negativen Auswirkungen, wie drohender Arbeitsplatzverlust, auf diese Arbeitskräfte entgegenzuwirken, werden Maßnahmen wie Umschulungen und Aufqualifizierungsprogramme auf grüne und zukunftsfähige Technologien forciert. Damit soll die Beschäftigungsfähigkeit weiterhin gewährleistet sein.

Aktuell sind keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens bekannt.

SBM-3 – S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde ein wesentliches Risiko im Hinblick auf potenzielle finanzielle Ansprüche aufgrund von Arbeitskräfteausbeutung in der Lieferkette identifiziert. Dieses Risiko resultiert aus der globalen Verteilung der Arbeitskräfte sowie dem unbeabsichtigten Auftreten von Arbeits- oder Menschenrechtsverletzungen. Zu den möglichen finanziellen Belastungen zählen Sanktionen – insbesondere im Zusammenhang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) – sowie indirekte wirtschaftliche Nachteile, etwa durch eine Verschlechterung der Nachhaltigkeitsratings seitens relevanter Stakeholder:innen.

Bei der Identifikation potenzieller Auswirkungen, Risiken und Chancen in der Wertschöpfungskette berücksichtigt die voestalpine insbesondere folgende Gruppen von Arbeitskräften:

- » Arbeitskräfte zur Gewinnung von Rohstoffen
- » Arbeitskräfte in der Logistik
- » Arbeitskräfte in der Metallverarbeitung zur Erzeugung von Vormaterialien
- » Externe Werksleister am Werksgelände der voestalpine

Die voestalpine verfolgt im Lieferkettenmanagement einen risikobasierten Ansatz, in dem Branchen- und Länderrisiken in Zusammenhang mit Aktivitäten von Lieferant:innen berücksichtigt werden. So ist bekannt, dass Arbeitskräfte von Unternehmen, die Rohstoffe und Vorprodukte wie Erze, Legierungen und weitere Metalle erzeugen, einem erhöhten Risiko von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sind. Auch jene Länder und Regionen, in denen diese Rechte gehäuft verletzt werden, sind bekannt und werden von der voestalpine bei der Identifikation und dem Management der IROs in den Fokus gerückt.

Eine länderspezifische Risikoanalyse hat ergeben, dass bestimmte Länder in der vorgelagerten Wertschöpfungskette der voestalpine ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen aufweisen. Um Menschenrechtsverletzungen – einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit – in der vorgelagerten Wertschöpfungskette und insbesondere in den risikobehafteten Regionen bestmöglich auszuschließen, setzt die voestalpine auf strenge Sorgfaltspflichtprozesse sowie die verpflichtende Einhaltung ihres Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen.

Die voestalpine bezog im abgelaufenen Geschäftsjahr ihre Rohstoffe und Vorprodukte wie Erze, Legierungen, Reduktionsmittel und weitere Metalle aus ca. 40 Ländern. Der Abgleich mit der länderspezifischen Risikoanalyse zeigt, dass darunter auch Länder wie Brasilien, China, Indien, Mexiko, Sambia, Südafrika, die Türkei, die Ukraine, Vietnam und Zimbabwe fallen. Diese Länder weisen unter anderem ein hohes Risiko hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen, Kinderarbeit und Umweltverschmutzung auf.

SBM-3 – S3 Betroffene Gemeinschaften

Sämtliche betroffenen Gemeinschaften, die voraussichtlich von wesentlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten und unserer Wertschöpfungskette, einschließlich der Auswirkungen durch unsere Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen, betroffen sein könnten, werden gem. den Angaben nach ESRS 2 erfasst. Im Zuge der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde die enge Zusammenarbeit mit betroffenen Gemeinschaften und deren Einbeziehung als wesentliche positive Auswirkung identifiziert. Der Fokus liegt dabei auf betroffenen Gemeinschaften in der Nähe der größeren Standorte Linz, Donawitz und Kapfenberg. Für weitere Gemeinschaften, wie Gemeinschaften indigener Völker oder Gemeinschaften entlang oder an den Endpunkten der Wertschöpfungskette wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen festgestellt.

Zu den von wesentlichen – positiven – Auswirkungen durch eigene Aktivitäten betroffenen Gemeinschaften in der Nähe oben genannter Betriebsstandorte zählen:

- » Direkte Anrainer von Produktions- und Verarbeitungsstandorten
- » Politik und (gesetzliche/freiwillige) Interessenvertretungen
- » Behörden und öffentliche Organisationen/Einrichtungen
- » Wissenschaft
- » Zivilgesellschaft (nicht-Regierungsorganisationen, Bürgerinitiativen)
- » Allgemeine Öffentlichkeit, Medien

Die voestalpine pflegt einen kontinuierlichen Dialog mit den betroffenen Gemeinden an ihren Standorten. Dazu zählen anlassbezogene Informations- und Konsultationsformate für Anrainer:innen, regelmäßige Abstimmungen mit Behörden sowie ein öffentlich zugängliches Hinweisgeber:innensystem. Diese Maßnahmen fördern den sozialen Zusammenhalt und das Wohlergehen der Gemeinschaften und ermöglichen der voestalpine soziale, kulturelle und ökologische Fragestellungen der betroffenen Kommunen besser zu verstehen. Zudem trägt die voestalpine als Arbeitgeberin zur wirtschaftlichen Stabilität in vielen Standortregionen bei. Um ihren gesellschaftlichen Beitrag transparent darzustellen, veröffentlicht die voestalpine auf der Website <https://www.voestalpine.com/oesterreich/de/> Daten zu Forschung und Entwicklung, Umwelt, Beschäftigung sowie Steuer- und Abgabenleistungen.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

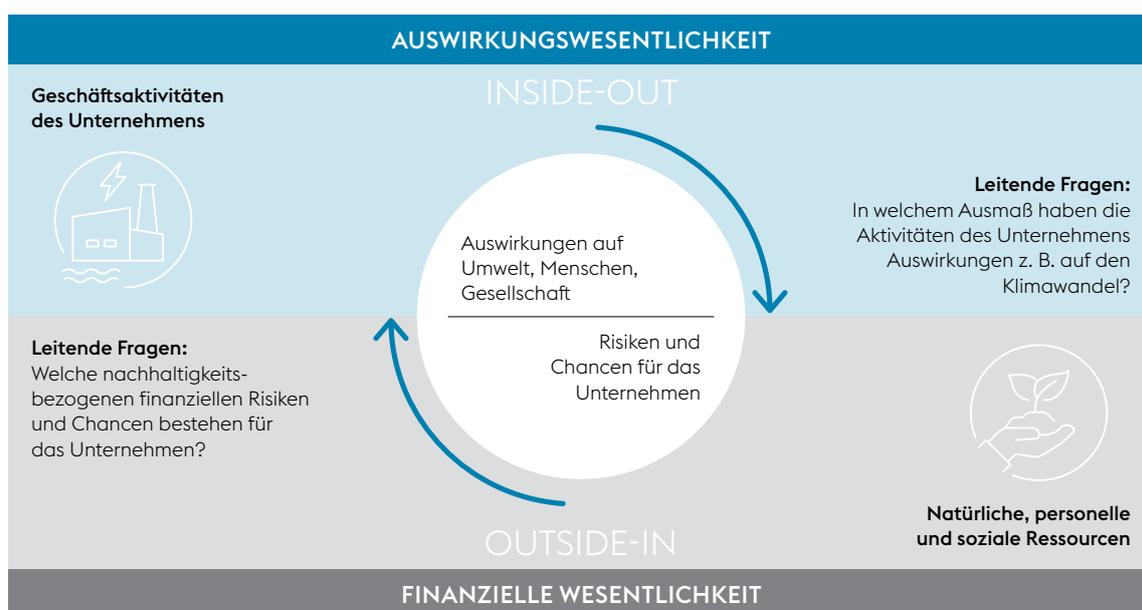
METHODISCHER RAHMEN

Die voestalpine identifizierte im Jahr 2024 ihre wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte mit der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der voestalpine erfolgte gemäß den Methodenbeschreibungen und Arbeitsschritten der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit werden dabei zwei Perspektiven berücksichtigt, um die Wechselwirkungen zwischen Unternehmen und Umfeld systematisch zu erfassen:

Auswirkungswesentlichkeit (Inside-out-Perspektive): Diese Perspektive betrachtet die direkten und indirekten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt. Untersucht wird, inwiefern Unternehmenspraktiken das Wohlbefinden von Menschen, gesellschaftliche Entwicklungen oder die Natur beeinflussen.

Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-in-Perspektive): Dieser Blickwinkel untersucht finanzielle Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen des Unternehmens (beispielsweise durch Umweltschäden in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) oder aus Abhängigkeiten von externen Faktoren (beispielsweise durch Erhöhung des Wasserstress an Produktionsstandorten) ergeben können. Die finanzielle Wesentlichkeit beschreibt somit, wie Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Stabilität eines Unternehmens beeinflussen.

WESENTLICHKEITSANALYSE



Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse bilden die Grundlage für die offenlegungspflichtigen quantitativen und qualitativen Angaben im Nachhaltigkeitsbericht. Gleichzeitig unterstützen sie die strategische Planung und operative Ausrichtung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

Der Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, den die voestalpine im Geschäftsjahr 2023/24 erstmalig durchgeführt hat, umfasst sieben aufeinander aufbauende Schritte und entspricht den Anforderungen der ESRS. Der Prozess wurde begleitend dokumentiert, intern abgestimmt und extern geprüft.



1. Wesentlichkeitskonzept

- » **Detaillierung des Konzepts** und Ansatzes für die Bewertung der Wesentlichkeit auf Grundlage der doppelten Wesentlichkeit (DMA)
- » Bewertung der Anforderungen an die Wesentlichkeit und Vergleich mit dem Ist-Zustand
- » Definition von Zielen und Schwerpunkten für die DMA
- » Abstimmung des mehrjährigen Prozesses mit Kontrollen und Überprüfungen



2. Identifikation der Themen (Long- & Short-List)

- » **Erstellung einer Long-List der wesentlichen Themen** (ca. 260 Themen) unter Berücksichtigung der ESRS
- » Durchführung interner Expert:innen-Workshops zur Priorisierung der Themen der Long-List, Bündelung der Themen und **Erstellung der Short-List**



3. Deep-Dive wesentliche Themen

- » **Beschreibung** der Themen der Short-List zur Gewährleistung eines einheitlichen Verständnisses und Vermeidung von Überschneidungen
- » **Erstellung eines Value-Chain-Mapping** für die Short-List-Themen, die in der Stakeholder:innen-Befragung berücksichtigt werden sollen



4. Stakeholder:innen-Befragung

- » Detaillierung des Konzepts der Stakeholder:innen-Befragung
- » **Befragung ausgewählter Stakeholder:innen zu definierten Themen** über ein Online-Befragungstool und Expert:innen-Interviews
- » **Bewertung der Stakeholder:innen-Relevanz** für die priorisierten Themen und Bewertung der Auswirkungen für ausgewählte Stakeholder:innen-Themen



5. Evaluierung der Auswirkungen, Risiken und Chancen

- » **Analyse der Inside-out-** (Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft) **und Outside-in-Materialität** (Risiken und Chancen) der Short-List-Themen
- » Berücksichtigung vorhandener Daten, Entscheidung über die Erstellung zusätzlicher Analysen
- » Durchführung von **internen Expert:innen-Workshops** zur Validierung der Ergebnisse



6. Priorisierung wesentlicher Themen

- » **Erstellung einer Wesentlichkeitsmatrix** auf der Grundlage der Konsolidierung von Inside-out, Outside-in- und Stakeholder:innen-Perspektiven
- » **Festlegung von Wesentlichkeitsschwellen**
- » Durchführung von **internen Expert:innen-Workshops** zur Validierung der Ergebnisse



7. Auswirkungen auf Strategie und Berichterstattung

- » Analyse der Änderungen in der Wesentlichkeitsbewertung und der möglichen **Auswirkungen auf Strategie und Geschäftsmodell**
- » **Mapping** der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse **zu den ESRS-Standards** und Ausarbeitung einer detaillierten Liste der Offenlegungsanforderungen auf Datenpunktebene

Es ist geplant, den Gesamtprozess der Wesentlichkeitsanalyse künftig alle fünf Jahre durchzuführen. Sollte es innerhalb des Konzerns zu signifikanten Änderungen kommen, erfolgt eine vorzeitige Aktualisierung. Unabhängig davon wird jährlich überprüft, ob die identifizierten wesentlichen IROs weiterhin relevant sind oder ob in der Nachhaltigkeitsberichterstattung Anpassungen hinsichtlich zu berichtender Angabepflichten und Datenpunkte erforderlich sind.

Für die eigenen Geschäftstätigkeiten wurde eine Spezifizierung des organisatorischen Geltungsbereichs vorgenommen, um zu identifizieren, ob ein IRO einzelne Geschäftseinheiten oder den gesamten Konzern betrifft. Für nicht vollkonsolidierte Unternehmen wurden keine zusätzlichen wesentlichen Auswirkungen identifiziert. Aufgrund ihrer finanziellen Unwesentlichkeit wurde ausgeschlossen, dass diese Unternehmen eine Quelle wesentlicher Risiken oder Chancen darstellen. Dementsprechend beziehen sich die IROs und KPIs im CSRD-Bericht, die sich auf die eigene Wertschöpfung beziehen, auf den gleichen Konsolidierungskreis wie die Finanzberichterstattung. Sollten zukünftig wesentliche IROs für diese Einheiten festgestellt werden, werden diese in den Berichtsumfang aufgenommen.

Ausgenommen hiervon sind spezifische Datenpunkte, die nicht kontrollierte Unternehmen einschließen, wie z. B. Scope-3-Emissionen, in Übereinstimmung mit EFRAG IG 2 Value Chain.

Identifikation von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Zu Beginn des Prozesses wurde der Unternehmenskontext analysiert. Dies umfasste eine Betrachtung der Geschäftsaktivitäten, Geschäftsbeziehungen, vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten und betroffenen Interessengruppen, um die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren.

Zur Identifikation der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) orientierte sich die voestalpine u. a. an der in den ESRS definierten Liste der Nachhaltigkeitsaspekte. Alle Aspekte wurden systematisch geprüft, um festzustellen, ob sie mit IRO in der eigenen oder vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette der voestalpine verbunden sind. Dabei wurde berücksichtigt, ob sich Risiken und Chancen aus Auswirkungen oder Abhängigkeiten des Unternehmens ergeben. Schwerpunkte wurden vorerst keine gesetzt.

Als methodische Grundlage für die IRO-Ermittlung dienten internationale Instrumente der unternehmerischen Sorgfaltspflicht sowie anerkannte Berichtsstandards, insbesondere die ESRS, die ISSB-Standards und weitere Vorgaben gemäß EFRAG-Umsetzungsleitlinien. Ergänzend wurden öffentlich verfügbare Risikolisten zu transitorischen und physischen Klimarisiken berücksichtigt.

Zur inhaltlichen Fundierung wurden externe Datenquellen wie wissenschaftliche Studien, Marktforschung und die Ergebnisse von Stakeholder:innen-Befragungen herangezogen.

Einbeziehung von Stakeholder:innen

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

Um die Interaktionsmethodik für jede Stakeholder:innen-Gruppe zu bestimmen, wurden die Gruppen anhand ihrer Erreichbarkeit kategorisiert. Die Einbindung der Interessenträger:innen erfolgte auf zwei verschiedenen Wegen: mittels persönlicher Interviews und einer breit angelegten anonymen Online-Umfrage. Beide Methoden haben ihre Vorzüge, die durch die kombinierte Anwendung vereint wurden. Mit der Online-Umfrage konnten viele Menschen erreicht werden und somit eine hohe Repräsentativität und statistische Validität der Bewertung erzielt werden. In den Interviews mit einzelnen Stakeholder:innen und Repräsentant:innen von Interessengruppen konnten verschiedene Aspekte im Detail behandelt und ein tieferes Verständnis für ihre Perspektiven und Anliegen gewonnen werden.

Darüber hinaus flossen interne Informationen ein, insbesondere bestehende Risikomatrizen der Fachbereiche sowie unternehmensinterne Berichte.

Im weiteren Verlauf der Wesentlichkeitsanalyse wurde eine Einschätzung von Stakeholder:innen eingeholt.

Insgesamt wurden 130 interne und externe Stakeholder:innen, die sich in Belegschaftsvertreter:innen, Lieferant:innen, Kund:innen, Aktionär:innen, Investor:innen und Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen unterteilen, in die Analyse einbezogen.

Bewertung von IROs

Alle identifizierten IROs wurden in mehreren Workshops bewertet – anhand der in den ESRS 1- und den EFRAG-Umsetzungsleitfäden für die Wesentlichkeitsanalyse vorgesehenen und nachfolgend erläuterten Kriterien. Alle relevanten internen Expert:innen wurden in den Bewertungsprozess eingebunden.

Bewertungsansatz für positive und negative Auswirkungen:

Die Schwere positiver und negativer Auswirkungen wurde anhand von Bewertungsdimensionen evaluiert. Ausgangspunkt war die Ermittlung des Schweregrads einer Auswirkung, der anhand des Ausmaßes der Auswirkungen, Umfang der betroffenen Bereiche oder Personen und Unabänderlichkeit im Falle negativer Auswirkungen bestimmt wurde.

Der Schweregrad beschreibt das Ausmaß des Schadens oder Nutzens, den eine Auswirkung auf Mensch und Umwelt hat oder haben kann – einschließlich irreversibler Schäden und langfristiger Beeinträchtigungen betroffener Menschen oder Ökosysteme. Bei potenziellen Auswirkungen floss zusätzlich die Eintrittswahrscheinlichkeit in die Bewertung ein. Diese basiert auf historischen Daten, aktuellen Trends und wissenschaftlichen Prognosen.

Für potenzielle menschenrechtsbezogene Auswirkungen hatte der Schweregrad der Auswirkungen Vorrang vor ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit.

Bewertungsansatz für Risiken und Chancen:

Auch die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen wurde über Bewertungsdimensionen ermittelt. Ausgangspunkt war das potenzielle Ausmaß des finanziellen Effektes, das mit der Eintrittswahrscheinlichkeit multipliziert wurde.

Ermittlung der Berichtspflichten auf Basis wesentlicher IROs

Nachdem die IROs identifiziert und bewertet wurden, erfolgte die Klassifizierung der für diesen Nachhaltigkeitsbericht wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Dazu wurden Schwellenwerte für die Wesentlichkeit von IROs festgelegt. IROs, die den definierten Schwellenwert von 2 (von 3) erreichten bzw. überschritten, wurden als wesentlich eingestuft.

Zusätzlich wurden Nachhaltigkeitsaspekte als wesentlich eingestuft, wenn sie von den Stakeholder:innen als relevant bewertet wurden oder mindestens eine zugeordnete negative Auswirkung mit menschenrechtlicher Relevanz aufwiesen.

Verankerung der Wesentlichkeitsanalyse in Governance und Konzernprozessen

Alle Entscheidungen im Rahmen der Wesentlichkeitsprüfung wurden auf Basis der beschriebenen Bewertungen konsensual im Kernteam getroffen. Ein spezialisiertes externes Beratungsunternehmen begleitete den Prozess, sicherte die Einhaltung der ESRS-Vorgaben und sorgte dafür, dass Entscheidungen auf einer sachlichen und objektiven Grundlage basierten. Die finalen Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Rahmen eines Sustainability Board Meetings präsentiert und freigegeben.

Der Prozess zur Ermittlung, Bewertung und zum Management von Auswirkungen und Risiken ist mit dem konzernweiten Risikomanagement der voestalpine abgestimmt. „Group Sustainability“ und die Abteilung „Revision und Risikomanagement“ arbeiten hierbei zusammen: Nachhaltigkeitsrisiken, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert werden, werden anschließend vom Risikomanagement nach den konzernweit geltenden Bewertungsmaßstäben und gleichwertig zu anderen Geschäftsrisiken analysiert. Die Ergebnisse dieser Bewertungen fließen in das konzernale Risikoprofil ein und bilden die Grundlage für die Ableitung gezielter Maßnahmen zur Risikominderung.

Auch die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen Chancen werden in bestehende Managementverfahren der voestalpine überführt – insbesondere in die strategische Unternehmensplanung und das Innovationsmanagement. Ziel ist es, diese Chancen systematisch zu nutzen – etwa durch Erschließen neuer Marktpotenziale, die Entwicklung nachhaltiger Produkte oder die Einführung zur langfristigen Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.

IRO-1 – E1 KLIMAWANDEL

Die voestalpine hat folgende Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen vorgenommen:

Ermittlung der wesentlichen Klimauswirkungen

Es wurden die Aktivitäten und Pläne von der voestalpine als Teil der Wesentlichkeitsanalyse überprüft, um tatsächliche und potenzielle künftige Quellen von Treibhausgasemissionen und gegebenenfalls Ursachen für andere klimabezogene Auswirkungen zu ermitteln, indem die Treibhausgasbilanz für Scope 1, 2 und 3 berechnet wurde. Weitere Informationen zur THG-Bilanzierung sind unter E1-6 zu finden.

Aufgrund der energie- und THG-intensiven Aktivitäten wurden die tatsächlichen wesentlichen negativen Auswirkungen von THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3) und dem direkten Energieverbrauch identifiziert.

Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher klimabezogener Risiken und Chancen der voestalpine

Im Rahmen von klimabezogenen Szenarioanalysen hat die voestalpine ihre wesentlichen klimabezogenen Risiken und Chancen identifiziert. Diese sind detailliert im Abschnitt ESRS 2 SBM-3 der Allgemeinen Angaben beschrieben und werden in physische sowie transitorische Klimarisiken unterteilt.

Die physischen Klimarisiken wurden standortspezifisch analysiert, während die transitorischen Klimarisiken die Dekarbonisierung der gesamten Stahlproduktion abdecken. Die identifizierten Risiken aus beiden Kategorien fließen in die Resilienzanalyse ein, welche die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber diesen klimabedingten Risiken und Chancen bewertet.

Die Risikoanalysen erfolgen zunächst auf Bruttobasis, das heißt, die Risiken und Chancen werden in ihrer natürlichen Form betrachtet, d. h. so, wie sie das Geschäft ohne Berücksichtigung von Gegenmaßnahmen beeinflussen könnten. Es wird anschließend die Nettosicht analysiert, bei der die Risiken und Chancen nach Umsetzung von Gegenmaßnahmen erneut bewertet werden. Auf Grundlage dieser beiden Betrachtungsdimensionen wird die Resilienz des Unternehmens gegenüber klimabedingten Risiken und Chancen ermittelt.

Die bei den Analysen verwendeten Klimaszenarien sind mit den kritischen klimabezogenen Annahmen im Abschluss vereinbar (siehe weiterführend auch B.2. wesentliche Ermessensentscheidungen und Schätzungen).

Physische Klimarisikoanalyse

Für die physische Szenarioanalyse, welche im Rahmen der EU-Taxonomie durchgeführt wurde, kamen verschiedene Klimaszenarien einer simulationsbasierten Lösung zur Anwendung. Die Analyse umfasste wesentliche Standorte mit einem Assetwert über 10 Mio. EUR sowie strategische Knotenpunkte innerhalb des eigenen Betriebs. Dies entspricht einer Abdeckung von ca. 90 % des Umsatzes bzw. 114 Standorten. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurden in der Analyse nicht berücksichtigt. Aufgrund der hohen Diversifizierung von Lieferant:innen und Kund:innen-Segmenten werden jedoch keine signifikanten physischen Klimarisiken in diesen Bereichen erwartet.

Das Vorgehen der Szenarioanalyse für physische Klimarisiken erfolgte anhand von drei Schritten, wobei als erstes die Risiken identifiziert, daraufhin die Szenarien berechnet und als dritter Schritt Anpassungslösungen evaluiert und bewertet wurden. Die Risikoidentifizierung umfasst die Bewertung der Wirtschaftstätigkeit und die Klimarisikobewertung, um festzustellen, welche physischen Klimarisiken die Wirtschaftstätigkeit beeinträchtigen können. Die Szenarienberechnung beinhaltet die physische Klimarisikobewertung basierend auf den neuesten Klimaprojektionen und Zukunftsszenarien, um die Risiken im Verhältnis zur Tätigkeit und ihrer Lebensdauer zu analysieren. Bei der Festlegung von Anpassungslösungen werden Lösungen bewertet, die das physische Klimarisiko reduzieren können.

Die mit dem Klimawandel im Zusammenhang stehenden kurz- und mittelfristigen physischen Schwachstellen aus Elementarereignissen – z. B. Hoch- oder Niederwasser, Schneelast, Trockenheit, Stürme und starke Winde oder Temperaturschwankungen – wurden im Rahmen der Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung ermittelt und berichtet. Mithilfe einer simulationsbasierten Lösung zur Identifizierung, Quantifizierung und Offenlegung von physischen Klimarisiken konnten detaillierte Klimarisikoanalysen für alle relevanten Betriebsstandorte erarbeitet werden. Physische Klimarisiken wurden identifiziert, anhand der variablen Eintrittswahrscheinlichkeit, des Umfangs und der Dauer der Gefahren quantifiziert und schließlich dokumentiert. Als Methodengrundlage fungieren die vom Weltklimarat (IPCC) verwendeten repräsentativen Konzentrationspfade RCP 8,5 (= 4,8°C-Erwärmung bis 2100), RCP 6,0 (= 3 bis 4°C bis 2100), RCP 4,5 (= 2,6°C bis 2100) und RCP 2,6 (= unter 2°C-Ziel) der Zukunfts-

szenarien, sowie Sachstandsberichte zum Klimawandel vom Weltklimarat und zentrale Copernicus-Dienste der Europäischen Kommission. Starke Regenfälle, Überflutungen und Murenabgänge wurden beispielsweise für den voestalpine-Konzern als wesentliche akute Klimarisiken identifiziert. Ein chronisches Klimarisiko sind beispielsweise klimabedingte Pegelschwankungen von Flüssen, die die Schiffbarkeit beeinträchtigen können (z. B. auf der Donau) und dadurch Lieferkettenprobleme verursachen.

Die physische Klimarisikobewertung betrachtet mit den ausgewählten Szenarien Risiken bis zum Jahr 2100. Durch die Einbeziehung der RCP-Szenarien werden kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte (gemäß ESRS) abgedeckt. In der Eisen- und Stahlindustrie sind die Investitionszyklen typischerweise lang; metallurgische Anlagen (z. B. EAF) werden oft über mehrere Jahrzehnte betrieben. Die Nutzung der ausgewählten Szenarien stellt daher sicher, dass alle relevanten physischen Risiken und Chancen in Bezug auf Vermögen und Geschäftstätigkeit in der Analyse berücksichtigt werden.

Basierend auf den Ergebnissen der physischen Klimarisikobewertung, welche die Brutto-Sicht der Risiken aufzeigen, wurden gegebenenfalls Anpassungslösungen ermittelt und in Umsetzung gebracht. Diese wurden auf Ebene der wesentlichen Standorte definiert und umgesetzt.

Darüber hinaus nutzt der voestalpine-Konzern zur Erfüllung der DNSH-Kriterien der Taxonomie-Verordnung auch seine weltweit breitflächig in den Gesellschaften implementierten Managementsysteme, wie etwa die nach ISO 14001 oder EMAS zertifizierten Umweltmanagementsysteme. Diese Systeme gewährleisten, dass Umwelteinwirkungen identifiziert und im lokalen Umfeld des jeweiligen Standorts auf Relevanz geprüft sowie gegebenenfalls nötige Anpassungslösungen zur Reduktion erarbeitet werden. Die Betrachtungen umfassen bzw. berücksichtigen dabei insbesondere die Umweltaspekte Wasser (nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen) und Biodiversität (Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme). Die Umweltmanagementsysteme legen fest, wie die jeweiligen Gesellschaften ihre Umweltleistung verbessern, rechtliche und sonstige Verpflichtungen erfüllen und lokale Umweltziele erreichen können. Gemäß dem Plan-Do-Check-Act-Ansatz (PDCA-Zyklus) werden Umweltziele definiert und daraus erforderliche Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt:

» **Plan (Planen):**

Identifizieren und Analysieren von Problemen oder Verbesserungspotenzialen, Festlegung von Zielen und Entwicklung eines detaillierten Umsetzungsplans

» **Do (Durchführen):**

Umsetzung erforderlicher Maßnahmen gemäß Umsetzungsplan

» **Check (Überprüfen):**

Überwachen und Bewerten der Umsetzungsergebnisse, um festzustellen, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden

» **Act (Handeln):**

Ableitung und Umsetzung weiterer Maßnahmen basierend auf den Ergebnissen der Überprüfung

Transitorische Klimarisikoanalyse

Neben den physischen Klimarisiken wurden auch transitorische Risiken und Chancen analysiert, um die Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells und der Strategie der voestalpine unter verschiedenen Dekarbonisierungspfaden und regulatorischen Entwicklungen zu bewerten.

Die transitorische Klimarisikoanalyse basiert auf den NGFS-Szenarien (Network for Greening the Financial System; Szenarien: Net-Zero 2050 (1,5°C), Below 2°C und Delayed Transition), die in den ESRS als geeignete Datenquelle anerkannt sind. Die voestalpine wählte diese Klimaszenarien, da explizit Variablen für die Grundstoffindustrie, inklusive Stahl, berücksichtigt werden und damit das Geschäftsmodell der voestalpine widerspiegeln. Innerhalb des NGFS-Datensatzes wurde das REMIND-MAgPIE-Modell herangezogen, das sich durch eine umfassende Integration verschiedener Datensätze sowie eine detaillierte regionale Differenzierung auszeichnet.

Für die Analyse transitorischer Klimarisiken konzentrierte sich die voestalpine auf das „Delayed Transition“-Szenario. Dieses geht davon aus, dass die weltweiten jährlichen Emissionen bis 2030 nicht signifikant sinken, wodurch verschärfte politische Maßnahmen zur Begrenzung der Erderwärmung auf 2°C erforderlich werden. Die Wahl dieses Szenarios begründet sich in der hohen Relevanz der damit verbundenen Übergangsriskien für die Stahlindustrie. Die weiteren NGFS-Szenarien werden fortlaufend beobachtet, um auf sich verändernde Rahmenbedingungen reagieren zu können.

Zentrale Übergangereignisse, die für die Stahlindustrie von Bedeutung sind, wurden systematisch untersucht. Dazu zählen die Entwicklung des CO₂-Preises, regulatorische Anforderungen, die Volatilität der Energiemärkte, veränderte Markt- und Kund:innen-Erwartungen sowie Veränderungen im Kapitalmarkt. Die Auswirkungen dieser Faktoren wurden detailliert analysiert, dokumentiert und hinsichtlich ihrer Relevanz für das Geschäftsmodell der voestalpine bewertet.

Die abschließende Bewertung der Wesentlichkeit aller identifizierten Risiken und Chancen erfolgte anhand einer Wesentlichkeitsmatrix mit den Dimensionen Schadensausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit. Diese Bewertung wurde in einem interdisziplinären Workshop durch ein Expert:innen-Team vorgenommen und anschließend durch Fachspezialist:innen aus verschiedenen Unternehmensbereichen validiert. Zur Festlegung des zeitlichen Bezugsrahmens wurden transitorische Risiken in kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume unterteilt: weniger als ein Jahr als kurzfristig, ein bis fünf Jahre als mittelfristig, fünf bis zehn Jahre als langfristig und über zehn Jahre als sehr langfristig. Grundsätzlich wurden alle Risiken in der Brutto-Betrachtung bewertet. Die Netto-Betrachtung wurde nur nach Abschluss der Gegenmaßnahmen angewandt. Wie in E1-1 zu der Analyse der gebundenen Treibhausgase beschrieben, wurden nach aktuellem Stand keine wesentlichen Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten identifiziert, die im Widerspruch zu den Zielen einer klimaneutralen Wirtschaft stehen würden.

Die wesentlichen Risiken und Chancen werden im Kapitel SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell dargestellt und erläutert.

IRO-1 – E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden Anlagen und Standorte hinsichtlich wesentlicher Luft-, Wasser- und Bodenemissionen überprüft. Dabei lag der Fokus insbesondere auf Anlagen, die unter die Industrial Emissions Directive (IED) fallen, sowie auf solchen, die gemäß dem Europäischen Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister (E-PRTR) berichtspflichtig sind. Die voestalpine hat zudem an Produktionsstandorten, die aus Konzernsicht entweder erhebliche Umweltauswirkungen haben oder einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der konzernweiten Umweltleistung leisten, Umweltmanagementsysteme implementiert. Diese Systeme sind unter E2-1 ausführlich beschrieben. Die Erkenntnisse aus diesen Umweltmanagementsystemen flossen in die Bewertung wesentlicher Standorte und Geschäftstätigkeiten mit ein.

Mikroplastik wird aus prozessbedingten Gründen weder als Rohstoff im Herstellungsprozess eingesetzt noch ist es in den Produkten von der voestalpine enthalten. Daher stellt es kein wesentliches Thema dar.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden betroffene Gemeinschaften in die Stakeholder:innen-Analyse (z. B. Online-Befragung, direkte Interviews) einbezogen, während die Umweltmanagementsysteme in Abstimmung mit Behörden, Fachexpert:innen und gegebenenfalls lokalen Vertreter:innen entwickelt und umgesetzt werden. Dabei wurden sowohl Anliegen als auch potenzielle Auswirkungen der voestalpine auf diese Gemeinschaften im Hinblick auf Umweltverschmutzung erfasst. Die Rückmeldungen der Interessenträger:innen flossen in die Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen ein.

Folgende Liste enthält jene Betriebsstandorte und Geschäftstätigkeiten, die im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung als wesentlich eingestuft wurden:

Standort	Geschäftstätigkeit	Land
voestalpine Stahl GmbH	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine BÖHLER Edelstahl GmbH & Co KG	Produktionsstandort	Österreich
Buderus Edelstahl GmbH	Produktionsstandort	Deutschland
Villares Metals S.A.	Produktionsstandort	Brasilien
Uddeholms AB	Produktionsstandort	Schweden
voestalpine Stahl Donawitz GmbH	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine Railway Systems JEZ, S.L.	Produktionsstandort	Spanien
voestalpine Railway Systems MFA SASU	Produktionsstandort	Frankreich
voestalpine Böhler Welding Belgium	Produktionsstandort	Belgien
voestalpine Giesserei Traisen GmbH & Co KG	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine Grobblech GmbH	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine BÖHLER Bleche GmbH & Co KG	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine Rail Technology GmbH	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine Wire Rod Austria GmbH	Produktionsstandort	Österreich
voestalpine Wire Italy s.r.l.	Produktionsstandort	Italien
voestalpine Automotive Components Bunschoten B.V.	Produktionsstandort	Niederlande
voestalpine Sadef nv	Produktionsstandort	Belgien
voestalpine Rotec Coating SRL	Produktionsstandort	Rumänien
TORRI S.R.L.	Produktionsstandort	Italien

IRO-1 – E3 WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der voestalpine entlang der Wertschöpfungskette wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bewertet, wobei auch bestehende Abhängigkeiten evaluiert wurden. Zudem hat das Unternehmen seine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten auf Basis der Erkenntnisse aus den Umweltmanagementsystemen (siehe nähere Informationen dazu in IRO-1 – E1) und einer eigens durchgeführten Waterfootprint- und Water-Scarcity-Studie an wesentlichen Produktionsstandorten überprüft.

Die gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Bewertung ein. Dabei wurde an den drei größten Produktionsstandorten in Linz, Donawitz und Kapfenberg festgestellt, dass erhebliche Mengen an Flusswasser zu Kühlzwecken entnommen werden, was potenziell negative Auswirkungen auf lokale Ökosysteme haben kann. Eine geringe Anzahl an Standorten des voestalpine-Konzerns befindet sich in Regionen, die von Wasserstress betroffen sind. Der damit verbundene Wasserverbrauch entspricht 2 % des Gesamtwasserverbrauchs und ist insgesamt von untergeordneter Bedeutung, für die eigenen Tätigkeiten oder die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (siehe dazu ESRS E3-4 Wasserverbrauch).

Zudem wurden keine Gebiete identifiziert, die von Wasserrisiken betroffen sind oder eine direkte Schnittstelle zu Meeren oder Meeresressourcen aufweisen.

Darüber hinaus führt die voestalpine einen kontinuierlichen Dialog zu wasserbezogenen Themen, in Form von persönlichen Gesprächen und Umfragen, mit Anrainer:innen an den großen Produktionsstandorten durch. Darüber hinaus arbeitet die voestalpine eng mit Interessenvertretungen sowie Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen zusammen, um sicherzustellen, dass die Belange aller relevanten Stakeholder:innen umfassend berücksichtigt werden und in Entscheidungsprozesse einfließen.

IRO-1 – E4 BIOLOGISCHE VIelfALT UND ÖKOSYSTEME

Auf Basis der im IRO-1 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse wurden Auswirkungen auf biologische Vielfalt und Ökosysteme entlang der Wertschöpfungskette bewertet. Eine potenziell negative Auswirkung auf Ökosysteme wurde in der vorgelagerten Wertschöpfungskette identifiziert, welche insbesondere bei der Produktion von Schlüsselrohstoffen wie Eisenerz und Kohle auftreten könnte. Darüber hinaus wurden die Abhängigkeiten von Biodiversität, Ökosystemen und Ökosystemdienstleistungen analysiert. Die Analyse zu Abhängigkeiten wurde mittels interner Expert:innenrunde im Zuge von Workshops ermittelt und bewertet. Dabei ergab sich, dass an relevanten Standorten keine Geschäftsabläufe oder Tätigkeiten mit direkter Schnittstelle zu Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen bestehen. Ziel war es, zu identifizieren, inwieweit betriebliche Abläufe auf biologische Vielfalt und Ökosysteme angewiesen sind. Die Ergebnisse zeigen, dass an den untersuchten Standorten aktuell keine signifikanten Geschäftsaktivitäten mit direkter funktionaler Abhängigkeit von konkreten Ökosystemleistungen oder Biodiversität bestehen.

Die voestalpine erkennt an, dass ihre Treibhausgasemissionen den Klimawandel vorantreiben und dieser wiederum die Biodiversität beeinflusst. Da dieser Zusammenhang jedoch global auftritt und nicht unmittelbar auf spezifische Ökosysteme oder lokale Standorte wirkt, lässt er sich nicht direkt messen. Während der Biodiversitätsverlust ein lokales Phänomen ist, wirken Emissionen weltweit – daher wird der direkte Einfluss des Klimawandels auf den Biodiversitätsverlust nicht als wesentliches Thema für die voestalpine betrachtet.

Im Rahmen der Analyse wurden somit auch keine physischen, transitorischen oder systemischen Risiken im Zusammenhang mit Biodiversität identifiziert. Daher ist eine Resilienzanalyse in Bezug auf Biodiversität aus aktueller Sicht für die voestalpine nicht relevant. Risiken und Chancen werden jedoch regelmäßig überprüft, und bei veränderten Rahmenbedingungen erfolgen entsprechende Analysen.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde eine Stakeholder:innen-Befragung durchgeführt, bei der betroffene Gemeinschaften in der Nähe eigener Unternehmensstandorte einbezogen wurden. Dies erfolgte sowohl durch persönliche Interviews als auch durch anonyme Online-Befragungen, mit dem Ziel, potenzielle negative Auswirkungen im Hinblick auf Biodiversität zu erfassen. Gemeinschaften entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette waren dabei nicht Zielgruppe der Befragung. Die gewonnenen Erkenntnisse flossen maßgeblich in die Identifikation wesentlicher Themen ein. Zum aktuellen Zeitpunkt konnten keine signifikanten negativen Auswirkungen auf die einbezogenen Gemeinschaften im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt festgestellt werden.

Auch wenn keine wesentlichen negativen Auswirkungen im eigenen Betrieb identifiziert wurden, setzt die voestalpine Aktivitäten zur Erhaltung der biologischen Vielfalt im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben um. Diese orientieren sich an verschiedenen Rechtsvorschriften, darunter die Richtlinie 2009/147/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Erhaltung der wildlebenden Vogelarten sowie die Richtlinie 92/43/EWG des Rates zur Erhaltung natürlicher Lebensräume sowie wildlebender Tiere und Pflanzen.

Zudem führt das Unternehmen Umweltverträglichkeitsprüfungen gemäß Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe g der Richtlinie 2011/92/EU durch. Bei Tätigkeiten in Drittländern richtet sich die voestalpine nach den jeweiligen nationalen Bestimmungen sowie internationalen Standards wie der Leistungsnorm 6 der International Finance Corporation (IFC) zur Erhaltung der biologischen Vielfalt und nachhaltigen Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen.

Neben den genannten Aktivitäten in Bezug auf die eigenen Standorte hat die voestalpine ebenfalls Maßnahmen zur Mitigation negativer Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette eingeführt. Nähere Details finden sich im Kapitel E4-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen.

IRO-1 – E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Zur Identifizierung der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft entlang der Wertschöpfungskette wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die Ressourcenzuflüsse, -abflüsse sowie anfallende Abfälle der voestalpine systematisch analysiert und bewertet. Dabei flossen Erkenntnisse aus den Umweltmanagementsystemen ebenso ein wie die Recyclingfähigkeit der Produkte, die Materialeigenschaften der eingesetzten Rohstoffe und die Möglichkeiten zur Wiederverwertung.

Die Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft betreffen insbesondere die Bereiche der Stahlproduktion, die Verarbeitung von Metallprodukten sowie die Verwertung von Reststoffen. Die wesentlichen genutzten Ressourcen sind unter E5-4 Ressourcenzuflüsse detailliert beschrieben.

Die relevanten Aspekte der Kreislaufwirtschaft erstrecken sich über die gesamte Wertschöpfungskette und umfassen die Beschaffung von Rohstoffen, die Rückführung metallhaltiger Reststoffe in der Produktion sowie die Reduktion von Materialverlusten. Zudem spielt die Verwertung der Produkte am Ende ihres Lebenszyklus eine zentrale Rolle, da die voestalpine darauf abzielt, Materialien möglichst lange im Kreislauf zu halten.

Konsultationen mit zentralen Stakeholder:innen wurden im Rahmen der Stakeholder:innen-Analyse der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurden gezielt Einschätzungen zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft erhoben. Die Rückmeldungen betroffener Gemeinschaften sowie weiterer relevanter Stakeholder:innen, darunter Kund:innen und Forschungseinrichtungen, flossen in die Wesentlichkeitsbewertung ein und wurden bei der Wesentlichkeitsbewertung berücksichtigt.

IRO-1 – G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde eine Befragung von internen und externen Stakeholder:innen durchgeführt, um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung zu erfassen. Dabei wurden verschiedene Kriterien herangezogen, um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich der Unternehmensführung zu identifizieren. Dazu zählen der Standort der wirtschaftlichen Aktivitäten, die Art der ausgeübten Tätigkeit sowie der Unternehmenssektor. Besondere Aufmerksamkeit galt Standorten mit erhöhten regulatorischen Anforderungen oder spezifischen Compliance-Risiken, während auch branchenspezifische Vorschriften und Marktbedingungen systematisch in die Bewertung einfließen.

IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Die Inhalte des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts wurden auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Die genaue Vorgehensweise im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse kann im Abschnitt „IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen“ nachgelesen werden. Die Auswahl der Datenpunkte basierte grundsätzlich auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse. Darauf aufbauend wurde zudem fallspezifisch die Wesentlichkeit und Anwendbarkeit einzelner Datenpunkte evaluiert. Zusätzlich werden die wesentlichen unternehmensspezifischen Themen durch Konzepte, Maßnahmen und Ziele entsprechend der Struktur der ESRS offengelegt.

Zusammenfassend findet sich nachfolgend eine Übersicht aller Datenpunkte, die sich aus anderen in ESRS 2 Anlage B aufgeführten EU-Rechtsvorschriften ergeben, inkl Referenz zur jeweiligen Seitenzahl oder Information, dass der Datenpunkt als nicht wesentlich bewertet wurde.

**LISTE DER DATENPUNKTE IN GENERELLEN UND THEMENBEZOGENEN STANDARDS,
DIE SICH AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN ERGEBEN (ESRS 2 ANLAGE B)**

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen, Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e	
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht, Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv	
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050, Absatz 14	
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind, Absatz 16 Buchstabe g	
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele, Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren), Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix, Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen, Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen, Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1

(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission ⁵ , Anhang II		wesentlich	S. 102
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 104
			wesentlich	S. 108
Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission ⁶ , Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umwelt- risiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		nicht wesentlich	n.a.
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		nicht wesentlich	n.a.
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 ⁷ , Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht wesentlich	n.a.
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht wesentlich	n.a.
		Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	wesentlich	S. 184
Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		wesentlich	S. 185
Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		wesentlich	S. 194
			wesentlich	S. 198
			wesentlich	S. 198
			wesentlich	S. 199
Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		wesentlich	S. 201
Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		wesentlich	S. 203

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹
ESRS E1-7 Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ -Gutschriften, Absatz 56	
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken, Absatz 66	
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischen Risiko, Absatz 66 Buchstabe a	
ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden, Absatz 66 Buchstabe c	
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen, Absatz 67 Buchstabe c	
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen, Absatz 69	
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen, Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E3-1 Spezielle Strategie, Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere, Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers, Absatz 28 Buchstabe c	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten, Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS 2 – SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS 2 – SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe b	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS 2 – SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe c	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft, Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere, Absatz 24 Buchstabe c	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E4-2 Konzepte zur Bekämpfung der Entwaldung, Absatz 24 Buchstabe d	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle, Absatz 37 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle, Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit, Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit, Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3

(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
		Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	nicht wesentlich	n.a.
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Übergangsbestimmung	n.a.
Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko			Übergangsbestimmung	n.a.
Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			Übergangsbestimmung	n.a.
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		Übergangsbestimmung	n.a.
			wesentlich	S. 213
			wesentlich	S. 216
			wesentlich	S. 214
			nicht wesentlich	n.a.
			wesentlich	S. 219
			wesentlich	S. 219
			wesentlich	S. 130
			wesentlich	S. 130
			wesentlich	S. 130
			nicht wesentlich	n.a.
			nicht wesentlich	n.a.
			nicht wesentlich	n.a.
			wesentlich	S. 237
			wesentlich	S. 237
			wesentlich	S. 131
			wesentlich	S. 131

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21	
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels, Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3
ESRS S1-1 Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden, Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle, Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage, Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane, Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung, Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 104 Buchstabe a	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette, Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19	
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte, Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen, Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1

(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
			wesentlich	S. 262
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 262
			wesentlich	S. 263
			wesentlich	S. 264
			wesentlich	S. 270
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 287
			Übergangsbestimmung	n.a.
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 288
			wesentlich	S. 288
			wesentlich	S. 289
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		wesentlich	S. 289
			wesentlich	S. 132
			wesentlich	S. 300
			wesentlich	S. 299
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		wesentlich	S. 298
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 298
			wesentlich	S. 306
			wesentlich	S. 314
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		wesentlich	S. 315
			wesentlich	S. 323
			nicht wesentlich	n.a.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	(1) SFDR-Referenz ¹
--	--------------------------------

ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption, Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblowers), Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften, Absatz 24 Buchstabe a	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3

¹ Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (ABl. L 317 vom 09.12.2019, S. 1).

² Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (Eigenmittelverordnung) (ABl. L 176 vom 27.06.2013, S. 1).

³ Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2016 über Indizes, die bei Finanzinstrumenten und Finanzkontrakten als Referenzwert oder zur Messung der Wertentwicklung eines Investmentfonds verwendet werden, und zur Änderung der Richtlinien 2008/48/EG und 2014/17/EU sowie der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (ABl. L 171 vom 29.06.2016, S. 1).

⁴ Verordnung (EU) 2021/1119 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30.06.2021 zur Schaffung des Rahmens für die Verwirklichung der Klimaneutralität und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 401/2009 und (EU) 2018/1999 („Europäisches Klimagesetz“) (ABl. L 243 vom 09.07.2021, S. 1).

(2) Säule-3-Referenz ²	(3) Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	(4) EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlichkeit	Seitenangabe im Geschäftsbericht
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		nicht wesentlich	n.a.
			nicht wesentlich	n.a.
			nicht wesentlich	n.a.
			nicht wesentlich	n.a.
	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		wesentlich	S. 341
			wesentlich	S. 341

⁵ Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission vom 17.07.2020 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates hinsichtlich der Erläuterung in der Referenzwert-Erklärung, wie Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren in den einzelnen Referenzwerten, die zur Verfügung gestellt und veröffentlicht werden, berücksichtigt werden (ABl. L 406 vom 03.12.2020, S. 1)

⁶ Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission vom 30.11.2022 zur Änderung der in der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 festgelegten technischen Durchführungsstandards im Hinblick auf die Offenlegung der Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsrisiken (ABl. L 324 vom 19.12.2022, S. 1).

⁷ Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission vom 17.07.2020 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf Mindeststandards für EU-Referenzwerte für den klimabedingten Wandel und für Paris-abgestimmte EU-Referenzwerte (ABl. L 406 vom 03.12.2020, S. 17).

Nachfolgend findet sich eine Liste der Angabepflichten (inkl. Referenz zur jeweiligen Seitenzahl), die bei der Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts auf Grundlage der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse gemacht wurde:

ANGABEPFLICHTEN SOWIE ANWENDUNGSANFORDERUNGEN IN THEMENBEZOGENE ESRS, DIE ZUSAMMEN MIT DEN ALLGEMEINEN ANGABEPFLICHTEN DES ESRS 2 GELTEN (ESRS 2 ANLAGE B)

		Seitenangabe im Geschäftsbericht
Allgemeine Informationen		
ESRS 2	Allgemeine Informationen	S. 98
BP-1	Allgemeine Grundlage für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	S. 98
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	S. 99
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	S. 101
GOV-1 G1	Unternehmensführung	S. 104
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	S. 105
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	S. 106
GOV-3 E1	Klimawandel	S. 106
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	S. 106
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichtserstattung	S. 109
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	S. 111
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	S. 121
SBM-2 S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	S. 124
SBM-2 S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S. 124
SBM-2 S3	Betroffene Gemeinschaften	S. 125
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 125
SBM-3 E1	Klimawandel	S. 129
SBM-3 E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	S. 130
SBM-3 S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	S. 131
SBM-3 S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S. 132
SBM-3 S3	Betroffene Gemeinschaften	S. 133
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 133
IRO-1 E1	Klimawandel	S. 138
IRO-1 E2	Umweltverschmutzung	S. 142
IRO-1 E3	Wasser- und Meeresressourcen	S. 143
IRO-1 E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	S. 143
IRO-1 E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 144
IRO-1 G1	Unternehmensführung	S. 145
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	S. 145

Umwelt

Angaben nach Art 8. der Verordnung 2020/852 (EU-Taxonomie-Verordnung)		S. 163
ESRS E1	Klimawandel	S. 177
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 178
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	S. 182
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	S. 186
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	S.188
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	S. 194
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	S. 198
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	S. 200
ESRS E2	Umweltverschmutzung	S. 206
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 206
E2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	S. 206
E2-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	S. 209
E2-3	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	S. 212
E2-4	Luft-, Wasser-, und Bodenverschmutzung	S. 212
ESRS E3	Wasser- und Meeresressourcen	S. 214
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 214
E3-1	Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	S. 214
E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	S. 217
E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	S. 217
E3-4	Wasserverbrauch	S. 218
ESRS E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	S. 220
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 220
E4-1	Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell	S. 220
E4-2	Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	S. 220
E4-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	S. 221
E4-4	Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt in Ökosystemen	S. 223

		Seitenangabe im Geschäftsbericht
Umwelt		
ESRS E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 224
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 224
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 226
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 230
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 232
E5-4	Ressourcenzuflüsse	S. 233
E5-5	Ressourcenabflüsse	S. 235
Innovation, Forschung und Entwicklung		
ESRS I, F&E	Innovation, Forschung und Entwicklung	S. 240
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 240
I, F&E-1	Konzepte im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung	S. 242
I, F&E-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung	S. 246
I, F&E-3	Ziele im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung	S. 252
I, F&E-4	Kennzahlen im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung	S. 252
Soziales		
ESRS S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	S. 256
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 256
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	S. 260
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen	S. 267
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	S. 269
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	S. 270
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S. 280
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	S. 283
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	S. 285
S1-9	Diversitätskennzahlen	S. 286
S1-10	Angemessene Entlohnung	S. 286
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	S. 287
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	S. 288
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	S. 289

		Seitenangabe im Geschäftsbericht
Soziales		
ESRS S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S. 296
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 296
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	S. 298
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	S. 304
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	S. 304
S2-4	Ergreifen von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	S. 306
S2-5	Ziel im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S. 312
ESRS S3	Betroffene Gemeinschaften	S. 313
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 314
S3-1	Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	S. 314
S3-2	Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen	S. 318
S3-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können	S. 320
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	S. 321
S3-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S. 324
		Seitenangabe im Geschäftsbericht
Unternehmensführung		
ESRS G1	Unternehmensführung	S. 326
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 326
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	S. 328
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	S. 337
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	S. 337
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	S. 341
Steuern		S. 342
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 342
TAX-1	Konzepte im Zusammenhang mit Steuern	S. 342
TAX-2	Kennzahlen im Zusammenhang mit Steuern	S. 345

ESRS 2 – MDR-M – KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	21d	Prozentualer Anteil der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane nach Geschlecht (Geschlechterstruktur)	Prozentuale Aufteilung der Mitglieder nach Geschlecht (weiblich/männlich) ohne Einbeziehung der Kategorie „Divers/non-binär“ welche in einigen Ländern als drittes Geschlecht verankert ist.
GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	29d	Anteil der variablen Vergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen und/oder Auswirkungen abhängt	<p>Bei Erreichen von bestimmten finanziellen (quantitativen) und nicht finanziellen (qualitativen) Zielen gebührt ein Bonus von maximal 250 % (für die:den Vorsitzende:n des Vorstandes) bzw. 200 % (für alle anderen Vorstandsmitglieder); Die Zielvereinbarung der Mitglieder des Vorstandes hat nicht finanzielle (qualitative) Leistungskriterien im Ausmaß von maximal bis zu 25 % der variablen Vergütung festzulegen.</p> <p>Nachhaltigkeitsbezogene Themen sind im Berichtszeitraum in der variablen Vergütung festgelegten nicht finanziellen (qualitativen) Zielen berücksichtigt.</p>
ESRS 2 SBM-1	40aiii	Prozentanteil bzw. Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Ländern	Prozentanteil bzw. Anzahl Mitarbeiter:innen (in Köpfen) je Land, inklusive Lehrlinge und Abrufrkräfte, exklusive Praktikant:innen (Ferialzeit oder aufgrund von Schulausbildungen), freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/Dissertant:innen.
ESRS 2 GOV-1	21a	Anzahl der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder	<p>Die Governance-Struktur der voestalpine AG basiert auf einem dualistischen Leitungsmodell, welches aus dem Vorstand als Leitungsorgan (geschäftsführend) und dem Aufsichtsrat als Kontrollorgan (nicht geschäftsführend) besteht.</p> <p>Gemäß Satzung der voestalpine AG besteht der Vorstand aus zwei bis sechs Mitgliedern und der Aufsichtsrat aus drei bis acht von der Hauptversammlung gewählten sowie aus den gemäß § 110 ArbVG entsandten Mitgliedern. Aktuell hat der Vorstand sechs und der Aufsichtsrat zwölf Mitglieder (davon acht Kapitalvertreter:innen und vier Arbeitnehmervertreter:innen).</p>
ESRS 2 GOV-1	21e	Prozentsatz der unabhängigen Gremienmitglieder	Mit August 2024 sind alle von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates als unabhängig im Sinne der vom Aufsichtsrat festgelegten Kriterien gemäß Regel C53 des Österreichischen Corporate Governance Kodex zu qualifizieren.

Ggf. Beschreibung der Quellen für Messunsicherheit	Resultierender Genauigkeitsgrad	Externe Validierung	Ggf. geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit
-	-	-	-
-	-	Der Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für das GJ 2024/25 wird von der Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH geprüft und der 33. Ordentlichen Hauptversammlung der voestalpine AG am 02.07.2025 zur Abstimmung vorgelegt.	-
Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	-
-	-	-	-
-	-	Die Einhaltung der C-Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex durch die voestalpine AG im GJ 2024/25 (ausgenommen die Regeln 77 bis 83) wird von der Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH geprüft. Die Einhaltung der Regeln 77 bis 83 des Österreichischen Corporate Governance Kodex, soweit es sich um C-Regeln handelt, durch die voestalpine AG im GJ 2024/25 wird von WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG geprüft.	-

APPENDIX

ResponsibleSteel

Die voestalpine bekennt sich zu den 12 Prinzipien der Initiative „ResponsibleSteel“. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden die Produktionsgesellschaften der Steel Division als nachhaltig produzierender Stahlstandort nach dem ResponsibleSteel-Standard zertifiziert. An der Erstellung dieses Standards waren Expert:innen der voestalpine und vieler anderer Unternehmen entlang der Stahl-Lieferkette sowie Repräsentant:innen der Zivilgesellschaft und andere Stakeholder:innen aktiv beteiligt.

Prinzip 1: Unternehmensführung

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte werden verantwortungsvoll geführt.

Prinzip 2: Managementsysteme für Soziales, Umwelt und Governance

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

Prinzip 3: Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

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

Prinzip 4: Arbeitsrechte

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

Prinzip 5: Menschenrechte

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

Prinzip 6: Stakeholder:innen-Engagement und Kommunikation

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

Prinzip 7: Lokale Gemeinden

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

Prinzip 8: Klimawandel und Treibhausgasemissionen

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

Prinzip 9: Lärm, Emissionen, Abwasser und Abfall

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

Prinzip 10: Verantwortung für Wasser

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte zeigen Verantwortung im Umgang mit Wasser.

Prinzip 11: Biodiversität

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte schützen und erhalten die biologische Vielfalt.

Prinzip 12: Stilllegung und Schließung

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

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



UN GLOBAL COMPACT

UN Global Compact – Die 10 Prinzipien

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

MENSCHENRECHTE

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

UMWELTSCHUTZ

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

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

WE SUPPORT



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden von einer Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen gemeinsam mit Tausenden Stakeholder:innen erarbeitet und von der Generalversammlung der UNO im Rahmen des Weltgipfels für Nachhaltige Entwicklung am 25. September 2015 in New York verabschiedet. 193 Mitgliedstaaten der UNO haben sich zu den 17 Zielen und 169 Subzielen für eine globale nachhaltige Entwicklung und konkretisierenden Zielvorgaben bekannt.

Die SDGs sind mit 1. Jänner 2016 eingesetzt worden und auf einen Zeitraum von 15 Jahren (bis 2030) ausgelegt. Die Rolle der Privatwirtschaft bei der Zielerreichung wurde explizit hervorgehoben.

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

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

UMWELT- INFORMATIONEN

ANGABEN NACH DER EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG

ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR TAXONOMIE

Seit 1. Januar 2022 sind Unternehmen von öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Arbeitnehmer:innen in der EU verpflichtet, ihre Wirtschaftstätigkeiten entsprechend der Taxonomie-Verordnung zu klassifizieren und die Ergebnisse in der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung oder im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht (gemäß Anforderungen des § 267a und des § 243b UGB) zu veröffentlichen. Hierbei sollen wirtschaftliche Tätigkeiten gemäß deren ökologischer Nachhaltigkeit eingestuft werden.

Die voestalpine bezieht sich bei der Einstufung ihrer Wirtschaftstätigkeiten mitunter auf die am 20. Oktober 2023 im EU-Amtsblatt veröffentlichten FAQs zur Anwendung der EU-Taxonomie sowie auf die FAQs vom 5. März 2025.

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

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

Die EU-Verordnung definiert sechs Umweltziele:

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

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

DARSTELLUNG DES MEHRSTUFIGEN TAXONOMIEPROZESSES



IMPLEMENTIERUNG DER TAXONOMIEFÄHIGKEIT IM voestalpine-KONZERN

Die Bewertung der Wirtschaftstätigkeiten der voestalpine hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit erfolgte erstmals im Geschäftsjahr 2021/22. Im Zuge der Berichterstellung im Geschäftsjahr 2023/24 wurden ergänzend auch die Umweltziele 3-6 hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit analysiert und bewertet.

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

Es wurden alle Wirtschaftstätigkeiten aller Gesellschaften im Rahmen des Implementierungsprozesses initial überprüft. Zudem erfolgt eine laufende Evaluierung hinsichtlich der Anwendbarkeit der Wirtschaftstätigkeiten aller Umweltziele.

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

» 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl

Der voestalpine-Konzern betreibt in Linz, Österreich (Steel Division) und in Donawitz, Österreich (Metal Engineering Division) Stahlproduktion auf Basis von Hochofentechnologie. Die High Performance Metals Division betreibt an zwei Standorten in Europa (Kapfenberg, Österreich und Hagfors, Schweden) sowie an einem Standort in Brasilien (Sumaré) Stahlproduktion auf Basis von Elektrolichtbogen-technologie.

» 6.2. Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr

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

» 6.14. Schienenverkehrsinfrastruktur

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

ERHEBUNG DER TAXONOMIEKONFORMITÄT

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

Die voestalpine trägt umfassend zum Klimaschutz bei. Für die Geschäftstätigkeiten im Bereich der Stahlherstellung und Weiterverarbeitung sowie im Bereich der Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr ist grundsätzlich von einem wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz auszugehen, wenn sie die in der Kategorie 3.9 bzw. 6.2 dargelegten wesentlichen Beitrag für das Umweltziel Klimaschutz erfüllen bzw. die definierten CO₂-Emissionsgrenzwerte unterschreiten. Für die Geschäftstätigkeiten im Bereich der voestalpine Railway Systems 6.14 ist grundsätzlich von einem wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz auszugehen, wenn sie die in der Kategorie 6.14 dargelegten technischen Bewertungskriterien erfüllen. Die Leistungen der voestalpine Railway Systems erfüllen dabei die Vorgabe, dass sie für den Einsatz von Zügen ohne direkte CO₂-Abgasemission geeignet sind. Leistungen für Bahnstrecken, die nur für den Transport fossiler Brennstoffe bestimmt sind, werden nicht inkludiert.

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

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

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

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

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

Entsprechend den DNSH-Vorgaben müssen bestimmte auf europäischen Vorgaben beruhende Verbote und Beschränkungen für Stoffe eingehalten werden und dürfen Stoffe mit besonders besorgniserregenden Eigenschaften nur verwendet werden, wenn keine anderen technisch und wirtschaftlich geeigneten Alternativstoffe oder -technologien am Markt verfügbar sind. Sofern ein solcher Ersatz noch nicht möglich ist, müssen diese Stoffe unter kontrollierten Bedingungen verwendet werden. Die konzernweite Prüfung der DNSH-Konformitätskriterien kam zum Ergebnis, dass diese an den Standorten mit relevanten Wirtschaftstätigkeiten bereits in sehr hohem Maße erfüllt werden. Nichtkonforme Teilbereiche wurden bei der Berechnung der diesbezüglichen Kennzahlen ausgeschlossen. Hier wurden entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um den Erfüllungsgrad kontinuierlich zu erhöhen.

Die dynamische Entwicklung der Regularien zur EU-Taxonomie kann zukünftig zu Anpassungen der Wirtschaftstätigkeiten und Adaptionen der Beurteilungskriterien führen.

MINDESTSCHUTZ (MINIMUM SAFEGUARDS)

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

Die folgenden Richtlinien und Normen müssen eingehalten werden:

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

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

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

Die oben genannten Themen der Platform on Sustainable Finance wurden in der voestalpine bereits in der Vergangenheit konzernweit erhoben. So wird dazu auch in der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung umfassend berichtet (siehe z. B. die Abschnitte S1 und S2 zum Thema Menschenrechte, Steuern TAX-1 und G1 zum Thema Antikorruption).

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN ZUM VORJAHR

Wirtschaftstätigkeit 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl

Am 5. März 2025 wurde von der EU-Kommission eine neue Reihe von FAQs (C/2025/1373) zur EU-Taxonomie veröffentlicht.

Diese FAQs dienen dazu, unter anderem zu klären, welche Produkte unter 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl und 3.18. Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten fallen.

Im Bereich 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl wurde in FAQ 11 klargestellt, dass nur alle in der Verordnung 2019/331 genannten Prozessschritte zur Herstellung von Eisen und Stahl zählen. Dazu gehören:

- » Koks (Kokerei)
- » Eisenerzsinter
- » flüssiges Roheisen (Hochofen)
- » Eisenguss
- » im Elektrolichtbogenverfahren gewonnener hochlegierter Stahl
- » im Elektrolichtbogenverfahren gewonnener Kohlenstoffstahl

An diese Prozesse anschließende Bearbeitungsschritte sind explizit von 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl ausgenommen. Folglich sind Umformvorgänge wie z. B. Walzen oder Schmieden nicht mehr Teil dieser Wirtschaftstätigkeit. Das letzte Produkt, das unter 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl fällt, ist somit eine Bramme oder ein Knüppel.

Diese Produkte stellen für die voestalpine Halbzeuge dar, die zum überwiegenden Teil intern weiterverarbeitet und nur zu einem geringen Teil extern verkauft werden. Da jedoch durch die oben genannten FAQs klargestellt wurde, dass durch die Weiterverarbeitung der Halbzeuge diese nicht mehr unter 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl fallen, haben sich die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsätze im Bereich 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl deutlich reduziert. Die bisher unter 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl subsummierten Produkte wie Bleche oder Stäbe werden nunmehr als nicht taxonomiefähig ausgewiesen.

Ebenso wurden die KPIs bezüglich CapEx und OpEx im Rahmen der FAQs (C/2025/1373) angepasst. Alle Investitionen die für die Weiterverarbeitung von Stahl (z. B. Walzwerke, Schmieden) notwendig sind, wurden ebenfalls als nicht taxonomiefähig klassifiziert. Da alle Investitionen/Betriebsausgaben in die oben genannten Anlagen weiterhin zum CapEx/OpEx KPI zählen und die voestalpine mit green-tec steel erhebliche Investitionen in zwei EAFs tätigt, haben sich die Kennzahlen in diesem Bereich weniger stark als der Umsatz-KPI verringert.

Infolge der in diesen FAQs vorgenommenen Klarstellungen wurden auch die KPIs der Vergleichsperiode in Bezug auf die Wirtschaftstätigkeit 3.9 entsprechend angepasst.

Wirtschaftstätigkeit 3.18. Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten

Die FAQs (C/2025/1373) haben zudem klargestellt, welche Produkte unter Punkt 3.18. „Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten“ fallen. In FAQ 17 wird festgehalten, dass nur „die wesentlichen Teile, die für die Umweltleistung des emissionsfreien Fahrzeugs erforderlich sind“ unter diese Wirtschaftstätigkeit fallen. Hierzu zählen beispielsweise „Steuereinheiten, Transformatoren, Elektromotoren, Ladeanschlüsse und Ladegeräte“. Da der Fokus der voestalpine jedoch auf der Produktion von Karosseriebauteilen liegt, fallen diese nicht unter die Wirtschaftstätigkeit 3.18. Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten. Alle in der vergangenen Berichtsperiode unter dieser Wirtschaftstätigkeit subsummierten Komponenten wurden daher als nicht taxonomiefähig eingestuft, wodurch voestalpine im aktuellen Geschäftsjahr weder Umsatzerlöse noch CapEx/OpEx unter 3.18. Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten ausweist. Die Vorjahreszahlen wurden dementsprechend angepasst, weswegen in den aktuellen Meldebögen keine Darstellung der Wirtschaftstätigkeit 3.18 mehr erfolgt.

ERGEBNISSE KENNZAHLEN

Nachfolgend werden die Leistungsindikatoren Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten der voestalpine je Umweltziel für das Geschäftsjahr 2024/25 zusammengefasst.

UMSATZANTEIL / GESAMTUMSATZ

Jeweils für das Geschäftsjahr mit dem Stichtag 31.03.2025	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM (Klimaschutz)	12,2 %	14,6 %
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0,0 %	0,0 %
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0,0 %	0,0 %
CE (Kreislaufwirtschaft)	0,0 %	0,0 %
PPC (Umweltverschmutzung)	0,0 %	0,0 %
BIO (Biologische Vielfalt)	0,0 %	0,0 %

CAPEX-ANTEIL / GESAMT-CAPEX

Jeweils für das Geschäftsjahr mit dem Stichtag 31.03.2025	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM (Klimaschutz)	20,4 %	38,7 %
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0,0 %	0,0 %
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0,0 %	0,0 %
CE (Kreislaufwirtschaft)	0,0 %	0,0 %
PPC (Umweltverschmutzung)	0,0 %	0,0 %
BIO (Biologische Vielfalt)	0,0 %	0,0 %

OPEX-ANTEIL / GESAMT-OPEX

Jeweils für das Geschäftsjahr mit dem Stichtag 31.03.2025	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM (Klimaschutz)	10,9 %	33,6 %
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0,0 %	0,0 %
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0,0 %	0,0 %
CE (Kreislaufwirtschaft)	0,0 %	0,0 %
PPC (Umweltverschmutzung)	0,0 %	0,0 %
BIO (Biologische Vielfalt)	0,0 %	0,0 %

Taxonomiefähiger/-konformer Umsatz

Als Basis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Umsätze sind laut EU-Taxonomie-Verordnung die Umsatzerlöse gemäß IAS 1.82(a) heranzuziehen. Diese entsprechen den in diesem Geschäftsbericht in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlösen und werden daher für die Berechnung in folgender Tabelle als Nenner verwendet. Der Zähler umfasst jene Umsätze, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Die aktuelle Konformitätsprüfung im Geschäftsjahr 2024/25 ergab 12,2 % taxonomiekonformen Umsatz, der im Wesentlichen auf den Umsatz aus dem Bereich Schienenverkehrsinfrastruktur zurückzuführen ist. Im

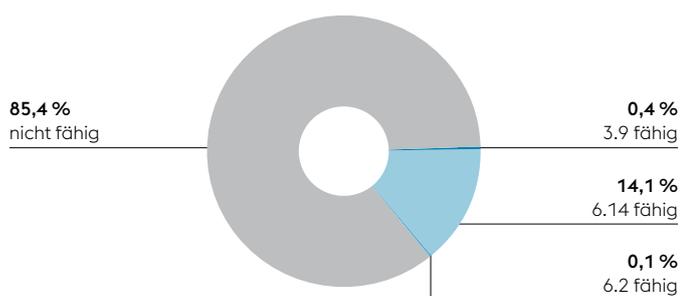
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Umsatz	Umsatzanteil 2024/25	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag			
				Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten							
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)							
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9	9,4	0,1 %	J	N	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2	20,1	0,1 %	J	N	N/EL	N/EL
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14	1.881,7	12,0 %	J	N	N/EL	N/EL
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		1.911,2	12,2 %	12,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
davon ermöglichende Tätigkeiten				12,0 %	N	N/EL	N/EL
davon Übergangstätigkeiten				0,1 %			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)							
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9/CCA 3.9	54,6	0,3 %	EL	EL	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2/CCA 6.2	1,4	0,0 %	EL	EL	N/EL	N/EL
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14/CCA 6.14	324,8	2,1 %	EL	EL	N/EL	N/EL
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		380,8	2,4 %	2,4 %	EL	N/EL	N/EL
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		2.292,0	14,6 %	14,6 %	EL	N/EL	N/EL
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten							
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		13.451,7	85,4 %				
Gesamt		15.743,7	100,0 %				

Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum wurden aufgrund einer Klarstellung durch die EU-Kommission Umsatzerlöse aus der Weiterverarbeitung von Stahl nicht mehr als taxonomiefähig/ taxonomiekonform ausgewiesen. Auch die Vergleichszahlen wurden entsprechend angepasst (für nähere Hintergründe zu den Anpassungen siehe Abschnitt Wesentliche Änderungen zum Vorjahr). Durch die Anpassung ergeben sich taxonomiefähige und taxonomiekonforme Umsatzerlöse im Bereich 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl in Höhe von 0,4 % im Vergleich zu den 48,2 %, welche im Vorjahr veröffentlicht wurden. Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

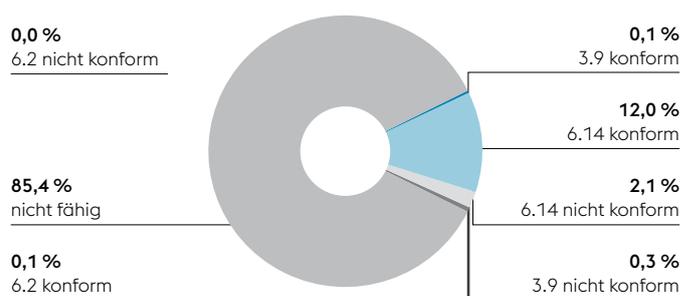
DNSH-Kriterien											
Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) Umsatz, 2023/24 ¹	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0,0 %		T
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0,1 %		
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	10,4 %	E	
0,0 %	0,0 %	J	J	J	J	J	J	J	10,5 %		
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	10,4 %	E	
		J	J	J	J	J	J	J	0,0 %		T
N/EL	N/EL								0,4 %		
N/EL	N/EL								0,0 %		
N/EL	N/EL								1,7 %		
N/EL	N/EL								2,1 %		
N/EL	N/EL								12,6 %		

¹ Aufgrund einer Klarstellung durch die EU-Kommission wurden Umsatzerlöse aus der Weiterverarbeitung von Stahl nicht mehr unter der Wirtschaftstätigkeit 3.9. „Herstellung von Eisen und Stahl“ klassifiziert, sondern als nicht taxonomiefähig eingestuft. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst.

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



Taxonomiefähige/-konforme Investitionsausgaben (CapEx)

Als Basis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Investitionsausgaben wurden die Zugänge inkl. der Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen zu Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten sowie Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wurden Investitionen über Joint Ventures, Investitionen in Finanzinstrumente sowie Zugänge zu Firmenwerten. Aufgrund der Klarstellung der FAQ 2023/305 Punkt 31, welche regelt, dass Investitionsausgaben erst erfasst werden sollen, wenn diese gemäß den einschlägigen Rechnungslegungsstandards erfasst werden, wurden die Zugänge zu den geleisteten Anzahlungen aus den Zugängen zum CapEx-KPI herausgerechnet. Mit Beginn der Aktivierung der zugrunde liegenden Sachanlagen/immateriellen Vermögenswerte werden die geleisteten Anzahlungen auf das jeweilige Anlagegut umgliedert und auch den Zugängen zum CapEx-KPI zugerechnet. Durch diese Betrachtungsweise kann sich eine Verschiebung zwischen den Geschäftsjahren ergeben. Die Differenz der Investitionsausgaben, welche hier im Nenner verwendet werden, zu den im Kapitel D.2. Geschäftssegmente veröffentlichten Daten betrifft neben Firmenwertzugängen auch die oben genannte Änderung im Bereich der geleisteten Anzahlungen. Der Zähler umfasst jene Investitionsausgaben, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, sowie Teil des CapEx-Plans sind. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum wurden aufgrund einer Klarstellung durch die EU-Kommission Investitionsausgaben aus der Weiterverarbeitung von Stahl nicht mehr als taxonomiefähig/taxonomiekonform ausgewiesen. Auch die Vergleichszahlen wurden

Mio. EUR

Kriterien für einen wesentlichen Beitrag

Wirtschaftstätigkeiten	Code	CapEx	CapEx-Anteil 2024/25	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag			
				Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten							
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)							
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9	145,4	12,5 %	J	N	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2	3,7	0,3 %	J	N	N/EL	N/EL
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14	88,3	7,6 %	J	N	N/EL	N/EL
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		237,4	20,4 %	20,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
davon ermöglichende Tätigkeiten				7,6 %	N	N/EL	N/EL
davon Übergangstätigkeiten				12,5 %			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)							
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9/CCA 3.9	190,3	16,3 %	EL	EL	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2/CCA 6.2	0,3	0,0 %	EL	EL	N/EL	N/EL
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14/CCA 6.14	22,7	2,0 %	EL	EL	N/EL	N/EL
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		213,3	18,3 %	18,3 %	EL	N/EL	N/EL
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		450,7	38,7 %	38,7 %	EL	N/EL	N/EL
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten							
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		715,2	61,3 %				
Gesamt		1.165,9	100,0 %				

Der taxonomiekonforme CapEx iHv 237,4 Mio. EUR setzt sich aus Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten iHv 243,0 Mio. EUR und der Veränderung der geleisteten Anzahlungen iHv –5,6 Mio. EUR zusammen. Es gibt keine taxonomiekonformen Zugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten aus Unternehmenszusammenschlüssen. Der Gesamt-CapEx iHv 1.165,9 Mio. EUR setzt sich aus Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten iHv 1.187,0 Mio. EUR, Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten aus Unternehmenszusammenschlüssen iHv 47,8 Mio. EUR, sowie der Veränderung der geleisteten Anzahlungen iHv –68,9 Mio. EUR zusammen.

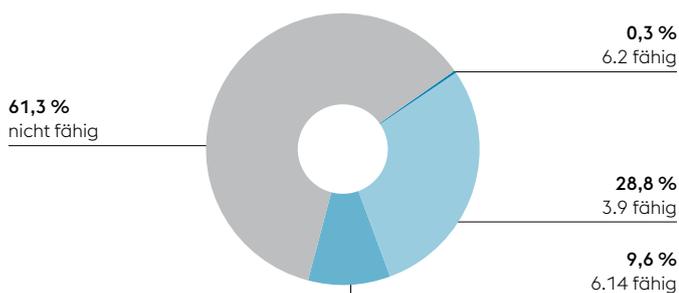
entsprechend angepasst (für nähere Hintergründe zu den Anpassungen siehe Punkt Wesentliche Änderungen zum Vorjahr). Durch die Anpassung ergeben sich taxonomiefähige und taxonomiekonforme CapEx im Bereich 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl in Höhe von 28,8 % im Vergleich zu den 61,9 %, welche im Vorjahr veröffentlicht wurden.

Im Bereich der Investitionsausgaben liegt der taxonomiekonforme Anteil bei 20,4 % (237,4 Mio. EUR). Mit greentec steel hat die voestalpine einen ambitionierten Stufenplan für eine grüne Stahlproduktion entwickelt. Im ersten Schritt des Stufenplans wird je ein grünstrombetriebener Elektrolichtbogenofen (Electric Arc Furnace; EAF) in Linz und Donawitz errichtet. So ist es möglich, ab 2027 nach erfolgtem Hochlauf jährlich ca. 2,5 Mio. Tonnen CO₂-reduzierten Stahl zu produzieren. Das Leuchtturmprojekt greentec steel wird auch im CapEx-Plan ausgewiesen. Dabei sind die individuellen Prozesse im Rahmen der zukünftigen EAF-Produktion als unabhängige Produktionseinheiten zu betrachten, welche in die bestehenden Anlagenkonfigurationen an den Standorten Linz und Donawitz integriert werden. Die Taxonomiekonformität im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit 3.9. „Herstellung von Eisen und Stahl“ kann für die Elektrolichtbogenöfen als eigenständige Produktionseinheit mit den entsprechenden technischen Bewertungskriterien unter dem Umweltziel Klimaschutz ermittelt werden. Der CapEx-Plan umfasst ein Gesamtvolumen von 1,5 Mrd. EUR und wird aller Voraussicht nach im Geschäftsjahr 2027/28 abgeschlossen werden. Im aktuellen Geschäftsjahr wurden 134,4 Mio. EUR (2023/24: 64,3 Mio. EUR) im Zuge des CapEx-Plans als taxonomiekonform unter der Wirtschaftstätigkeit 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl klassifiziert. Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

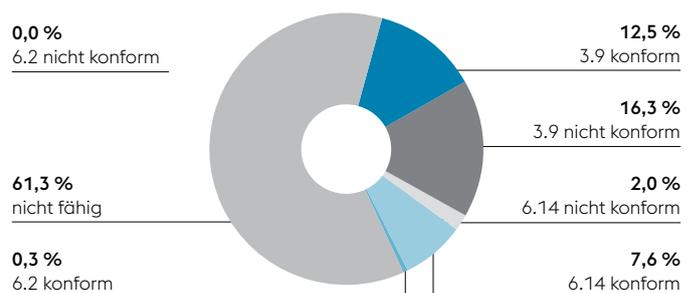
DNSH-Kriterien											
Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) CapEx, 2023/24 ¹	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	10,1 %		T
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0,3 %		
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	7,5 %	E	
0,0 %	0,0 %	J	J	J	J	J	J	J	17,9 %		
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	7,5 %	E	
		J	J	J	J	J	J	J	10,1 %		T
N/EL	N/EL								17,3 %		
N/EL	N/EL								0,0 %		
N/EL	N/EL								1,1 %		
N/EL	N/EL								18,4 %		
N/EL	N/EL								36,3 %		

¹ Aufgrund einer Klarstellung durch die EU-Kommission wurde der CapEx aus der Weiterverarbeitung von Stahl nicht mehr unter der Wirtschaftstätigkeit 3.9. „Herstellung von Eisen und Stahl“ klassifiziert, sondern als nicht taxonomiefähig eingestuft. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst.

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



Taxonomiefähige/-konforme Betriebsausgaben (OpEx)

Im Gegensatz zu den Umsatzerlösen und den Investitionsausgaben können die Betriebsausgaben nicht direkt aus den Anhangsangaben dieses Geschäftsberichtes übernommen werden. Für die Ermittlung des Nenners der Betriebsausgaben sind nur wenige ausgewählte Aufwendungen relevant. Diese umfassen Gebäudesanierungsmaßnahmen, Wartung und Reparatur von Sachanlagen, Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, Schulungsaufwendungen für die Mitarbeiter:innen sowie kurzfristige Leasingaufwendungen. Der Zähler umfasst Betriebsausgaben, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum wurden aufgrund

Wirtschaftstätigkeiten	Code	OpEx	OpEx-Anteil 2024/25	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag			
				Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten							
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)							
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9	31,6	3,0 %	J	N	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2	2,3	0,2 %	J	N	N/EL	N/EL
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14	80,3	7,7 %	J	N	N/EL	N/EL
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		114,2	10,9 %	10,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
davon ermöglichende Tätigkeiten				7,7 %	N	N/EL	N/EL
davon Übergangstätigkeiten				3,0 %			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)							
Herstellung von Eisen und Stahl	CCM 3.9/CCA 3.9	229,3	21,9 %	EL	EL	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	CCM 6.2/CCA 6.2	0,1	0,0 %	EL	EL	N/EL	N/EL
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14/CCA 6.14	8,2	0,8 %	EL	EL	N/EL	N/EL
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		237,6	22,7 %	22,7 %	EL	N/EL	N/EL
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		351,8	33,6 %	33,6 %	EL	N/EL	N/EL
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten							
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		694,5	66,4 %				
Gesamt		1.046,3	100,0 %				

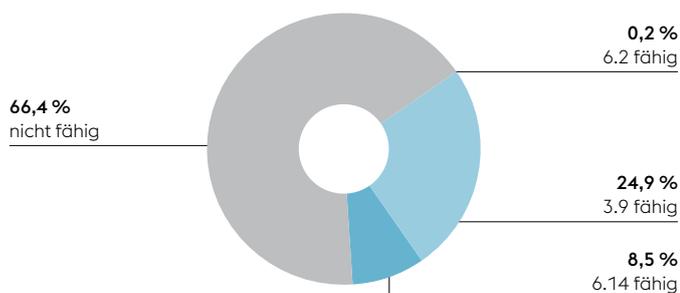
Der taxonomiekonforme OpEx in Höhe von 114,2 Mio. EUR setzt sich aus Aufwendungen für Forschung und Entwicklung iHv 24,3 Mio. EUR, Gebäudesanierungsmaßnahmen iHv 14,1 Mio. EUR, kurzfristigem Leasing iHv 2,2 Mio. EUR, Wartung und Reparatur von Sachanlagen iHv 68,3 Mio. EUR sowie Schulungen von Arbeitskräften iHv 5,3 Mio. EUR zusammen. Der Gesamt-OpEx in Höhe von 1.046,3 Mio. EUR setzt sich aus Aufwendungen für Forschung und Entwicklung iHv 218,9 Mio. EUR, Gebäudesanierungsmaßnahmen iHv 39,7 Mio. EUR, kurzfristigem Leasing iHv 8,7 Mio. EUR, Wartung und Reparatur von Sachanlagen iHv 741,6 Mio. EUR sowie Schulungen von Arbeitskräften iHv 37,4 Mio. EUR zusammen.

einer Klarstellung durch die EU-Kommission Betriebsausgaben aus der Weiterverarbeitung von Stahl nicht mehr als taxonomiefähig/taxonomiekonform ausgewiesen. Auch die Vergleichszahlen wurden entsprechend angepasst (für nähere Hintergründe zu den Anpassungen siehe Punkt Wesentliche Änderungen zum Vorjahr). Durch die Anpassung ergeben sich taxonomiefähige und taxonomiekonforme OpEx im Bereich 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl in Höhe von 33,6 % im Vergleich zu den 67,3 %, welche im Vorjahr veröffentlicht wurden. Betriebsausgaben aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten belaufen sich auf 114,2 Mio. EUR. Das entspricht 10,9 % der Betriebsausgaben lt. EU-Taxonomie. Für den voestalpine-Konzern ergibt sich folgende Zuordnung:

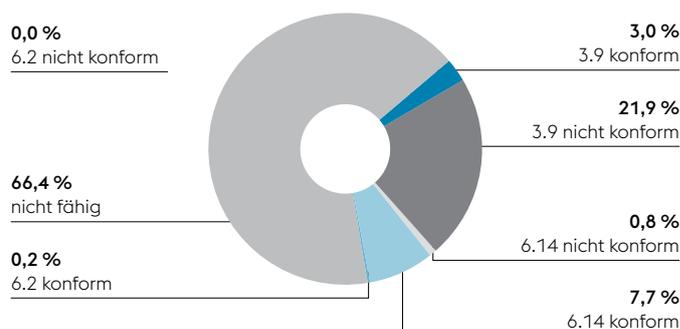
DNSH-Kriterien												
Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) OpEx, 2023/24 ¹	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit	
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	4,1 %		T	
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0,1 %			
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	6,5 %	E		
0,0 %	0,0 %	J	J	J	J	J	J	J	10,7 %			
N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	6,5 %	E		
		J	J	J	J	J	J	J	4,1 %		T	
N/EL	N/EL								21,1 %			
N/EL	N/EL								0,0 %			
N/EL	N/EL								0,8 %			
N/EL	N/EL								21,9 %			
N/EL	N/EL								32,6 %			

¹ Aufgrund einer Klarstellung durch die EU-Kommission wurde der OpEx aus der Weiterverarbeitung von Stahl nicht mehr unter der Wirtschaftstätigkeit 3.9. „Herstellung von Eisen und Stahl“ klassifiziert, sondern als nicht taxonomiefähig eingestuft. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst.

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



Zeile	Tätigkeiten im Bereich Kernenergie	
1.	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
2.	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoff-erzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoff-erzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas		
4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risiko- positionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein

ESRS E1 KLIMAWANDEL

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit und erfordert entschlossene Maßnahmen von Unternehmen. Die voestalpine gehört zu den größten Treibhausgas-Emittenten Österreichs und steht vor der Aufgabe, ihre Emissionen drastisch zu senken. Der Fokus liegt auf einer Transformation der Produktionsprozesse, die durch technologische Innovationen, strategische Investitionen und enge Zusammenarbeit mit Kund:innen und Lieferant:innen vorangetrieben wird.

Die voestalpine hat sich im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet, ihre absoluten Treibhausgasemissionen signifikant zu reduzieren, wobei Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2029 um 30 % und Scope-3-Emissionen um 25 % gesenkt werden sollen. Gleichzeitig wird an der Nutzung von Wasserstoff und erneuerbaren Energien gearbeitet, um bis 2050 Net-Zero-Emissionen zu erreichen.

Ein zentraler Baustein des Klimaübergangsplans bezogen auf Scope-1- und Scope-2-Emissionen ist das Klimaschutzprogramm greentec steel, das den Umstieg von kohlebasierten Hochöfen auf Elektrolichtbogenöfen (EAF) vorsieht.

Neben der technologischen Transformation gewinnt auch das Lieferant:innen-Engagement an Bedeutung. Nachhaltige Rohstoffbeschaffung und transparente Lieferketten spielen eine entscheidende Rolle, um die gesamten Scope-3-Emissionen zu reduzieren. Dies bringt sowohl Herausforderungen als auch wirtschaftliche Chancen mit sich – insbesondere durch die steigende Nachfrage nach emissionsarmen Stahlprodukten. Gleichzeitig bleibt der Strukturwandel mit hohen Investitionskosten und Marktrisiken verbunden.

Der Klimaschutz, die Anpassung an den Klimawandel und eine nachhaltige Energieversorgung sind zentrale Herausforderungen unserer Zeit. Die voestalpine setzt sich aktiv mit diesen Themen auseinander. Dabei spielen technologische Innovationen, Energieeffizienzmaßnahmen und der schrittweise Übergang zu erneuerbaren Energieträgern eine entscheidende Rolle. Detaillierte Informationen zu den ermittelten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) in den Bereichen Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und Energie sind in der IRO-Tabelle dargestellt, diese enthält spezifische Angaben zu SBM-3.

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Klimaschutz	● Scope 1 THG-Emissionen	Prozessbedingt ist die voestalpine einer der größten CO ₂ -Emittenten in Österreich. Die Emissionen in Scope 1 entstehen in erster Linie in der Herstellung der Stahlprodukte an den großen Standorten Linz und Donawitz.
	● Scope 2 THG-Emissionen	Die Scope-2-Emissionen entstehen aus eingekaufter Energie. Diese Emissionen sind im Verhältnis zu den Scope-1-Emissionen vergleichsweise gering.
	● Scope 3 THG-Emissionen	Die Scope-3-Emissionen entstehen aus indirekten Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dabei sind über 80 % der Scope-3-Emissionen auf die beschafften Rohstoffe zurückzuführen.
	○ Umgestaltung von Anlagen und Technologien	Die voestalpine hat sich verpflichtet, ihre Treibhausgasemissionen bis 2029 um 30 % zu reduzieren und es ist geplant bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Durch die (geplante) Transformation der Produktionsprozesse werden Investitionen in klimafreundliche Anlagen und Technologien vorgenommen.
	○ Neue Job-Infrastruktur im Umfeld von Produktionsstätten der voestalpine	Durch die (geplante) Transformation der Produktionsprozesse wird erwartet, dass neue Unternehmen und neue/zusätzliche Arbeitsplätze im Umfeld der voestalpine-Produktionsstätten entstehen.
	! Transitorisches Risiko: Risiken durch die technische Umstellung der Produktionsverfahren auf emissionsfreie Technologien	Hohe Investitionskosten für voestalpine bei der Umstellung auf neue Technologien – die Transformation hin zu emissionsfreier Stahlproduktion erfordert enorme finanzielle Mittel. Diese Investitionen finden unter unsicheren gesetzlichen Rahmenbedingungen statt, was zu zusätzlichen Kostensteigerungen führen kann. Zusätzlich birgt die Einführung neuer Produktionsverfahren verschiedene operative Risiken für die voestalpine, z. B. zu Beginn ineffiziente Prozesse, die erst mit der Zeit optimiert werden können, oder Betriebsausfälle – bezogen nur auf Transformation/greentec steel.
	! Transitorisches Risiko: höhere Kosten für CO ₂ -Zertifikate im ETS für die voestalpine	Preiserhöhungen im europäischen Emissionshandel, dem die voestalpine bereits unterliegt Regelungen mit fortlaufender Reduktion der kostenlosen Zuteilungen sind bereits in Kraft.
	! Transitorisches Risiko: Rückgang von Absatzmenge und Marge durch Strukturwandel in der europäischen Industrie und Wettbewerbsnachteile infolge einseitiger EU-Regulierung	Abwanderung von Abnehmerindustrien senkt die Nachfrage nach Stahlprodukten, während konstante Produktionskapazitäten den Preiswettbewerb verschärfen. Gleichzeitig verursachen niedrigere CO ₂ -Preise und geringere Regulierungen für Nicht-EU-Wettbewerber:innen Wettbewerbsnachteile für EU-Unternehmen, die nicht durch Mechanismen wie CBAM ausgeglichen werden.

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Anpassung zentraler Produktionsanlagen und -technologien sowie Wertschöpfungskette und Prozesse Weitreichende Anpassung des Geschäftsmodells	>>> Konzernweit	●●●●	Umwelt und Gesellschaft Lokale, nationale und internationale Behörden
Anpassung von Prozessen und der Wertschöpfungskette Aufbau von Kooperationen mit Energieversorger:innen	>>> Konzernweit	●●●●	Umwelt und Gesellschaft Lokale, nationale und internationale Behörden Lieferant:innen
Aufbau nachhaltiger Lieferketten Strategische Auswahl von Partner:innen	>>> Weltweit	●●●●	Umwelt und Gesellschaft Lokale, nationale und internationale Behörden Lieferant:innen
Transformation der Produktionsprozesse Investitionen in klimafreundliche Schlüsseltechnologien	>>> Fokus: Linz und Donawitz	●●●●	Umwelt Lokale, nationale und internationale Behörden
Strategische Auswahl von Partner:innen	>>> Fokus: Linz und Donawitz	●●●●	Lokale Gemeinschaften Lieferant:innen
Anpassung zentraler Produktionsanlagen und -technologien und Prozesse Anpassung des Geschäftsmodells auf emissionsreduzierte Produkte	>>> Fokus: Linz und Donawitz	○●●●	Gesetzgeber:innen Investor:innen Kund:innen
Anpassung zentraler Produktionsanlagen und -technologien und Prozesse	>>> Weltweit	○●●●	Umwelt Gesetzgeber:innen
Erschließung neuer Kund:innen-Segmente Aufbau langfristiger Kund:innen-Bindungen und Wettbewerbsvorteile	>>> Europa	●●●●	Mitbewerber:innen Kund:innen Gesetzgeber:innen Investor: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

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Klimaschutz	+ Transitorische Chance: Steigerung der Verkaufsvolumina von nachhaltigen/Niedrig-emissions-Stahlprodukten für die voestalpine (insbesondere in branchenrelevanten Bereichen der Energiewende) führt zu einer nachhaltigen Stabilisierung der Umsätze und des EBIT.	Steigende Nachfrage und entsprechender Preis-aufschlag für emissionsarmen Stahl. Dies kann gleichzeitig auch zu einer stärkeren Marktposition in spezialisierten Segmenten wie Bahninfrastruktursysteme, Spezialstähle und Hochleistungsmaterialien führen.
	! Transitorisches Risiko: Lieferengpässe bzw. höhere Kosten für wichtige Materialien und Rohstoffe	Versorgungsengpässe bei Rohstoffen wie Stahlschrott und Metallen, die im Zuge der Transformation besonders gefragt sind
Anpassung an den Klimawandel	! Chronische physische Klimarisiken	Chronische physische Risiken können das Geschäft der voestalpine auf verschiedene Weise schädigen. Die voestalpine ist z. B. wesentlich klimabedingten Schwankungen des Wasserpegels in Flüssen ausgesetzt, was die Schifffahrt (z. B. auf der Donau) beeinträchtigen und zu Unterbrechungen der Lieferkette führen kann.
	! Akute physische Klimakrisen	Akute physische Risiken können das Geschäft der voestalpine auf verschiedene Weise beeinträchtigen. Wesentliche akute physische Risiken sind beispielsweise Starkregen, Überschwemmungen und Erdbeben.
Energie	● Direkter Energieverbrauch	Die Wertschöpfungsprozesse der voestalpine sind äußerst energieintensiv. Dies führt nicht nur zu Emissionen durch den Energie- und Stromverbrauch, sondern erhöht auch die Komplexität der Energiewende hin zu erneuerbaren Energien an den Standorten der voestalpine und beansprucht Kapazitäten in den Stromnetzen, die für die Energiewende benötigt werden.
	! Transitorisches Risiko: Engpässe in der Energieversorgung an den großen Produktionsstandorten (insbesondere Linz und Donawitz) und höhere Kosten für die Energiebeschaffung (erneuerbare und nicht erneuerbare Quellen) infolge der Energiewende in Europa	Risiko steigender Energiekosten aufgrund von Preiserhöhungen usw. sowie der volatilen Energiemarktsituation, zudem Risiko von Versorgungsengpässen, insbesondere bei erneuerbaren Energien (Strom) im Zuge der Energiewende

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und Änderungen am Produktportfolio	>>> Europa	●●●●	Mitbewerber:innen Investor:innen Kund:innen
Aufbau resilienter Lieferketten und langfristiger Lieferantenbeziehungen	>>> Europa	○●●●	Lieferant:innen
Verstärkte Risikostreuung	>>>	○●●●	Kund:innen
Standort- und Prozessanpassung	Weltweit		Lieferant:innen
Aufbau resilienter Lieferketten			
Verstärkte Risikosteuerung	>>>	○●●●	Lieferant:innen
Aufbau resilienter Lieferketten	Weltweit		Kund:innen
Anpassung zentraler Produktionsanlagen und -technologien sowie Wertschöpfungskette und Prozesse	>>> Konzernweit	●●●●	Umwelt Lokale, nationale und internationale Behörden Lieferant:innen
Investitionen in eigene Energieerzeugung	>>>	●●●●	Lieferant:innen
Langfristige Energieverträge und Partnerschaften	Fokus: Linz und Donawitz		
Anpassung der Wertschöpfungskette			

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

STRATEGIE

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Die voestalpine verfolgt eine umfassende Reduktion der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und hat sich im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet, ihre Emissionen entsprechend dem wissenschaftlich fundierten 2-Grad-Reduktionspfad zu senken. Bis zum Kalenderjahr 2029 sollen die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 30 % und Scope-3-Emissionen um 25 % gesenkt werden. Die gesetzten Vorgaben wurden von der SBTi geprüft und validiert und stehen im Einklang mit der Begrenzung der Erderwärmung gemäß dem Übereinkommen von Paris.

Im Zuge der ESRS-konformen Berichterstattung wurde die Erstellung der Treibhausgasbilanz von Kalender- auf Geschäftsjahresbasis umgestellt. Entsprechend erfolgt auch die Darstellung der Emissionsreduktionsziele im Klimaübergangsplan auf Geschäftsjahresbasis. Die durch die Science Based Targets initiative (SBTi) validierten Ziele bis 2029 beziehen sich hingegen weiterhin auf das Kalenderjahr.

Der Plan wurde noch nicht unter der 1,5°C-Zielsetzung zur Begrenzung der Erderwärmung aufgestellt. Die erste Phase des Plans und die erforderlichen finanziellen Mittel (1,5 Mrd. EUR Investitionsbudget) zur Umsetzung sind von Vorstand und Aufsichtsrat genehmigt.

Nicht SBTi-validiert verfolgt die voestalpine darüber hinaus das mittelfristige Ziel, ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2035/36 um 50 % zu reduzieren und langfristig bis spätestens zum Geschäftsjahr 2049/50 Netto-Null-Emissionen (Net-Zero) zu erreichen.

Die Umsetzung dieses Klimaübergangsplans basiert auf verschiedenen Dekarbonisierungshebeln, die die gesamte Wertschöpfungskette abdecken. Dazu gehört die industrielle Elektrifizierung mit dem Ersatz kohlebetriebener Hochöfen durch Elektrolichtbogenöfen (EAF) als wesentlichste Maßnahme, die Nutzung erneuerbarer Energien zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes sowie die Steigerung der Energieeffizienz in Produktionsprozessen und der Infrastruktur. Darüber hinaus wird die Lieferkette aktiv in den Dekarbonisierungsprozess einbezogen, unter anderem durch den verstärkten Einsatz von CO₂-reduzierten Vormaterialien und die Optimierung des Rohstoffeinsatzes.

Die finanziellen Mittel zur Umsetzung dieser Transformation Phase 1 sind in der Mittelfristplanung berücksichtigt. Die voestalpine investiert in den nächsten Jahren gezielt in emissionsarme Technologien und energieeffiziente Anlagen. Zudem erfolgt eine regelmäßige Quantifizierung der benötigten Investitionen, um die Transformation wirtschaftlich nachhaltig zu gestalten. Alle detaillierten Angaben zu CapEx-Plänen und Leistungsindikatoren finden sich in E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakzepten und im Kapitel Angaben nach der Taxonomie-Verordnung wieder.

Im Zuge dieser Überprüfung werden Emissionsdaten jährlich erfasst, extern verifiziert und mit den definierten Zielvorgaben abgeglichen. Gleichzeitig fließen technologische Entwicklungen, regulatorische Änderungen und Marktbedingungen in die Bewertung ein, um den Übergangsplan bei Bedarf anzupassen und weiterzuentwickeln.

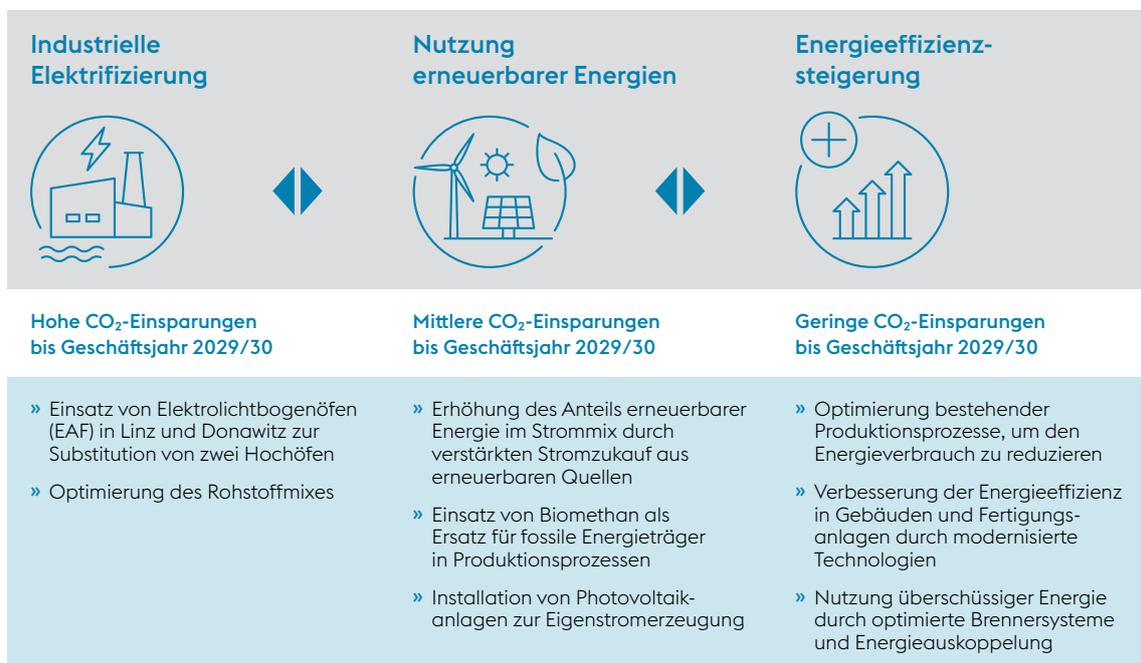
Die Nachhaltigkeitsstrategie ist integraler Bestandteil der Konzernstrategie und verbindet wirtschaftliche, soziale sowie ökologische Aspekte und Ziele. Zur Erreichung dieser strategischen Ausrichtung setzt die voestalpine auf zentrale Dekarbonisierungshebel, die eine Transformation hin zu einer emissionsärmeren Stahlproduktion ermöglichen.

Dekarbonisierungshebel

Die Dekarbonisierungshebel sind in drei Phasen unterteilt, um Net-Zero bis 2049/50 zu erreichen. Die erste Phase läuft bis 2029/30 und beinhaltet bereits klar definierte Hebel wie Energieeffizienz, industrielle Elektrifizierung und den Einsatz erneuerbarer Energien zur Reduktion von Scope-1- und -2-Emissionen oder Supplier Engagement und Nutzung von dekarbonisiertem Vormaterial zur Reduktion von Scope-3-Emissionen. Phase 2 und Phase 3 werden noch weiter konkretisiert, zielen jedoch auf die tiefgreifende Transformation von Prozessen sowie auf die vollständige Dekarbonisierung und Kompensation verbleibender Emissionen ab. Die folgenden Grafiken zeigen die zentralen Dekarbonisierungshebel auf. Ausführlichere Informationen zu den Einzelmaßnahmen, die den Dekarbonisierungshebeln zugeordnet werden, finden sich im Kapitel E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten.

Phase 1 – Dekarbonisierungshebel:

SCOPE 1 & 2



SCOPE 3



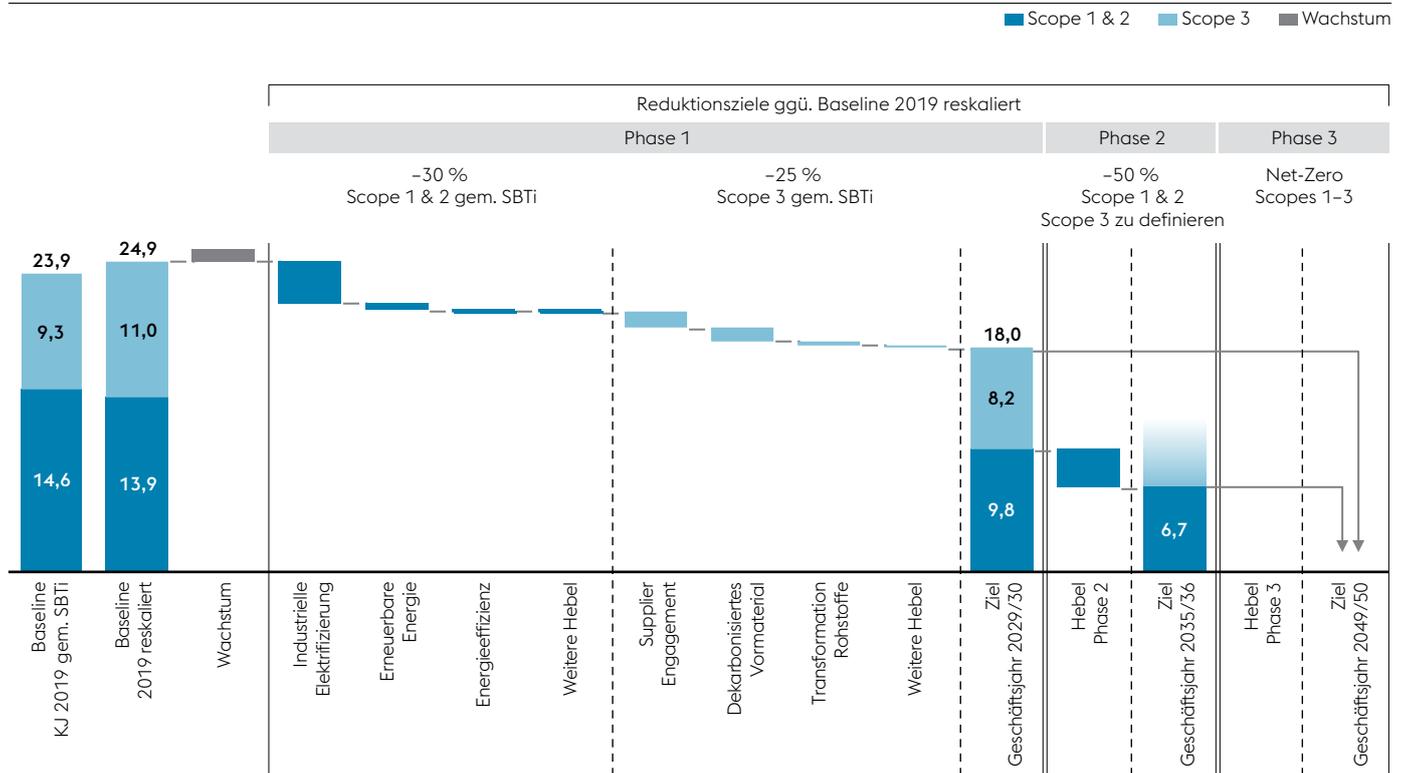
Phase 2 – Scope 1 & 2 Dekarbonisierungshebel:

In Phase 2 der Dekarbonisierungshebel wird die industrielle Elektrifizierung weiter vorangetrieben und CO₂-Abscheidetechnologien (CCUS) werden skaliert. Diese Hebel zielen darauf ab, prozessbedingte Emissionen weiter zu reduzieren und den schrittweisen Umstieg auf erneuerbare Energieträger voranzutreiben. Die voestalpine arbeitet dabei kontinuierlich an der Weiterentwicklung dieser Technologien – unter anderem durch die Ausarbeitung konkreter Anwendungsfelder, den Aufbau technischer Pilotanlagen sowie die Einbindung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse aus eigenen Forschungsaktivitäten und nationalen und internationalen F&E-Kooperationen.

Phase 3 – Scope 1 & 2 Dekarbonisierungshebel:

Phase 3 bildet den letzten Schritt auf dem Weg zu Net-Zero und konzentriert sich auf die vollständige Dekarbonisierung sämtlicher Emissionsquellen. Dabei steht ein technologieoffener Ansatz im Vordergrund, der Raum für verschiedene Lösungswege lässt. Zukünftige Entwicklungen und Innovationen werden eine zentrale Rolle spielen, um verbleibende Emissionen nachhaltig zu reduzieren oder auszugleichen und so den langfristigen Wandel hin zu einer klimaneutralen Industrie zu ermöglichen.

ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ



Investitionen und Finanzmittel für Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Die voestalpine hat zur Aktivierung der Dekarbonisierungshebel im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie zur Dekarbonisierung und der EU-Taxonomie im Geschäftsjahr 2023/24 einen CapEx-Plan mit einer Laufzeit von fünf Jahren initiiert. Rund 1,5 Milliarden Euro sollen im Zuge dessen in das Klimaschutzprogramm greentec steel investiert werden, das einen zentralen Bestandteil des Klimaübergangsplans des Unternehmens bildet.

Im Fokus dieses Plans stehen klar definierte Dekarbonisierungshebel, die maßgeblich zur Transformation hin zu einer klimafreundlicheren Produktion beitragen. Aktuell verlaufen alle damit verbundenen Schritte planmäßig und ohne Verzögerungen. Die Investitionen sind eng mit den Anforderungen gemäß Angabepflicht E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten verknüpft und unterstützen sowohl die Erreichung der langfristigen Klimaziele als auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der voestalpine im globalen Markt.

Das Unternehmen hat erhebliche Investitionen und Finanzmittel bereitgestellt, um seinen Übergangsplan zur Dekarbonisierung erfolgreich umzusetzen. Darüber hinaus hat die voestalpine Förderzusagen in Höhe von rund 90 Mio. EUR für die Investition in die beiden Elektrolichtbogenöfen und weitere Forschungsaktivitäten erhalten. Diese Mittel stammen aus dem Programm „Transformation der Industrie“ der österreichischen Bundesregierung und unterstützen die Umsetzung zentraler Dekarbonisierungshebel.

Zur Messung des Fortschritts der Maßnahmen innerhalb der Dekarbonisierungshebel wird der taxonomiekonforme CapEx als zentraler Leistungsindikator herangezogen. Im aktuellen Geschäftsjahr wurden insgesamt 237,4 Mio. EUR CapEx als taxonomiekonform ausgewiesen (siehe auch Kapitel Angaben nach der Taxonomie-Verordnung), wobei 145,4 Mio. EUR auf die Wirtschaftstätigkeit 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl entfallen, wovon wiederum 134,4 Mio. EUR Investitionen in Zusammenhang mit greentec steel darstellen. Im Berichtsjahr wurden keine signifikanten CapEx-Beträge im Zusammenhang mit Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Kohle, Öl und Gas investiert.

Die gebundenen Treibhausgasemissionen der voestalpine resultieren im Wesentlichen aus dem Weiterbetrieb bestehender Anlagen, u. a. hochofenbasierter Stahlproduktion. Die Betrachtung der gebundenen THG-Emissionen wurde im Zuge der Treibhausgasbilanz evaluiert. Diese Anlagen sind in die bestehenden Produktionsprozesse integriert und stellen wichtige Vermögenswerte dar. Eine Abkehr von dieser Technologie ist daher technisch und wirtschaftlich herausfordernd, wird aber im Klimaübergangsplan der voestalpine langfristig berücksichtigt. Im Rahmen von greentec steel ersetzt die voestalpine daher in Phase 1 bis 2029/30 zunächst zwei Hochöfen durch Elektrolichtbogenöfen (EAF), was zu einer Reduktion der gebundenen Treibhausgasemissionen führt. In Phase 2 plant die voestalpine einen Ersatz weiterer hochofenbasierter Produktionskapazität und der damit verbundenen gebundenen Treibhausgasemissionen.

Damit einhergehende Übergangsrisiken wurden von der voestalpine analysiert, siehe ESRS 2 IRO-1. Die verbleibenden gebundenen THG-Emissionen, nach Umsetzung der vorher genannten Maßnahme, wurden somit im Klimaübergangsplan berücksichtigt und gefährden nicht die Erreichung der gesetzten Emissionsreduktionsziele.

Über die Analyse treibhausgasbezogener Aspekte in Vermögenswerten und Produkten hinaus ist auch die Einhaltung regulatorischer Kriterien im Zusammenhang mit klimabezogenen Referenzwerten zu bewerten, wobei die voestalpine unter die Paris-abgestimmten EU-Referenzwerte fällt. Diese Angabe erfolgt im Einklang mit den Anforderungen der Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission und der Delegierten Verordnung (EU) 2020/1818 über klimabezogene Referenzwerte.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie beschäftigt sich die voestalpine schwerpunktmäßig mit der Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen). Dabei stehen alle wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Fokus, um sowohl den Klimaschutz als auch eine effiziente und nachhaltige Energienutzung zu berücksichtigen. Zu den zentralen Konzepten gehören:

- » ein Klimaübergangsplan zur Dekarbonisierung
- » der Einsatz von Umwelt- und Energiemanagementsystemen an relevanten Standorten

Das Konzept Klimaübergangsplan und das Umwelt- und Energiemanagement-Konzept sind eng mit der Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine verknüpft und unterstützen die langfristige Wettbewerbs-

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte
<p>Scope-1-bis-3-Emissionen</p> <p>Umgestaltung von Anlagen und Technologien im Umfeld von Produktionsstätten der voestalpine</p> <p>Neue Job-Infrastruktur im Umfeld von Produktionsstätten der voestalpine</p> <p>Transitorisches Risiko: höhere Kosten für CO₂-Zertifikate im ETS für die voestalpine</p> <p>Transitorische Chance: Steigerung der Verkaufsvolumina von nachhaltigen/Niedrigemissions-Stahlprodukten</p> <p>Transitorisches Risiko: Risiken durch die technische Umstellung der Produktionsverfahren auf emissionsfreie Technologien</p>	<p>Klimaübergangsplan (Stufenplan zur Dekarbonisierung)</p>	<p>Stufenplan mit THG-Reduktionspfad</p> <p>Inkludiert das voestalpine-Klimaschutzprogramm „greentec steel“ für eine grüne Stahlproduktion</p> <p>Konzept zur Umsetzung der Near-, Mid- und Long-Term-THG-Reduktionsziele mit dem Endziel von Net-Zero bis 2050</p>
<p>Direkter Energieverbrauch</p>	<p>Umwelt- und Energiemanagementsysteme an relevanten Standorten</p>	<p>Einführung von Umwelt- und Energiemanagementsystemen gem. ISO 14001, ISO 50001, EMAS oder äquivalent an Standorten mit wesentlichem Energiebedarf/-einsatz zur Steigerung der Energieeffizienz (sofern noch nicht vorhanden)</p>

fähigkeit des Unternehmens. Die Umsetzung des greentec steel-Programms im Rahmen des Klimaübergangsplans ermöglicht eine nachhaltige Weiterentwicklung des Kerngeschäfts, indem emissionsarme Technologien schrittweise eingeführt und bestehende Prozesse optimiert werden. Dies stellt sicher, dass die Stahlproduktion sowohl den regulatorischen Anforderungen als auch den steigenden Marktanforderungen an klimafreundliche Produkte entspricht.

Das Umwelt- und Energiemanagement-Konzept trägt dazu bei, betriebliche Effizienzsteigerungen zu realisieren und Energiekosten zu senken, wodurch die wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens gefördert wird. Die Einführung der ISO 14001, ISO 50001, EMAS-konformen Systeme gewährleistet eine systematische Optimierung des Energieeinsatzes und verbessert damit sowohl die Ressourcennutzung als auch die langfristige Profitabilität.

Das Konzept Klimaübergangsplan unterstützt ebenso die verstärkte Integration erneuerbarer Energien und damit eine Verringerung der Treibhausgasemissionen.

Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Eigener Betrieb	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	Verpflichtung gem. SBTi Kommunikation im Geschäftsbericht
Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette		Kommunikation im Geschäftsbericht
Eigener Betrieb	Leitung der Divisionen	Kommunikation im Geschäftsbericht
Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette		

E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Im Rahmen des Klimaübergangsplans hat die voestalpine ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1, 2 und 3 sowie zur Senkung des Energiebedarfs entwickelt. Im Fokus steht dabei das ambitionierte Transformationsprogramm greentec steel, das als zentrale und derzeit wichtigste Maßnahme zur Dekarbonisierung des Unternehmens gilt.

Phase 1 – Scope 1 & 2 Dekarbonisierungshebel:

Ein wesentlicher Hebel in Scope 1 und 2 ist die industrielle Elektrifizierung, die durch greentec steel maßgeblich vorangetrieben wird. Im ersten Schritt werden je ein grünstrombetriebener Elektrolichtbogenofen (Electric Arc Furnace; EAF) an den Standorten Linz und Donawitz errichtet, das bedeutet weg von kohlenstoffbasierten Prozessen hin zu einer elektrifizierten, emissionsärmeren Produktionsweise. Damit geht auch eine grundlegende Umstellung des Rohstoffeinsatzes in der Rohstahlerzeugung einher. Je nach Qualitätsanforderungen kommt dabei ein Mix der Einsatzstoffe aus Schrott, flüssigem Roheisen und HBI („Hot Briquetted Iron“) zum Einsatz. Das benötigte HBI bezieht die voestalpine primär über die Direktreduktionsanlage in Texas, USA, die sich seit 2022 mehrheitlich im Besitz eines globalen Stahlproduzenten befindet, 20 % gehören der voestalpine mit entsprechend langfristig gesicherten Abnahmeverträgen. Ergänzend ist die schrittweise Umstellung ausgewählter Produktionsprozesse von fossilen auf elektrische Energiequellen vorgesehen, um insbesondere den Erdgaseinsatz weiter zu reduzieren.

Diese Maßnahmen sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt in Umsetzung und ab dem Geschäftsjahr 2027/28 sollen dadurch jährlich rund 2,5 Millionen Tonnen CO₂-reduzierter Stahl erzeugt werden. Das Programm greentec steel stellt somit einen zentralen Baustein des CapEx-Plans mit signifikanten Investitionsausgaben von 1,5 Mrd. EUR dar, wovon im Geschäftsjahr 2024/25 134,4 Mio. EUR als taxonomiekonform in diesem Zusammenhang ausgewiesen werden (siehe auch die Angaben dazu unter E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz). Die finanziellen Mittel zur Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des greentec steel-Programms aus Phase 1 sind bereits genehmigt.

Von den 1,5 Mrd. EUR wurden bereits 498,9 Mio. EUR bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024/25 investiert (davon im Geschäftsjahr 2024/25 244,5 Mio. EUR). Die im Geschäftsjahr getätigten Investitionen iHv 244,5 Mio. EUR, die für die Umsetzung der Maßnahmen getätigt wurden, sind im IFRS-Konzernabschluss in den Zugängen zu den Sachanlagen bzw. immateriellen Vermögenswerten enthalten (siehe weiterführend dazu IFRS-Konzernabschluss, Kapitel D.9 Sachanlagen, Kapitel D.10 Immaterielle Vermögenswerte).

Im Rahmen des Hebels erneuerbare Energien wurden gezielte Maßnahmen zur verstärkten Nutzung emissionsarmer Energiequellen definiert. Dazu zählen insbesondere der Zukauf von grünem Strom sowie der Einsatz von Biomethan. Dieser Hebel zur Reduktion der Treibhausgasemissionen leistet einen unterstützenden Beitrag zur Erreichung der Klimaziele der voestalpine zunächst bis zum Geschäftsjahr 2029/30.

Die Steigerung der Energieeffizienz umfasst gezielte Maßnahmen wie die Optimierung von Produktionsprozessen und die Verbesserung der Energieperformance von Fertigungsanlagen und Gebäuden durch moderne Technologien. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Optimierung von Brennersystemen sowie die effiziente Nutzung überschüssiger Energie durch Energieauskoppelung für weitere Anwendungen, etwa zur Wärmeversorgung angrenzender Betriebseinheiten oder zur Einspeisung in externe Netze. Auch dieser Hebel leistet ebenfalls einen unterstützenden Beitrag zur Erreichung der Klimaziele der voestalpine zunächst bis zum Geschäftsjahr 2029/30.

Scope 1 & 2: Dekarbonisierungshebel Phase 2 und 3

Ein wesentlicher Hebel in der Phase 2 ist das Vorantreiben der industriellen Elektrifizierung durch die Weiterführung der Transformation der Prozesse zur Stahlerzeugung, beispielsweise eine Erweiterung der Produktionskapazitäten über die Elektrostahlroute. Die Maßnahmen für diesen Hebel befinden sich in Entwicklung und Konkretisierung. Die Anwendung von CO₂-Abscheidetechnologien (CCUS) – zielt darauf ab, prozessbedingte Emissionen weiter zu reduzieren. Dadurch sollen die Dekarbonisierung und der schrittweise Umstieg verbleibender Energiemengen auf erneuerbare Energieträger bis zum Geschäftsjahr 2035/36 vorangetrieben werden. Die voestalpine arbeitet an der Weiterentwicklung dieser Technologien und Anwendung in industriellem Maßstab, dem Aufbau von technischen Pilotanlagen und der Umsetzung neuester Erkenntnisse aus Forschung und Entwicklung.

Phase 3 markiert den letzten Schritt auf dem Weg zu Net-Zero-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2049/50. Die voestalpine verfolgt in dieser Langfristbetrachtung einen technologieoffenen Ansatz, der verschiedene Lösungswege und Technologieoptionen in Betracht zieht und zusätzlich auch Raum für die Umsetzung zukünftiger Entwicklungen in Technologie und Wissenschaft zur Erreichung von Net-Zero-Emissionen zulässt. Größtmögliche Flexibilität und wirtschaftliche Realisierbarkeit spielen dabei eine wichtige Rolle.

Der Fokus liegt auf dem Ersatz der verbleibenden fossilen Roheisenkapazitäten unter Einsatz von fossil-freien Energieträgern, wie etwa Wasserstoff, erneuerbarer Energie und weiterführende Anwendung von CO₂-Abscheidetechnologien (CCUS).

Scope 3: Dekarbonisierungshebel

Zur Reduktion der indirekten Treibhausgasemissionen entlang Scope 3 bis zum Geschäftsjahr 2029/30 konzentriert sich die voestalpine auf gezielte Maßnahmen innerhalb ihrer Wertschöpfungskette. Ein zentraler Dekarbonisierungshebel ist dabei das Supplier Engagement, das unter anderem die Nutzung verifizierter Product Carbon Footprints (PCFs) für wesentliche Rohstoffe sowie eine enge Zusammenarbeit mit Lieferant:innen zur Emissionsminderung umfasst. Darüber hinaus wird die nachhaltige Transformation durch die schrittweise Substitution von Primär- durch Sekundärrohstoffe (z. B. Schrott und Ersatz von Primärlegierungen durch aufbereitete Legierungen) unterstützt – insbesondere in Hinblick auf die Wechselwirkung mit der zukünftigen Produktion mit Elektrolichtbogenöfen (EAFs).

Eine zentrale Maßnahme zur Reduktion von Treibhausgasemissionen in Scope 3 ist der geplante Einsatz von dekarbonisiertem Vormaterial. Dieser Ansatz unterstützt maßgeblich die Klimaziele der voestalpine bis zum Geschäftsjahr 2029/30, da durch die verstärkte Verwendung emissionsarmer Vorprodukte der CO₂-Fußabdruck entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gesenkt werden kann.

Es steht ein technologieoffener Ansatz im Vordergrund, der Raum für verschiedene Lösungswege lässt. Zukünftige Entwicklungen und Innovationen werden eine zentrale Rolle spielen, um verbleibende Emissionen nachhaltig zu reduzieren oder auszugleichen und so den langfristigen Wandel hin zu einer klimaneutralen Industrie zu ermöglichen.

Weitere Maßnahmen:

Maßnahmen für physische Klimarisiken

Ergänzend zu den im Klimaübergangsplan vorgesehenen Maßnahmen befinden sich derzeit Maßnahmen für physische Klimarisiken in Umsetzung. Ein konkretes Beispiel ist der Bau eines Hochwasserschutzes am Unteren Tollinggraben, Nähe Standort Donawitz, Österreich. Zudem werden Aktivitäten vorgenommen, um den Auswirkungen chronischer Pegelschwankungen von Flüssen entgegenzuwirken, wie Diversifizierung der Lieferwege und Logistikanpassung bei Niedrigwasser.

Maßnahmen direkter Energieverbrauch

In den Divisionen und an den Standorten werden laufend Maßnahmen zur Reduktion des direkten Energiebedarfs durchgeführt, die auf die Verbesserung bestehender Prozesse und Anlagen abzielen. Finanzierung und Umsetzung erfolgen im Rahmen der Investitionsprogramme sowie von kontinuierlichen Verbesserungsprozessen.

Weitere Aktivitäten zum Umgang mit aus der Transition resultierenden Wettbewerbsnachteilen und dem Strukturwandel der europäischen Industrie

Die voestalpine führt gezielte Aktivitäten zur Minderung der Risiken aus Wettbewerbsnachteilen und Strukturwandel der europäischen Industrie durch. Im Fokus stehen dabei die Entwicklung innovativer Produkte sowie die Erschließung neuer Kund:innen, Branchen und geografischer Märkte zur Differenzierung vom Wettbewerb. Dabei setzt die voestalpine auf hochwertige Marktsegmente und adressiert gezielt neue Kund:innen durch eine verstärkte Differenzierung in Produktqualität, Flexibilität und Service. Darüber hinaus trägt eine verstärkte Internationalisierung der voestalpine in renditestarken Weiterverarbeitungsbereichen nach dem „local for local“-Prinzip zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit bei.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressierte IRO	Maßnahme	Kerninhalte & erwartete Ergebnisse
<p>Scope-1-bis-3-Emissionen</p> <p>Umgestaltung von Anlagen und Technologien, im Umfeld von Produktionsstätten der voestalpine</p> <p>Neue Job-Infrastruktur im Umfeld von Produktionsstätten der voestalpine</p> <p>Transitorisches Risiko: höhere Kosten für CO₂-Zertifikate im ETS für die voestalpine</p> <p>Transitorische Chance: Steigerung der Verkaufsvolumina von nachhaltigen/Niedrigemissions-Stahlprodukten</p> <p>Transitorisches Risiko: Risiken durch die technische Umstellung der Produktionsverfahren auf emissionsfreie Technologien</p>	<p>Stufenweise Umsetzung der Transformation</p> <p>(Geplante) Maßnahmen für den Klimaübergangsplan (inkl. greentec steel)</p>	<p>Maßnahmen für Scope 1 & 2:</p> <p>» Industrielle Elektrifizierung: Einsatz von EAFs an den Standorten Linz und Donawitz (greentec steel Phase 1), Anpassung der Rohstoffstruktur durch Integration der EAFs in bestehende Anlagenkonfiguration, Umstellung von fossiler Energie (Erdgas) auf elektrische Energie in ausgewählten Produktions- und Fertigungsprozessen</p> <p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion der direkten und indirekten THG-Emissionen um 3,4 Mio. t bis GJ 2029/30 (Scope 1 & 2)</p> <p>» Erneuerbare Energie: Stromzukauf auf Basis erneuerbarer Quellen, Umstellung auf erneuerbare Energieträger in Produktions- und Fertigungsprozessen, z. B. Einsatz von Biomethan, Eigenstromerzeugung durch PV-Anlagen</p> <p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion der direkten und indirekten THG-Emissionen um 0,6 Mio. t bis GJ 2029/30 (Scope 1 & 2)</p> <p>» Energieeffizienz: Steigerung der Energieeffizienz der bestehenden Produktions- und Fertigungsprozesse, Optimierung von Brennersystemen, Energieauskoppelung</p> <p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion der direkten und indirekten THG-Emissionen um 0,1 Mio. t bis GJ 2029/30 (Scope 1 & 2)</p> <p>Maßnahmen für Scope 3:</p> <p>» Supplier Engagement: Verwendung von lieferantenspezifischen Daten (verifizierte PCFs) für alle wesentlichen Rohstoffe</p> <p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion der indirekten THG-Emissionen um 1,3 Mio. t bis GJ 2029/30 (Scope 3)</p> <p>» Transformation Rohstoffe: Umstellung der Rohstoffstruktur durch Integration von Elektrolichtbogenöfen in die bestehende Anlagenkonfiguration an den Standorten Linz und Donawitz; Ersatz von Primärrohstoffen durch Einsatz von Sekundärrohstoffen (z. B. Legierungen)</p> <p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion der indirekten THG-Emissionen um 0,3 Mio. t bis GJ 2029/30 (Scope 3)</p> <p>» Nutzung von dekarbonisiertem Vormaterial</p> <p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion der indirekten THG-Emissionen um 1,1 Mio. t bis GJ 2029/30 (Scope 3)</p> <p>» weitere Maßnahmen Scope 1 & 2 & 3</p> <p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion der direkten und indirekten THG-Emissionen um 0,1 Mio. t bis GJ 2029/30 (Scope 1 & 2 & 3)</p> <p>Erwartete Ergebnisse gesamt: Reduktion der direkten und indirekten THG-Emissionen und Mitigation der Übergangsrisiken und Nutzen der Chance</p>
<p>Transitorisches Risiko: Lieferengpässe bzw. höhere Kosten für wichtige Materialien und Rohstoffe</p> <p>Transitorisches Risiko: Engpässe in der Energieversorgung an den großen Produktionsstandorten (insbesondere Linz und Donawitz) und höhere Kosten für die Energiebeschaffung (erneuerbare und nicht erneuerbare Quellen) infolge der Energiewende in Europa</p>	<p>Maßnahmen für transitorische Risiken durch Engpassressourcen im Rahmen der Dekarbonisierung</p>	<p>Langfristverträge zur Absicherung von Liefermengen</p> <p>Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft (siehe Kapitel E5-2)</p> <p>Diversifikation bei den Lieferant:innen</p> <p>Erwartete Ergebnisse: abgesicherte Liefermengen</p>

Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Verantwortlichkeit & Monitoring	Erhebliche Ausgaben (falls relevant)	Sonstige Anmerkungen
Umsetzung bis GJ 2029/30, Inbetriebnahme EAFs in Linz und Donawitz 2027 Differenzierung in ergriffene und geplante Maßnahmen	Eigener Betrieb Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG Monitoring der Near-Term Science Based Targets (SBTi)	CapEx greentec steel Phase 1: 1,5 Mrd. EUR	Fortschritt planmäßig (laufende Umsetzung)
Laufende Umsetzung	Eigener Betrieb Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Vorstand der Divisionen		

Adressierte IRO	Maßnahme	Kerninhalte & erwartete Ergebnisse
Chronische physische Klimarisiken Akute physische Klimarisiken	Maßnahmen für physische Risiken	Bauliche Maßnahmen zum Schutz vor physischen Klimarisiken (Anpassungslösungen), z. B. Projekt HWS (Hochwasserschutz) Unterer Tollinggraben Erwartete Ergebnisse: Sicherung der Resilienz gegenüber Naturereignissen
Direkter Energieverbrauch	Maßnahmen zur Reduktion des Energiebedarfs	KVP-Maßnahmen und projektbezogene Maßnahmen in den Divisionen, die zur Reduktion des Energieverbrauchs der voestalpine beitragen, z. B. Steel Division E-Windmaschine Erwartete Ergebnisse: Reduktion des direkten Energieverbrauchs und Steigerung der Energieeffizienz

KENNZAHLEN UND ZIELE

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Seit 2022 ist die voestalpine Teil der Science Based Targets initiative (SBTi) und verpflichtet sich zu ambitionierten Zielen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen. Die festgelegten THG-Emissionsreduktionsziele sind Bruttoziele und schließen weder die Entnahme von Treibhausgasen noch CO₂-Zertifikate oder vermiedene Emissionen ein. Konkret hat sich die voestalpine das kurzfristige („near-term“) Ziel gesetzt, ihre Treibhausgasemissionen entlang Scope 1, 2 und 3 zu reduzieren und langfristig bis spätestens zum Geschäftsjahr 2049/50 Netto-Null-Emissionen (Net-Zero) zu erreichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, verfolgt die voestalpine einen wissenschaftlich-fundierten 2°C-Reduktionspfad („well-below 2°C“) gemäß der SBTi, der im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen steht und die globalen Bemühungen zur Begrenzung der Erderwärmung unterstützt. Der vorliegende Übergangsplan wurde noch nicht unter der 1,5°C-Zielsetzung zur Begrenzung der Erderwärmung erstellt (siehe Kapitel E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz).

Die Validierung der Reduktionsziele erfolgte im Jahr 2023 auf Grundlage des allgemeinen, nicht sektorspezifischen SBTi-Reduktionspfades („Absolute Contraction Approach“). Die durch die Science Based Targets initiative (SBTi) validierten Ziele bis 2029 beziehen sich auf das Kalenderjahr. Im Zuge der ESRS-konformen Berichterstattung wurde die Erstellung der Treibhausgasbilanz von Kalender- auf Geschäftsjahresbasis umgestellt. Entsprechend erfolgt auch die Darstellung der Emissionsreduktionsziele auf Geschäftsjahresbasis. Ein sektorspezifischer Dekarbonisierungspfad wurde bislang nicht herangezogen, da dieser für die Stahlindustrie zum Zeitpunkt der Zielsetzung noch nicht verfügbar war. Die SBTi stützt sich bei der Validierung und Entwicklung von Emissionsreduktionszielen auf etablierte Klima- und Politikszenerarien von IAMC, IPCC und IEA im Einklang mit dem Pariser Abkommen. Bei der Festlegung der Ziele wurden Klimarisiken berücksichtigt.

Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Verantwortlichkeit & Monitoring	Erhebliche Ausgaben (falls relevant)	Sonstige Anmerkungen
Projektabhängig	Eigener Betrieb	Vorstand der Divisionen	CapEx gem. Investitionsprogramm	Fortschritt projektabhängig
Laufende Umsetzung/ projektabhängig	Eigener Betrieb	Vorstand der Divisionen	CapEx/OpEx	Fortschritt planmäßig (laufende Umsetzung)

Konkret verpflichtet sich das Unternehmen im Rahmen der SBTi zu einer Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 30 % bis zum Geschäftsjahr 2029 sowie der Scope-3-Emissionen um 25 %. Die abgedeckten THG-Emissionen werden unter E1-6 erläutert. Nicht SBTi-validiert verfolgt die voestalpine darüber hinaus das mittelfristige Ziel, ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2035/36 um 50 % zu reduzieren und langfristig bis spätestens zum Geschäftsjahr 2049/50 Netto-Null-Emissionen (Net-Zero) zu erreichen.

Die zur Berechnung der Zielvorgabe einbezogenen Scope-2-THG-Emissionen wurden nach der marktbezogenen Methode berechnet.

Durch die Validierung des Reduktionszieles bis 2029 durch die SBTi wurde sichergestellt, dass die Zielsetzungen mit den Begrenzungen des Treibhausgasinventars des Unternehmens kohärent sind. Die Ziele wurden anschließend offengelegt, unter anderem auch im Rahmen des Carbon Disclosure Project (CDP).

Als Basisjahr für die Zielverfolgung wurde das Kalenderjahr 2019 festgelegt. Basierend auf den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols (GHG-Protocol) und der SBTi wurde im Berichtszeitraum ein standardisiertes Verfahren zur Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Treibhausgasbilanz für das Referenzjahr entwickelt.

Anhand fünf definierter Kategorien und Schwellenwerte wurde geprüft, ob eine Reskalierung der ursprünglichen Berechnungen erforderlich ist – beispielsweise aufgrund struktureller Änderungen im Konzern, methodischer Weiterentwicklungen oder neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse. Durch die als notwendig festgestellte Neuberechnung der Treibhausgasbilanz (z. B. aufgrund Verkauf der HBI-Anlage in Texas, USA) für das Basisjahr 2019 haben sich die absoluten Emissionswerte in Tonnen CO₂e geändert, da die Ausgangsdaten angepasst wurden. Dies löst eine Neuberechnung und -validierung der absoluten Zielgrößen gemäß den letztgültigen Standards der SBTi aus. Im kommenden Geschäftsjahr 2025/26 beabsichtigt die voestalpine die Aktualisierung der Ziele im Rahmen der SBTi zu prüfen.

Die gesetzten THG-Emissionsreduktionsziele beziehen sich auf die oben genannten wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken, die mit der Vermeidung des Klimawandels, der Anpassung an den Klimawandel sowie der Minderung physischer Klimarisiken und Übergangrisiken der voestalpine zusammenhängen. Die Ziele decken den eigenen Betrieb zur Gänze ab, sowie die vorgelagerte Wertschöpfungskette, insbesondere die Rohstoffe, Energien und Vormaterialien. Die Verantwortlichkeit für die Überwachung der Ziele liegt bei Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG, welche im Rahmen des Klimaübergangsplans Fortschritte bei der Zielerreichung überwachen. Die Ziele wurden mit den Divisionen und der Leitung des Nachhaltigkeitsmanagements der voestalpine vorangetrieben.

Die THG-Emissionsreduktionsziele sind im Klimaübergangsplan zur Dekarbonisierung der voestalpine integriert, welcher im Detail unter E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz erläutert wird. Zum Erreichen der Ziele hat die voestalpine verschiedene Dekarbonisierungshebel definiert, die sowohl Scope-1- und Scope-2-Emissionen als auch Scope-3-Emissionen abdecken. Diese Hebel werden auch als Teil des Klimaübergangsplans unter E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz beschrieben. Der quantitative Gesamtbeitrag zur Erreichung der THG-Emissionsreduktionsziele wird durch eine detaillierte Auflistung einzelner Maßnahmen unter E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten beschrieben.

ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL (ABSOLUTE WERTE)

Near-Term-Zielwerte	2019	2019 reskaliert	Geschäftsjahr 2029/30
Angaben in Mio. t CO₂e			
Scope 1 & 2	14,6	13,9	9,8
Scope 3	9,3	11,0	8,2

ZIEL: 2°C-REDUKTIONSPFAD (NEAR-TERM SCIENCE BASED TARGETS)

KPI	Reduktion der THG-Emissionen Scope 1 & 2/Scope 3	
EINHEIT	% CO ₂ e-Reduktion	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
13,9 Mio. t CO ₂ e Scope 1 & 2 11,0 Mio. t CO ₂ e Scope 3 2019	12,9 Mio. t CO ₂ e Scope 1 & 2 9,8 Mio. t CO ₂ e Scope 3 Geschäftsjahr 2024/25	-30 % Scope 1 & 2 -25 % Scope 3 Geschäftsjahr 2029/30
Verantwortlichkeit & Monitoring	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	
Umfang	Eigener Betrieb (Scope 1 & 2); weltweite Wertschöpfungskette (Scope 3)	
Stakeholder:innen	Umwelt, Gesellschaft, Behörden, Lieferant:innen, Kund:innen, Investor:innen	
Adressierter IRO	siehe E1-2 Klimaübergangsplan	
Bezug zu Konzept	Klimaübergangsplan (Stufenplan zur Dekarbonisierung)	

ZIEL: THG-REDUKTION (MID-TERM TARGET)

KPI	Reduktion der THG-Emissionen Scope 1 & 2	
EINHEIT	% CO ₂ e-Reduktion	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
13,9 Mio. t CO ₂ e Scope 1 & 2 2019	12,9 Mio. t CO ₂ e Scope 1 & 2 Geschäftsjahr 2024/25	-50 % Scope 1 & 2 Geschäftsjahr 2035/36
Verantwortlichkeit & Monitoring	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	
Umfang	Eigener Betrieb (Scope 1 & 2)	
Stakeholder:innen	Umwelt, Gesellschaft, Behörden, Lieferant:innen, Kund:innen, Investor:innen	
Adressierter IRO	siehe E1-2 Klimaübergangsplan	
Bezug zu Konzept	Klimaübergangsplan (Stufenplan zur Dekarbonisierung)	

ZIEL: NET-ZERO

KPI	Net-Zero (Scope 1, 2, 3)	
EINHEIT	CO ₂ e-Emissionen (CO ₂ e)	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
24,9 Mio. t CO ₂ e 2019	22,7 Mio. t CO ₂ e Geschäftsjahr 2024/25	Net-Zero CO ₂ e Geschäftsjahr 2049/50
Verantwortlichkeit & Monitoring	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	
Umfang	Eigener Betrieb (Scope 1 & 2); weltweite Wertschöpfungskette (Scope 3)	
Stakeholder:innen	Umwelt, Gesellschaft, Behörden, Lieferant:innen, Kund:innen, Investor:innen	
Adressierter IRO	siehe E1-2 Klimaübergangsplan	
Bezug zu Konzept	Klimaübergangsplan (Stufenplan zur Dekarbonisierung)	

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Als energieintensives Unternehmen betrachtet die voestalpine eine nachhaltige Energiewirtschaft als essenziellen Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie. Durch kontinuierliche Prozessoptimierungen wurden Effizienzsteigerungen erzielt.

Zukünftig wird dieser Fortschritt durch technologische Transformationen, insbesondere den Einsatz von Elektrolichtbogenöfen (EAF), weiter vorangetrieben. Eine weitere Reduktion fossiler Energieträger soll einerseits durch die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien, andererseits durch weitere Effizienzsteigerungen in allen Produktionsprozessen erzielt werden. Diese Initiativen tragen sowohl zum globalen Klimaschutz bei als auch zur langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Die Angaben zum konzernalen Gesamtenergieverbrauch finden sich in der nachfolgenden Tabelle:

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

	2024/25
Fossile Einsatzstoffe metallurgisch	
0) Verbrauch von Kohle- und Kohleerzeugnissen für metallurgische Prozesse (MWh)	26.672.394
Fossile Energie	
1) Brennstoffverbrauch aus Kohle- und Kohleerzeugnissen (MWh)	170
2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	190.994
3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	6.127.776
4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	7.556
5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	942.276
6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	7.268.772
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	82
Nukleare Energie	
7) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	223.822
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	3
Erneuerbare Energieträger	
8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	67.306
9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	1.149.954
10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	143.069
11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)	1.360.329
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	15
12) Gesamtenergieverbrauch (MWh)	8.852.923
inklusive fossile Energie für metallurgische Prozesse (MWh)	35.525.317

Der dargestellte Gesamtenergieverbrauch beinhaltet die fossile Energie für metallurgische Prozesse, wie beispielsweise Reduktionsmittel für den Hochofenprozess sowie die Energie aus Brennstoffen.

Die voestalpine erzeugt in werkseigenen Kraftwerken aus Prozessgasen Strom, der im Produktionsprozess und in nachgelagerten Verarbeitungsschritten verwendet wird. Dadurch kann der Konzern einen großen Teil seines Strombedarfs aus Eigenerzeugung decken. Zusätzlich nutzt die voestalpine zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits erzeugte, erneuerbare Energie aus Wasserkraft. Die Erzeugung aus erneuerbaren Quellen beträgt 143.069 MWh, während die Erzeugung aus nicht erneuerbaren Quellen 1.469.741 MWh beträgt.

Energieintensität auf Grundlage der Umsatzerlöse:

Die voestalpine ist in mehreren klimaintensiven Sektoren tätig, die erheblich zum Energieverbrauch und zu den Treibhausgasemissionen beitragen. Dazu gehören gemäß Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 (auch NACE-Verordnung) folgende Wirtschaftsbereiche:

- » C – verarbeitendes Gewerbe
- » G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- » H – Verkehr und Lagerei sowie
- » L – Grundstücks- und Wohnungswesen

Die Umsatzerlöse des Gesamtkonzerns wurden analysiert und den Umsätzen in klimaintensiven Sektoren gegenübergestellt, um die Energieintensität der klimaintensiven Aktivitäten zu bestimmen.

ENERGIEINTENSITÄT AUF DER GRUNDLAGE DER NETTOEINNAHMEN

	2024/25
Energieintensität je Nettoeinnahme	
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh)	8.852.923
Nettoeinnahme aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (Mio. EUR)	15.705,0
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoeinnahme aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh/Mio. EUR)	564

KONNEKTIVITÄT DER ENERGIEINTENSITÄT AUF DER GRUNDLAGE DER NETTOEINNAHMEN MIT INFORMATIONEN ZUR FINANZBERICHTERSTATTUNG

	2024/25
Mio. EUR	
Konnektivität der Energieintensität	
Nettoeinnahmen aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen werden	15.705,0
Nettoeinnahmen (sonstige)	38,7
Gesamtnettoeinnahmen (Abschluss)	15.743,7

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Die voestalpine berechnet die unternehmensspezifische Treibhausgasbilanz nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol unter Verwendung von Primärdaten, Datenbanken und Informationen aus der Wertschöpfungskette. Die Modellierung basiert auf anerkannten Methoden und wird konzernweit für Produktions- und Vertriebsstandorte weltweit angewandt. Für dieses Berichtsjahr wurde die Auswertemethodik „EF 3.1 Climate change total“ herangezogen.

Die Datenerhebung, THG-Modellierung und Ergebniserstellung unterliegen einer externen Verifizierung gemäß ISO 14064-3. Die Systemgrenzen der THG-Berichterstattung entsprechen den Konsolidierungsgrenzen der voestalpine (siehe Konzernabschluss) und umfassen in- und ausländische vollkonsolidierte Gesellschaften mit operativer Kontrolle, unter Berücksichtigung von Wesentlichkeitsgrenzen für Scope 1 und Scope 2 in der Treibhausgasbilanzierung. Im Zuge der Wesentlichkeitsbewertung wurden die bedeutendsten Scope-3-Kategorien identifiziert. Dies führte im Geschäftsjahr 2024/25 zu einer Anpassung der Berichterstattung im Vergleich zu den Vorjahren. Die Änderung wirkt sich auf die Vergleichbarkeit der gemeldeten Treibhausgasemissionen zwischen den Berichtszeiträumen aus und wird in diesem Kapitel erläutert.

Die Treibhausgasemissionen der voestalpine wurden unter Berücksichtigung von Berichtszeiträumen erfasst, die von denen einiger Unternehmen in der Wertschöpfungskette abweichen können. Sofern relevante Ereignisse und Veränderungen, die die Emissionen beeinflussen, zwischen verschiedenen Berichtszeiträumen auftreten, werden diese berücksichtigt. Daraus sind keine signifikanten Abweichungen bzw. Veränderungen bekannt.

Die Treibhausgasbilanz der voestalpine AG wird in drei Bereiche – sogenannte Scopes – eingeteilt:

- » **Scope 1:** Direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen
- » **Scope 2:** Indirekte Emissionen aus dem Verbrauch von eingekaufter Energie, sowohl markt- als auch standortbezogen
- » **Scope 3:** Indirekte Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die Berechnung der Scope-3-THG-Emissionen basiert größtenteils auf Sekundärdaten, da Primärdaten von Lieferant:innen oder anderen Partner:innen in der Wertschöpfungskette noch nicht umfassend und in geforderter Qualität verfügbar sind. Die dargestellten Scopes beinhalten die Emissionen von CO₂ und weiteren klimarelevanten Treibhausgasen gemäß Kyoto-Protokoll bzw. GHG-Protocol-Standard. Demgemäß werden die Scope-3-Emissionen von konsolidierten Unternehmen berücksichtigt, die von nicht-konsolidierten werden nicht berücksichtigt und für weitere Unternehmen in der Wertschöpfungskette werden die indirekten Emissionen in Kategorie 1 „eingekaufte Waren“ berücksichtigt. Sämtliche Emissionsmengen werden in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) ausgewiesen.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

	Rückblickend		Zwischenziele und Zieljahre			
	Basisjahr	Aktuelles GJ 2024/25	Aktuelles GJ 2024/25	Near- term- target 2029/30	Long- term- target 2049/50	Jährlich % des Ziels / Basisjahr
Scope-1-Treibhausgasemissionen				9,8	Net-Zero-Emissionen	
Scope-1-THG Bruttoemissionen (Mio. t CO ₂ e)	12,8	12,1	12,1			
Prozentsatz der Scope-1-Treibhaus- gasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	98	98	98			
Scope-2-Treibhausgasemissionen						
Standortbezogene Scope-2- THG-Bruttoemissionen (Mio. t CO ₂ e)	0,5	0,6	0,6			
Marktbezogene Scope-2- THG-Bruttoemissionen (Mio. t CO ₂ e)	1,1	0,8	0,8			
Signifikante Scope-3- Treibhausgasemissionen				8,2		
Gesamte indirekte (Scope-3) THG-Bruttoemissionen (Mio. t CO ₂ e)	11,0	9,8	9,8			
3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	9,3	8,3	8,3			
3.2 Investitionsgüter	-	0,1	0,1			
3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	0,7	0,5	0,5			
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	0,6	0,6	0,6			
3.5 Abfallaufkommen in Betrieben	0,03	0,03	0,03			
3.6 Geschäftsreisen	nicht wesentlich		nicht wesentlich			
3.7 Mitarbeiter:innen-Mobilität	nicht wesentlich		nicht wesentlich			
3.8 Vorgelagerte Leasingobjekte	nicht wesentlich		nicht wesentlich			
3.9 Nachgelagerter Transport	0,4	0,4	0,4			
3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte	nicht wesentlich		nicht wesentlich			
3.11 Nutzung der verkauften Produkte	nicht wesentlich		nicht wesentlich			
3.12 End-of-Life-Behandlung der Produkte	nicht wesentlich		nicht wesentlich			
3.13 Nachgelagerte Leasingobjekte	nicht wesentlich		nicht wesentlich			
3.14 Franchises	nicht wesentlich		nicht wesentlich			
3.15 Investments	nicht wesentlich		nicht wesentlich			
THG-Emissionen insgesamt						
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (Mio. t CO ₂ e)	24,3	22,5	22,5			
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (Mio. t CO ₂ e)	24,9	22,7	22,7	18,0	Net-Zero	

Scope-1-Emissionen

Die direkten Treibhausgasemissionen Scope 1 der voestalpine stammen aus den eigenen Gesellschaften und Standorten, wobei ein Großteil davon in Österreich an den Standorten Linz und Donawitz emittiert werden. 98 % dieser Emissionen stammen aus Anlagen, die dem EU ETS Emissionshandelssystem unterliegen.

Im Berichtszeitraum wurden keine biogenen CO₂-Emissionen aus der Verbrennung von Biomasse freigesetzt.

Scope-2-Emissionen

Die voestalpine wendet zur Berechnung der Scope-2-Treibhausgasemissionen zwei Methoden an:

» Standortbezogene Methode:

Beruht auf durchschnittlichen Emissionsfaktoren für die Energieerzeugung in bestimmten geografischen Regionen gemäß den GHG-Protocol-Leitlinien für Scope-2-Emissionen (Glossar, 2015).

» Marktbezogene Methode:

Nutzt spezifische Emissionsfaktoren der Erzeuger:innen, von denen das Unternehmen elektrische Energie bezieht. Die Nachweisführung erfolgt über Herkunftsnachweise oder Zertifikate für erneuerbare Energien.

Der Anteil der marktbezogenen Scope-2-Treibhausgasemissionen, die durch vertragliche Instrumente gedeckt sind, beträgt 32 %. Dabei wurden vertragliche Instrumente von Energielieferant:innen berücksichtigt, die den Anforderungen des GHG-Protocol entsprechen, dazu zählen Herkunftsnachweise und ausgewiesene Strommixangaben.

Für die standortbezogenen Scope-2-Treibhausgasemissionen wurden Datenbanken herangezogen, die auf Durchschnittsdaten der Energieerzeugung auf nationaler und teilweise subnationaler Ebene basieren.

Direkte biogene THG-Emissionen, die durch Verbrennung von Biomasse entstehen, aber nicht in Scope 2 erfasst sind, werden gesondert in Scope 1 berichtet. Bei den angewandten Emissionsfaktoren für die Scope-2-Treibhausgasberechnung ist eine Aufschlüsselung des biogenen CO₂-Anteils nicht möglich und deshalb nicht im Bericht enthalten.

Scope-3-Emissionen

Die voestalpine führt im Rahmen der Wesentlichkeitsbewertung eine Evaluierung aller Scope-3-Kategorien durch, um die wesentlichen indirekten THG-Emissionen in der Wertschöpfungskette zu ermitteln. Kategorien mit einem Anteil von weniger als 1 % an den Unternehmensemissionen oder Kategorien,

für die gemäß Greenhouse Gas Protocol keine Relevanz besteht, gelten als nicht wesentlich und finden daher in der THG-Bilanz keine Berücksichtigung. Im Geschäftsjahr 2024/25 betraf dies folgende Kategorien:

- » 3.6 Geschäftsreisen
- » 3.7 Mitarbeiter:innen-Mobilität
- » 3.8 Upstream-Leasingobjekte
- » 3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte
- » 3.11 Nutzung verkaufter Produkte
- » 3.12 End-of-Life verkaufter Produkte
- » 3.13 Downstream-Leasingobjekte
- » 3.14 Franchises
- » 3.15 Investments

Supplier Engagement verbessert die Scope-3-Datenqualität

Im Rahmen des Supplier Engagements sollen verifizierte Product Carbon Footprints (PCFs) von Lieferant:innen erhoben und in die THG-Bilanz integriert werden. Aktuell basiert die Bilanzierung vorrangig auf Sekundärdaten aus Datenbanken, aus denen kein Berichtszeitraum hervorgeht. Der Anteil an Primärdaten ist noch gering und stammt bevorzugt aus Carbon-Footprints, beispielsweise aus verifizierten Environmental Product Declarations (EPDs). Die in Life Cycle Assessments (LCA) veröffentlichten und extern verifizierten Daten sind bis zu fünf Jahre gültig. Aufgrund der verfügbaren Datenqualität werden für die THG-Bilanzierung keine Scope-3-Primärdaten herangezogen.

Im Berichtszeitraum wurden entlang der Wertschöpfungskette keine biogene CO₂-Emissionen aus Verbrennung oder biologischem Abbau von Biomasse freigesetzt.

In der nachfolgenden Tabelle ist die THG-Intensität je Nettoeinnahme und Konnektivität der THG-Intensität dargestellt.

THG-INTENSITÄT JE NETTOEINNAHME

	2024/25
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/Mio. EUR)	1.429,1
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/Mio. EUR)	1.441,8
Nettoeinnahmen, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität herangezogen wurden: Gesamtnettoeinnahmen (Abschluss) (Mio. EUR)	15.743,7

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegung-anforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	44,46–52	THG-Bilanz	THG-Bilanz wird anhand der über die Konzerndatenerhebung erfassten Verbrauchsmengen von Energie, Material und Rohstoffen, sowie Sekundärdaten (Emissionsfaktoren von Datenbanken und Energielieferant:innen) gemäß den nach GHG-Protocol definierten Kategorien ermittelt.
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	48a	Scope-1-Emissionen	Parameter wird über die Aggregation der Scope-1-Emissionen der Einzelgesellschaften gebildet, die über die Konzernabfrage abgefragt werden. Sofern ein CO ₂ -Monitoring gemäß ETS besteht, erfolgt der Ergebnisabgleich über die Monitoringnachweise, andernfalls über die Berechnung anhand des fossilen Brennstoffeinsatzes und unter Verwendung facheinschlägiger Emissionsfaktoren.
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	AR 43c	Biogene CO ₂ -Emissionen aus Verbrennung oder biologischem Abbau von Biomasse	Energetischer Einsatz von Biomasse wird über die konzernale Datenerhebung erfasst und über Emissionsfaktoren werden die CO ₂ -Emissionen berechnet.
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	48b	Prozentualer Anteil der Scope-1-THG-Emissionen abgedeckt durch EU-ETS	Aggregation der Scope-1-Emissionen all jener Konzerngesellschaften, die nach EU-ETS verpflichtet sind
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	49	Scope-2-Emissionen (standort- und marktbasierend)	Berechnung der Scope-2-Emissionen (standort- und marktbasierend) erfolgt anhand der über die Konzerndatenerhebung eingemeldeten Energiebezüge sowie der eingemeldeten Emissionsfaktoren der Energielieferanten oder regionalen Emissionsfaktoren aus Datenbanken.
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	51	Gesamte Scope-3-Emissionen	Ermittlung der Scope-3-Emissionen erfolgt anhand der über die Konzerndatenerhebung eingemeldeten Einsatzmengen von Materialströmen, Rohstoffen und Energieträgern und unter Verwendung von sekundären Hintergrunddatensätzen (Emissionsfaktoren).
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 und THG-Gesamtemissionen	53–55	Treibhausgasintensität Nettoumsatzerlöse zur Berechnung der THG-Intensität	Berechnung der Treibhausgasintensität anhand der berichteten gesamten Treibhausgasemissionen des berichteten Nettoumsatzerlöses Verweis auf finanzielle Berichterstattung
E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	37–38	Gesamtenergieverbrauch	Aggregation der über die Konzerndatenerhebung erfassten Energieverbräuche aus den Konzerngesellschaften
E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	40	Energieintensität	Berechnung der Energieintensität anhand des berichteten Gesamtenergieverbrauchs und des berichteten Nettoumsatzerlöses

Ggf. Beschreibung der Quellen für Messunsicherheiten	Resultierender Genauigkeitsgrad	Externe Validierung	Ggf. geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit
Quellen von Messunsicherheiten betreffen die Kohlenstoffanalysen, Mengenerfassungen in den Konzerngesellschaften, Hintergrunddatensätze sowie die Hochrechnung von Quartalszahlen.	Hoch (+/-3 %)	Ja	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
Quellen von Messunsicherheiten betreffen die Kohlenstoffanalysen und Mengenerfassungen in den Konzerngesellschaften sowie die Hochrechnung von Quartalszahlen.	Hoch (+/-3 %)	Ja	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
Quellen von Messunsicherheiten betreffen die Kohlenstoffanalysen und Mengenerfassungen in den Konzerngesellschaften sowie die Hochrechnung von Quartalszahlen.	Hoch (+/-3 %)	-	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
Keine zusätzlichen Unsicherheiten	Hoch (+/-3 %)	-	-
Quellen von Messunsicherheiten betreffen die Energieerfassungssysteme in den Konzerngesellschaften, die verwendeten Hintergrunddatensätze sowie die Hochrechnung von Quartalszahlen.	Hoch (+/-3 %)	Ja	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
Quellen von Messunsicherheiten betreffen die Energie- und Materialerfassungssysteme in den Konzerngesellschaften, die verwendeten Hintergrunddatensätze sowie die Hochrechnung von Quartalszahlen.	Hoch (+/-3 %)	Ja	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
Keine weitere Unsicherheit	Hoch (+/-3 %)	-	-
Quellen von Messunsicherheiten betreffen die Energieerfassungssysteme in den Konzerngesellschaften sowie die Hochrechnung von Quartalszahlen.	Hoch (+/-3 %)	-	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend
Keine weitere Unsicherheit	Hoch (+/-3 %)	-	-

ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat die voestalpine ihre zentralen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung sowie kritischen und besonders besorgniserregenden Stoffen identifiziert. Eine detaillierte Beschreibung der Prüfverfahren für Standorte und Geschäftstätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette sowie die Einbeziehung betroffener Gemeinschaften ist in ESRS 2 IRO-1 zu finden.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Luftverschmutzung	<ul style="list-style-type: none"> ● NO_x, SO_x und Staubemissionen aus den eigenen Wertschöpfungsprozessen 	Die voestalpine hat in den letzten Jahrzehnten Maßnahmen zur erheblichen Reduktion der Luftemissionen umgesetzt; bedingt durch die Art der Produktionsprozesse und die verwendeten Rohstoffe entstehen weiterhin Luftemissionen wie SO ₂ , NO _x und Staub.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Aktiver Umweltschutz – dazu gehört insbesondere auch die Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung – ist seit Jahrzehnten fest in den Unternehmensgrundsätzen der voestalpine verankert.

Um die negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung effektiv managen zu können, setzt die voestalpine auf lokal umgesetzte Umweltstrategien. Dafür sind an den Produktionsstandorten Umweltmanagementsysteme (UMS) gemäß den anerkannten Regelwerken EMAS, ISO 14001 oder äquivalent implementiert worden. Diese ermöglichen eine effektive, schnelle und standortspezifische Umsetzung von Maßnahmen und Zielen.

Der überwiegende Teil der Gesellschaften mit aus Konzernsicht wesentlichem Umwelteinfluss hat bereits ein Umweltmanagementsystem implementiert. Aktuell sind das 86 % der produzierenden Gesellschaften mit 98 % der Produktionsmenge der voestalpine.

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen	Legende
Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen in der Strategie und im Geschäftsmodell	>>> Konzernweit	●●●●	Umwelt und Gesellschaft Lokale, nationale und internationale Behörden	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
Anpassung zentraler Produktionsanlagen und Prozesse				

Die Umweltmanagementsysteme legen fest, wie die jeweiligen Gesellschaften ihre Umweltleistung verbessern, rechtliche und sonstige Verpflichtungen erfüllen und lokale Umweltziele erreichen können. Gemäß dem Plan-Do-Check-Act-Ansatz (PDCA-Zyklus) werden Umweltziele definiert und daraus erforderliche Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt:

Plan (Planen): Identifizieren und Analysieren von Problemen oder Verbesserungspotenzialen, Festlegung von Zielen und Entwicklung eines detaillierten Umsetzungsplans.

Do (Durchführen): Umsetzung erforderlicher Maßnahmen gemäß Umsetzungsplan.

Check (Überprüfen): Überwachen und Bewerten der Umsetzungsergebnisse, um festzustellen, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden.

Act (Handeln): Ableitung und Umsetzung weiterer Maßnahmen basierend auf den Ergebnissen der Überprüfung.

Die Vermeidung und Verminderung negativer Auswirkungen auf Luft-, Wasser- und Bodenqualität (zum Beispiel NO_x, SO_x und Staubemissionen) zählt zu den Kernaufgaben der Umweltmanagementsysteme der voestalpine-Produktionsgesellschaften. Ein zentrales Instrument ist ein umfassendes Schadstoffmonitoring, das entweder auf behördlichen Vorgaben basiert oder darüber hinausgeht. Dies ermöglicht den Prozessverantwortlichen, im Anlassfall frühzeitig in die Prozessführung einzugreifen.

Die Anlagen zur Vermeidung und Reduzierung negativer Umweltauswirkungen entsprechen dem aktuellen Stand der Technik oder erfüllen über diesen hinausgehende Standards. Sie werden, ebenso wie alle Prozessanlagen, regelmäßig inspiziert und gewartet. Zusätzlich finden wiederkehrende Behördeninspektionen statt, bei denen – bei Bedarf unter Einbeziehung externer Fachexpert:innen – Anpassungen und neue Konzepte zur Schadstoffminimierung erarbeitet werden.

Der Konzern setzt auf geschultes Personal und interne Fachexpert:innen, um Problemsituationen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Für außerordentliche Ereignisse gibt es lokale Notfallpläne und Protokolle, die eine rasche Reaktion und das Ergreifen geeigneter Maßnahmen unterstützen. Bereitschaftsdienste stehen rund um die Uhr zur Verfügung, um bei Vorfällen die notwendigen Abläufe zu koordinieren und bei Bedarf externe Unterstützung und Behörden hinzuzuziehen.

Zur Harmonisierung und Standardisierung des konzernweiten Umweltmanagements ist die Ausarbeitung einer konzernweiten Umweltrichtlinie geplant. Diese soll über die derzeitigen, dezentralen Umweltmanagementsysteme der einzelnen Gesellschaften hinauswirken und ein gemeinsames Rahmenwerk für den Konzern unter Berücksichtigung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette schaffen.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
NO _x , SO _x und Staubemissionen aus den eigenen Wertschöpfungsprozessen	Umweltmanagement-system	<p>Vorhandensein eines Umweltmanagementsystems gem. ISO 14001, EMAS oder äquivalent an Produktionsstandorten mit aus konzerner Sicht und in konzernalem Maßstab wesentlichen Umweltauswirkungen oder aus konzerner Sicht wesentlichem Beitrag zur Verbesserung der konzernalen Umweltleistung</p> <p>Festlegung, wie die Organisation ihre Umweltleistung verbessern, rechtliche Verpflichtungen erfüllen und lokale Umweltziele erreichen kann (gem. Plan-Do-Check-Act-Ansatz (PDCA))</p>	Produzierende Gesellschaften und Standorte des Konzerns	Geschäftsführung der Gesellschaften	<p>Regelmäßiger Compliance-Check als Teil des PDCA-Zyklus</p> <p>Einbindung von Behörden und Fachexpert:innen, ggf. direkte Vertreter:innen von umliegenden Gemeinden</p>

E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Die voestalpine hat sich bereits vor Jahren zu einem umfassenden und aktiven Umweltschutz verpflichtet und kontinuierlich Aktivitäten zur Vermeidung und Reduktion von Emissionen initiiert. So werden laufend an den Standorten der voestalpine ganzheitliche Umweltverträglichkeitsprüfungen durchgeführt. Basierend darauf werden Erweiterungen und Investitionen in bestehende Umweltschutzanlagen umgesetzt. Mithilfe dieser Aktivitäten konnten die Emissionen in den letzten Jahren kontinuierlich gesenkt werden (einschließlich in den veröffentlichten Umweltberichten).

Jährlich wird eine Vielzahl von Aktivitäten im Umweltschutzbereich umgesetzt. Diese reichen von Anpassungen der Prozesssteuerung über die Revision und die Erweiterung bestehender Anlagen bis hin zur kompletten Neuerrichtung von Umweltschutzanlagen, beispielsweise Abscheideanlagen für Schadstoffe.

Für die voestalpine sind Maßnahmen zur Reduktion von Umweltverschmutzung vor allem auf lokaler Ebene relevant, da die Hauptquellen der Umweltbelastung standortspezifisch sind und von unterschiedlichen Produktionsprozessen sowie Anlagenkonfigurationen abhängen.

Der Verfahrensablauf, der durch die Umweltmanagementsysteme definiert wird (PDCA-Zyklus), sieht vor, dass die aktuelle Umweltsituation kontinuierlich bewertet wird und notwendige Maßnahmen zum Umweltschutz abgeleitet werden. Durch die regelmäßige Überprüfung und Evaluierung auf Standortebene wird sichergestellt, dass Maßnahmen im Einklang mit den lokalen Vorgaben rasch umgesetzt werden und ihre maximale Wirkung entfalten können.

Neben der laufenden Fortschrittskontrolle durch die Managementsysteme werden bei Behördeninspektionen zusätzliche mögliche Verbesserungsmaßnahmen mit den externen Fachexpert:innen erörtert.

Bei der Evaluierung möglicher Maßnahmen beziehen die Fachabteilungen auch externe Expert:innen von Behörden, Anlagenplaner:innen und Technologielieferant:innen sowie die firmeneigenen Forschungsabteilungen ein. Dabei erfolgt regelmäßig ein Abgleich mit den Vorgaben der Europäischen Kommission zum Stand der Technik.

Aktivitäten in Zusammenhang mit dem Umweltschutz werden prinzipiell über zwei Ansätze verfolgt:

» **Prozessintegrierte Aktivitäten:**

Durch Anpassungen der Prozessabläufe oder Adaptierungen (z. B. Brennertausch) wird die Entstehung von Emissionen verhindert oder eingedämmt.

» **End-of-Pipe-Technologien:**

Bereits entstandene Schadstoffe werden an der Freisetzung in die Umwelt gehindert oder umgewandelt.

Detaillierte Auflistungen der gesetzten Aktivitäten erfolgen unter anderem in den lokal veröffentlichten Umwelterklärungen. Beispielhaft können daraus für das Berichtsjahr folgende Aktivitäten angeführt werden:

» **voestalpine Stahl GmbH:**

Im Bereich der Rohstoffversorgung und der Gießpfannenkippstation des Stahlwerks wurden umfassende Absaugeinrichtungen zur Erfassung und Reduzierung von Staubemissionen installiert.

» **Villares Metals:**

Eine Erweiterung der bestehenden Staubabsaugungen zur weiteren Reduzierung der Staubemissionen im Stahlwerksbereich wurde umgesetzt.

» **voestalpine Grobblech GmbH:**

Eine Erweiterung der Wasserwirtschaft mit neuer nachgeschalteter Reinigungsanlage zur weiteren Reduzierung der abfiltrierbaren Stoffe gemäß den neuen Anforderungen aus dem Stand der Technik ist derzeit in Umsetzung.

In der nachfolgend angeführten Tabelle werden beispielhaft Aktivitäten im Rahmen der Implementierung des Stands der Technik angeführt, wobei die entsprechenden IROs adressiert und auch weiterführende Aktivitäten dargestellt werden.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressierte IRO	Maßnahme	Kerninhalte & erwartete Ergebnisse
NO _x , SO _x und Staubemissionen aus den eigenen Wertschöpfungsprozessen	Maßnahmenbündel zur Reduktion von Emissionen in Luft, Wasser und Boden	<ul style="list-style-type: none"> » Umsetzung standortbezogener Maßnahmen zur Emissionsreduktion » Wichtiger Anlass: Umsetzung von Vorgaben aus dem BAT-Prozess zur Umsetzung des Stands der Technik (gültig für Standorte unter Anwendung der IED); weitere regulatorische Vorgaben in anderen Ländern <p>Erwartete Ergebnisse: Reduktion der Emissionen in Luft, Wasser und Boden</p>

Stand der Technik Aktivität	Emissionen/Stoffe	Minderungsaktivität
Eisen- und Stahlherstellung		
	Luftemissionen: Staub	<ul style="list-style-type: none"> » Absaugeinrichtungen zur Vermeidung und Verminderung von diffusen Staubemissionen » Vollständige Einkapselung und Einhausung von Anlagenprozessen zur Vermeidung von Staubemissionen
	Luftemissionen: NO _x	<ul style="list-style-type: none"> » Abgasrückführung in der Sinteranlage » Selektive katalytische Reduktionsanlage (SCR) zur Stickoxidverminderung
	Luftemissionen: SO _x (SO ₂)	<ul style="list-style-type: none"> » Entschwefelung von Kokereigas » SO₂-Reduktion durch Injektion von Adsorptionsmittel im Sinterabgas
Metallverarbeitung		
	Luftemissionen: Staub	<ul style="list-style-type: none"> » Absaugeinrichtungen zur Erfassung der Staubfrachten » Staubabscheidung in Elektro- oder Gewebefilter
	Luftemissionen: NO _x	<ul style="list-style-type: none"> » Optimierte Prozesssteuerung der Erwärmungsöfen » Vermeidung von Falschlufteinträgen durch optimierte Auslegung der Ofenkammern
	Wasseremissionen: Schwermetalle und abfiltrierbare Stoffe	<ul style="list-style-type: none"> » Getrennte Erfassung von unterschiedlichen Abwässern » Vor-Ort-Abwasserbehandlung mit Neutralisation und Schwermetallfällung, sowie Sandfilteranlagen
Kraftwerkstechnik		
	Luftemissionen: NO _x	<ul style="list-style-type: none"> » NO_x-arme Brennertechnologie » Luftstufung » Selektive katalytische Reduktion von Stickoxiden (SCR)
	Luftemissionen: CO	<ul style="list-style-type: none"> » Optimierte Prozesssteuerung » LAMBDA-Luftregelung für vollständige Verbrennung » Verbrennungsluftvorwärmung
	Luftemissionen: SO _x (SO ₂)	<ul style="list-style-type: none"> » Vor-Entschwefelung von Hüttengasen (Kokereigas)
	Wasseremissionen: Eintrag von Schadstoffen	<ul style="list-style-type: none"> » Getrennte Erfassung von Wasser- und Abwasserströmen » Trockene, wasserfreie Abgasbehandlungssysteme

Die gesetzten Aktivitäten werden im Rahmen eines übergreifenden Maßnahmenbündels umgesetzt und umfassen den Wirkungsbereich des eigenen Betriebs. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wird in diesem Zusammenhang nicht betrachtet.

Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Verantwortlichkeit & Monitoring	Erhebliche Ausgaben (falls relevant)	Sonstige Anmerkungen
Projektabhängig	Eigene Wertschöpfungskette (IED-Standorte bzw. vergleichbar außerhalb EU)	Geschäftsführung der Gesellschaften Divisionale Leitung (Vorstände)	CapEx iHv 27,6 Mio. EUR	Indirekte Berücksichtigung von Interessen durch Umsetzung regulatorischer Vorgaben (Umwelt, Gesellschaft)

KENNZAHLEN UND ZIELE

E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Die voestalpine steuert standortspezifische Umweltauswirkungen durch individuell festgelegte Ziele an den jeweiligen Standorten. Aufgrund der Vielzahl an Betriebsstandorten mit unterschiedlichen verfahrens- und fertigungstechnischen Prozessen sowie komplexen Anlagenverbänden unterscheiden sich die Umweltauswirkungen erheblich. Eine konzernweite Vereinheitlichung oder zentrale Steuerung von Umweltzielen ist daher aktuell nicht realisierbar. Entsprechend sind derzeit keine ESRS-konformen, konzernalen Umweltziele definiert bzw. geplant. Es werden gesetzliche Vorgaben verfolgt und die Effektivität wird kontinuierlich über das Umweltmanagementsystem sichergestellt bzw. wird die Wirksamkeit über externe Audits regelmäßig überprüft.

E2-4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung

Um sowohl den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen als auch die Prozesse möglichst effizient zu gestalten, wurden an den Produktionsstandorten des Konzerns umfassende Monitoringsysteme zur Überwachung der Schadstoffemissionen implementiert. Diese umfassen kontinuierliche und periodische Messsysteme in den Bereichen Luft, Wasser und Abwasser. Die Schadstoffanalysen werden von akkreditierten, betriebseigenen oder externen Laboren durchgeführt. In bestimmten Fällen, z. B. dort, wo Prozessgase verbrannt werden, erfolgt die Erhebung von Emissionswerten über die stöchiometrische Verbrennungsrechnung auf Basis der gemessenen Prozessgaszusammensetzung. Dieses Vorgehensweise ist fachlich anerkannt und vergleichbar mit einer direkten Emissionsmessung. Aufgrund der geringen Anzahl solcher berechneten Emissionsdaten ist die daraus resultierende Unsicherheit als sehr gering einzustufen.

Die von den Konzerngesellschaften eingemeldeten Emissionswerte beziehen sich auf das Kalenderjahr und werden über Vorschauwerte auf den Geschäftsjahreszeitraum hochgerechnet. Aufgrund der ganzjährig stabilen Anlagenfahrweisen ist von einer sehr hohen Genauigkeit dieser Hochrechnung auszugehen.

Auf Konzernebene findet eine jährliche Erhebung aller umweltrelevanten Kennzahlen über ein Online-Reporting-System statt. Die themenspezifischen Daten werden von lokalen Fachexpert:innen erfasst. Ein Großteil der Produktionsstandorte unterliegt bereits umfassenden gesetzlichen Berichtspflichten, wie zum Beispiel dem Europäischen Schadstoffregister (ePRTR). Die konzernweite Datenerhebung basiert auf diesen Vorgaben und gewährleistet so eine hohe Datenqualität sowie eine Verifizierung durch externe Kontrollorgane.

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegung-anforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
E2-4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	28a	Emissionen in Luft, Wasser und Boden (nicht-THG)	Umfasst nur die Emissionen aus Anlagen, bei denen die Schwellenwerte des Europäischen Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregisters (ePRTR-Verordnung) überschritten werden. Emissionswerte beruhen auf Kalenderjahrauswertung und Monitoringvorgaben, die über Referenzfaktoren auf das GJ umgerechnet werden.

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht der im Berichtsjahr Geschäftsjahr 2024/25 von der voestalpine freigesetzten Schadstoffmengen in Luft und Wasser. Die Daten werden erstmals in dieser Form und für den neuen Berichtszeitraum basierend auf dem Geschäftsjahr berichtet. Für frühere Zeiträume liegen keine konsolidierten Daten vor, sodass in dieser Nachhaltigkeitserklärung noch keine zeitlichen Entwicklungen oder Veränderungen dargestellt werden können. Ab der nächsten Berichtsperiode wird jedoch auf die Veränderungen der freigesetzten Schadstoffmengen im Vergleich zu 2024/25 eingegangen.

EMISSIONSÜBERSICHT

in Tonnen

	2024/25		
	Luft	Wasser	Boden
Kohlenmonoxid (CO)	159.089	-	-
Schwefeloxide (SO _x /SO ₂)	5.011	-	-
Stickoxide (NO _x /NO ₂)	4.340	-	-
Feinstaub (PM10)	342	-	-
Methan (CH ₄)	182	-	-
Chlor und anorganische Verbindungen (als HCl)	20,0	-	-
Blei und Verbindungen (Pb)	0,3	0,2	-
Quecksilber und Verbindungen (Hg)	0,3	0,004	-
Cadmium und Verbindungen (Cd)	0,03	-	-
Teilfluorierte Kohlenwasserstoffe (HFKWs)	35,3	-	-
Chrom und Verbindungen	0,1	1,0	-
Zink und Verbindungen	5,5	6,9	-
Benzol	5,3	-	-
Polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK)	0,1	-	-
Fluor und anorganische Verbindungen (als HF)	6,7	-	-
Gesamtstickstoff	-	304	-
Gesamtphosphor	-	28	-
Nickel und Verbindungen	-	1,1	-
Naphtalin	-	0,01	-
Phenole (als Gesamt-C)	-	194	-
Gesamter organischer Kohlenstoff (TOC) (als Gesamt-C oder CSB/3)	-	432	-
Cyanide (als Gesamt-CN)	-	0,8	-
Fluoride (als Gesamt-F)	-	63	-
Arsen und Verbindungen	-	0,01	-

Ggf. Beschreibung der Quellen für Messunsicherheit

Resultierender Genauigkeitsgrad

Externe Validierung

Ggf. geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit

Schätzung einzelner Quartale

Hoch (+/- 3 %)

Keine

Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend

ESRS E3 WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Der Schutz von Wasser- und Meeresressourcen gehört zu den zentralen umweltbezogenen Handlungsfeldern. Die voestalpine setzt sich intensiv mit den identifizierten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auseinander. Im Fokus stehen dabei insbesondere die verantwortungsvolle Wasserentnahme und ein effizienter Umgang mit Wasserressourcen. Technologische Optimierungen, Kreislaufführung von Kühlwasser und ein vorausschauendes Wassermanagement spielen eine zentrale Rolle.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Wasserentnahme	● Wasserentnahme	Die voestalpine entnimmt für ihre größten Produktstandorte (Linz, Donawitz, Kapfenberg) erhebliche Mengen an Kühlwasser aus Fließgewässern.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Wasser stellt eine unverzichtbare Ressource für die Produktionsprozesse der voestalpine dar. Es wird vor allem für Kühlzwecke in der Roheisen- und Stahlherstellung, in Schmelzprozessen sowie bei Wärmebehandlungen eingesetzt. Vor dem Hintergrund zunehmender klimatischer und regulatorischer Anforderungen sind nachhaltige, strukturierte und systematische Aktivitäten in der Wasserwirtschaft von entscheidender Bedeutung, sowohl zur Minimierung der Auswirkungen als auch zur langfristigen Sicherung der Produktionsfähigkeit.

Die Aktivitäten im Bereich Wasserwirtschaft der voestalpine basieren auf etablierten Umweltmanagementsystemen. An allen wesentlichen Produktionsstandorten sind zertifizierte Umweltmanagementsysteme (z. B. nach ISO 14001 oder EMAS) implementiert, um lokale Zielvorgaben einhalten zu können (siehe auch E3-3). Diese beinhalten unter anderem lokale Wasserbewirtschaftungspläne, die durch spezialisierte Umweltabteilungen kontinuierlich betreut und weiterentwickelt werden.

Eine nachhaltige Wasserwirtschaft ist sowohl für die Stabilität bestehender Prozesse als auch für die langfristige Sicherstellung der Betriebsfähigkeit an den Produktionsstandorten der voestalpine von zentraler Bedeutung. Konzernweit bestehen auf Standortebene strukturierte Systeme und klar defi-

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Anpassung von Produktionsanlagen und Prozessen (soweit erforderlich)	>>> Konzernweit	●●●●	Anrainer:innen, Umwelt Lokale, nationale und internationale Behörden Nichtregierungsorganisationen

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

nierte Prozesse zur verantwortungsvollen Wasserbewirtschaftung. Alle Produktionsstandorte der voestalpine sind in die Betrachtungen im Bereich Wasserressourcen einbezogen. Dabei zeigt sich, dass sich derzeit keine Standorte mit wesentlichen wasserbezogenen Auswirkungen in Regionen mit hohem Wasserstress befinden. Für einzelne, weniger relevante Standorte in potenziell wasserstressgefährdeten Gebieten, die bislang nicht durch ein Umweltmanagementsystem abgedeckt sind, ist vorgesehen, diese künftig in die Betrachtung aufzunehmen und entsprechend in das System zu integrieren.

Die laufenden Wasserwirtschaftsaktivitäten im Rahmen der Umweltmanagementsysteme der voestalpine umfassen folgende Kernpunkte:

» Lokale Wasserbewirtschaftungspläne

Da Wassersysteme lokal variieren und von den Betrieben der voestalpine unterschiedlich stark beeinflusst werden, erfolgt die Abstimmung aller Konzepte und Maßnahmen der Wasserbewirtschaftung mit den örtlichen Behörden und Gemeinschaften. Gemäß den gesetzlichen Vorgaben unterliegen sämtliche Wasserentnahmen und Wassereinleitungen behördlichen Genehmigungen und werden mengenmäßig sowie qualitativ überwacht. Diese Genehmigungen werden regelmäßig in Zusammenarbeit mit externen Expert:innen evaluiert und bei Bedarf angepasst. Zudem erfolgt regelmäßig (abhängig von Entwicklungen und Vorgaben) ein Abgleich mit dem aktuellen Stand der Technik, woraus gegebenenfalls weitere Anpassungen abgeleitet und umgesetzt werden.

» Getrennte Wasserkreisläufe

Zur Verminderung und Vermeidung von Schadstoffeinträgen werden in den Produktionsprozessen getrennte Wasserkreisläufe eingesetzt. Wie bereits beschrieben, wird der überwiegende Teil der entnommenen Wassermengen für Kühlzwecke genutzt, wobei hauptsächlich indirekte Kühlsysteme zum Einsatz kommen. Diese funktionieren als gesonderte Kühlkreisläufe: Der primäre Kühlwasserstrom, der z. B. aus Flusswasser gespeist wird, kühlt über Wärmetauscher einen sekundären Kühlkreislauf, der dann dem eigentlichen Prozess zugeführt wird. Dadurch ist sichergestellt, dass kein Schadstoffeintrag in den Wasserstrom stattfindet und dass die entnommenen Wassermengen ohne Qualitätsverlust den Ökosystemen wieder zugeführt werden können. Auch wenn diese Durchlaufsysteme sehr hohe Wassermengen durchsetzen, sind der Energiebedarf, der Wartungsaufwand und der damit verbundene Chemikalieneinsatz vergleichsweise gering. Je nach lokalen Gegebenheiten, Wasserverfügbarkeit und Prozessanforderung werden auch Mehrfachkühlungen und Kreislaufsysteme mit Kühltürmen eingesetzt. Neben der getrennten Kreislaufführung werden auch Maßnahmen ergriffen, um im Falle ungeplanter Ereignisse oder Schadensfälle die Freisetzung von Schadstoffen in die Umwelt – insbesondere in das Grundwasser – zu verhindern. So sind beispielsweise Lagerflächen und Produktionslinien mit Auffang- und Rückhalteanlagen ausgestattet, die regelmäßigen Inspektionen und Funktionstests unterliegen.

» Umfassende Abwasserbehandlung

Wo eine Verschmutzung durch einen direkten Produktkontakt oder die Prozessführung technisch unvermeidbar ist, wird die Wasserbelastung durch gezielte Nachbehandlung minimiert. Bei der Vor-Ort-Behandlung von Abwässern ermöglichen spezifisch ausgelegte Behandlungsprozesse die effektive Abscheidung von Schadstoffen. Dabei wird versucht, ähnliche Abwässer mit vergleichbarer Zusammensetzung gemeinsam zu behandeln. So werden beispielsweise am Standort Linz alkalische und saure Abwässer aus verschiedenen Produktionslinien getrennt erfasst und in spezifisch ausgelegten Anlagen aufbereitet. Alle Einleitstellen werden regelmäßig beprobt, die relevanten Parameter werden durch akkreditierte Labore analysiert und durch die Behörden überwacht. Falls kommunale Kläranlagen über die notwendigen Abscheidetechniken verfügen, werden Abwässer auch direkt an diese abgegeben. Dabei sind Zusammensetzung und Abwassermenge vertraglich geregelt, um sicherzustellen, dass die Schadstoffabscheidung durch die externe Anlage gewährleistet wird.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Wasserentnahme	Umweltmanagementsystem (siehe E2)	<p>Vorhandensein eines Umweltmanagementsystems gem. ISO 14001, EMAS oder äquivalent an Produktionsstandorten mit aus konzerner Sicht und in konzernalem Maßstab wesentlichen Umweltauswirkungen oder aus konzerner Sicht wesentlichem Beitrag zur Verbesserung der konzernalen Umweltleistung</p> <p>Festlegung, wie die Organisation ihre Umweltleistung verbessern, rechtliche Verpflichtungen erfüllen und lokale Umweltziele erreichen kann (gem. Plan-Do-Check-Act-Ansatz (PDCA))</p>	Produzierende Gesellschaften und Standorte des Konzerns	Geschäftsführung der Gesellschaften	<p>Regelmäßiger Compliance-Check als Teil des PDCA-Zyklus</p> <p>Einbindung von Behörden und Fachexpert:innen, ggf. direkte Vertreter:innen von umliegenden Gemeinden</p>

E3-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Die implementierten Umweltmanagementsysteme sowie die Wasserbewirtschaftungspläne der Betriebsstandorte sehen vor, dass neben der kontinuierlichen Überwachung auch fortlaufend Aktivitäten in Bezug auf die Wasser- und Abwasserwirtschaft abgeleitet und umgesetzt werden.

Im Fokus stehen drei zentrale Handlungsfelder, die im vorherigen Kapitel E3-1 Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen erläutert werden. Dazu gehören die getrennte Führung von Wasserkreisläufen zur Verminderung und Vermeidung von Schadstoffeinträgen sowie die Reduzierung der Wasserentnahme und der damit verbundenen Abwassereinleitungen, unterstützt durch lokale Wasserbewirtschaftungspläne. Darüber hinaus spielt die umfassende Abwasserbehandlung eine wichtige Rolle, ebenso wie der Ausbau von Sicherheitsvorkehrungen zur Verhinderung ungeplanter Schadstofffreisetzungen, etwa durch Leckagen oder Flüssigkeitsaustritte. Analog zum Bereich der Umweltverschmutzung werden auch die Aktivitäten zum Gewässerschutz vorrangig auf lokaler Ebene umgesetzt und keine Maßnahmenkonzepte konzernweit vorgegeben.

Die Vielzahl an Einzelmaßnahmen mit unterschiedlichem Umfang trägt schlussendlich zu einer ganzheitlichen Verbesserung der Umweltsituation bei. Da entsprechende Aktivitäten zur Wasserbewirtschaftung bereits im Rahmen bestehender Umweltmanagementsysteme erfolgreich implementiert werden, sind derzeit keine zusätzlichen Aktivitäten angedacht.

Die Durchführung der genannten laufenden Wasserwirtschaftsaktivitäten im Rahmen der Umweltmanagementsysteme erfordern keine signifikanten operativen Ausgaben und/oder Investitionsausgaben.

KENNZAHLEN UND ZIELE

E3-3 – Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Das Hauptaugenmerk des Konzerns liegt darauf, den Einfluss der Produktionsstätten auf die lokalen Öko- und Wassersysteme so gering wie möglich zu halten. Das bedeutet einerseits, den Schadstoffeintrag in die Gewässer zu vermeiden bzw. so weit wie möglich zu reduzieren, andererseits aber auch, die entnommenen Wassermengen möglichst vollständig zurückzuführen und die thermische Belastung gering zu halten.

Schadstoffeinträge oder Wasserentnahmen können sich auf die umliegenden Ökosysteme und den lokalen Wasserhaushalt auswirken. Dies wiederum erfordert, dass Regelungen und Vorgaben stark an die örtlichen Gegebenheiten angepasst werden. Da Zielfestlegungen oft von lokalen Rahmenbedingungen abhängen, werden sie von den Einzelgesellschaften getroffen. Eine konzernweite Vorgabe zu Wasserqualität oder Wasserverbrauch ist aus diesem Grund nicht zweckmäßig. Im Rahmen der bestehenden Umweltmanagementsysteme verfolgen die Gesellschaften individuelle, an den lokalen Gegebenheiten orientierte Ziele im Bereich der Wasserbewirtschaftung. Die Wirksamkeit lokaler Maßnahmen für die Zielerreichung wird im Zuge von regelmäßig stattfindenden Audits durch externe Institutionen überprüft. Eine konzernweite Zieldefinition im Sinne der ESRS ist daher aktuell nicht vorgesehen.

E3-4 – Wasserverbrauch

Der Begriff Wasserverbrauch ist weit verbreitet, wird jedoch häufig unterschiedlich definiert und interpretiert. Gemäß den ESRS umfasst der Wasserverbrauch jene Wassermenge, die im Laufe des Berichtszeitraums in die Grenzen des Unternehmens (oder der Anlage) verbracht und nicht in Gewässer eingeleitet oder an Dritte weitergeleitet wird. Für die Eisen- und Stahlherstellung sowie die Verarbeitung von Stahlprodukten stellen Verdampfungsverluste und Verdunstung die Haupteinflüsse auf den Wasserverbrauch dar.

Je umfangreicher ein technischer Prozess gestaltet ist, desto schwieriger wird die Bilanzierung von Wasserströmen. In einem komplexen Anlagenverbund, wie einer Eisen- und Stahlhütte, ist es mit den bestehenden Monitoringsystemen nicht möglich, eine vollständige Mengenbilanz aufzustellen. Aus diesem Grund hat der voestalpine-Konzern eine gesonderte Untersuchung des Frischwasserverbrauchs durchgeführt. Gemäß ISO 14046 wurden umfangreiche Wasserbilanzen auf Prozessebene erstellt und daraus die Netto-Frischwasserverbräuche der Standorte ermittelt. Für die Erstellung der Bilanzen wurden interne Mengenmessungen herangezogen, wobei anzuführen ist, dass ca. 95 % der Wasser- und Abwasserströme in den Gesellschaften des voestalpine-Konzerns direkten Messungen unterliegen. Wo diese nicht vorhanden waren, wurden Abschätzungen und Hochrechnungen auf Basis von Angaben gemäß Stand der Technik durchgeführt. Diese Water-Footprint-Studie wurde in Zusammenarbeit mit Fachexpert:innen der Betriebsstandorte durch eine externe Beratungsfirma erstellt und durch eine weitere externe Prüfstelle verifiziert. Die hier berichteten Verbrauchszahlen beruhen auf den Erkenntnissen dieser Studie bzw. auf den Auswertungen der konzernweiten Erhebung von Umweltdaten.

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS-Offenlegung-anforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
E3-4 – Wasserverbrauch	28a	Wasserverbrauch	Wasserverbrauchswerte beruhen auf der Water-Footprint-Studie und werden über Referenzfaktoren auf das GJ umgerechnet.
E3-4 – Wasserverbrauch	28b	Wasserverbrauch in Gebieten mit hohem Wasserstress	Wasserverbrauchswerte beruhen auf der Water-Footprint-Studie und werden über Referenzfaktoren auf das GJ umgerechnet.
E3-4 – Wasserverbrauch	28c	Gesamtvolumen des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	Parameter beruhen auf interner Datenerhebung und werden über Referenzfaktoren auf das GJ umgerechnet.
E3-4 – Wasserverbrauch	29	Wasserintensität	Berechnung aus Parametern

VERSTÄNDNIS ÜBER DEN WASSERVERBRAUCH

	2024/25
Gesamtwasserverbrauch (m ³)	15.123.641
Gesamtwasserverbrauch in Gebieten, die von Wasserrisiken betroffen sind (m ³)	341.916
Gesamtvolumen des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers (m ³)	84.979.662
Gesamtwasserverbrauch im eigenen Betrieb (m ³ /Mio. EUR)	961
Nettoeinnahmen, die zur Berechnung des Gesamtwasserverbrauchs im eigenen Betrieb herangezogen wurden:	
Gesamtnettoeinnahmen (Abschluss) (Mio. EUR)	15.743,7

Der Wasserverbrauch aus Gebieten mit Wasserrisiken bezieht sich auf Regionen, die von hohem Wasserstress gemäß Aqeduct Water Risk Atlas des World Resources Institute betroffen sind. Jedoch entspricht der damit verbundene Wasserverbrauch nur 2 % des Gesamtwasserverbrauchs des voestalpine-Konzerns und ist daher von untergeordneter Bedeutung.

Ggf. Beschreibung der Quellen für Messunsicherheit	Resultierender Genauigkeitsgrad	Externe Validierung	Ggf. geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit
Messunsicherheit der Monitoringsysteme und Abschätzung der Quartale	Hoch (+/-3 %)	Keine	<ul style="list-style-type: none"> » Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend » Wiederkehrende Aktualisierung der Water-Footprint-Studie

ESRS E4 BIOLOGISCHE VIelfALT UND ÖKOSYSTEME

Der Erhalt der biologischen Vielfalt und der Schutz ökologisch sensibler Lebensräume gehören zu den umweltbezogenen Handlungsfeldern der voestalpine. Das Unternehmen setzt sich intensiv mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen seiner Geschäftstätigkeit und seiner Wertschöpfungskette auf biologische Vielfalt und Ökosysteme auseinander.

Detaillierte Informationen zu den ermittelten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen sind in der IRO-Tabelle dargestellt.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Biologische Vielfalt und Ökosysteme	● Biodiversität in der vorgelagerten Wertschöpfungskette	Auswirkungen auf die Ökosysteme in der vorgelagerten Wertschöpfungskette (insbesondere bei der Produktion von Schlüsselrohstoffen, z. B. Eisen, Kohle ...)

STRATEGIE

E4-1 – Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsbewertung hat die voestalpine analysiert, in welchem Ausmaß biologische Vielfalt und Veränderungen von Ökosystemen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf das Geschäftsmodell haben. Wesentliche Auswirkungen wurden dabei in der vorgelagerten Wertschöpfungskette identifiziert, insbesondere im Zusammenhang mit der Rohstoffgewinnung. Für die eigenen, überwiegend in industriell genutzten Gebieten liegenden Standorte wurden hingegen keine Auswirkungen auf Biodiversität oder Ökosysteme festgestellt. Ebenso wurden keine physischen oder transitorischen Risiken identifiziert, die im Rahmen der übergreifenden Klimarisikoanalyse analysiert wurden. Darüber hinaus zeigt die Analyse, dass das Geschäftsmodell der voestalpine derzeit keine unmittelbare oder wesentliche Abhängigkeit von biologischer Vielfalt oder spezifischen Ökosystemdienstleistungen aufweist. Vor diesem Hintergrund wurde bislang keine separate Resilienzanalyse in Bezug auf biologische Vielfalt und Ökosysteme durchgeführt. Mehr Details zu den Analyseergebnissen können im Kapitel ESRS 2 E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme nachgelesen werden.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E4-2 – Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Die voestalpine berücksichtigt entsprechende Aspekte im Hinblick auf den Schutz lokaler Umweltbedingungen und die Einhaltung umweltrechtlicher Vorgaben im Rahmen der bestehenden Umweltmanagementsysteme auf Standortebene.

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Aufbau nachhaltiger Lieferketten	>>>	●●●●	Umwelt
Strategische Auswahl von Partner:innen			Lieferant:innen
			Lokale, nationale und internationale Behörden

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

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt gibt es in der voestalpine kein Konzept zum Management der Auswirkungen auf biologische Vielfalt und Ökosysteme in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Derzeit arbeitet man an der Entwicklung eines konzernweiten Ansatzes, um Biodiversitätsaspekte künftig systematisch in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu berücksichtigen. Basierend darauf wird man sich künftig mit der Entwicklung von Konzepten auseinandersetzen.

E4-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Das Management wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte erfolgt in der voestalpine durch gezielte Maßnahmen und Aktionspläne. Diese zielen darauf ab, tatsächliche und potenzielle Auswirkungen zu verhindern, zu mindern oder zu beheben. Basierend auf der Identifizierung relevanter Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette wurden erste Maßnahmen eingeleitet, die künftig umgesetzt werden sollen.

Allgemeine Aktivitäten

Um die vorgelagerten ökologischen Auswirkungen der voestalpine zu minimieren, ist ein tiefgreifendes Verständnis der Lieferant:innen von entscheidender Bedeutung. Um den ökologischen Fußabdruck entlang der Lieferkette systematisch zu erfassen und negative Auswirkungen auf Biodiversität und Ökosysteme gezielt zu minimieren, entwickelt die voestalpine derzeit einen spezialisierten Fragebogen. Dieser dient der strukturierten Erhebung relevanter Informationen zur Erhaltung biologischer Vielfalt sowie zur ökologischen Verantwortung im Rohstoffabbau.

Der Fokus liegt auf ausgewählten Rohstofflieferant:innen – insbesondere solchen mit erheblichem Einfluss auf natürliche Lebensräume, wie Erze und Kohle.

Die voestalpine möchte dadurch ein Verständnis für die ökologischen Praktiken der Lieferant:innen erlangen, Risiken besser bewerten und gegebenenfalls gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltverträglichkeit entwickeln.

Darüber hinaus prüft die voestalpine derzeit eine gezielte Erweiterung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen um den Themenkomplex biologische Vielfalt und Schutz von Ökosystemen. Die voestalpine möchte dadurch den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Lebensräumen künftig auch systematisch im Lieferant:innen-Management integrieren. Damit wird sichergestellt, dass der Schutz biologischer Vielfalt zu einem integralen Bestandteil der Zusammenarbeit innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette wird.

Kompensationsmaßnahmen für Auswirkungen auf biologische Vielfalt und Ökosysteme werden von der voestalpine aktuell nicht durchgeführt.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressierte IRO	Maßnahme	Kerninhalte & erwartete Ergebnisse
Biodiversität in der vorgelagerten Wertschöpfungskette	Erstellung Lieferantenfragebogen zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Aufnahme des Themas biologische Vielfalt und Ökosysteme in die Lieferantenbefragung im Bereich Supplier Engagement Erwartete Ergebnisse: » Stärkung der Transparenz und Risikominimierung in der Lieferkette » Erfüllung regulatorischer Anforderungen (z. B. CSDDD)

Standortspezifische Aktivitäten

An verschiedenen Standorten werden bereits Aktivitäten ergriffen, um den Einfluss auf biologische Vielfalt und Ökosysteme zu minimieren. Diese Aktivitäten werden nach gesetzlichen Vorgaben und in Übereinstimmung mit den Grundsätzen und Anforderungen der Umweltmanagementsysteme ermittelt und umgesetzt. Zur Sicherstellung der Umsetzung und Wirksamkeit der Aktivitäten werden regelmäßige Überprüfungen durchgeführt.

Die voestalpine setzt in ihren Aktivitäten im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen auf das Fachwissen einheimischer Expert:innen, um die notwendigen Aktivitäten zu entwickeln und umzusetzen. Diese Expert:innen werden einbezogen, wenn spezifische lokale oder regionale Kenntnisse und Erfahrungen erforderlich sind, um die Einflüsse auf die Umwelt effektiv zu minimieren und zu steuern. Auf diese Weise stellt die voestalpine sicher, dass die Aktivitäten sowohl den lokalen Gegebenheiten als auch den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Die voestalpine verfügt über keine Standorte in Gebieten mit indigener Bevölkerung. Indigenes Wissen wird bei der Umsetzung der Aktivitäten daher nicht berücksichtigt.

Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Verantwortlichkeit & Monitoring	Erhebliche Ausgaben (falls relevant)	Sonstige Anmerkungen
Beabsichtigt ab GJ 2025/26	Ausgewählte Rohstofflieferant:innen	Leitung konzernale Nachhaltigkeitsabteilung & Leitung konzernale Einkaufsabteilung	-	Ggf. Abteilung von konzernalen Zielen basierend auf Maßnahmen nach erster Evaluierung

KENNZAHLEN UND ZIELE

E4-4 – Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Derzeit gibt es in der voestalpine keine Zielsetzungen im Bereich biologische Vielfalt und Ökosysteme. In den kommenden Jahren soll eine fundierte Datengrundlage geschaffen werden, auf deren Basis mittel- bis langfristig konkrete Ziele entwickelt und verankert werden können. Die unter E4-3 genannten allgemeinen Maßnahmen befinden sich derzeit noch in der Entwicklungsphase und daher kann die Wirksamkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt evaluiert werden.

ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Stahl hat aufgrund seiner vollen Recyclbarkeit, seiner Langlebigkeit und seiner Reparierbarkeit eine gute Ausgangsposition für die Kreislaufwirtschaft inne. Die voestalpine setzt auf eine effiziente Ressourcennutzung, indem Schrott und andere metallhaltige Rückstände wieder in den Produktionsprozess zurückgeführt werden. Bis 2030 soll der Einsatz von Sekundärrohstoffen weiter gesteigert werden, indem der Schrotteinsatz in der Rohstahlherstellung um 50 % erhöht wird.

Nebenprodukte wie Schlacken, Stäube und Schlämme werden, soweit technisch und rechtlich möglich, innerhalb des Unternehmens verwertet oder an andere Industrien abgegeben. Dadurch wird der Einsatz von Primärrohstoffen reduziert.

Zusätzlich unterstützt die voestalpine ihre Kund:innen dabei, durch geschlossene Materialkreisläufe und Recyclingkonzepte den Einsatz von Sekundärrohstoffen zu erhöhen. Ziel ist es, Rohstoffe möglichst lange im Wirtschaftskreislauf zu halten und Abfälle zu minimieren.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Kreislaufwirtschaft	● Metallrecycling – Nutzung von Schrott als Ressource	Die voestalpine beschäftigt sich mit Metallrecycling und Kreislaufwirtschaft, indem sie Metalle aus verschiedenen Quellen wie Schrott, Schlacke, Staub oder Rückständen zurückgewinnt und wiederverwertet. Außerdem stellt sie hochwertige und langlebige Metallprodukte her, die am Ende ihres Lebenszyklus recycelt werden können.
	● Geschäftsmodelle für das Recycling	Unterstützung der Kund:innen bei der Erhöhung ihrer Recyclingquote durch die Umsetzung von Verträgen für die Kreislaufwirtschaft (z. B. Recyclingverträge)
	● Abfallverwertung – Verwendung von Nebenprodukten innerhalb der voestalpine oder Verkauf an andere Industrien	Recycling von Reststoffen aus dem Raffinationsprozess (z. B. eisenhaltige Stoffströme), insgesamt Erhöhung der Ressourcennutzung der voestalpine, Reduktion von Abfällen in der voestalpine und des Bedarfs an Primärressourcen in anderen Industrien

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Anpassung von Prozessen und Wertschöpfungskette	>>>	●●●●	Umwelt Interne Abteilungen (z. B. Einkauf)
Aufbau von Kooperationspartnerschaften	>>>	○●●●	Kund:innen Lieferant:innen
Stärkung der Innovationskraft			Industrieverbände
Anpassung von Prozessen und der Wertschöpfungskette	>>>	●●●●	Kund:innen Industrieverbände
Entwicklung neuer Geschäftsmodelle			

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

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Circular Economy Konzept

Das vorliegende Circular Economy Konzept berücksichtigt externe Anforderungen von Kund:innen, Märkten, regulatorischen Rahmenbedingungen und der Gesellschaft, sowie die Herausforderungen eines volatilen Rohstoff- und Energiemarktes. Gleichzeitig definiert es interne Schwerpunkte, um eine wirtschaftliche und nachhaltige Ressourcennutzung sicherzustellen.

Das Circular Economy Konzept der voestalpine setzt auf mehrere strategische Schwerpunkte:

- » Verbesserung der Ökobilanz durch eine nachhaltige Prozessgestaltung entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- » Langfristige Sicherstellung der Rohstoffversorgung und Verringerung der Abhängigkeit von einzelnen Ländern
- » Steigerung der Ressourceneffizienz durch optimierte Materialnutzung und Abfallminimierung
- » Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele der voestalpine und Erhöhung der Versorgungssicherheit für Kund:innen
- » Nutzung wirtschaftlicher Potenziale und neuer Geschäftsmöglichkeiten im Bereich Kreislaufwirtschaft

Derzeit wird der Weiterentwicklung des bestehenden Circular Economy Konzeptes zu einer konzernweiten Circular Economy Strategie gearbeitet, die strategische Ziele und Maßnahmen für Materialkreisläufe und Ressourceneffizienz definiert. Dabei sollen quantitative Ziele wie Recyclingraten, Zero-Waste-Ziele und Energieeinsatz festgelegt und strategische Initiativen abgeleitet werden.

Als wesentliche Bausteine der noch zu entwickelnden konzernweiten Circular Economy Strategie hat die voestalpine bereits Aktivitäten zur Wiederverwertung von Stoffströmen umgesetzt sowie ein umfassendes Abfallwirtschaftskonzept erarbeitet. Diese bilden die Grundlage für die künftige strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaft im Konzern.

Ein wichtiger Aspekt des Circular Economy Konzeptes ist der Recyclingansatz der voestalpine. Er zielt darauf ab, internen und externen Schrott (Neuschrott/pre-consumer und Altschrott/post-consumer) wieder in die Produktion zurückzuführen. Die Recyclinginitiativen decken die gesamte Wertschöpfungskette ab – von der Rohstoffbeschaffung bis zur Rückführung von recyceltem Material in die Produktion. Die voestalpine arbeitet dabei eng mit globalen Lieferant:innen und Abnehmer:innen zusammen.

Eine besondere Herausforderung beim Recycling von Post-Consumer-Schrott besteht darin, die Qualität des Metalls im Recyclingprozess zu erhalten. Dies erfordert eine sorgfältige Sammlung, Sortierung und Aufbereitung, um die Wiederverwertbarkeit als hochwertiger Rohstoff sicherzustellen.

Die Nutzung sekundärer Ressourcen wird durch den Ausbau von Schrottkreisläufen und den zunehmenden Einsatz von Eigen- und Fremdschrott in der Stahlerzeugung vorangetrieben. Bis 2030 soll der Schrotteinsatz in der Rohstahlproduktion um 50 % gesteigert werden. Darüber hinaus trägt eine Verlängerung der Produktlebensdauer durch geschlossene Produkt- und Servicekreisläufe sowie die Wiederaufbereitung von Werkzeugen und Anlagen zur Reduktion des Primärrohstoffbedarfs bei.

Um Materialkreisläufe zu schließen, arbeitet die voestalpine eng mit Kund:innen zusammen. Ziel ist es, deren Recyclingquoten zu erhöhen sowie den Recyclinganteil und generell den Einsatz von Sekundärrohstoffen zu steigern.

Für Nebenprodukte aus metallurgischen Prozessen, wie Hochofenschlacke (Hüttensand), sieht das Konzept eine Aufbereitung und Verwendung als Sekundärrohstoffe in eigenen Anlagen oder anderen Industriesektoren vor.

Ein anderer wichtiger Aspekt des Circular Economy Konzeptes ist der Zero-Waste-Ansatz der voestalpine. Er verfolgt das strategische Ziel, Abfall weitestgehend zu vermeiden oder zu minimieren. Konkret sieht der Ansatz Folgendes vor:

- » Reduktion von Abfällen und Deponievolumen, insbesondere die verstärkte interne Wiederverwertung von Kreislaufstoffen
- » Verringerung des Einsatzes von Primärmaterial, indem Sekundärrohstoffe und recycelte Materialien verstärkt in den Produktionskreislauf integriert werden
- » Sicherstellung einer fachgerechten Behandlung von Abfällen durch verbindliche Vereinbarungen mit externen Partner:innen, die dem neuesten Stand der Technik entsprechen
- » Elektronische Überwachung und Bilanzierung der Abfallströme, um Transparenz und eine gesetzeskonforme Handhabung zu gewährleisten

Umweltmanagementsysteme

Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Beschaffung sowie ressourceneffiziente Produkte und Dienstleistungen sind zentrale Bestandteile der Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine. Diese Themen werden durch die Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 oder EMAS (siehe E2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung) unterstützt. Der überwiegende Teil der Gesellschaften mit aus Konzernsicht wesentlichem Umwelteinfluss hat bereits ein Umweltmanagementsystem implementiert. Aktuell sind das 86 % der produzierenden Gesellschaften mit 98 % der Produktionsmenge der voestalpine.

Geschäftsmodelle für das Recycling

Der voestalpine-Konzern ist bestrebt Geschäftsmodelle für das Recycling zu etablieren und weiter auszubauen. Die High Performance Metals Division (HPM) hat beispielsweise das divisionale InSPire-Konzept entwickelt. Das Konzept ermöglicht es Kund:innen, sich an nachhaltigen Initiativen zu beteiligen, während gleichzeitig Lieferant:innen und Partner:innen dazu motiviert werden, Transformationsprozesse mitzugestalten.

Im Handlungsfeld Circular Economy konzentriert sich die HPM auf Material- und Schrottkreisläufe, alternative Rohstoffquellen, Recycling von Nebenprodukten sowie Zero Waste. Der Bereich Climate Impact umfasst die Schwerpunkte Dekarbonisierung, umweltfreundliche Energie und Energieeffizienz. Unter Social Impact wird das gesellschaftliche Engagement der Division gestärkt, während im strategischen Handlungsfeld Sustainable Sourcing Nachhaltigkeitskompetenzen der Mitarbeiter:innen gezielt ausgebaut werden. Dabei stehen Transparenz im Rohstoff- und allgemeinen Einkauf sowie die Reduktion von Emissionen im Fokus.

Nachhaltige Beschaffung

Die nachhaltige Rohstoffbeschaffung erfolgt auf Basis der konzernalen Einkaufsrichtlinie, die sicherstellt, dass Materialien, unter anderem Rohstoffe, umweltfreundlich sowie ethisch und sozial verantwortlich gewonnen werden.

Konkret umfasst dies:

- » Lieferant:innen-Bewertungen und Vor-Ort-Audits zur Sicherstellung der Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien
- » Einen überarbeiteten Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen, der spezifische Anforderungen zur nachhaltigen Beschaffung beinhaltet und 2023 vom Vorstand der voestalpine AG verabschiedet wurde
- » Laufende Sensibilisierung weltweiter Geschäftspartner:innen hinsichtlich Nachhaltigkeitszielen und Anforderungen an die Transparenz in der Lieferkette

Die Details zur Einkaufsrichtlinie werden im Kapitel S2-1 Konzepte in Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfung beschrieben.

Forschung und Innovation

Zur Optimierung des Ressourceneinsatzes betreibt die voestalpine kontinuierliche Produkt- und Prozessinnovationen, um Maßstäbe in der Ressourceneffizienz zu setzen. Konzepte und Maßnahmen angesichts der Themen Forschung und Innovation werden in den Kapiteln I, F & E – 1 Konzepte im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung bzw. I, F & E – 2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung beschrieben.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Alle IRO E5	Circular Economy Konzept	Umsetzung der Kreislaufwirtschaftsprinzipien (10R) im Konzern Strategische Schwerpunkte: Verbesserung der Ökobilanz durch eine nachhaltigere Prozesskette, langfristige Sicherstellung der Rohstoffversorgung und Verringerung der Abhängigkeit von einzelnen Ländern, Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele der voestalpine und Erhöhung der Versorgungssicherheit für Kund:innen, Nutzung wirtschaftlicher Potenziale und neuer Geschäftsmöglichkeiten im Bereich Kreislaufwirtschaft	Teilweise eigener Betrieb Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Leitung der Divisionen	» Berücksichtigung externer Anforderungen von Kund:innen, Märkten, Regulierungsbehörden und der Gesellschaft
Alle IRO E5	Umweltmanagementsystem (siehe E2)	Vorhandensein eines Umweltmanagementsystems gem. ISO 14001, EMAS oder äquivalent an Produktionsstandorten mit aus konzerner Sicht und in konzernalem Maßstab wesentlichen Umweltauswirkungen oder aus konzerner Sicht wesentlichem Beitrag zur Verbesserung der konzernalen Umweltleistungen Festlegung, wie die Organisation ihre Umweltleistung verbessern, rechtliche Verpflichtungen erfüllen und lokale Umweltziele erreichen kann (gem. Plan-Do-Check-Act-Ansatz (PDCA))	Produzierende Gesellschaften und Standorte des Konzerns	Geschäftsführung der Gesellschaften	» Regelmäßiger Compliance-Check als Teil des PDCA-Zyklus » Einbindung von Behörden und Fachexpert:innen, ggf. direkte Vertreter:innen von umliegenden Gemeinden
Alle IRO E5	InSPire Konzept (HPM)	Rahmengebendes Nachhaltigkeitskonzept mit Mission, alle Säulen der Nachhaltigkeit in die tägliche Arbeit zu integrieren, um eine langanhaltende Performance für heutige und zukünftige Generationen zu gewährleisten Zentrale Bausteine: Circular Economy, Climate Impact, Sustainable Sourcing, Social Impact und Sustainable Business	High Performance Metals Division Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Leitung InSPire	-
Alle IRO E5	Einkaufsrichtlinie	Sicherstellung der verbindlichen Rahmenbedingungen für den Einkauf und generelle Regelung der Voraussetzungen und Abläufe in der Beschaffung Inkludiert Grundsätze zur nachhaltigen Beschaffung	Gänzliche Abdeckung der vorgelagerten Wertschöpfungskette Teilweise Abdeckung des eigenen Betriebs Teilweise Abdeckung der nachgelagerten Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung und Selbstabholer:innen)	Einkaufsboard	» Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt » Konzept Kommunikation an procurement@voestalpine.com

E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die voestalpine verfolgt im Rahmen ihres Zero-Waste-Ansatzes zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der internen Kreislaufwirtschaft sowie der externen Verwertung von Reststoffen und Abfällen – sowohl aus der eigenen Produktion und Weiterverarbeitungsbetrieben und -anlagen sowie aus der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Zum einen wird das Prozessmanagement in den integrierten Hüttenwerken laufend verbessert. Zum anderen werden intern und extern erzeugte Stoffströme sowie Reststoffe und Abfälle, darunter Schrott und Kunststoffe, in den Produktionsanlagen wiederverwertet.

Schwerpunkte der Maßnahmen

Im Rahmen ihres Kreislaufwirtschaftskonzepts orientiert sich die voestalpine an einem Modell mit zehn Kreislaufwirtschaftsgrundsätzen (10R), wobei das Unternehmen drei Schwerpunkte verfolgt – das Verkleinern von Kreisläufen (Narrowing the Loop), das Verlangsamten von Kreisläufen (Slowing the Loop) und das Schließen von Kreisläufen (Closing the Loop).

Die Verkleinerung von Kreisläufen erfolgt, indem der Ressourceneinsatz minimiert, die Energie- und Materialeffizienz gesteigert wird und Abfälle vermieden werden.

Geschlossen werden Kreisläufe, indem Rohstoffe und Materialien aufbereitet und wiederverwertet werden, um den Primärrohstoffeinsatz zu reduzieren.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressierte IRO	Maßnahme	Kerninhalte & erwartete Ergebnisse
Alle IRO E5	Metallrecycling – Nutzung von Schrott als Ressource	<p>Wiederaufbereitung und Weiterverarbeitung von internem Prozessschrott sowie externem Pre- und Post-Consumer-Schrott</p> <p>Rückführung von Schrott, einschließlich Schienenschrott, in die Produktion</p> <p>Ausbau geschlossener Schrottkreisläufe zur verstärkten Nutzung sekundärer Rohstoffe</p> <p>Erhöhung des Eigen- und Fremdschrotteinsatzes in der Stahlerzeugung</p> <p>Erwartete Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Reduktion des Primärrohstoffbedarfs » Steigerung der Ressourceneffizienz und Förderung der Kreislaufwirtschaft » Optimierung der Materialnutzung und Minimierung von Abfällen
Alle IRO E5	Maßnahmenbündel „Stakeholder:innen-Engagement“	<p>Projekt zur Erhöhung der Kreislaufwirtschaft, Zero-Waste-Aktivitäten, Energierückgewinnung und -effizienz sowie Einsatz erneuerbarer Energien und Erdgassubstitution</p> <p>Erwartete Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Reduzierung von Abfällen und Erhöhung der Kreislaufwirtschaft » Senkung des Energieverbrauchs und der THG-Emissionen

Folgend sind beispielhafte Maßnahmen der voestalpine aufgelistet:

- » Steigerung des Schrotteinsatzes und Sicherstellung der wirtschaftlichen Versorgung durch den Ausbau von „Closed Loops“ mit europäischen Automotive OEMs, Zuliefer:innen und Bahnbetreiber:innen für hochqualitativen Schrott sowie mit Werkzeugbauer:innen für höher legierte Stähle
- » Optimierung der Nutzung des anfallenden Eigenschrotts sowie die Aufbereitung und Wiederverwertung von Begleitströmen wie Zunder, Schlacke, Schlämme und weiteren metallurgischen Nebenprodukten
- » Sicherung der Versorgung mit kritischen Legierungselementen durch den Ausbau alternativer sekundärer Rohstoffquellen, darunter Batterierecycling und die Rückgewinnung wertvoller Stoffe aus Produktionsprozessen (z. B. Schlamm- und Staubfraktionen)
- » Erhöhung des Sekundärmaterialanteils in den Produkten
- » Externe Vermarktung von Sekundärrohstoffen, insbesondere Schlacken, um industrielle Sekundärrohstoffe bestmöglich zu verwerten
- » Reduzierung von Abfallbehandlung und -beseitigung, z. B. Deponievolumen durch Recycling und Verwertung in den Produktions- und Verarbeitungsprozessen
- » Energierückgewinnung durch Nutzung von Abwärme aus Produktionsprozessen, sowohl für den internen Bedarf als auch zur Einspeisung in die Fernwärmeversorgung
- » Effiziente Nutzung von Prozessgasen als Energieträger in den einzelnen Prozessstufen, wodurch der Bedarf an Primärenergie gesenkt wird

Die Maßnahmen zur Schrottkreislaufwirtschaft werden hauptsächlich in der Steel Division und der Metal Engineering Division aufgrund der Transformation der Produktionsprozesse im Zuge der Dekarbonisierung sowie der Metal Forming Division umgesetzt. Die Produktion in der High Performance Metals Division ist bereits zu einem großen Teil schrottbasiert. In allen Divisionen gibt es Projekte zur Förderung der Kreislaufwirtschaft, Abfallvermeidung und Steigerung der Energieeffizienz. Damit erstrecken sich die Maßnahmen über den gesamten voestalpine-Konzern.

Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Verantwortlichkeit & Monitoring	Erhebliche Ausgaben (falls relevant)	Sonstige Anmerkungen
Projektabhängig bis 2030	Gesamte Wertschöpfungskette	Leitung der Divisionen	Mittel sind in greentec steel-Programm berücksichtigt und werden bei E1 im Rahmen des Klimaübergangsplans angeführt	<ul style="list-style-type: none"> » Stakeholder:innen-Berücksichtigung durch Anpassung des Geschäftsmodells zur Maximierung der Kreislaufwirtschaft » Aktive Zusammenarbeit mit Kund:innen angesichts zirkulären Vereinbarungen
Bis 2030	Eigener Betrieb Teilweise Abdeckung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	Leitung InSPire	-	-

KENNZAHLEN UND ZIELE

E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Der voestalpine-Konzern hat sich das freiwillige Ziel gesetzt, den Schrotteinsatz der Rohstahlherstellung bis zum Jahr 2030 um 50 % im eigenen Betrieb zu erhöhen. Mit diesem Ziel soll die Nutzung von Sekundärrohstoffen gesteigert und der Primärrohstoffeinsatz reduziert werden. Es ist in die dritte von fünf Stufen der Abfallhierarchie gemäß der EU-Abfallrahmenrichtlinie (2008/98/EG) – „Recycling“ – einzuordnen, da Schrott als Rohstoff wiederverwertet und in den Produktionskreislauf zurückgeführt wird.

Dieses Ziel steht in direktem Zusammenhang mit der Erhöhung der kreislaforientierten Materialnutzungsrate, da die verstärkte Nutzung von Sekundärrohstoffen die Effizienz des Materialkreislaufs optimiert und das Abfallaufkommen verringert. Der Fokus auf Recycling von Schrott trägt entscheidend zur Reduktion des Ressourceneinsatzes und zur Förderung einer kreislaforientierten Wirtschaft bei.

Ein weiterer Treiber dieses Ziels ist die geplante technologische Transformation im Zuge der Dekarbonisierung, die eine grundlegende Anpassung der Material- und Kreislaufwirtschaft erfordert, insbesondere durch die verstärkte Nutzung von Sekundärrohstoffen.

Zur Festlegung der Ziele wurden spezifische Methoden und Annahmen verwendet, die auf internen Analysen und wissenschaftlichen Erkenntnissen im Zusammenhang mit dem greentec steel-Programm der voestalpine basieren. Diese umfassen unter anderem Wechselwirkungen zwischen Kreislaufwirtschaft und THG-Emissionen sowie die Verfügbarkeit und Qualität von Schrott als Sekundärrohstoff. Es wurden auch signifikante Annahmen bezüglich der technologischen Entwicklungen und der Marktverfügbarkeit von Schrott getroffen, die in den festgelegten Zielen berücksichtigt sind. Im Rahmen der Zielsetzung wurde ein Stakeholder:innen-Prozess berücksichtigt.

Der Plan zur Erhöhung des Schrotteinsatzes wird in festgelegten Abständen überprüft, um sicherzustellen, dass die Fortschritte im Einklang mit den geplanten Zielen verlaufen. Der Überwachungsprozess umfasst die regelmäßige Ermittlung und Berichterstattung über den Schrotteinsatz in der Rohstahlproduktion.

An den Standorten mit integrierten Hüttenwerken in Linz und Donawitz wurden Kreislaufsysteme implementiert. Diese Systeme ermöglichen die Rückgewinnung, Aufbereitung und Wiederverwendung von Wertstoffen, sodass die Stoffströme wieder in die Prozesse zurückgeführt werden können.

Die geplante technologische Transformation im Zuge der Dekarbonisierung wird eine grundlegende Anpassung der Material- und Kreislaufwirtschaft erfordern. Ein wesentlicher Aspekt dieser Umstellung ist die Erhöhung des Sekundärrohstoffeinsatzes.

In den Divisionen werden zusätzlich divisionsspezifische Ziele zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft definiert, beispielsweise im Rahmen des InSPire-Konzepts.

ZIEL: SCHROTTEINSATZ IN DER ROHSTAHLPRODUKTION

KPI	Schrotteinsatz	
EINHEIT	% Erhöhung des Schrotteinsatzes	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
2,25 Mio. t Kalenderjahr 2023	+0,3 % Geschäftsjahr 2024/25	+50 % Geschäftsjahr 2029/30
Verantwortlichkeit & Monitoring	Divisionsvorstände	
Umfang	Eigener Betrieb; teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	
Stakeholder:innen	Kund:innen, Staat, Behörden, Aktionär:innen, Gesellschaft	
Adressierter IRO	Alle IRO von E5	
Bezug zu Konzept	Alle Konzepte von E5	

E5-4 – Ressourcenzuflüsse

Für die voestalpine als Herstellerin von Eisen- und Stahlprodukten sind Eisenträger – wie Erz, Pellets, Schrott – sowie die Reduktionsmittel Kohle und Koks die wesentlichen Ressourcenzuflüsse. Die folgenden Abschnitte beschreiben die wesentlichen Materialien detaillierter.

Rohstoffe:

Eisenerz

Eisenerz ist der zentrale Rohstoff für die Rohstahlerzeugung über die Hochofenroute und spielt auch in einer kombinierten Produktion aus Direktreduktionsverfahren und Elektrolichtbogenofen (EAF) eine Rolle.

Kokskohle

Kokskohle bildet die Basis für die Produktion von metallurgischem Koks, einem wichtigen Reduktionsmittel. Ein Reduktionsmittel ist ein Stoff, der Sauerstoff aus einem Erz entfernt und dadurch das Oxid zum Metall umwandelt. In der Hochofenroute reduziert unter anderem Koks das Eisenoxid im Eisenerz zu Roheisen. Zudem stellt metallurgischer Koks die für den Hochofenprozess erforderliche Energie bereit.

Stahlschrott

Stahlschrott ist sowohl für den Sauerstoffkonverter (BOF) als auch für Elektrolichtbogenöfen (EAF) von hoher Bedeutung. Während im BOF der Schrotteinsatz durch die metallurgischen Prozessbedingungen beschränkt ist, kann ein EAF je nach erforderlicher Produktqualität mit höherem Schrotteinsatz (bis zu 100 % Schrott) betrieben werden. Ein Teil des verwendeten Schrotts fällt als interner Kreislaufschrrott in der eigenen Produktion an und wird erneut dem Prozess zugeführt. Schrott entsteht auch bei der Stahlverarbeitung, etwa bei Stanzprozessen in der Automobil- oder Hausgeräteindustrie, und wird als Pre-Consumer-Schrott wieder in den Materialkreislauf zurückgeführt.

Legierungen

Mit verschiedenen Legierungen können spezifische Stahleigenschaften erzielt werden. Wichtige Legierungselemente sind Chrom, Nickel, Mangan, Molybdän und Vanadium, die dem Stahl unter anderem Festigkeit, Härte, Korrosionsbeständigkeit und Warmfestigkeit verleihen.

Wasser

Wasser ist ein wichtiges Betriebs- und Hilfsmittel im gesamten Produktions- und Verarbeitungsprozess der voestalpine. Es dient zur Kühlung von Aggregaten, als Prozesswasser und zur Erzeugung von energetisch genutztem Dampf. Weitere Informationen zu Wasser sind im Kapitel E3 Wasser- und Meeresressourcen angeführt.

RESSOURCENZUFLÜSSE DES UNTERNEHMENS

	2024/25
Gesamtgewicht der verwendeten Produkte und technischer und biologischer Materialien (t)	10.370.906
Prozentualer Anteil biologischer Materialien (%)	0
Gesamtgewicht der zur Herstellung der Produkte und im Rahmen der Dienstleistungen des Unternehmens verwendeten, wiederverwendeten oder recycelten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien (t)	1.162.539
Prozentualer Anteil wiederverwendeter Materialien zur Herstellung (%)	11

Die mengenmäßige Auswertung der Ressourcenzuflüsse basiert auf der Datenbasis, die auch für die Auswertung anderer Umweltkennzahlen und für die Herleitung der Treibhausgasbilanz herangezogen wird. Die für diese Datenbasis eingemeldeten Parameter stammen zum überwiegenden Teil von direkten Messungen durch die Betriebe oder nachweislichen Mengenangaben durch die Lieferant:innen. In vereinzelt Fällen werden Mengenangaben über Vorjahreswerte hochgerechnet.

Durch die vorgegebene Abfragestruktur in der Datenerhebung werden Doppelzählungen vermieden.

E5-5 – Ressourcenabflüsse

Produkte und Materialien

Die voestalpine bietet als Stahl- und Technologiekonzern eine breite Palette an Produkten und Systemlösungen für verschiedene Branchen an. Diese Produkte entstehen in vier Divisionen mit unterschiedlichen Schwerpunkten:

Division	Business Unit	Produkte	Kreislauforientierte Eigenschaften
Steel	Band	Hochwertige Stahlbänder	Hohe Haltbarkeit, bis zu 100 % recycelbar, Wiederverwertung durch Schrottkreisläufe
	Grobblech	Grobbleche	Langlebig, reparierbar, recyclingfähig
	Gießerei	Gussprodukte	Hohe Recyclingfähigkeit durch Rückführung in Stahlproduktion
High Performance Metals	Production/ Value Added Services	Werkzeugstähle, Schnellarbeitsstähle, Kupfer- und Aluminiumlegierungen, Nickelbasis-Legierungen, Ventilstähle, Maschinenbaustähle, Spezialstähle, Titan-Produkte, Services	Wiederaufbereitung zur Verlängerung der Lebensdauer, vollständiges Recycling möglich
Metal Engineering	Railway Systems	Schienen, Weichen, Signaltechnik	Langlebig, reparierbar, wiederaufbereitbar, hohe Lebensdauer, modular austauschbar, recyclingfähig
	Welding	Schweißkomplettlösungen	Recyclingfähige Grundmaterialien
	Wire Technology	Qualitätsdrähte	Wiederverwertbar, recyclingfähig, langlebig
	Tubulars	Nahtlosrohre	Langlebig, reparierbar, bis zu 100 % recycelbar
Metal Forming	Tubes & Sections	Profil- und Rohrprodukte	Wiederverwendbar, recyclingfähig, lange Lebensdauer
	Automotive Components	Einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen	Design für Demontage und Recycling, modularer Aufbau
	Precision Strip	Präzisionsbandstahl	Hohe Haltbarkeit, recyclingfähig
	Warehouse & Rack Solutions	Lagertechnik	Modular erweiterbar und wiederverwendbar

Da die voestalpine überwiegend Zwischenprodukte herstellt, die von Kund:innen weiterverarbeitet werden, sind eine direkte Beurteilung der Endqualität und damit verbundene Aussagen zu Haltbarkeit, Wiederverwendbarkeit und Recyclingfähigkeit nur bedingt möglich. Zum Beispiel kann ein- und dasselbe Material, etwa ein Grobblech, in einem Schiffsrumpf, einer Brücke oder einer Windkraftanlage verbaut werden – mit stark unterschiedlicher Lebensdauer. Generell gilt jedoch, dass Stahlprodukte lange haltbar, sehr gut reparierbar und vollständig recycelbar sind und als Schrott wieder in den Stahlherstellungsprozess eingebracht werden können.

Stahlprodukte können, abhängig von ihrer Anwendung, eine Lebensdauer von wenigen Jahren bis mehreren Jahrzehnten haben. Unabhängig von der Lebensdauer können Stahlprodukte theoretisch vollständig immer wieder recycelt werden. Bedingt durch Stoffverluste in der Kreislaufschließung geht man derzeit von 95 % Substitutionspotenzial aus.

Die Verpackungen der Produkte haben im Vergleich zu den Produkten selbst nur geringe Relevanz für die voestalpine. Der Verpackungsanteil wird mit kleiner als 1 % angenommen.

Abfälle

Bei der Stahlherstellung und der Weiterverarbeitung von Stahlprodukten entstehen verschiedene Abfall- und Kreislaufstoffe, die größtenteils im eigenen Betrieb wiederverwertet oder in anderen Industriezweigen verwertet werden können. Falls eine Rückführung aus Qualitätsgründen oder aufgrund rechtlicher Bestimmungen nicht möglich ist, werden Abfälle entsprechend den gesetzlichen Vorgaben behandelt und entsorgt.

Typische Abfallströme im Eisen- und Stahlsektor:

- » **Schlacken** sind hauptsächlich Mineralphasengemische und entstehen bei der Eisen- und Stahlherstellung und können, abhängig von gesetzlichen Anforderungen an den Stoffstrom, in anderen Industriesektoren eingesetzt oder entsorgt werden. Schlacken können für bestimmte Anwendungsfälle auch als Nebenprodukt eingestuft werden.
- » **Stäube** können metallische und nicht metallische Partikel enthalten und fallen bei der Abgasreinigung, z. B. in Entstaubungsanlagen an.
- » **Schlämme** entstehen z. B. bei der Nassreinigung von Abgasen sowie bei der Aufbereitung von Prozess- und Abwässern und bestehen aus verschiedenen Mineralphasen und/oder metallischen Bestandteilen.
- » **Schrott und eisenhaltige Stoffe**, wie beispielsweise Metallreste, Zunder (oxidierte Metallpartikel) und sonstige eisenhaltige Abfälle, die meist wiederverwertet werden.

Auf Konzernebene findet eine jährliche Erhebung aller umweltrelevanten Kennzahlen über ein Online-Reporting-System statt. Die abfallspezifischen Daten werden von lokalen Fachexpert:innen erfasst, wobei die Eingaben gemäß den nationalen Vorgaben und Definitionen von Abfallarten erfolgt. Der überwiegende Teil des gemeldeten Abfallaufkommens basiert auf direkten Mengenmessungen, die auch gemäß den lokalen Bestimmungen vorgeschrieben sind.

RESSOURCENABFLÜSSE 2024/25

in Tonnen	Gefährlicher Abfall	Nicht gefährlicher Abfall
Abfall von Beseitigung abgezweigt (Re-Use)		
Vorbereitung zur Wiederverwendung	5.019	15.237
Recycling	7.027	106.661
Sonstige Wiederherstellungsvorgänge	88.341	639.967
Gesamt	100.387	761.865
Abfall zur Beseitigung		
Verbrennung	2.804	4.552
Deponie	12.153	100.146
Sonstige Entsorgung	78.526	350.511
Gesamt	93.483	455.209
Gesamtabfallaufkommen	193.870	1.217.074
Anteil nicht recycelter Abfälle (in %)	48	37
Davon radioaktive Abfälle	0	-

KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS- Offenlegungs- anforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
E5-4 – Ressourcenzuflüsse	31c	Gewicht wiederverwendeter oder recycelter sekundärer Kompo- nenten, Produkte und Materialien (einschließlich Verpackung)	Parameter beruhen auf interner Datenerhebung, die über Referenzfaktoren auf das GJ umgerechnet werden.
E5-5 – Ressourcenabflüsse	37a	Gesamtabfallaufkommen	
E5-4 – Ressourcenzuflüsse	31b–c	Biogen- und Recyclinganteil Ressourcenzuflüsse	
E5-4 – Ressourcenzuflüsse	31a	Materialinput	
E5-5 – Ressourcenabflüsse	36a	Produktlanglebigkeit	
E5-5 – Ressourcenabflüsse	36c	Rezyklierbarer Anteil	

Ggf. Beschreibung der Quellen für Messunsicherheit	Resultierender Genauigkeitsgrad	Externe Validierung	Ggf. geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit
Messunsicherheit der internen Erfassungssysteme und Abschätzung der Quartale	Hoch (+/-3 %)	Keine	Weiterentwicklung und Erweiterung der Datenerhebung und -auswertung laufend

I, F&E INNOVATION UND FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Innovation, Forschung & Entwicklung	● Produktionsinnovationen	Die voestalpine investiert in Forschung und Entwicklung, um neue Prozesse, Technologien und Produkte zu entwickeln – zur Förderung der Nachhaltigkeit und Bereitstellung innovativer Produkte und Materialien (einschließlich wasserstoffbasierter Stahlproduktion und Technologien zur Kohlenstoffabscheidung, -speicherung und -nutzung). Zum Beispiel im Rahmen des Programms greentec steel, mit dem Einsatz von Wasserstoff, Plasmatechnologie usw.
	+ USP auf Basis von Produktdifferenzierungen	Erfolgreiche Produktinnovation kann die Marktposition und die finanzielle Leistung der voestalpine stärken, z. B. durch kohlenstoffarmen bzw. kohlenstofffreien Stahl aus einzelnen Standorten mit entsprechender Zertifizierung (im Vergleich zur Massenbilanzierung).
	+ Steigerung der Recyclingeffizienz durch technologische Innovation	Die Einführung innovativer Technologien in den Recyclingprozess könnte die Effizienz steigern und die Recyclingquote weiter verbessern, um Kosteneinsparungen zu erzielen.
	+ Anwendungen von Breakthrough-Technologien (z. B. HYFOR)	Erfolgreiche Anwendung von SuSteel- und/oder HYFOR-Technologien zur Aufrechterhaltung der hohen Produktqualität (vs. Einsatz der EAF-Technologie)
	! Sicherstellen der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteinsatz	Risiko einer sinkenden Produktqualität aufgrund des höheren Einsatzes von Schrott (BF-BOF vs. EAF-Route)

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Anpassung zentraler Produktionsanlagen und -technologien sowie Prozesse Stärkung der Innovationskraft Weitreichende Anpassung des Geschäftsmodells	>>>	●●●●	» Bildungseinrichtungen & Forschung » Kund:innen
Transformation des Produktportfolios Stärkung der Innovationskraft	>>>	○●●●	» Bildungseinrichtungen & Forschung » Kund:innen
Anpassung zentraler Produktionstechnologien sowie Wertschöpfungskette und Prozesse Stärkung der Innovationskraft	>>>	○●●●	» Bildungseinrichtungen & Forschung » Kund:innen
Anpassung zentraler Produktionstechnologien sowie Wertschöpfungskette und Prozesse Stärkung der Innovationskraft	>>>	○●●●	» Bildungseinrichtungen & Forschung » Kund:innen
Anpassung zentraler Produktionsanlagen und -technologien sowie Wertschöpfungskette und Prozesse Kontinuierliche Risikosteuerung	>>>	○●●●	» Kund: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

I,F&E-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung

Der Bereich Forschung & Entwicklung (F&E) und Innovation – ein Kernelement der voestalpine-Strategie – trägt wesentlich zur Position des Unternehmens als Innovations-, Technologie- und Qualitätsführerin bei. Die Strategien in der F&E zielen darauf ab, den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens langfristig durch innovative Prozesse und nachhaltige Produkte zu sichern.

Richtungsweisend für die dezentral organisierte F&E der voestalpine sind die strategischen Innovationsrichtlinien, der definierte Innovationsprozess und die Ausrichtung der Forschungsvorhaben an die stufenweise Implementierung von Technologien zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes, um Net-Zero-CO₂ bis 2050 zu erreichen. Da die Forschung nicht isoliert betrachtet werden kann, wurden zum jetzigen Zeitpunkt keine messbaren und ergebnisorientierten Ziele speziell für Forschung und Entwicklung festgelegt (siehe Kapitel F&E-3 – Ziele im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung). Ab dem Geschäftsjahr 2025/26 ist zudem eine umfassende Neuausrichtung der F&E-Strategie geplant.

Die Konzepte im Zusammenhang mit Forschung & Entwicklung und Innovation basieren nicht auf externen Erklärungen oder Prinzipien, und der vorliegenden Berichterstattung über das Thema liegen mit Ausnahme der MDR-P aus dem ESRS-Standard keine verfügbaren Rahmen oder Standards zugrunde. Der geografische Anwendungs- und Wirkungsbereich der Konzepte umfasst alle weltweit in F&E tätigen Konzerngesellschaften. Die Kommunikation der Strategien nach innen erfolgt durch das F&E-Netzwerk, etwa im Rahmen von internen Veranstaltungen, und über das konzernweite Intranet. Gegenüber externen Stakeholder:innen, wie Kund:innen oder Bewerber:innen, werden die Strategien beispielsweise via Vorträge oder Unternehmenswebsite kommuniziert.

Organisation der Forschung & Entwicklung und Innovation im voestalpine-Konzern

Die Forschung & Entwicklung im voestalpine-Konzern ist dezentral organisiert, um eine enge Anbindung an die jeweiligen Betriebe, deren Produktion und Qualitätslenkung sowie an den Markt und die Kund:innen zu gewährleisten. Das globale Forschungsnetzwerk mit mehr als 70 Standorten wird zentral von Linz aus durch das Research Board und die Research Coordination gesteuert.

Das Research Board, das sich aus den Vorstandsmitgliedern der voestalpine AG, den Technik-Vorständ:innen der Divisionen sowie der Leitung der Konzernentwicklung zusammensetzt, tagt zwei Mal jährlich. Es stimmt die konzernalen und divisionalen Innovations-Roadmaps ab und legt somit die Forschungsschwerpunkte fest. Die Forschungstätigkeiten innerhalb der Divisionen werden durch eine:n F&E-Koordinator:in gelenkt, Digitalisierungsagenden mit Bezug auf F&E werden über die Digitalisierungskordinator:innen der Divisionen gesteuert. Die jeweiligen Steuerungsgremien tagen quartalsweise. Das Research Committee setzt sich primär aus den Forschungsleiter:innen der in F&E tätigen Gesellschaften und Business Units zusammen und dient zum Informationsaustausch zwischen den einzelnen Divisionen sowie zur Stärkung von Synergien über die Grenzen der Divisionen hinweg. Der Vorsitz des Research Committees sowie der Research und Digitalization Coordination obliegt der:dem Konzernforschungsleiter:in.

Eine übergeordnete Funktion in der Organisation nimmt das strategische F&E-Management ein. Zu seinen Kernaufgaben gehört die Repräsentation des Konzerns in Belangen der F&E, Forschungspolitik und Öffentlichkeitsarbeit. Weitere Tätigkeiten inkludieren die Koordination von Gremien und Steuerungskreisen, die Ausarbeitung der F&E-Strategie sowie das aktive Patent-, Literatur- und Fördermanagement. Die Forschungsstruktur des Konzerns wird durch Kooperationen mit externen wissenschaftlichen Partner:innen ergänzt.



Die dezentrale Organisation der Forschungstätigkeit im voestalpine-Konzern trägt maßgeblich zur Stärkung von USPs durch Produktdifferenzierung bei. Jeder Forschungsstandort verfügt über spezifische Kernkompetenzen, was eine vielfältige Produktpalette ermöglicht. Zudem fördert die Bündelung von Expert:innen-Wissen an ausgewählten Standorten die Entwicklung von Produktionsinnovationen, die auf eine nachhaltige Gesellschaft ausgerichtet sind.

Strategische Innovationsrichtlinien

Die F&E-Strategie der voestalpine leitet sich direkt aus der Konzernstrategie ab. Die folgenden sechs strategischen Innovationsleitsätze unterstreichen den Stellenwert von F&E im Unternehmen und ihren Beitrag für eine nachhaltige und erfolgreiche Entwicklung der voestalpine:

1. Von der Idee zur Umsetzung miteinander zum Erfolg

Die Forschungsaktivitäten unterliegen einem standardisierten und abteilungsübergreifenden Innovationsprozess und werden über transparente Innovations-Roadmaps (genaue Erläuterung unter „Priorisierte Innovations-Roadmaps“) gesteuert. Dabei liegt die höchste Priorität auf den Schwerpunktthemen des Konzerns und den Bedürfnissen der Kund:innen.

2. Förderung der besten Ideen und Schaffung von USPs entlang der gesamten Wertschöpfungskette

Durch die Schaffung von Alleinstellungsmerkmalen steigt nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der voestalpine, sondern auch die ihrer Kund:innen. Dazu werden spezifische Projekte priorisiert und ihnen die entsprechenden Ressourcen zugeteilt, es erfolgten jedoch auch eine transparente Nutzenbewertung und ein Abbruch wenig erfolversprechender Projekte.

3. F&E-Projekte zielen auf Nachhaltigkeit ab

Die Nachhaltigkeit der Forschungsvorhaben wird über die gesamte Wertschöpfungskette – beginnend von den (Sekundär-)Rohstoffen über die Herstellungsprozesse im eigenen Unternehmen und die Weiterverarbeitung bei Kund:innen bis hin zur Nutzung durch Endverbraucher:innen – betrachtet. Der Hauptfokus liegt dabei auf Energie- und Ressourceneffizienz sowie der Einsparung von Treibhausgasen.

4. Aktives Know-how-Management nach innen und außen ist der Schlüssel zum Erfolg

Der Schutz des wichtigen Know-hows nach außen erfolgt unter anderem durch aktives Patentmanagement. Innerhalb des Unternehmens werden durch einen konzernweiten Wissensaustausch Synergien gebildet und genutzt.

5. Dezentrale F&E bildet ein globales voestalpine-Netzwerk

Im voestalpine-Konzern wird an mehr als 70 Standorten geforscht und entwickelt. Die dezentralen F&E-Standorte ermöglichen die Nähe zu Kund:innen und zur Produktion vor Ort. Die Steuerung der Forschungsvorhaben findet zentral am Hauptstandort in Linz statt. Durch diese Organisation werden Ausstattung und Ressourcen bedarfsgerecht verteilt, die Zusammenarbeit wird koordiniert und Synergien im Konzern werden bestens genutzt. Eine wichtige Ergänzung zum internen F&E-Netzwerk bilden die zahlreichen Kooperationen mit Universitäten, Fachhochschulen und Kompetenzzentren.

6. Die Besten forschen für voestalpine

Die Mitarbeiter:innen sind der Schlüsselfaktor für den Erfolg der F&E und Innovation. Durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen werden ihre individuellen Stärken und Interessen gefördert. Die aktive Nachwuchsförderung an Schulen und Universitäten stärkt heute schon die Mitarbeiter:innen von morgen.

Die strategischen Innovationsleitsätze, vor allem die ersten drei, zielen insbesondere auf Produktinnovationen für eine nachhaltige Gesellschaft und die Schaffung einer USP durch Produktdifferenzierung ab. Bei der Formulierung der Leitsätze wurden die Interessen verschiedener Stakeholder:innen berücksichtigt (u. a. durch Dialoge, Kooperationen und Veranstaltungen etc.), darunter Kund:innen, Universitäten und Forschungseinrichtungen, Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen sowie das Management und der Aufsichtsrat.

Priorisierte Innovations-Roadmaps

Alle F&E-Aktivitäten sind an der Konzernstrategie der voestalpine ausgerichtet, die sich an aktuellen und relevanten Megatrends orientiert. Diese Aktivitäten werden den Forschungsschwerpunkten der einzelnen Divisionen zugeordnet und in den sogenannten priorisierten Innovations-Roadmaps zusammengefasst. Jeder Themenschwerpunkt wird in den entsprechenden Roadmaps der Divisionen, Gesellschaften und Business Units immer detaillierter, bis das Thema auf Einzelprojektebene aufgesplittet wird. Die Innovations-Roadmaps stellen die Entwicklungsprojekte und -programme mit einem Zeithorizont von 10 bis 15 Jahren dar.

Die Erstellung der priorisierten Innovations-Roadmaps liegt in der Verantwortung der F&E-Koordinator:innen jeder Division. Nach Fertigstellung werden diese Roadmaps in den Divisionsboards mit den Vorstandsmitgliedern der Divisionen abgestimmt. Anschließend erfolgt jährlich eine Freigabe im Research Board

durch den Konzernvorstand. Die priorisierten Innovations-Roadmaps, die für alle in F&E tätigen Gesellschaften der einzelnen Divisionen gelten, zielen darauf ab, mittel- und langfristige Innovationschwerpunkte in den Bereichen Produkt- und Prozessentwicklungen festzulegen und die notwendigen Ressourcen bereitzustellen (vgl. IRO Produktionsinnovationen). Dadurch kann die voestalpine neue Markttrends mitgestalten und erfolgreiche Produktinnovationen etablieren (vgl. IRO USP auf Basis von Produktdifferenzierungen). In der Ausgestaltung der Roadmaps werden die Bedürfnisse der Kund:innen und Märkte ebenso berücksichtigt wie neue gesetzliche Vorgaben und Standards.

F&E-Strategie für modulare Implementierung neuer Technologien zur Erreichung der Dekarbonisierungsziele

Um die Dekarbonisierungsziele zu erreichen, folgt die F&E-Strategie – in vorbereitender bzw. begleitender Funktion zur Dekarbonisierungsstrategie des Konzerns – einem dreistufigen Konzept:

- » Auf der ersten Stufe werden die bestehenden Hochofenprozesse optimiert, um die CO₂-Emissionen auf ein Mindestmaß zu reduzieren und Nebenprodukte effizient zu nutzen.
- » Im ersten Erweiterungsschritt wird die Elektrifizierung der Prozesse vorangetrieben. Für die Inbetriebnahme und den erfolgreichen Betrieb der Elektrolichtbogenöfen an den Standorten in Linz und Donawitz sind intensive Forschungsaktivitäten erforderlich. Dazu zählen Versuchsschmelzen, die Entwicklung von Legierungskonzepten sowie Simulationen und Modellierungen. Der Forschungsfokus liegt darauf, auch nach der Änderung der Prozessroute weiterhin Stahlgüten in höchster Qualität herstellen zu können, um dem Risiko einer abnehmenden Produktqualität aufgrund eines höheren Einsatzes von Schrottmaterial in der EAF-Route entgegenzuwirken. Aufgrund des steigenden Schrottbedarfs muss an Methoden geforscht werden, um die vorhandenen Ressourcen möglichst effizient zu nutzen und neue Quellen, wie Post-Consumer-Schrott, zu erschließen, etwa durch geschlossene Kreisläufe mit Kund:innen.
- » Um das Ziel von Net-Zero-CO₂ bis 2050 erreichen zu können, müssen zusätzlich zu den Elektrolichtbogenöfen neue Technologien entwickelt und zur Marktreife geführt werden. Zu diesen sogenannten Breakthrough-Technologien zählen SuSteel (Sustainable Steelmaking) und HYFOR (hydrogen-based fine-ore reduction), die bereits erste Ergebnisse im Pilotmaßstab liefern. Die Weiterentwicklung und insbesondere die Implementierung dieser Methoden sind forschungs- und ressourcenintensiv und erfordern eine umfassende Grundlagenforschung.

Diese Forschungsstrategie berücksichtigt die Interessen des Managements, der Gesetzgeber:innen, der Kund:innen und der Anwohner:innen in den Standort- und Nachbargemeinden der stahlproduzierenden Betriebe, deren Emissionen dadurch schrittweise reduziert werden.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Produktionsinnovationen USP auf Basis von Produktdifferenzierungen	Strategische Innovationsrichtlinien	Beschreiben die Ausrichtung der Forschungs- und Entwicklungstätigkeit im voestalpine-Konzern und inkludieren u. a. die Bereiche des aktiven Know-how-Managements (intern und extern), die Organisationsstruktur der F&E (zentrale Steuerung und dezentrale F&E-Abteilungen) und die Nachhaltigkeit in den einzelnen Projekten.	Eigener Betrieb Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (Erfüllung Kund:innen-Anforderungen)	Leitung der konzernalen Forschung & Entwicklung und Innovation	» Berücksichtigung der Interessen von Kund:innen, Forschungseinrichtungen, Universitäten, Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen » Externe Kommunikation, z. B. im Rahmen von Vorträgen
	Priorisierte Innovations-Roadmaps der Divisionen	Zusammenfassung der F&E-Aktivitäten in priorisierte Innovations-Roadmaps, wobei Themen in der Entwicklungspipeline auf Projekt-/Programm-Ebene, mit einem zukünftigen Zeithorizont von 10–15 Jahren, betrachtet werden	Teilweise eigener Betrieb Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (Innovationen bei Kund:innen)	F&E-Koordinator:in der Divisionen Abstimmung im jährlichen Research Board unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden	» Berücksichtigung der Interessen von Kund:innen, Forschungseinrichtungen, Universitäten und des Managements » Externe Kommunikation, z. B. im Rahmen von Vorträgen
Steigerung der Recyclingeffizienz durch technologische Innovation					
Anwendungen von Breakthrough-Technologien (z. B. HYFOR)	F&E für modulare Implementierung neuer Technologien zur Erreichung von Net-Zero bis 2050	Unterstützung der konzernweiten Dekarbonisierungsstrategie durch ein stufenweises Konzept zur Erreichung von Net-Zero bis 2050	Eigener Betrieb	F&E-Verantwortliche der Teilprojekte	» Berücksichtigung der Interessen von Kund:innen, Gesetzgeber:innen, Nachbarschaft und Anrainergemeinden und des Managements
Sicherstellen der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteinsatz		Schritte umfassen u. a. Forschungsinitiativen zur Elektrifizierung von Prozessen (z. B. durch EAF), die Entwicklung von Breakthrough-Technologien wie SuSteel und HYFOR sowie die Sicherstellung der Produktqualität.	Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (Erfüllung Kund:innen-Anforderungen)	Abstimmung im jährlichen Research Board unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden	» Externe Kommunikation, z. B. im Rahmen von Vorträgen oder konzernaler Kommunikation zur Dekarbonisierung

I,F&E-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung

Bei den Maßnahmen, die im Bereich Forschung & Entwicklung und Innovation ergriffen werden, um die damit zusammenhängenden Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities, IROs) zu adressieren, handelt es sich um Forschungsprojekte, die aus den Innovations-Roadmaps abgeleitet werden. Für das Geschäftsjahr 2024/25 wurden fünf Maßnahmen bzw. Maßnahmenbündel identifiziert, die besonders dazu beitragen, die Vorhaben und Ziele der Strategien im Zusammenhang mit F&E und Innovation zu erreichen. In diesem Kontext bezeichnen Maßnahmenbündel eine Auswahl an mehreren F&E-Einzelprojekten, die einen Beitrag zur Erfüllung eines übergeordneten Schwerpunktthemas leisten.

Aufgrund ihrer hohen strategischen Relevanz werden zwei dieser Maßnahmen auch im Rahmen von Konzernprojekten bearbeitet. Neben Einzelprojekten, die meist ein Team aus Forscher:innen bearbeitet, die organisatorisch einer Gesellschaft oder Business Unit zugeordnet sind, werden in Konzernpro-

jekten divisionsübergreifende Kompetenzen gebündelt. Konzernprojekte befassen sich mit strategisch wichtigen Themen und gehen mit hohen Projektkosten sowie einem höheren Projektrisiko einher. Durch diese gezielte Zusammenarbeit kommt es zu einer Beschleunigung der Umsetzung und damit zu einer Steigerung der Effizienz. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden folgende F&E-Konzernprojekte bearbeitet:

- » Nachhaltige Prozesse (Projektlaufzeit 1. November 2021–31. Oktober 2024)
- » Nachhaltige Produkte (Projektlaufzeit 1. Dezember 2022–30. November 2025)
- » Simulation komplexer (Supply Chain) Netzwerke (Projektlaufzeit 1. April 2024–31. März 2028)

Die Überwachung der Maßnahmenumsetzung erfolgt entsprechend dem voestalpine-Standard für Fortschrittsmonitoring von Konzernforschungsprojekten über folgende Wege:

- i) Definition von Zielgrößen wie Know-how-Gewinn, zukünftige Erträge oder Umsätze
- ii) Projektcontrolling über ein Steering Committee (quartalsweise)
- iii) Statusbericht an den Konzernvorstand im Rahmen des Research Boards (jährlich)

Für alle Projekte, die nicht im Rahmen der Konzernprojekte bearbeitet werden, gilt ein definierter Überwachungsprozess: Das Monitoring der Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen erfolgt im Rahmen der Fortschrittsberichterstattung des gesamten F&E-Projektportfolios. Es werden Meilensteine definiert, deren Erreichung im Rahmen des Projektmanagements und des Projektcontrollings überwacht wird. Dabei werden inhaltliche, terminliche und kostentechnische Aspekte berücksichtigt. Bei Nicht-Erreichung der Meilensteine werden Anpassungen vorgenommen oder die Projekte vorzeitig gestoppt.

Nachfolgend werden die ergriffenen Maßnahmen und Maßnahmenbündel detailliert erläutert und im Kontext der Auswirkungen, Risiken und Chancen beleuchtet. Bei den angegebenen F&E-Aufwendungen handelt es sich um reine OpEx-Kosten und die Umsetzung der Projekte ist an keine Voraussetzungen geknüpft. Für die den angeführten Maßnahmen zugrunde liegenden F&E-Projekte wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr insgesamt 19,36 Mio. EUR ausgegeben, was einem Anteil von 8,85 % des gesamten Brutto-F&E-Aufwands entspricht. Auch für das kommende Geschäftsjahr sind ähnlich hohe Ausgaben vorgesehen, um die kontinuierliche Umsetzung der geplanten Projekte sicherzustellen.

F&E für nachhaltige Produkte und Konzernprojekt „Nachhaltige Produkte“

Das mit 1. Dezember 2022 gestartete und auf eine Laufzeit von drei Jahren ausgelegte Konzernprojekt „Nachhaltige Produkte“ beschäftigt sich in 22 Teilprojekten mit den Fokusthemen Energie und Mobilität, mit Produkten für die Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie sowie Aspekten zur Optimierung von Produkten in der Nutzungsphase. Insgesamt sind 25 Konzerngesellschaften aus allen Divisionen an der Umsetzung dieser Maßnahme beteiligt. Die Gesamtprojektleitung und Koordination erfolgt durch die Metal Forming Division, die zugleich am stärksten in die Teilprojekte involviert ist. Durch die Bündelung von Kompetenzen können nachhaltige Produkte in einer relativ kurzen Zeit auf den Markt gebracht werden und innerhalb weniger Jahre Umsätze generieren. Beispielhafte Teilprojekte sind die Entwicklung von vollständigen Prozessketten für eine hochwertige Werkzeugreparatur, an der Forscher:innen der High Performance Metals Division arbeiten, und die Weiterentwicklung von Zäunen zum Wildtierschutz der Metal Forming Division. Über die gesamte Projektlaufzeit wird ein Budget von 33,7 Mio. EUR zur Verfügung gestellt. Der F&E-Aufwand für alle Teilprojekte belief sich im Geschäftsjahr 2024/25 auf 8,40 Mio. EUR.

F&E für greentec steel – Versuchsschmelzen, dynamisches Legieren und aktive Eingriffe in die Produktionsprozesse

Die Herstellung von Stahlgütern in gleichbleibender Qualität auch nach der Umstellung von der Hochofen- auf die Elektrolichtbogenofenroute stellt vor allem für die hochqualitativen Segmente Automobil und Walzdraht eine große Herausforderung dar. Der steigende Anteil an Schrott im Vormaterialeinsatz führt zu einem Anstieg des Begleitelementspiegels, was direkte Auswirkungen auf mechanische Eigenschaften wie Festigkeit, Duktilität und Härtebarkeit des Endprodukts hat. Ein starker Fokus der F&E liegt daher auf der Ermittlung des Zusammenhangs zwischen Stahlsorte, Vormaterialeinsatzmix und den daraus resultierenden Produkteigenschaften.

Das Maßnahmenbündel F&E für greentec steel, primär bearbeitet von der Metal Engineering Division und der Steel Division, umfasst folgende Schwerpunkte:

i) Versuchsschmelzen und Versuchsprogramme (Metal Engineering und Steel Division)

Durch die gezielte Herstellung von Schmelzen mit definierter Zusammensetzung kann der Einfluss des Begleitelementspiegels auf die physikalisch-chemischen Eigenschaften untersucht werden. Diese Untersuchungen liefern das Fundament für weitere experimentelle Tätigkeiten.

ii) Dynamisches Legieren (Metal Engineering und Steel Division)

Da die exakte Zusammensetzung des Schrotts erst nach dem Aufschmelzen im Elektrolichtbogenofen bekannt ist, ist ein metallurgisches Gegensteuern im Prozess erforderlich. Durch dynamisches Legieren kann die Legierungsmenge so angepasst werden, dass die finalen Eigenschaften des Produkts innerhalb spezifizierter Grenzwerte liegen.

iii) Prognosegesteuerte Prozessanpassungen (Steel Division)

Nicht nur die Materialzusammensetzung, sondern auch die Verarbeitungsparameter haben maßgeblich Einfluss auf die finalen Eigenschaften des Produkts. Durch gezielte Anpassung der Prozessparameter im letzten eigenschaftsbestimmenden Schritt, den Glühanlagen, können Materialeigenschaften an die spezifizierten Grenzwerte angepasst werden.

Seit 2021 wird die Umstellung der Produktionsrouten auf Elektrolichtbogenöfen in Linz und Donawitz intensiv forschungstechnisch begleitet. Bis zur Inbetriebnahme der ersten Elektrolichtbogenöfen im Jahr 2027 soll die erste intensive Phase der F&E abgeschlossen sein, es werden jedoch in den darauffolgenden Jahren weiterhin Forschungsaktivitäten zur Beibehaltung der Produkteigenschaften stattfinden.

Das Maßnahmenbündel wirkt dem Risiko einer abnehmenden Produktqualität durch die Umstellung von der Hochofen- auf die Elektrolichtbogenofenroute entgegen. Durch die beschriebenen F&E-Tätigkeiten kann dieses Risiko, das auf physikalisch-chemischen Grundlagen beruht, minimiert werden. Die Fähigkeit, rasch auf die Zusammensetzung der Eingangsmaterialien, insbesondere des Anteils an Begleitelementen im Schrott, zu reagieren, verbessert auch die Recyclingeffizienz durch technologische Innovation. Für die einzelnen F&E-Projekte dieses wichtigen Forschungsschwerpunkts wurden im Geschäftsjahr insgesamt 9,26 Mio. EUR aufgewendet. Nach dem Abschluss der Vorarbeiten im ersten Projektjahr sind für die Folgejahre höhere F&E-Aufwendungen eingeplant.

Simulation komplexer Netzwerke und Post-Consumer-Schrott

Bereits heute spielt die Ressource Schrott eine essenzielle Rolle für die Produktionsstandorte der voestalpine. Durch die limitierte Verfügbarkeit von hochqualitativem Stahlschrott am Weltmarkt sind Forschungsaktivitäten notwendig, sowohl um die Effizienz von Recyclingprozessen, insbesondere bei Altschrott, zu erhöhen, als auch um neue Schrottmärkte zu erschließen. Vor allem die Umstellung der

Prozessrouten von der Hochofen- auf die Elektrolichtbogenofenroute geht mit einem hohen Anstieg des Schrottbedarfs einher. Die Ziele der Maßnahme „Simulation komplexer Netzwerke“, die im Rahmen eines Konzernprojekts seit 2024 umgesetzt wird, sind das Verständnis und die Visualisierung der für den voestalpine-Konzern relevanten Lieferketten, die Simulation und Optimierung des Schrottflusses sowie die Simulation von Worst-Case-Szenarien und die Entwicklung von Abhilfemaßnahmen. Die Projektlaufzeit beträgt vier Jahre und im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden 0,22 Mio. EUR aufgewendet.

In weiteren Einzelprojekten forschen die Expert:innen der voestalpine intensiv an der Aufbereitung und Verwendung von Altschrott, dem sogenannten Post-Consumer-Schrott. Verglichen mit Neuschrott, der beispielsweise als Abfall beim Stanzen anfällt, ist der Einsatz von oft mit anderen Materialien vermischem Altschrott herausfordernd. Verbundwerkstoffe und andere nicht-metallische Komponenten müssen vor der Weiterverarbeitung aufwendig abgetrennt werden. Im Rahmen des Projekts KIRAMET (Künstliche-Intelligenz-basiertes Recycling von Metallverbund-Abfällen) wird beispielsweise mit Partner:innen aus Wissenschaft und Industrie an KI-gestützten Lösungen für die Aufbereitung dieser Stoffströme geforscht. Während der Laufzeit von 2023 bis 2026 soll nicht nur die Wertschöpfung der Sekundärrohstoffe erhöht werden; durch eine Vernetzung der Industrieunternehmen wird darüber hinaus ein ganzheitliches Management der Recyclingkette ermöglicht. In einem weiteren Leuchtturm-Projekt kooperiert die voestalpine mit einem Recyclingunternehmen und einem Premium-Automobilhersteller, um die Materialkreisläufe zwischen den Akteur:innen zu schließen.

Anwendung der SuSteel-Technologie und Betrieb der SuSteel-Pilotanlage in Donawitz

Ebenfalls am Standort der voestalpine Stahl Donawitz GmbH wird aktuell an der SuSteel-Versuchsanlage (Sustainable Steelmaking) die Herstellung von Rohstahl mittels Wasserstoffplasma in einem einzigen Prozessschritt untersucht. Bei dieser CO₂-freien Methode, bei der als Nebenprodukt nur Wasserdampf entsteht, kann die Zwischenstufe des Roheisens gänzlich umgangen werden. An der Umsetzung dieses Projekts sind neben der voestalpine Stahl GmbH und der voestalpine Stahl Donawitz GmbH noch die beiden langfristigen wissenschaftlichen Kooperationspartner K1-MET und die Montanuniversität Leoben involviert.

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden F&E-Aufwendungen in Höhe von 0,89 Mio. EUR für Einzelprojekte zur SuSteel-Technologie erbracht. Die seit 2021 erfolgreich betriebene Versuchsanlage SuSteel zeigt mit der einstufigen Reduktion von Eisenerzen durch Wasserstoff eine wichtige Alternative zu fossilen Reduktionsmitteln wie Koks, Kohle oder Erdgas auf. Auch die experimentellen Ergebnisse zu dieser Breakthrough-Technologie werden vor allem in der dritten Stufe des sukzessive umgesetzten Dekarbonisierungsplans für Net-Zero-CO₂ bis 2050 von großer Wichtigkeit sein. Das Maßnahmenbündel beruht zur Gänze auf dem IRO der Anwendung der HYFOR- und SuSteel-Technologie.

Anwendung der HYFOR-Technologie und Betrieb der HYFOR-Pilotanlage in Donawitz

Gemeinsam mit Kooperationspartner:innen aus Industrie und Wissenschaft wird am Standort der voestalpine Stahl Donawitz GmbH eine HYFOR-Pilotanlage betrieben. Die HYFOR-Technologie (hydrogen-based fine-ore reduction) ermöglicht die direkte Reduktion von Feinsterzen mit Wasserstoff, ohne vorheriges Sintern oder Pelletieren. Mit dieser Technologie und den Erkenntnissen, die aus den Versuchen im Pilotmaßstab gewonnen werden können, wird eine Verarbeitung der am Weltmarkt primär verfügbaren Feinsterze ermöglicht. In einem ersten Schritt wurde im Technikum Metallurgie durch Wasserstoff reduziertes Material aus der HYFOR-Versuchsanlage gemeinsam mit Schrott eingeschmolzen und ein CO₂-armer Wälzlagerstahl erzeugt, der den geforderten Qualitätsansprüchen entspricht. Damit konnte aufgezeigt werden, dass auf diesem Wege gleichwertige Stahlgüten wie auf konventionellen Routen hergestellt werden können.

Begleitend zu dieser Pilotanlage werden derzeit mehrere F&E-Einzelprojekte durchgeführt, um eine Datenbasis zu schaffen, die für eine spätere Erweiterung zu einer Industrieanlage genutzt werden kann. Im Geschäftsjahr 2024/25 belief sich der summierte F&E-Aufwand für diese Einzelprojekte auf 0,59 Mio. EUR. Die F&E-Pilotanlage HYFOR wurde 2021 in Betrieb genommen und wird seither erfolgreich betrieben. Die daraus gewonnenen Ergebnisse können vor allem in der geplanten Phase 3 der modularen Implementierung der F&E zur Erreichung von Net-Zero-CO₂ bis 2050 maßgebliche wissenschaftliche Grundlagen liefern. Ab Herbst 2025 wird am Standort der voestalpine Stahl GmbH in Linz die weltweit erste Demonstrationsanlage errichtet, die eine wasserstoffbasierte Direktreduktion für ultrafeine Eisenerze der HYFOR-Technologie mit einem elektrischen Schmelzprozess verbinden kann. Durch diesen Erweiterungsschritt wird es zu einer signifikanten Erhöhung der F&E-Ausgaben in diesem Maßnahmenbündel kommen.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressierte IRO	Maßnahme	Kerninhalte & erwartete Ergebnisse
Produktionsinnovationen USP auf Basis von Produktdifferenzierungen	Maßnahmenbündel: F&E für nachhaltige Produkte und Konzernprojekt „Nachhaltige Produkte“	22 Teilprojekte zu den Fokusthemen Energie und Mobilität, sowie Produkten für den Bereich Landwirtschaft und Lebensmittel und Aspekten betreffend die Nutzungsphase Erwartete Ergebnisse: Entwicklung nachhaltiger Produkte zur Erreichung von Net-Zero
Sicherstellen der Produktqualität bei vermehrtem Schrotteinsatz	Maßnahmenbündel F&E für EAF/greentec steel: dynamisches Legieren, aktive Eingriffe in den Produktionsprozess und Versuchsschmelzen	Forschungsaktivitäten zur Sicherstellung der Produktqualität nach der Umstellung auf EAFs Optimierung von Produkteigenschaften im Schrott durch dynamisches Legieren Beeinflussung von Materialeigenschaften durch Anpassung der Prozessparameter, insb. während des Glühens Gezielte Herstellung von Schmelzen mit definierter Zusammensetzung zur Untersuchung der physikalisch-chemischen Eigenschaften und Ableitung von Optimierungsmaßnahmen
Steigerung der Recyclingeffizienz durch technologische Innovation	F&E-Konzernprojekt „Simulation komplexer Netzwerke“ und Verwendung von Post-Consumer-Schrott	Verständnisaufbau und Visualisierung der für die voestalpine relevanten Lieferketten, Simulation und Optimierung des Schrotfflusses sowie Simulation von Worst-Case-Szenarien und Generierung von Abhilfemaßnahmen Aufbereitung und Verwendung von Post-Consumer-Schrott (Altschrott)
Anwendungen von Breakthrough-Technologien (z. B. HYFOR)	Maßnahmenbündel: Anwendung der SuSteel-Technologie und Betrieb der SuSteel-Pilotanlage in Donawitz Maßnahmenbündel: Anwendung der HYFOR-Technologie und Betrieb der HYFOR-Pilotanlage in Donawitz	Forschung in Versuchsanlage an der CO ₂ -freien Herstellung von Rohstahl in einem Prozessschritt mithilfe einer neuartigen Wasserstoff-Plasmatechnologie (Projekt SuSteel – Sustainable Steelmaking) Bearbeitung des Maßnahmenbündels gemeinsam mit wissenschaftlichen Kooperationspartner:innen Forschung in Versuchsanlage zur HYFOR-Technologie (hydrogen-based fine-ore reduction); ermöglicht die direkte Reduktion von Feinsterzen mit Wasserstoff, ohne vorheriges Sintern oder Pelletieren. Bearbeitung des Maßnahmenbündels gemeinsam mit wissenschaftlichen Kooperationspartner:innen

Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Verantwortlichkeit & Monitoring	Erhebliche Ausgaben (falls relevant)	Sonstige Anmerkungen
Dezember 2022– November 2025	Teilweise eigener Betrieb	Projektleiter:innen der F&E-Teilprojekte Leitung Konzernprojekt bei MFD	8,40 Mio. EUR OpEx (Konzernprojekt)	» Einbezug der Interessen von Kund:innen
	Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Fortschrittsmonitoring gem. voestalpine-Standard		
2021–2027 (Phase 1)	Teilweise eigener Betrieb	Projektleiter:innen der F&E-Teilprojekte F&E-Verantwortliche MED & SD	9,26 Mio. EUR OpEx	» Einbezug der Interessen von Kund:innen und Gesetzgeber:innen
	Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Fortschrittsmonitoring gem. voestalpine-Standard		
April 2024–März 2028	Teilweise eigener Betrieb	Konzernprojektleitung in der divisionalen Logistiksteuerung (SD) Projektleiter:innen der F&E-Teilprojekte	0,22 Mio. EUR OpEx (Konzernprojekt)	» Einbezug der Interessen von Kund:innen, Lieferant:innen, Forschungseinrichtungen und Universitäten
	Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Fortschrittsmonitoring gem. voestalpine-Standard		
Laufend, Anwendung insb. in Phase 3 des Klimaübergangsplans	Teilweise eigener Betrieb	Projektleiter:innen der F&E-Teilprojekte Fortschrittsmonitoring gem. voestalpine-Standard	0,59 Mio. EUR OpEx	» Einbezug der Interessen von Kund:innen, Forschungseinrichtungen und Universitäten » Einbezug der Interessen von Kund:innen, Forschungseinrichtungen und Universitäten
	Laufend, Anwendung insb. in Phase 3 des Klimaübergangsplans	Teilweise eigener Betrieb Fortschrittsmonitoring gem. voestalpine-Standard		

KENNZAHLEN UND ZIELE

I,F&E-3 – Ziele im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung

Aufgrund der übergeordneten Rolle der Forschung & Entwicklung im voestalpine-Konzern fungiert sie als Bindeglied zwischen den konzernweiten Nachhaltigkeitszielen und den Prozess- und Produktinnovationen. Die Ergebnisse vieler F&E-relevanter Maßnahmen wirken nicht ausschließlich auf quantifizierbare Zielgrößen ein, sondern müssen im Zusammenhang mit Herstellungsprozessen betrachtet werden. Prozessinnovationen im Bereich der grünen Transformation tragen signifikant zur Reduktion von CO₂-Emissionen bei, allerdings können die Einsparungen nicht ausschließlich der F&E zugeordnet werden. Der Erfolg beim Aufbau und der Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaft an allen voestalpine-Standorten wird wesentlich durch Fortschritte in Forschung und Entwicklung geprägt. Da eine isolierte Betrachtung der Forschung nicht möglich ist, wurden zum aktuellen Zeitpunkt keine F&E-spezifischen messbaren und ergebnisorientierten Ziele festgelegt. Im Rahmen des Strategieprozesses im Geschäftsjahr 2025/26 ist die Festlegung von strategischen Zielen für den Bereich Forschung & Entwicklung angedacht.

Die Wirksamkeit der in den Innovations-Roadmaps verankerten F&E-Projekte, mit denen wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen der voestalpine adressiert werden, unterliegt einer konzernweiten Richtlinie zur Nutzenbewertung. Diese gewährleistet eine einheitliche, transparente und nachvollziehbare monetäre sowie nicht-monetäre Bewertung, Überprüfung und Nachverfolgung des Projektnutzens im Bereich F&E und Innovation. Im Rahmen der Nutzenbewertung wird zwischen der Bewertung vor Projektbeginn (ex-ante) und der Bewertung nach Projektabschluss (ex-post) unterschieden. Bei nicht-monetär bewertbaren Projekten wird ex-post geprüft, ob die geplanten immateriellen Vorteile erreicht wurden und ob daraus Folgeprojekte in Form von Produkt- oder Verfahrensentwicklungen entstanden sind. Die im Zuge dieses Prozesses gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Planung und Steuerung zukünftiger F&E-Projekte ein, um kontinuierliche Verbesserungen zu fördern und die Innovationskraft des Unternehmens zu stärken.

I,F&E-4 – Kennzahlen im Zusammenhang mit Innovation und Forschung & Entwicklung

Die Forscher:innen spielen die zentrale Rolle für den Erfolg der Maßnahmen im Bereich Forschung & Entwicklung und Innovation. Im Geschäftsjahr 2024/25 forschten in der voestalpine an den verschiedenen Standorten 786 Personen an innovativen Produkten und der kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse. Damit leisteten sie einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Umweltziele des Unternehmens. Die Anzahl der Mitarbeiter:innen in der F&E entspricht der Gesamtzahl aller Mitarbeiter:innen (Kopfzahl), die organisatorisch direkt den F&E-Abteilungen der einzelnen Konzerngesellschaften zugerechnet sind. Mitarbeiter:innen, die an F&E-Projekten mitwirken, jedoch anderen Bereichen zugeordnet sind, werden in dieser Zählung nicht berücksichtigt. Über die vergangenen Geschäftsjahre hinweg ist die Zahl der Mitarbeiter:innen im Bereich der F&E und Innovation stetig gestiegen.

Die hohe Anzahl an Mitarbeiter:innen in der F&E geht mit einem hohen F&E-Aufwand (brutto) einher. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden 218,89 Mio. EUR für Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten aufgewendet, was die zentrale Rolle dieser Aktivitäten im Geschäftsmodell des voestalpine-Konzerns bestätigt. Ein maßgeblicher Anteil des F&E-Aufwands wird in Projekte investiert, die langfristig die Nachhaltigkeit der Prozesse und Produkte der voestalpine erhöht. Für das Geschäftsjahr 2025/26 wird der F&E ein Budget von 241,27 Mio. EUR zur Verfügung stehen.

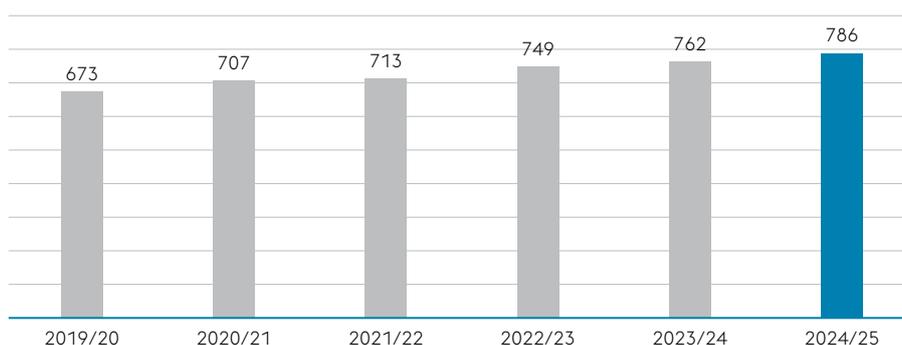
Der gesamte F&E-Aufwand (brutto) berechnet sich als die Summe der F&E-Aufwände (brutto) aller in F&E tätigen Gesellschaften. F&E-Aufwendungen (brutto) inkludieren sämtliche Aufwendungen (direkt zurechenbare Kosten ohne Umsatzsteuer) für alle F&E-Aktivitäten im Geschäftsjahr, die über das F&E-

Programm abgewickelt werden, unabhängig davon, ob sie in eigenen F&E-Abteilungen oder in anderen Bereichen durchgeführt werden. Dazu zählen Personalkosten (Löhne und Gehälter) sowie unmittelbare Aufwendungen für F&E (wie Sachkosten, Reisekosten, Infrastrukturnutzung und Drittkosten). Nicht einbezogen werden Abschreibungen aus Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens sowie Patentanmelde- bzw. Patenterhaltungskosten.

Für die Erhebung beider Parameter werden keine Annahmen oder Schätzungen getroffen, es liegen keine Limitationen vor, und aufgrund der geringen Komplexität der Berechnung erfolgt keine Validierung über externe Stellen. Die beiden Kennzahlen werden im Konsolidierungstool Business Objects Financial Consolidation (BOFC) erfasst. Die Verantwortung für die Dateneingabe liegt bei den jeweiligen Konsolidierungstoolbeauftragten der Konzerngesellschaften. Die Richtigkeit der Daten wird durch interne Stellen (F&E-Verantwortliche und Controlling) im Rahmen eines mehrstufigen Erhebungs- und Freigabeprozesses sichergestellt, und es werden keine externen Stellen in die Berichterstattung mit einbezogen.

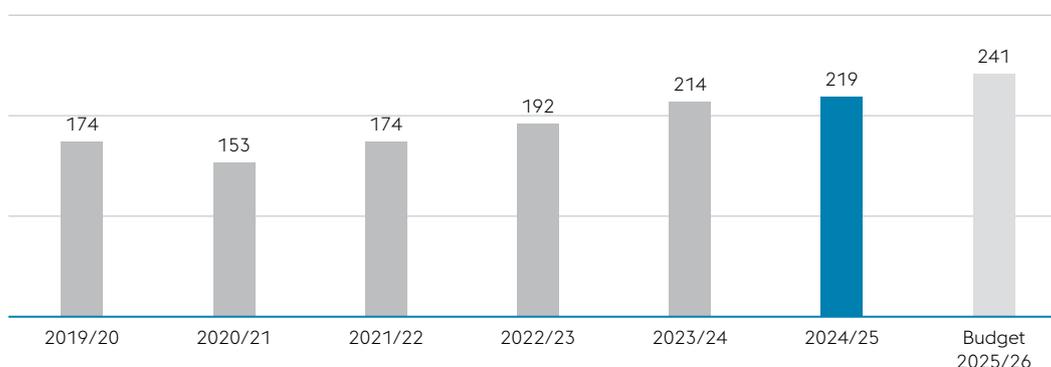
ANZAHL MITARBEITER:INNEN IN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Personenzahl, jeweils zum Stichtag 31.03.2025



AUFWAND FÜR FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Mio. EUR



KENNZAHLENÜBERSICHT

ESRS- Offenlegungs- anforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
I, F&E (unternehmens- spezifisches Thema)	–	F&E-Aufwendungen (brutto)	Summe der F&E-Aufwände (brutto) aller in F&E tätigen Gesellschaften. F&E-Aufwendungen (brutto) inkludieren sämtliche Aufwendungen (direkt zurechenbare Kosten ohne Umsatzsteuer) für alle F&E-Aktivitäten im Geschäftsjahr, die über das F&E-Programm abgewickelt werden, unabhängig davon, ob sie in eigenen F&E-Abteilungen oder in anderen Bereichen durchgeführt werden.
I, F&E (unternehmens- spezifisches Thema)	–	Anzahl der in F&E tätigen Mitarbeiter:innen	Anzahl der Mitarbeiter:innen in der F&E entspricht der Gesamtzahl aller Mitarbeiter:innen (Kopfzahl), die organisatorisch direkt den F&E-Abteilungen der einzelnen Konzerngesellschaften zugerechnet sind.

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	Nein	–
Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Nein	–

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
<p>Sicherstellung ethischer Standards</p> <p>Stärkung der Innovationskraft</p> <p>Verbesserung der Mitarbeiter:innen-Bindung</p>	<p>>>> Konzernweit</p>	<p>●●●●</p>	<p>Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte</p> <p>NGOs und NPOs</p>
<p>Strategische Umschulung von Mitarbeiter:innen</p> <p>Minimierung von Betriebsstörungen</p> <p>Entgegenwirken von Reputationsverlusten</p>	<p>>>> Konzernweit</p>	<p>●●●●</p>	<p>Mitarbeiter:innen</p> <p>Interessensvertretungen</p>

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Gesundheitsschutz & Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> ● Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine ● Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten (health & safety) 	<p>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.</p> <p>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.</p>
Gleichbehandlung & Chancengleichheit für alle	<ul style="list-style-type: none"> ● Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen 	<p>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.</p>
Weiterbildung & Kompetenz- entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ● Persönliche Entwicklung und Ausbildung 	<p>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.</p>

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen
Minimierung von Betriebsstörungen Verbesserung der Mitarbeiter:innen-Bindung	>>> Konzernweit	●●●●	Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte
Investitionen in präventive Schutzmaßnahmen Förderung einer Sicherheitskultur	>>> Konzernweit	●●●●	Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte
Stärkung der Arbeitgebermarke und Unternehmenskultur 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 & safety 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+	<p>Positionierung der Mitarbeiter:innen als zentralen Wettbewerbsfaktor der Zukunft und Etablierung der voestalpine als attraktive Arbeitgeberin</p> <hr/> <p>Besondere Berücksichtigung der Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen</p> <p>Strategische Handlungsfelder: Werte- und Kulturmanagement, Employer Branding, Female Empowerment, Mitarbeiter:innen-Entwicklung, Leadership, health & safety, konzernale HR-Prozesse und HR-IT-Systeme</p>	<p>Eigener Betrieb Alle Mitarbeiter:innen</p> <hr/> <p>Spezifische Interessengruppen: Frauen, Lehrlinge</p>	HR-Board	<ul style="list-style-type: none"> » 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
Wahrung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen in der voestalpine	Menschenrechtspolitik und Human Rights Policy	<p>Bekanntnis 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</p> <hr/> <p>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</p>	<p>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)</p> <p>Alle Produktionsgesellschaften</p> <p>Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)</p> <p>Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (alle Geschäftspartner:innen)</p>	Leitung Group Sustainability	<ul style="list-style-type: none"> » Auf der Website verfügbar
Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine	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	<p>Alle Produktionsgesellschaften</p> <p>Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)</p>	Vorstand der Divisionen	<ul style="list-style-type: none"> » 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)					
Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten (health & safety)	Arbeitsschutzmanagementsysteme	Zertifizierung nach ISO 45001 oder Äquivalent von rund 90 % der Produktionsgesellschaften	<p>Alle Produktionsgesellschaften</p> <p>Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)</p> <p>Teilweise vorgelegte Wertschöpfungskette durch Zukauf externer Spezialist:innen</p>	Divisionsvertreter:innen im health & safety-Committee	<ul style="list-style-type: none"> » 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 Meinungs austausch 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 **Menschenrechtsbeauftragten** 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, andererseits 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 Nutzer:innen 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 Ausbilder: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, Werks-tour, 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 m² 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:innen 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 Präsenzs Schulungen 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“	<p>Breites Spektrum an Female Empowerment (FE) Maßnahmen, u. a.</p> <p>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</p> <p>Erwartete Ergebnisse: » Erhöhung des Frauenanteils und Verbesserung der Chancengleichheit » Stärkung der Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen</p>
Wahrung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen in der voestalpine	Schulungen zu Menschenrechten	<p>Verpflichtendes dreiteiliges E-Learning für Mitarbeiter:innen zum Thema Menschenrechte</p> <p>Menschenrechtsschulungen des Sicherheitspersonals (intern und extern)</p> <p>Erwartete Ergebnisse: » Stärkung des Bewusstseins für Menschenrechte bei der voestalpine</p>
Persönliche Entwicklung und Ausbildung	Maßnahmenbündel „Persönliche Entwicklung & Ausbildung“	<p>value:program für Führungskräfteausbildung</p> <p>Lehrlingsausbildung in AT und DE, Lehrlingswebsite, Soziale Medien, Lehrlingskampagnen, Lehrlingskonzerttag, verschiedene Initiativen in den Divisionen</p> <p>Weitere regionale und fachliche Maßnahmen</p> <p>Erwartete Ergebnisse: » Sicherung und Entwicklung von Fachkräften » Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiter:innen-Bindung</p>
Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten (health & safety)	Maßnahmenbündel „health & safety“	<p>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</p> <p>Erwartete Ergebnisse: » Reduktion von Arbeitsunfällen und Gesundheitsrisiken in der voestalpine</p>

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 arbeitssuchenden 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	-	<ul style="list-style-type: none"> » 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)	-	<ul style="list-style-type: none"> » 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“	<ul style="list-style-type: none"> » 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 <p>Erwartete Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> » 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.

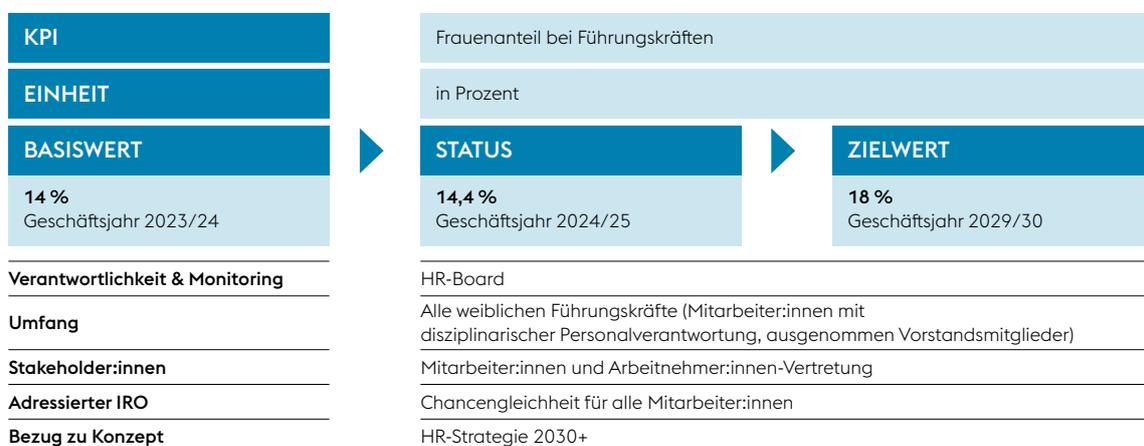
Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Verantwortlichkeit & Monitoring	Erhebliche Ausgaben (falls relevant)	Sonstige Anmerkungen
Kurzfristig bei Bedarf	Eigener Betrieb	HR-Board	-	<ul style="list-style-type: none"> » Stahlstiftung bereits im laufenden Betrieb » Erarbeitung der Maßnahmen mit der Arbeitnehmer:innen-Vertretung

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



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	<ul style="list-style-type: none"> » Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten » Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in der voestalpine 	
Bezug zu Konzept	<ul style="list-style-type: none"> » 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

	Gesamt
Geschlecht	
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

	Österreich	Deutschland
Geschlecht		
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 31.03.2025

	Weiblich	Männlich	Divers	Gesamt
2024/25				
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 Gesamtluktuationsquote 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.

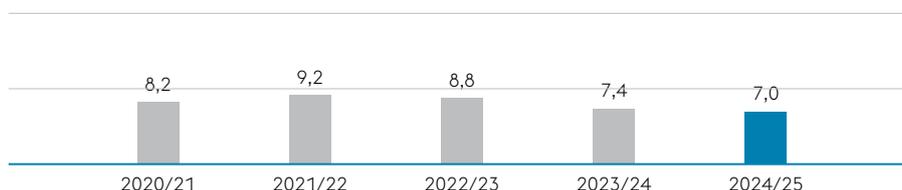
Im Rahmen eines konzernweiten health & safety-Webtools werden auch Beinahe-Unfälle systematisch erfasst. Auf Basis der Analyse der Ereignismeldungen werden bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und dokumentiert.

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 Hinweisgeber: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 Arbeit- nehmer:innen des Unternehmens	50a	Mitarbeiter:innen nach Geschlecht	Anzahl Mitarbeiter:innen (in Köpfen) je Geschlecht, inklusive Lehrlinge und Abrufrkräfte, exklusive Prakti- kant:innen (Ferialzeit oder aufgrund von Schulaus- bildungen), freie Dienstnehmer:innen, Diplo- mand:innen/Dissertant:innen
S1-6 – Merkmale der Arbeit- nehmer:innen des Unternehmens	50a	Mitarbeiter:innen nach Ländern	Anzahl Mitarbeiter:innen (in Köpfen) je Land, inklusive Lehrlinge und Abrufrkräfte, exklusive Praktikant:innen (Ferialzeit oder aufgrund von Schulausbildungen), freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/ Dissert- tant:innen. Nur Deutschland und Österreich inkludiert
S1-6 – Merkmale der Arbeit- nehmer:innen des Unternehmens	50b	Mitarbeiter:innen nach Vertragsart und Geschlecht	Unterscheidung zwischen unbefristeten Arbeitsver- trägen, befristeten Arbeitsverträgen und Abrufrkräften (z. B. Gelegenheitsbeschäftigte, Null-Stunden-Verträge)
S1-6 – Merkmale der Arbeit- nehmer: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 Dienst- nehmer:in), im beidseitigen Einverständnis, aufgrund einer Lösung durch die:den Dienstgeber:in, aufgrund des Eintrittes in den Ruhestand, aufgrund einer Berufs- unfähigkeitspensionierung oder Tod extern verlassen haben (keine Übertritte in eine andere voestalpine- Gesellschaft). Durchschnittliche Jahreswerte zum Stich- tag 31. März des Vorjahres + 31. März des aktuellen Geschäftsjahres
S1-8 – Tarif- vertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	60a	Tarifvertragliche Abdeckung der Arbeitnehmer:innen	Tarifvertragliche Abdeckung in Prozent = Zahl der tarif- vertraglich 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 Arbeit- geber:innen oder einer oder mehreren Arbeitgeber- organisationen einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmer:innen-Organisationen (Gewerkschaften) andererseits geschlossen werden“.
S1-8 – Tarif- vertragliche 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 Deutsch- land. Beide Länder erzeugen jeweils eine Größe >10 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen.
S1-8 – Tarif- vertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	63a	Abdeckung durch Arbeit- nehmer:innen-Vertretungen auf Länderbasis	Der Begriff „Arbeitnehmervertreter:in“ bezieht sich auf: i. von Gewerkschaften oder von Mitgliedern solcher Gewerkschaften gemäß den nationalen Rechts- vorschriften 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 ge- hören, die in dem betreffenden Land ausschließlich den Gewerkschaften vorbehalten sind, und die nicht dazu benutzt werden, die Position der betreffenden Gewerk- schaften 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	–
Gering – Abbildung der Daten in den Gesellschaften	Hoch	Keine	–

ESRS-Offenlegungsanforderung	Paragraf	Datenpunkt/Metrik	Grundlage für die Erstellung und Beschreibung der verwendeten Parameter, Beschreibung der Annahmen und Methodik
S1-9 – Diversitätskennzahlen	66a	Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene	Die oberste Führungsebene definiert sich aus dem Vorstand der voestalpine AG sowie der Geschäftsführungen der Divisionsleitgesellschaften.
S1-9 – Diversitätskennzahlen	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 Arbeitskräfte 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 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz 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 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	88b	Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	Summe der Todesfälle » nach Arbeitsunfall mit Todesfolge und » nach arbeitsbedingter Erkrankung (erst ab 2. Berichtsjahr, da Übergangsbestimmung)
S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	88c	Zahl und Quote der meldepflichtigen 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 – Vergütungskennzahlen	97a	Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, d. h. die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Mitarbeiter:innen, ausgedrückt 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 Überstunden, 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 – Vergütungskennzahlen	97b	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson 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 Überstunden, 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 konzernweit eingerichteten Kanäle (Hinweisgeber:innen-System, E-Mail-Adresse an den:die konzernweiten Menschenrechtsbeauftragte:n (Group Sustainability) und per E-Mail an die konzernweite 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 konzernweit 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 Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	Auflistung der gerichts- oder behördenabhängigen 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 konzernweit 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 Schadenersatzzahlungen 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 behördenabhängigen 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 Menschenrechte 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	-

ESRS S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die voestalpine bezieht weltweit unterschiedlichste Materialien, Produkte und Dienstleistungen von zahlreichen Lieferant:innen. Ihre Erzeugnisse – meist Halbfertigerzeugnisse – liefert sie an Unternehmen aus verschiedenen Branchen und Ländern. Die Analyse und die Steuerung indirekter Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette konzentrieren sich derzeit vor allem noch auf den vorgelagerten Bereich, im Konkreten auf die Lieferkette.

Die Einkaufsgrundsätze orientieren sich an der Konzernstrategie 2030+ und der Nachhaltigkeitsstrategie. Ziel ist es, (potenzielle) negative Auswirkungen in der Lieferkette und damit verbundene Risiken für das Unternehmen zu minimieren.

Im Lieferkettenmanagement erfasst die voestalpine soziale und ökologische Auswirkungen, die mit den Aktivitäten von Lieferant:innen verbunden sind – darunter potenzielle Beeinträchtigungen ihrer

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Arbeitnehmer:innen- Rechte und -Bedingungen in der Wertschöpfungskette	! Finanzielle Ansprüche und Reputationsverluste wegen potenzieller Ausbeutung von Arbeitskräften in der Lieferkette (direkte Zahlungen, insbesondere aus CSDDD; indirekte Verluste durch schlechtere Nachhaltig- keitsbewertungen)	Potenzielle Arbeitsausbeutung innerhalb der globalen Lieferkette der voestalpine birgt das Risiko finanzieller Ansprüche, wie Sanktionen (z. B. über CSDDD), und kann zu Reputationsverlusten führen.

Arbeitskräfte. Das Unternehmen verfolgt einen risikobasierten Ansatz, der branchenspezifische und länderspezifische Risiken berücksichtigt. Im Rahmen der Vorbereitung auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) soll der bestehende Due-Diligence-Prozess kontinuierlich ausgeweitet und ein konzernweites Management der Sorgfaltspflicht umgesetzt werden. Verletzungen von Arbeits- oder Menschenrechten – etwa durch Kinder- oder Zwangsarbeit – können finanzielle Risiken und Reputationsverluste nach sich ziehen. Diese Risiken haben zugenommen: einerseits durch strengere gesetzliche Vorgaben wie das LkSG oder die geplante EU-Richtlinie CSDDD, andererseits durch gestiegene Anforderungen von Stakeholder:innen an Transparenz und Verantwortung.

Bei Verstößen drohen Sanktionen, Reputationsverluste und daraus resultierend der Verlust von Kund:innen. Dieses Risiko wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich eingestuft (siehe ESRS 2, Angabe IRO-1). Eine Übersicht über alle wesentlichen IROs findet sich in der Angabe SBM-3 im Kapitel ESRS 2. Die nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen	Legende
Aufbau resilienter und nachhaltiger Lieferketten	>>>	●●●●	Arbeitskräfte in der Lieferkette, lokale Gemeinschaften	● tatsächlich positive Auswirkung
Verstärkte Risikosteuerung			Lieferant:innen	● tatsächlich negative Auswirkung
Strategische Auswahl von Partnerschaften			Gesetzgeber:innen	○ potenziell positive Auswirkung
			lokale, nationale und internationale Behörden	○ 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

S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Die voestalpine verpflichtet sich zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Diese Verpflichtung gilt nicht nur für die eigenen Gesellschaften, sondern auch für Geschäftspartner:innen. Die Anforderungen an sie sind im verbindlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen festgelegt, der zusammen mit dem Due Diligence User Manual, der Human Rights Policy, der Einkaufsrichtlinie des Konzerns, den „Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB)“ sowie der Roadmap nachhaltige Lieferkette die Grundlage für eine verantwortungsbewusste Zusammenarbeit und die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette bildet.

Diese Richtlinien der voestalpine zur Reduzierung von (potenziellen) negativen Auswirkungen in der Lieferkette berücksichtigen sowohl rechtliche Vorgaben als auch internationale Rahmenwerke wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Prinzipien des UN Global Compact, die Internationale Menschenrechtscharta und das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

Nachfolgende Tabelle zeigt die wichtigsten international anerkannten Rahmenwerke für die Umsetzung der menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflicht, mit denen die genannten Konzepte im Einklang stehen.

ÜBERBLICK ÜBER INTERNATIONAL ANERKANNTE RAHMENWERKE FÜR DIE MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT

Organisation	Leitlinie	Details
United Nations (UN)	UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)	<ul style="list-style-type: none"> » Grundlegender Rahmen für Unternehmensverantwortung und Menschenrechte » Leitfaden für Unternehmen, Regierungen und die Zivilgesellschaft bei ihren Bemühungen zur Vermeidung und Bewältigung des Risikos negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte
International Labor Organization (ILO)	Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work	<ul style="list-style-type: none"> » Zuständige Stelle für die Festlegung und Einhaltung internationaler Arbeitsnormen und die Förderung der Grundrechte am Arbeitsplatz
Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)	OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct	<ul style="list-style-type: none"> » Bietet praktische Anleitung in Schlüsselbereichen wie Klimawandel, Biodiversität, Technologie, Unternehmensintegrität und Sorgfaltspflicht in der Lieferkette » Verweist auf andere internationale Standards sowie auf internationale Verpflichtungen und Regelwerke (z. B. Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und das Pariser Abkommen) » Repräsentiert ein gemeinsames Verständnis von Regierungen und Stakeholder:innen in Bezug auf die Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln

Im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen und den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der voestalpine (AEB), die für alle Lieferant:innen gelten, sind zahlreiche Kriterien verankert, die eine nachhaltige Beschaffung fördern und insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte sicherstellen sollen. Etwaige Abweichung bzw. Nicht-Einhaltungen in Bezug auf die international anerkannten Rahmenwerke, wie beispielsweise die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte oder der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, können über das etablierte Beschwerdeverfahren gemeldet werden.

Aufgrund gestiegener rechtlicher Anforderungen und der damit verbundenen Berichtspflichten hat die voestalpine mit 2024 ihren Ansatz zur Nachweispflicht der Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards für alle Einkaufsaktivitäten vereinheitlicht und in ihrer Einkaufsrichtlinie entsprechende Vorgaben festgeschrieben. Die Überwachung der Einhaltung der oben angeführten internationalen Rahmenwerke erfolgt somit auch auf Basis der Einkaufsrichtlinie des Konzerns.

Die aktuell gültige Fassung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen wurde Ende des Geschäftsjahres 2022/23 vom Vorstand der voestalpine AG verabschiedet. Dieser Kodex definiert die Grundsätze und Anforderungen der voestalpine und soll sicherstellen, dass die Geschäftspraktiken der Geschäftspartner:innen mit den Werten des Unternehmens sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften übereinstimmen. Die Vorgaben des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen beruhen auf der Human Rights Policy und dem allgemeinen Verhaltenskodex der voestalpine und behandelt folgende Themen, wobei die Belange der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette insbesondere im Abschnitt „Gesellschaftliche Verantwortung“ geregelt sind.

- » Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung
 - Einhaltung der Gesetze
 - Verbot von aktiver und passiver Korruption
 - Verbot der Gewährung von Vorteilen (z. B. Geschenke) für Mitarbeiter:innen
 - Geldwäsche
 - Fairer Wettbewerb
 - Schutz von Informationen, geistigem Eigentum und Daten
 - Handelskontrollen und Sanktionen
- » Gesellschaftliche Verantwortung
 - Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
 - Verbot von Kinderarbeit
 - Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei
 - Kollektivverhandlungen und Recht auf Vereinigungsfreiheit
 - Vielfalt, Chancengleichheit und Verbot von Diskriminierung
 - Vergütung und Arbeitszeit
 - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
 - Schulung von Sicherheitspersonal
 - Lokale Gemeinschaften und indigene Völker
- » Umwelt & Klimaschutz
 - CO₂-Fußabdruck
- » Lieferkettenmanagement
 - Roh- und Ausgangsmineralien
- » Meldung von Fehlverhalten
- » Kooperation und Mitwirkung

Die Geschäftspartner:innen sind dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter:innen und direkten Lieferant:innen davon in Kenntnis zu setzen, dass sie Fehlverhalten und Verstöße gegen die Vorgaben des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen auch über das Hinweisgeber:innen-System der voestalpine melden können.

Das Due Diligence User Manual regelt als konzernweit gültige Richtlinie das sorgfaltspflichtige Verfahren im Lieferkettenmanagement und Maßnahmen für die Auftragsvergabe im Einkauf. Das Lieferkettenmanagement der voestalpine folgt einem risikobasierten Ansatz. Die Identifikation, Bewertung und Priorisierung von Risiken erfolgt in Anlehnung an die OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Dieser Ansatz stellt sicher, dass Ressourcen gezielt eingesetzt und die wichtigsten und dringlichsten Themen zuerst behandelt werden. In der Praxis erfolgt die Umsetzung dieses risikobasierten Ansatzes in einem dreistufigen Prozess (siehe nachfolgende Abbildung). Im ersten Schritt, der Lieferant:innen-Priorisierung, wird eine etwaige Risikobehaftung von Lieferant:innen aufgrund von länder- und warengruppenspezifischen Risiken ermittelt. Diese Analyse und Klassifizierung muss jedes Jahr für alle aktiven Lieferant:innen durchgeführt werden, also auch für jene, die in dem betreffenden Jahr als neuer Lieferantenstamm aufgenommen wurden. Im zweiten Schritt werden für alle Lieferant:innen, für die zuvor ein hohes oder mittleres Risiko ermittelt wurde, Maßnahmen zur Leistungsüberprüfung durchgeführt, um ihre individuelle Nachhaltigkeitsleistung zu verstehen und die tatsächlichen Risiken zu konkretisieren. Der dritte Schritt zielt darauf ab, die Lieferant:innen kontinuierlich weiterzuentwickeln, um ihre Nachhaltigkeitsleistung und ihr Verantwortungsbewusstsein in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt zu verbessern und letztlich Risiken zu vermeiden und zu mindern. Auch hier wird bedarfsorientiert gehandelt.

RISIKOBASIERTER ANSATZ FÜR NACHHALTIGES LIEFERANT:INNEN-MANAGEMENT

Risiko-Analyse

I. Lieferant:innen-Priorisierung

gemäß Eintrittswahrscheinlichkeit



ZIEL:

Priorisierung der Lieferant:innen auf der Grundlage des potenziellen Warengruppen- und Länderrisikos



II. Sorgfalt überprüfen

basierend auf den Ergebnissen des SAQ



ZIEL:

Identifizierung von risikobehafteten Lieferant:innen und Gruppierung von Lieferant:innen in Risikogruppen



Risikoreduktion bzw. -prävention

III. Lieferant:innen-Entwicklung

proaktiv und bedarfsorientiert



ZIEL:

Entwicklung von Maßnahmen für jede Lieferant:innen-Risikogruppe

Die Analyse der warengruppenspezifischen Risiken konzentriert sich auf jene Warengruppen, die von der voestalpine regelmäßig beschafft werden und mit denen potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken verbunden sind. Als Nachhaltigkeitsrisiken gelten hier mögliche Verletzungen von Gesetzen und Richtlinien im Bereich Menschenrechte und Umweltschutz (siehe nachfolgende Tabelle). Dazu zählt auch das Risiko möglicher Verletzungen von Menschen- und Arbeitsrechten, von dem die Arbeitskräfte in der Lieferkette betroffen sein können. Diese Menschenrechtsrisiken stehen im Mittelpunkt der Analyse und sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

RELEVANTE THEMEN ZUR RISIKOBEWERTUNG

Relevante Risiken im Bereich der Menschenrechte	Menschenrechtsrisiken, die sich aus den Merkmalen der Branche, ihrer Tätigkeiten, Produkte und Herstellungsprozesse ergeben, einschließlich <ul style="list-style-type: none"> » Kinderarbeit » Zwangsarbeit » Nichteinhaltung des Arbeitsschutzes » Missachtung der Vereinigungsfreiheit » ungleiche Behandlung von Beschäftigten » Nichtzahlung eines angemessenen, existenzsichernden Lohns » Einsatz von Sicherheitskräften vor Ort, wenn das Folterverbot oder die Vereinigungsfreiheit verletzt oder Leib und Leben geschädigt werden » Beeinträchtigung der Lebensgrundlagen von Menschen durch Bodenkontamination, Wasser- und Luftverschmutzung, Emissionen, übermäßigen Wasserverbrauch sowie unrechtmäßige Vertreibungen und Landkonfiszierungen, z. B. durch die Errichtung neuer Produktionsstätten
Relevante Umweltrisiken	Zu relevanten Umweltrisiken gehören: <ul style="list-style-type: none"> » Verwendung von Quecksilber und Behandlung von Quecksilberabfällen » Herstellung und Verwendung von persistenten organischen Schadstoffen (POPs) » nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von POP-haltigen Abfällen » Ausfuhr und Einfuhr von gefährlichen Stoffen » weitere Risiken, die u. a. aufgrund regulatorischer Anforderungen (z. B. EU-Lieferkettenrichtlinie) zu berücksichtigen sind, z. B. CO₂-Emissionen

Die länderspezifische Risikobewertung erfolgt über öffentliche Indizes, die die Bereiche Governance und Nachhaltigkeit abdecken. Die voestalpine bedient sich dabei zweier weit verbreiteter Quellen: der „Worldwide Governance Indicators“ (Quelle: Weltbank) sowie des „CSR Risk Check“ (Quelle: MVO Nederland). Insgesamt werden damit 213 Länder und Gebiete erfasst. Die Kombination der beiden Indizes führt zu einer Gesamtrisikobewertung pro Land bzw. Gebiet. Die nachfolgende Tabelle zeigt das Ergebnis dieser Risikoanalyse im Geschäftsjahr 2024/25. Datengrundlage waren alle aktiven Lieferant:innen des Geschäftsjahres. Interne Wertschöpfungsaufträge wurden nicht berücksichtigt.

ERGEBNIS DER RISIKOANALYSE 2024/25

	Anteil an der Gesamtzahl der Lieferant:innen (%)
Risikobehaftete Lieferant:innen	
Lieferant:innen aus potenziell risikobehafteten Warengruppen	19,0
Lieferant:innen aus potenziell risikobehafteten Ländern	13,0
Lieferant:innen aus potenziell risikobehafteten Warengruppen in potenziell risikobehafteten Ländern	3,0

Auf Basis der initialen Risikobewertung fordert die voestalpine von risikobehafteten Geschäftspartner:innen gezielt ergänzende Nachweise an, inwieweit sie die Vorgaben des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen erfüllen. Dies geschieht mittels eines Fragebogens zur Selbstbewertung (Supplier Assessment Questionnaire, SAQ).

Dabei werden Aufgaben, Zuständigkeiten, Strategien, Managementsysteme und Leistungsindikatoren (KPIs) in Bezug auf die Inhalte des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen abgefragt und von der voestalpine überprüft. Bei Bedarf unterstützt die voestalpine die Geschäftspartner:innen bei der Umsetzung der Anforderungen. Wo notwendig, werden Schulungsmaßnahmen für Lieferant:innen oder Vor-Ort-Besuche durchgeführt, um das Verständnis zu fördern und die Umsetzung wirksamer Verbesserungsmaßnahmen sicherzustellen. Das setzt die Kooperation und Mitwirkung der Geschäftspartner:innen voraus. Bei Verstößen oder mangelnder Kooperationsbereitschaft behält sich die voestalpine vor, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die in letzter Konsequenz bis zur Aussetzung oder Beendigung der Lieferbeziehung führen können.

Die Kommunikation mit den Lieferant:innen zur Erhebung der Antworten, Auswertung der Fragebögen sowie Erstellung von Maßnahmenplänen erfolgt kollaborativ über ein benutzerfreundliches IT-System.

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Finanzielle Ansprüche und Reputationsverluste wegen potenzieller Ausbeutung von Arbeitskräften in der Lieferkette (direkte Zahlungen, insbesondere aus CSDDD; indirekte Verluste durch schlechtere Nachhaltigkeitsbewertungen)	Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen	<p>Verpflichtung zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette</p> <p>Berücksichtigung der UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work und OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct</p>	<p>Vorgelagerte Wertschöpfungskette</p> <p>Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung durch Kund:innen, Selbstabholer:innen)</p>	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation</p>	<p>» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern</p> <p>» Verhaltenskodex sowie Menschenrechtscharta, UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet und auf der Website https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance</p>
	Due Diligence User Manual	Konzernweite Richtlinie zur Beschreibung der Sorgfaltsprozesse im Lieferant:innen-Management (Lieferant:innen-Onboarding, Supplier Assessment Questionnaire (SAQ), Lieferant:innen-Beurteilung und Vor-Ort-Besuche)	<p>Vorgelagerte Wertschöpfungskette</p> <p>Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung durch Kund:innen, Selbstabholer:innen)</p>	Procurement Board	<p>Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt</p> <p>Interne Kommunikation an alle Nutzer:innen</p>
	Human Rights Policy	Bekennnis zur uneingeschränkten Wahrung der Menschenrechte durch Verpflichtung zu der Internationalen Menschenrechtscharta, den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechten, den Kernarbeitsnormen der ILO und dem UN Global Compact	<p>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)</p> <p>Alle Produktionsgesellschaften</p> <p>Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)</p> <p>Vorgelagerte Wertschöpfungskette (Geschäftspartner:innen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette)</p> <p>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</p>	<p>Leitung Group Sustainability</p>	Auf der Website verfügbar

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Finanzielle Ansprüche und Reputationsverluste wegen potenzieller Ausbeutung von Arbeitskräften in der Lieferkette (direkte Zahlungen, insbesondere aus CSDDD; indirekte Verluste durch schlechtere Nachhaltigkeitsbewertungen)	Einkaufsrichtlinie	Sicherstellung der verbindlichen Rahmenbedingungen für den Einkauf und generelle Regelung der Voraussetzungen und Abläufe in der Beschaffung Inkludiert Grundsätze zur nachhaltigen Beschaffung	Gänzliche Abdeckung der vorgelagerten Wertschöpfungskette Teilweise Abdeckung des eigenen Betriebs Teilweise Abdeckung der nachgelagerten Wertschöpfungskette (exkl. Nutzung und Selbstabholer:innen)	Board des Einkaufs	Stakeholder:innen-Analyse im Konzept berücksichtigt Kommunikation an procurement@voestalpine.com
	Allgemeine Einkaufsbedingungen (AEB)	Vorformulierte Vertragsbedingungen, die die Grundlage für Vertragsabschlüsse sind inkl. der Verankerung von Kriterien zur Förderung einer nachhaltigen Beschaffung und Einhaltung der Menschenrechte	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Board des Einkaufs	Berücksichtigung von Stakeholder:innen-Analyse in Konzept
	Roadmap nachhaltige Lieferkette	Strategieplan mit messbaren Etappenzielen zur Sicherstellung von Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Board des Einkaufs	Berücksichtigung von Stakeholder:innen-Analyse in Konzept Kommunikation an procurement@voestalpine.com

S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

Die voestalpine verfügt derzeit – abgesehen vom Hinweisgeber:innen-System, das auch von den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette genutzt werden kann – über keinen standardisierten Prozess zu deren Einbeziehung. In Vorbereitung auf die Anforderungen der CSDDD wird aktuell ein derartiges Verfahren entwickelt. Solange es noch kein formales Verfahren gibt, werden Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette im Anlassfall, z. B. bei Verdacht auf Verstöße, einbezogen.

S2-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

VORLIEGEN EINES BESCHWERDEVERFAHRENS

Ergänzend zum risikobasierten Due-Diligence-Prozess hat die voestalpine als Beschwerdeverfahren ein auf der Website verfügbares Hinweisgeber:innen-System eingerichtet und setzt bei Bedarf situationsabhängige Maßnahmen zur Abhilfe und Wiedergutmachung. Das Hinweisgeber:innen-System steht nicht nur den eigenen Mitarbeiter:innen, sondern auch den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette und anderen Stakeholder:innen-Gruppen offen, um mögliche Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben oder unternehmensinterne Regelwerke – wie etwa den Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen der voestalpine – zu melden.

Geschäftspartner:innen verpflichten sich gemäß den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) und dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen und darüber hinaus, ihren eigenen Mitarbeiter:innen und direkten Lieferant:innen die Möglichkeit zur Nutzung des voestalpine-Hinweisgeber:innen-Systems bekannt zu machen. Das System leistet somit einen Beitrag zur Identifikation potenzieller negativer Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Soweit keine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung eines Hinweisgeber:innen-Systems besteht, empfiehlt die voestalpine ihren Geschäftspartner:innen, ein entsprechendes System bereitzustellen, das sowohl offene als auch anonyme Meldungen zulässt.

Das Hinweisgeber:innen-System hat sich als vertrauenswürdige Anlaufstelle innerhalb der voestalpine-Belegschaft etabliert und wird aktiv genutzt. Durch die hohe Akzeptanz und die damit verbundene Wirksamkeit der Abhilfemaßnahme wird angedacht, die Möglichkeit der Nutzung aktiv bis zu den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette zu kommunizieren, um auf Missstände oder Unregelmäßigkeiten hinzuweisen. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt.

Darüber hinaus werden derzeit keine weiteren Maßnahmen gesetzt, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu informieren, auf welchem Weg sie Anliegen bzw. Beschwerden melden können. Es wird derzeit nicht erhoben, ob die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette diese Strukturen oder Verfahren in Bezug auf Beschwerdemechanismen kennen und ihnen vertrauen. Die voestalpine arbeitet derzeit an der Einführung eines allgemeinen Verfahrens zur Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, um den Dialog und die Kommunikation langfristig zu stärken.

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

Im Geschäftsjahr 2024/25 sind über das Hinweisgeber:innen-System oder andere Kommunikationskanäle keine Meldungen über Verstöße in Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (z. B. Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen) eingegangen.

ENTWICKLUNG VON LIEFERANT:INNEN

Die Einbindung und aktive Beteiligung von Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen ist zentral, um die Einhaltung des voestalpine-Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen sicherzustellen. Im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses werden insbesondere risikobehaftete Lieferant:innen mit unzureichender Nachhaltigkeitsleistung gezielt bei der Behebung identifizierter Schwächen und der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen unterstützt. Die Nachbereitung der Leistungsbewertung trägt dazu bei, notwendige Veränderungen besser zu verstehen und umzusetzen. Dieser Prozess ist Bestandteil des umfassenderen Lieferant:innen-Entwicklungsprogramms der voestalpine, das auf eine kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung abzielt.

Wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt, ergänzen Lieferant:innen-Schulungen, Kapazitätsaufbau sowie Zusammenarbeit und Engagement die Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung von Lieferant:innen.

ÜBERSICHT ÜBER MASSNAHMEN ZUR LIEFERANT:INNEN-ENTWICKLUNG

Lieferant:innen-Schulung und Kapazitätsaufbau	Unterstützung der Lieferant:innen bei der Verbesserung ihrer Praktiken durch Schulung und Beratung. Dies kann Schulungen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltmanagement und verantwortungsvollem Geschäftsgebaren umfassen. Der Aufbau von Kapazitäten umfasst beispielsweise die Hilfe bei der Lösung spezifischer Probleme der Lieferant:innen durch die Bereitstellung von Fachwissen oder Unterstützung bei der Umsetzung nachhaltiger Praktiken.
Zusammenarbeit und Engagement	Die Zusammenarbeit mit Stakeholder:innen, einschließlich Lieferant:innen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Branchenverbänden und Regierungsbehörden, ist für die Bewältigung systemischer Probleme und die Förderung positiver Veränderungen unerlässlich.

S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Wesentliche Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette werden im Rahmen der CSDDD-Projektumsetzung gesetzt. Forciert werden soll die Ausweitung der Sorgfaltspflichtenprozesse samt Veränderungsmanagement für die Einkaufs-Governance und das Screening von Lieferant:innen.

Die voestalpine schafft derzeit die Voraussetzungen, um den bislang auf Gesellschaften mit Verpflichtungen nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beschränkten Due-Diligence-Prozess schrittweise auf den gesamten Konzern und alle Lieferant:innen auszuweiten. Eine zentrale Voraussetzung für das konzernweite Management der Sorgfaltspflicht ist der Aufbau einer umfassenden Datenbank, die eine systematische Analyse und Steuerung der Risiken ermöglicht. In einem zweiten Schritt erfolgt die weltweite Harmonisierung und Konsolidierung der Due-Diligence-Maßnahmen, um eine einheitliche Umsetzung innerhalb des Konzerns sicherzustellen.

Einen Ansatzpunkt bietet das bestehende Supplier Lifecycle Management der voestalpine. Dieses umfasst einen mehrstufigen Prozess zum Aufbau, zur Aufrechterhaltung und zur Weiterentwicklung von Beziehungen zu Lieferant:innen. Der Fokus liegt auf folgenden Aspekten:

- » Sicherstellung der Lieferant:innen- und Lieferqualität
- » Vermeidung und Management von Risiken und Bedrohungen
- » Aufbau eines transparent bewerteten Pools qualifizierter Lieferant:innen
- » Einhaltung von ESG- und Nachhaltigkeitskriterien

Die Aufnahme neuer Lieferant:innen in die Datenbank erfolgt risikobasiert und schrittweise. Die Entwicklung der Lieferant:innen erfolgt über eine klassische Lieferant:innen-Bewertung. Alle relevanten Lieferant:innen werden einmal pro Jahr als A-, B-, C- oder D-Lieferant:innen eingestuft. Je nach Warengruppe fließen unterschiedliche Kriterien in die Bewertung ein – etwa Umwelt- und Qualitätsmanagement, Innovationskraft, Flexibilität oder Termintreue. A- und B-Lieferant:innen werden im Beschaffungsprozess bevorzugt berücksichtigt. Mit C- und D-Lieferant:innen werden gezielte Korrekturmaßnahmen festgelegt, die innerhalb eines definierten Zeitraums umzusetzen sind. Ihre Umsetzung wird beispielsweise im Rahmen von Folgebeurteilungen oder im Austausch mit den verantwortlichen Einkaufsfunktionen überprüft.

Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette und die damit verbundenen Maßnahmen zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Arbeitskräfte werden innerhalb der bestehenden Einkaufsorganisationen umgesetzt. Hierfür werden kontinuierlich personelle und organisatorische Ressourcen bereitgestellt. Eine getrennte Erfassung der spezifisch für diesen Zweck eingesetzten Ressourcen erfolgt derzeit nicht.

Für den konzernalen Einkauf besteht ein klar definierter Governance-Rahmen (siehe Abbildung unten), der die Durchdringungsprinzipien und die Umsetzungsverantwortung innerhalb der Organisation regelt.

GOVERNANCE-RAHMEN DER KONZERNALEN EINKAUFSTRUKTUR

„KASKADENPRINZIP“

(das im Rahmen der konzernalen Vorgaben im Einkauf Anwendung findet)



¹ Unterstützt die konzernale Einkaufsstruktur und übernimmt die Steuerfunktion für relevante Tochtergesellschaften der voestalpine AG.

² voestalpine Rohstoffbeschaffungs GmbH

Die Einkaufs-Governance folgt einem Kaskadenprinzip: Der Konzern definiert auf oberster Ebene verbindliche Mindeststandards und -vorgaben. Nachgeordnete Organisationseinheiten müssen sich innerhalb dieses Rahmens bewegen und die Vorgaben der jeweils übergeordneten Ebene einhalten.

Die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft ist dafür verantwortlich, die konzernweiten und divisionalen Einkaufsrichtlinien umzusetzen, bei Bedarf unter Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten oder gesetzlicher Anforderungen anzupassen und die erforderlichen organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen. Zudem muss in jeder Konzerngesellschaft schriftlich dokumentiert sein, in welcher Form der Einkauf strukturiert und geregelt ist.

FRAGEBOGEN ZUR LIEFERANT:INNEN-SELBSTAUSKUNFT/ SUPPLIER ASSESSMENT QUESTIONNAIRE (SAQ)

Lieferant:innen, die als potenziell hoch- oder mittel-risikoreich eingestuft werden, unterliegen einer weitergehenden Risikobewertung mittels des Supplier Assessment Questionnaire (SAQ). Der SAQ spiegelt die im Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen der voestalpine definierten Anforderungen wider und verfolgt folgende Ziele:

- » Identifizierung konkreter Menschenrechts- und Umweltrisiken
- » Einholung von Informationen und Nachweisen zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen
- » Ableitung gezielter Maßnahmen zur Lieferant:innen-Entwicklung einschließlich weiterer Überprüfungen des Lieferant:innen-Risikos wie z. B. Vor-Ort-Audits

Mit dem SAQ werden Informationen im Zusammenhang mit den folgenden Themen erhoben:

- » Compliance
- » Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- » Umwelt- und Klimaschutz
- » Management der Lieferkette und
- » Meldung von Fehlverhalten

Die Struktur des Fragebogens basiert auf den geforderten Informationen und Nachweisen (siehe nachfolgende Tabelle). Dazu gehören: Grundsatzdokumente (z. B. Richtlinien), Dokumentationen bestehender Managementsysteme (z. B. diverse ISO-Zertifizierungen), Informationen zur Kommunikation (Inhalte und Kanäle), KPIs und weitere Informationen zu spezifischen Themen (z. B. Beschaffung von Konfliktmineralien und Existenz von Klimazielen).

SAQ-STRUKTUR MIT BEISPIELFRAGEN UND DEREN ZWECK

Thema	Beispielfrage	Zweck
Policy/Richtlinien	Verfügt Ihr Unternehmen über eine formelle Richtlinie (z. B. einen Verhaltenskodex), die die Anforderungen des voestalpine-Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen beinhaltet?	Richtlinien zeigen, dass das Unternehmen sich zu einem bestimmten Thema verpflichtet und ein Konzept verfolgt (Grundsätze und Werte, Referenzen, Ziele usw.).
Management-ansatz/-system	Verfügt Ihr Standort über ein Umweltmanagementsystem?	Managementsysteme zeigen das Vorhandensein von formalen Prozessen.
Kommunikation	Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter:innen Ihren internen Leitfaden/Verhaltenskodex oder andere Richtlinien zum Umwelt- und Klimaschutz kennen und einhalten?	Die Kommunikation stellt sicher, dass die Leitlinien/Richtlinien und Verfahren bekannt sind, umgesetzt und befolgt werden.
KPIs/weitere Informationen	Hat Ihr Unternehmen Reduktionsziele für CO ₂ -Emissionen im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette definiert, um auf die Ziele des Pariser Klimaabkommens (1,5°-Ziel) hinzuwirken?	Interne KPIs zeigen Engagement und Beweise für die Umsetzung der Politik.

Entsprechend den Anforderungen des LkSG hat der voestalpine-Konzern in jeder betroffenen deutschen voestalpine-Gesellschaft die neue Funktion der:des Menschenrechtsbeauftragten eingerichtet. Darüber hinaus wurde auf Konzernebene die Leitung der Konzernnachhaltigkeit zur Menschenrechtsbeauftragten des voestalpine-Konzerns ernannt.

Als weitere Maßnahme im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette gilt die Integration des Themenblocks Nachhaltigkeit in das Schulungsprogramm der konzernalen Einkaufsstruktur (purchasing power academy). Weitere Informationen dazu siehe in 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.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressierte IRO	Maßnahme	Kerninhalte & erwartete Ergebnisse
Finanzielle Ansprüche und Reputationsverluste wegen potenzieller Ausbeutung von Arbeitskräften in der Lieferkette (direkte Zahlungen, insbesondere aus CSDDD; indirekte Verluste durch schlechtere Nachhaltigkeitsbewertungen)	CSDDD – Projektumsetzung	<p>Maßnahmen zur Sicherstellung der Konformität gemäß CSDDD bis 2028</p> <p>Erarbeitung der notwendigen organisatorischen Voraussetzungen (Rollen, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen) insbesondere für die Zeit nach der Projektphase</p> <p>Ausweitung des Due-Diligence-Prozesses samt Erstellung und Umsetzung eines Change-Konzeptes im Hinblick auf die Bewusstseinsbildung innerhalb der Einkaufsorganisation und bei den Lieferant:innen</p> <p>Erwartete Ergebnisse: » CSDDD-Konformität bis 2028</p>
	Fragebogen zur Lieferant:innen-Selbstauskunft (SAQ)	<p>Lieferant:innen-Fragebogen basierend auf dem voestalpine-Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen</p> <p>Abfrage von Nachweisen zu Compliance, Menschenrechten, Umweltschutz, Lieferkettenmanagement und Hinweisgeber:innen-Systemen</p> <p>Regelmäßige Auswertung und Anpassung an neue gesetzliche Anforderungen</p> <p>Erwartete Ergebnisse: » Erfüllung gesetzlicher Anforderung und Risikominimierung in der Lieferkette » Förderung der Transparenz in der Lieferkette</p>
	Integration des Themenblocks Nachhaltigkeit in das Schulungsprogramm der konzernalen Einkaufsstruktur (purchasing power academy)	<p>Schwerpunktschulung und Online-Schulungs-Initiativen über relevante Einkaufsthemen hinsichtlich Nachhaltigkeit (z. B. Sensibilisierung zur konzernalen Nachhaltigkeitsstrategie, Lieferant:innen-Einbindung in Nachhaltigkeitsmaßnahmen, Verhaltenskodex)</p> <p>Angebot des externen Schulungsprogramms „Certified Sustainable Procurement Professional“</p> <p>Erwartete Ergebnisse: » Steigerung der Fachkompetenz zu Nachhaltigkeitsthemen im Einkauf</p>

Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Verantwortlichkeit & Monitoring	Erhebliche Ausgaben (falls relevant)	Sonstige Anmerkungen
April 2025–März 2028	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette	Board des Einkaufs	-	Überwachung durch KPI zum Anteil nachhaltiger Lieferant:innen
Laufend	Vorgelagerte und teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette bei Lieferant:innen mit hohem Risikoprofil	Board des Einkaufs	-	Kommunikation an procurement@voestalpine.com
Laufend	Vorgelagerte Wertschöpfungskette Teilweise nachgelagerte Wertschöpfungskette Alle Einkäufer:innen	Board des Einkaufs	-	Kommunikation an procurement@voestalpine.com

KENNZAHLEN UND ZIELE

S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die voestalpine hat sich zunächst zum Ziel gesetzt, dass bis Ende Kalenderjahr 2025 mindestens 70 % des gesamten Konzerneinkaufsvolumens – einschließlich 100 % aller maßgeblichen Rohstofflieferungen – gemäß einem festgelegten Prozess im Hinblick auf die Anwendung definierter Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden. Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024/25 konnten bereits 35 % des Zukaufsvolumens gemäß den Nachhaltigkeitskriterien erreicht werden.

Das Ziel der Überprüfung des Einkaufsvolumens anhand von Nachhaltigkeitskriterien dient insbesondere der Vermeidung (potenzieller) negativer Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, etwa in Form von Verstößen gegen grundlegende Arbeitsrechte.

ZIEL: STEIGERUNG DES ANTEILS NACHHALTIGER LIEFERANT:INNEN

KPI	Anteil Lieferant:innen, welche die voestalpine-Nachhaltigkeitskriterien erfüllen	
EINHEIT	Zukaufsvolumen (aktive Lieferant:innen)	
BASISWERT	STATUS	ZIELWERT
n. a. 2021	35 % des Zukaufsvolumens Geschäftsjahr 2024/25	100 % 2029
Verantwortlichkeit & Monitoring	Board des Einkaufs	
Umfang	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	
Stakeholder:innen	Aktive Lieferant:innen	
Adressierter IRO	Finanzielle Ansprüche und Reputationsverluste wegen potenzieller Ausbeutung von Arbeitskräften in der Lieferkette	
Bezug zu Konzept	Alle Konzepte von S2	

Dadurch sollen Risiken im Zusammenhang mit der Einhaltung von Vorschriften, der Gefährdung oder Verletzung von Menschenrechten sowie in Bezug auf Umweltauswirkungen reduziert und gleichzeitig die definierten Nachhaltigkeitskriterien erreicht werden.

Die Überprüfung umfasst die Beurteilung, ob Lieferant:innen die definierten Nachhaltigkeitskriterien erfüllen (wie z. B. Akzeptanz des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen). Die Festlegung und Verfolgung der Nachhaltigkeitskriterien erfolgte auf Basis interner Analysen und regulatorischer Anforderungen. Eine direkte Einbindung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette oder ihrer Vertreter:innen ist dabei bislang nicht vorgesehen.

In den letzten Geschäftsjahren wurde ein Strategieplan zur Sicherstellung von Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette erstellt und die darin definierten Etappenziele (siehe Abbildung) wurden konsequent verfolgt und umgesetzt. Der Strategieplan wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

ROADMAP DER voestalpine ZU NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN IN DER LIEFERKETTE



ESRS S3 BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN

In diesem Kapitel werden die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten auf die lokalen Gemeinschaften beleuchtet. Es wird aufgezeigt, wie die Interessen und Bedürfnisse dieser Gemeinschaften berücksichtigt werden und welche Maßnahmen ergriffen werden, um sowohl positive als auch negative Auswirkungen zu bewältigen.

Die voestalpine ist bestrebt, eine enge Zusammenarbeit mit den betroffenen Gemeinschaften zu fördern und sicherzustellen, dass deren Anliegen und Bedenken gehört und adressiert werden. Dies umfasst die Einbeziehung der Gemeinschaften in Entscheidungsprozesse, die regelmäßige Kommunikation über die Aktivitäten des Unternehmens und die Umsetzung von Initiativen zur Verbesserung der Lebensqualität und Umweltbedingungen in den betroffenen Gebieten.

Die Strategie der voestalpine basiert auf Transparenz und Verantwortung. Es wird darauf geachtet, dass die Geschäftstätigkeiten nicht nur wirtschaftlichen Erfolg bringen, sondern auch einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten. Durch kontinuierliche Datenerhebung und den Dialog mit den Gemeinschaften wird sichergestellt, dass deren Bedürfnisse berücksichtigt und gemeinsam Lösungen für Herausforderungen entwickelt werden.

Nachfolgende Tabelle enthält spezifische Angaben zu SBM-3:

Thema/Unter-/ (Unter-)thema	Auswirkung, Risiko, Chance (IRO)	Beschreibung
Betroffene Gemeinschaften	<ul style="list-style-type: none"> ● Engagement mit betroffenen Gemeinschaften (eigener Konzern – Linz, Donawitz, Kapfenberg) 	<p>Die voestalpine engagiert sich und arbeitet mit den von ihren Aktivitäten betroffenen Gemeinschaften zusammen, indem sie diese informiert (z. B. durch die EMAS-Umwelterklärung für große Standorte) und in ihre Aktivitäten, Auswirkungen und Pläne einbindet. Zudem trägt das Unternehmen zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Gemeinden bei, indem es Arbeitsplätze schafft (Linz, Donawitz, Kapfenberg).</p> <p>Als sichere Arbeitgeberin sorgt die voestalpine für wirtschaftliche Stabilität in vielen Gemeinden rund um ihre Standorte.</p>

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

S3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

MENSCHENRECHTE

Die voestalpine verpflichtet sich uneingeschränkt zur Wahrung der Menschenrechte und stützt sich dabei auf die Internationale Menschenrechtscharta, die UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie den UN Global Compact. Im Verhaltenskodex und in der Menschenrechtsrichtlinie werden die internationalen Rahmenwerke explizit genannt und eingehalten.

Die Grundsätze und Anforderungen an die Geschäftstätigkeit, einschließlich des verpflichtenden Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen, basieren auf der Human Rights Policy und dem Verhaltenskodex der voestalpine. Nähere Details zu den Richtlinien finden sich in Kapitel S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie in Kapitel G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung.

Mit der obligatorischen Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen bestätigen diese ihre Verpflichtung, die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies erfolgt auf Grundlage der Europäischen Menschenrechtskonvention und der UN-Charta.

Bei der Entwicklung der Human Rights Policy sowie den Menschenrechtsschulungen hat die voestalpine mit externen Expert:innen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zusammengearbeitet, um sicherzustellen, dass auch die Interessen betroffener Gemeinschaften berücksichtigt werden. Nähere Details zu den Menschenrechtsschulungen siehe Kapitel S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens.

Auswirkung auf Strategie & Geschäftsmodell	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Betroffene Stakeholder:innen	Legende
<p>Verbesserung der Arbeitgeber:innen-Attraktivität und Unternehmenswahrnehmung</p> <p>Sicherstellung der wirtschaftlichen Resilienz</p>	>>>	●●●●	<p>» Lokale Gemeinschaften</p> <p>» Interessenvertretungen</p> <p>» NGOs und NPOs</p> <p>» Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen</p>	<p>● tatsächlich positive Auswirkung</p> <p>● tatsächlich negative Auswirkung</p> <p>○ potenziell positive Auswirkung</p> <p>○ potenziell negative Auswirkung</p> <p>+ Chance</p> <p>! Risiko</p> <p>>>> vorgelagert</p> <p>>>> eigener Betrieb</p> <p>>>> nachgelagert</p> <p>●○○○ < 1 Jahr</p> <p>○●○○ 1–5 Jahre</p> <p>○○●○ 5–10 Jahre</p> <p>○○○● 10+ Jahre</p>

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden keine Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen die genannten Guidelines und Leitprinzipien gemeldet.

Meldekanäle für Verstöße

Hinweise auf Verstöße gegen die Menschenrechte können über mehrere Kanäle gemeldet werden: persönlich bei der direkten Führungskraft, den lokalen Human-Resources-Abteilungen oder der Abteilung Group Human Resources der voestalpine AG sowie der Geschäftsführung; an den:die Menschenrechtsbeauftragte:n der voestalpine oder über das webbasierte Hinweisgeber:innen-System unter <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Letzteres ermöglicht anonyme Meldungen durch Mitarbeiter:innen und auch externe Personen. Weitere Details zum Hinweisgeber:innen-System enthält das Kapitel G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung.

Menschenrechtsbeauftragte:r

Die voestalpine hat eine:n Menschenrechtsbeauftragte:n benannt. Hinweise oder Anliegen zu menschenrechtlichen Themen können an folgende E-Mail-Adressen übermittelt werden: humanrights@voestalpine.com und menschenrechte@voestalpine.com. Eingehende Meldungen werden geprüft und an die zuständigen Stellen zur weiteren Bearbeitung weitergeleitet.

Indigene Völker

Die voestalpine ist ausschließlich in aufgeschlossenen Industriegebieten tätig. Indigene Gemeinschaften sind durch die direkte Geschäftstätigkeit des Unternehmens nicht in ihren Rechten eingeschränkt. Im Rahmen des Lieferkettenmanagements wird jedoch von Lieferant:innen verlangt, dass sie die Einhaltung der Rechte indigener Völker gewährleisten. Bei Verstößen ergreift die voestalpine geeignete Maßnahmen, die in letzter Konsequenz bis zur Aussetzung oder Beendigung der Lieferbeziehung führen können.

GRUNDSÄTZE UND STRUKTUREN DER STAKEHOLDER:INNEN-KOMMUNIKATION

Transparenz, Ehrlichkeit, Respekt und Vertraulichkeit sind zentrale Werte, an denen sich die voestalpine im Dialog mit ihren Interessengruppen orientiert. Die Grundsätze der Zusammenarbeit mit betroffenen Gemeinschaften sind in konzernweit gültigen Richtlinien geregelt:

» Verhaltenskodex für die Interessenvertretung (Lobbying-Verhaltenskodex)

Dieser Kodex legt klare und transparente Regeln für interessenpolitische Aktivitäten der voestalpine fest. Er definiert den Umgang mit Stakeholder:innen in Österreich, auf europäischer sowie auf internationaler Ebene und steht im Einklang mit dem österreichischen Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz.

» Kommunikationsrichtlinie

Die Richtlinie regelt zentrale Aspekte der internen und externen Kommunikation der voestalpine. Dazu zählen die Erfüllung der Informationspflichten eines börsennotierten Unternehmens, die Zusammenarbeit mit Medien und Presse, die direkte Kommunikation mit betroffenen Gemeinschaften über Online- und Social-Media-Kanäle sowie der Umgang mit Besuchen von Politiker:innen und Wirtschaftsdelegationen. Die Richtlinie enthält außerdem ein eigenes Kapitel zur Krisenkommunikation. Ergänzende standortspezifische Verfahrensanweisungen sollen eine rasche und situationsgerechte Reaktion ermöglichen – insbesondere im Krisenfall – und regeln in diesem Zusammenhang Abläufe und Zuständigkeiten für die externe Kommunikation. Die Verantwortung für die Entwicklung und die Umsetzung dieser Konzepte liegt beim Vorstand der voestalpine AG sowie den ihm zugeordneten Fachbereichen.

Ein konzernweit gültiger Stakeholder:innen-Engagement-Prozess wird derzeit entwickelt und soll bis Ende des Geschäftsjahres 2025/26 implementiert werden. Dieser soll – unter Berücksichtigung der dezentralen, globalen Struktur der voestalpine – eine koordinierte Stakeholder:innen-Kommunikation sicherstellen.

DARSTELLUNG DES GELEBTEN STAKEHOLDER:INNEN-ENGAGEMENTS (VEREINFACHTE ÜBERSICHT)



KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
Engagement mit betroffenen Gemeinschaften (eigener Konzern – Linz, Donawitz, Kapfenberg)	Kommunikationsrichtlinie	interne und externe Kommunikation; behandelt folgende Themen: <ul style="list-style-type: none"> » Regelpublizität » Presse und Medienarbeit » Online und Social Media » Besuche von Politiker:innen und Wirtschaftsdelegationen » Kommunikation im Krisenfall 	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 & Monitoring: Leitung Group Communications	<ul style="list-style-type: none"> » Berücksichtigt Kommunikation mit Externen (Politiker:innen-Besuche, Presse, Medienarbeit, Social Media etc.) » Verfügbar im Intranet
	Human Rights Policy	<p>Bekennnis 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</p> <p>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</p>	<p>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)</p> <p>Alle Produktionsgesellschaften</p> <p>Arbeitskräfte des Unternehmens (Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte)</p> <p>Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (alle Geschäftspartner:innen)</p>	Verantwortlichkeit & Monitoring: Leitung Group Sustainability	<ul style="list-style-type: none"> » Auf der Website verfügbar
	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.	<p>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)</p> <p>Externe Lobbyist:innen</p>	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance-Organisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäfts-führungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern » wird laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst » Verhaltenskodex sowie Menschenrechtscharta, UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsätze des UN Global Compact und Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) » Verfügbar in deutscher und englischer Sprache im Intranet und auf der Website https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance

S3-2 – Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen

Die voestalpine pflegt an ihren Standorten in Linz, Donawitz und Kapfenberg einen kontinuierlichen und direkten Dialog mit lokalen Anspruchsgruppen. Dieser ermöglicht es Anrainer:innen und anderen Betroffenen, sich frühzeitig bei Umbau- oder Erweiterungsmaßnahmen einzubringen. Bei konkreten Anlässen erfolgt ein direkter Austausch mit relevanten Interessengruppen, wie Bürger:innen-Initiativen, NGOs, politischen Vertreter:innen oder lokalen Medien. Soweit technisch und wirtschaftlich umsetzbar, werden die Ergebnisse dieser Gespräche bei konkreten Investitionsvorhaben berücksichtigt.

Darüber hinaus findet standortübergreifend ein anlass- und themenbezogener wie auch periodischer Austausch mit folgenden Stakeholder:innen-Gruppen statt:

Stakeholder:innen	Art der Einbeziehung	Häufigkeit der Einbeziehung
Anrainer:innen	Direkter Dialog bei Fragen/Beschwerden (Telefon, E-Mail); proaktive Einbeziehung bei größeren Projekten (z. B. Vorabinformationen bei Informationsveranstaltungen; Medien; Social-Media-Kanäle)	Anlass- und themenbezogen
Arbeitnehmer:innen bzw. deren Vertretungen	Austausch und Information über aktuelle Transformationsthemen, politische Positionen und gemeinsame Sichtweise und Aktivitäten; zum Beispiel im Rahmen regelmäßiger Formate des Betriebsrates oder themenbezogen bei aktuellen sozialpolitischen Aspekten	Periodisch z. B. bei Betriebsratstreffen und -veranstaltungen auf Konzern- oder Standortebebene mit unterschiedlicher Frequenz
Legislative und Exekutive auf nationaler und EU-Ebene (Regierung, Kommission, Parlamente)	Teilnahme an der politischen Meinungsbildung durch themenbezogene bilaterale Kontakte und an Begutachtungsprozessen; Teilnahme an Arbeitsgruppen z. B. in Ministerien und im Rahmen der EU-Kommission (Generaldirektionen); themenbezogener Austausch mit Parlamenten (z. B. Fachausschüssen und Abgeordneten); Teilnahme an Dialogformaten (z. B. Strategischer Stahldialog der EU-Kommission, Standortstrategie sowie „Klimaneutrale Industrie“ in Österreich)	Anlass- und themenbezogen
Politische Facheinrichtungen; Wissenschaft & Forschungseinrichtungen; Zivilgesellschaft & NGOs	Austausch vor allem im Rahmen aktueller Themen- und Arbeitsgruppen (z. B. österreichische Carbon-Management-Strategie, Wasserstoff, Strommarkt)	Anlass- und themenbezogen
Politische (gesetzliche und freiwillige) Interessenvertretungen auf nationaler und europäischer Ebene	Vertretung in Leitungs- und Fachgremien, Teilnahme an Erarbeitung von Positionen und Lobbyingschwerpunkten	Periodisch (z. B. quartalsweise Executive Committee und zweimal jährlich General Assembly bei EUFOER)
Energiewirtschaft und energieintensive Industrien	Informeller Austausch zu gemeinsamen Themen mit Energiewirtschaft (z. B. Strommarktdesign, Wasserstoff) Allianzen auf nationaler und europäischer Ebene mit anderen energieintensiven Unternehmen zur gemeinsamen Positionierung bei wesentlichen politischen Themen	Anlass- und themenbezogen

Die voestalpine beteiligt sich aktiv an politischen Prozessen. Beispiele sind die Dialogrunde „Klima-neutrale Industrie“ des ehemaligen österreichischen Klimaschutzministeriums oder der Strategieprozess der österreichischen Bundesregierung zum Carbon Management. Darüber hinaus bringt sich das Unternehmen regelmäßig in öffentliche Diskussionen und Veranstaltungen ein und organisiert bei Bedarf Werks- und Standortbesuche für Anspruchsgruppen. Auf europäischer Ebene war die voestalpine am Joint Research Centre der EU-Kommission zu „Grünstahl“ beteiligt und nahm im März 2025 am „Strategischen Stahldialog“ unter Leitung der Kommissionspräsidentin teil.

Ein Beispiel für die Einbindung betroffener Gemeinschaften im Berichtszeitraum ist das Projekt „Sichere Stromversorgung Zentralraum Oberösterreich“, in dessen Rahmen eine bestehende 110-kV-Leitungsinfrastruktur auf 220 kV aufgerüstet wird. Neben einer Umweltverträglichkeitsprüfung wurden umfangreiche Dialogformate mit kritischen Stakeholder:innen durchgeführt, darunter öffentliche Informationsveranstaltungen in Linz. Die voestalpine führte diese Dialoge gemeinsam mit der Projektwerberin Austrian Power Grid (APG) durch. Weitere Gespräche fanden mit Netzbetreiber:innen, der Landes- und Bundespolitik, Umweltorganisationen und Bürger:innen-Initiativen statt.

Die fristgerechte und letztinstanzliche Genehmigung des Umweltverträglichkeitsbescheides durch das Bundesverwaltungsgericht und in weiterer Folge die Bereitstellung der neuen Stromleitung, brachte Rechtssicherheit für alle Beteiligten und ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Realisierung des Projekts. Vergleichbares gilt für das Strominfrastruktur-Projekt am Standort Donawitz.

Der strukturierte Stakeholder:innen-Dialog wird von der Abteilung Group Public Affairs verantwortet. Diese plant und koordiniert auch anlassbezogene Dialogformate mit lokalen Anspruchsgruppen. Die Endverantwortung für und die Freigabe von Stakeholder:innen-Dialogen obliegt dem:der zuständigen Vorstandsvorsitzenden bzw. dem verantwortlichen Vorstandsmitglied.

Die Kommunikation mit Stakeholder:innen ist konzernweit als Querschnittsfunktion organisiert. Für einen konsistenten Außenaustritt gegenüber Anspruchsgruppen arbeitet Group Public Affairs unter anderem mit den Bereichen Group Sustainability, Forschung & Entwicklung, dem konzernalen Energienetzwerk und dem Betriebsrat zusammen. Hierzu gibt es periodische Austauschformate, beispielsweise im Rahmen wiederkehrender Treffen mit den oben genannten Abteilungen. Dabei dienen diese Formate nicht nur der internen Koordination, sondern auch der Reflexion externer Perspektiven: Erkenntnisse, Anliegen und Erwartungen aus dem Dialog mit Stakeholder:innen werden in die fachlichen Diskussionen und Entscheidungsprozesse der beteiligten Bereiche eingebracht und dort weiterbearbeitet. Diese Formate helfen ebenfalls dabei die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit betroffenen Gemeinschaften zu bewerten.

Zur Qualifizierung der Mitarbeiter:innen führt die voestalpine verpflichtende Schulungen zu Menschenrechten und Compliance durch (siehe dazu Kapitel S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze bzw. Kapitel G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung). Zusätzlich ist eine spezifische Schulung für Führungskräfte zum Thema Nachhaltigkeit in Entwicklung.

S3-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können

Die voestalpine hat umfassende Verfahren implementiert, um negative Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften zu beheben und ihnen verschiedene Kanäle zur Äußerung von Bedenken zur Verfügung zu stellen, welche unten näher beschrieben werden.

An allen relevanten Standorten unterliegt das Unternehmen einer engmaschigen behördlichen Überwachung sowie öffentlicher Kontrolle.

Darüber hinaus bestehen Prozesse, die speziell auf den Dialog mit betroffenen Gemeinschaften – wie etwa Anrainer:innen – ausgerichtet sind. Treten während der regulären Produktions- und Geschäftstätigkeit unvorhergesehene negative Auswirkungen auf, bieten diese standortspezifischen Verfahren Betroffenen eine unmittelbare Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und Rückmeldung. Je nach Situation wird dabei geprüft, ob gesetzliche Meldepflichten bestehen oder ob ein vertiefender Dialog mit den betroffenen Gruppen erforderlich ist. Ziel ist es, nicht nur Informationen aufzunehmen, sondern die Anliegen ernst zu nehmen und – soweit möglich – entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe zu setzen.

Bereits seit dem Jahr 1985 ist am Standort Linz bescheidmäßig ein:e Umweltbeauftragte:r zu bestellen, welche:r die gesetzlichen Vorgaben im Zusammenhang mit den Schutzgütern Luft, Wasser, Boden und Lärm verantwortet. Über einen eigens eingerichteten Umweltbereitschaftsdienst wird deshalb sichergestellt, dass rund um die Uhr eine qualifizierte Ansprechperson für umweltrelevante Ereignisse bzw. auch für interne und externe Umweltanliegen zur Verfügung steht. Es werden dabei gemeinsam mit dem Einsatzstab gemäß einem standortspezifischen Notfallplan Sofort-Maßnahmen eingeleitet und – sofern erforderlich – die zuständigen Behörden verständigt.

Der Bereitschaftsdienst ist zudem Anlaufstelle für externe Beschwerden. Demnach wird jeglicher Art von Beschwerde umgehend nachgegangen, ggf. werden Maßnahmen abgeleitet und wird der:dem Beschwerdeführer:in, falls gewünscht, über den Status Auskunft gegeben. Vorhersehbare umweltrelevante Ereignisse, wie etwa zu erwartende Lärm- oder Staubemissionen, werden bereits im Vorfeld an die dezentralen Kommunikationsabteilungen sowie bei Bedarf an Medien und Behörden kommuniziert. Externe Anfragen oder Beschwerden erreichen den Umweltbereitschaftsdienst entweder über interne Stellen – wie die Vermittlung oder die Werkssicherung – oder werden durch Behörden (z. B. Magistrat Linz oder Oberösterreichische Landesregierung) weitergeleitet.

Der Umweltbereitschaftsdienst dokumentiert zentral alle umweltrelevanten Ereignisse und Beschwerden sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen. Die Bearbeitung der umweltrelevanten Ereignisse und Beschwerden sowie die dazugehörige Dokumentation wird im Rahmen eines externen Audits jährlich überprüft, was die Wirksamkeit der implementierten Prozesse und Meldekanäle gewährleistet.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Meldungen anonym über das Hinweisgeber:innen-System einzubringen, das in 14 Sprachen zur Verfügung steht. Details dazu sowie eine Übersicht der Fallzahlen sind im Kapitel G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung angeführt. Zudem können Beschwerden über die allgemeinen E-Mail-Adressen und Kontaktformulare auf der voestalpine-Website sowie auf den Websites der jeweiligen Divisionsleitgesellschaften eingereicht werden.

Ein weiterer Kommunikationsweg sind Social-Media-Kanäle des Konzerns, die unter folgendem Link angeführt werden: www.voestalpine.com/socialmedia. Zur Überwachung der eigenen Kanäle sowie externer Kommentare kommt ein Social-Media-Listening-Tool zum Einsatz. Rückmeldungen an User:innen erfolgen – gemäß einem definierten Prozess – durch Group Communications oder beauftragte Agenturen. Für jeden Social-Media-Kanal besteht eine Plattformstrategie, die auf zielgruppenorientierte Ansprache ausgerichtet ist.

Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen ist im Verhaltenskodex der voestalpine AG geregelt. Nähere Informationen zum Verhaltenskodex siehe Kapitel G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung angeführt.

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften identifiziert. Der Fokus liegt daher auf dem kontinuierlichen Ausbau der Zusammenarbeit und des Dialogs mit den betroffenen Gemeinschaften im Umfeld der österreichischen voestalpine-Produktionsstandorte. Die eingeleiteten Maßnahmen zielen auf die frühzeitige Einbindung betroffener Gemeinschaften in laufende und geplante Projekte ab. Aufgrund der dezentralen Struktur des Konzerns werden diese Maßnahmen überwiegend auf Standort-, Gesellschafts- und Divisionsebene geplant und umgesetzt, jeweils in Abstimmung mit den zuständigen Konzernfachbereichen. Neben der Geschäftsführung auf Gesellschafts-, Divisions- und Konzernebene sind unter anderem die Konzernabteilungen Group Public Affairs, Group Communications und die Rechtsabteilung in das Management der wesentlichen IROs eingebunden.

Als Beispiele für wirksames Management im Umgang mit betroffenen Gemeinschaften können im Berichtszeitraum das Projekt „Sichere Stromversorgung Zentralraum Österreich“ (siehe Kapitel S3-2 Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen) sowie der Bau des Edelstahlwerks in Kapfenberg angeführt werden.

Im Zusammenhang mit dem Bau des Edelstahlwerks in Kapfenberg wurde eine Reihe an Maßnahmen umgesetzt, um die Perspektive der betroffenen Stakeholder:innen frühzeitig aufzunehmen und entsprechend darauf reagieren zu können. Vor dem Baustart wurde ein Dialogbüro eingerichtet, das Anrainer:innen die Möglichkeit bot, direkt Informationen einzuholen und ihre Anliegen einzubringen. Zusätzlich wurden eine Telefon-Hotline und eine eigene E-Mail-Adresse zur Verfügung gestellt.

Eine eigens eingerichtete Website informierte über die Projektinhalte, ergänzt durch einen lokal eingerichteten Infopoint – inklusive einer Nachrichtenbox für Personen ohne Internetzugang. Darüber hinaus wurden Informationsveranstaltungen organisiert, um rechtzeitig auf etwaige Bedenken und Anregungen aus der Bevölkerung reagieren zu können.

Die angeführten Maßnahmen zur Stakeholder:innen-Einbindung haben für die betroffenen Gemeinschaften dazu beigetragen, Informationen zu erhalten, Anliegen vorzubringen und die Projekte aktiv mitzugestalten. Gleichzeitig konnten Unsicherheiten reduziert und eine höhere Akzeptanz geschaffen werden.

Ergänzend zu den projektbezogenen Maßnahmen nimmt die voestalpine ihre gesellschaftliche Verantwortung auch konzernweit wahr. An den Standorten werden Initiativen in den Bereichen Kunst, Kultur, Sport und Soziales ausgewählt und durch Finanz- und Sachspenden unterstützt. Als besonderes Beispiel ist hier der voestalpine cares run anzuführen, der im Frühling 2025 bereits zum dritten Mal veranstaltet wird.

voestalpine CARES RUN – „GEMEINSAM BEWEGEN WIR DIE WELT“

Im Rahmen eines internen Social-Responsibility-Programms motiviert die voestalpine ihre Mitarbeiter:innen, gemeinsam sportlich aktiv zu werden und dabei gleichzeitig etwas für einen guten Zweck und die eigene Gesundheit zu tun. Die voestalpine stellt hierbei eine Spende für soziale Kooperationspartner:innen wie das Hilfswerk International, UNICEF, das Rote Kreuz und Ärzte ohne Grenzen zur Verfügung. In einzelnen Stufen wird diese Unterstützung durch die gemeinschaftlichen sportlichen Tätigkeiten der voestalpine-Mitarbeiter:innen mittels einer App freigeschaltet. So gehen sportliches und karitatives Engagement Hand in Hand. Wenn die voestalpine-Mitarbeiter:innen einen bestimmten Punktestand erreicht haben, werden automatisch Spenden bis zu einer Höhe von insgesamt 700.000 Euro generiert.

Damit können nicht nur Projekte im Umfeld der österreichischen Produktionsstandorte unterstützt werden, sondern auch Projekte in Ländern wie Brasilien und der Ukraine, die entlang der Wertschöpfungskette der voestalpine liegen. Konkret werden 2025 folgende Projekte unterstützt:

» Help Points (Hilfswerk International)

Die Help Points des Hilfswerk International bieten niederschwellige und umgehende Unterstützung in den vom Krieg in der Ukraine betroffenen Gebieten. Die Zentren versorgen die Einwohner:innen mit Lebensmitteln, Produkten des täglichen Bedarfs sowie psychosozialer Hilfe und Beratung für gefährdete Personen. Kinderräume schaffen außerdem einen sicheren Ort zum Spielen und Lernen für Kinder. Mit dem Beitrag des voestalpine cares run kann ein Help Point etwa zehn Monate lang betrieben werden.

» 1 MiO (1 Million Opportunities Initiative von UNICEF)

Auch 2024 unterstützte der voestalpine cares run die Initiative „1 Million Opportunities“ von UNICEF in Brasilien, die jungen Menschen Zugang zu hochwertiger Bildung ermöglicht. Der Fokus liegt unter anderem auf der Schulung in unternehmerischen, nachhaltigen und berufsbezogenen Fähigkeiten (z. B. Trainingsprogrammen in Maschinenbau, Logistik oder Metallverarbeitung). Die Berufsausbildungen, Workshops und Praktika verbessern die Chancen der Jugend am Arbeitsmarkt. Rund 6.700 Jugendliche können dank des Beitrags des voestalpine cares run von diesen Maßnahmen erreicht werden.

» **Katastrophen-Soforthilfe RISK-Kits (Ärzte ohne Grenzen)**

In einer Notsituation, etwa nach einer Naturkatastrophe, sind die ersten 72 Stunden entscheidend. Für eine möglichst schnelle Hilfe vor Ort kann das Team von Ärzte ohne Grenzen mithilfe eines Rapid-Intervention-Surgical-Kits (kurz RISK-Kits) in kürzester Zeit einen „Mini-Operationssaal“ auch in schwer zugänglichen Gebieten aufbauen. Alle Module eines Kits passen in ein Fahrzeug und ermöglichen eine unverzügliche Erste-Hilfe-Leistung in Krisen- oder Katastrophengebieten. Je nach Notsituation können sie mit ihrem Operationsmaterial und -equipment an die Bedürfnisse des medizinischen Teams angepasst werden. In einem solchen Operationszelt kann ein sechsköpfiges Team etwa fünf große chirurgische Eingriffe pro Tag vornehmen. Der voestalpine cares run ermöglicht die Anschaffung von zwei bis drei RISK-Kits für Ärzte ohne Grenzen.

» **Lernhäuser für Kinder und Jugendliche in Österreich (Österreichisches Rotes Kreuz)**

Das Österreichische Rote Kreuz betreut an über 160 Standorten in Österreich Kinder und Jugendliche, deren Familien auf kostenlose Lernunterstützung angewiesen sind. In zwölf Rotkreuz-Lernhäusern sowie durch Lernbegleitung an Schulen und anderen Standorten (Rotkreuz-Bezirksstellen, Jugendzentren) bieten Mitarbeiter:innen und Freiwillige des Roten Kreuzes die nötige Unterstützung, um Bildungschancen zu verbessern sowie Kindern und Jugendlichen breitere Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Dank dem voestalpine cares run können rund 400 Kinder und Jugendliche in den Lernhäusern und am Schulstandort mit mehr als 6.000 Einheiten gefördert werden.

» **Toyota Land Cruiser (Ärzte ohne Grenzen)**

Konflikte, Ernährungskrisen und Wasserknappheit sorgen in vielen Ländern – wie beispielsweise in Tansania oder im Tschad – für akute (medizinische) Notsituationen. Ärzte ohne Grenzen nutzt für solche Notfälle eigens mit Funk- und Schutzausrüstung ausgestattete Toyota Land Cruiser, um in die betroffenen Gebiete zu gelangen. Mit der Unterstützung des voestalpine cares run wird die Anschaffung von zwei speziell ausgerüsteten Geländefahrzeugen möglich.

» **Digital Learning Centers (UNICEF)**

Der Lernprozess der Kinder in der Ukraine ist durch den Krieg weiterhin schwerwiegend gestört. UNICEF schafft durch mittlerweile 50 Digital Learning Centers (DLC) sichere Lernmöglichkeiten. Die Kinder bekommen Tablets und Laptops bereitgestellt und erhalten durch geschulte Lehrkräfte Zugang zu formaler und nicht formaler Bildung auch in den Frontregionen. Mit dem voestalpine cares run kann ein DLC eingerichtet und der Betrieb fortgesetzt werden.

Zur Nachverfolgung der nachhaltigen positiven Auswirkung dieser Spenden auf die betroffenen Gemeinschaften erhält die voestalpine von den begünstigten Institutionen Projekt- und Abschlussberichte, um die Wirkung und Mittelverwendung auch im Sinne des Projektcontrollings überprüfen zu können.

VORFÄLLE IM BEZUG AUF MENSCHENRECHTE

Im Berichtszeitraum wurden keine Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen gegenüber betroffenen Gemeinschaften gemeldet.

MASSNAHMENÜBERSICHT

Adressierte IRO	Maßnahme	Kerninhalte & erwartete Ergebnisse
Engagement mit betroffenen Gemeinschaften (eigener Konzern – Linz, Donawitz, Kapfenberg)	Maßnahmenbündel „Stakeholder:innen-Engagement“	<ul style="list-style-type: none"> » Laufender Stakeholder:innen-Dialog mit Projektwerber:innen und Anrainer:innen » Umweltverträglichkeitsprüfungen und Stakeholder:innen-Engagement angesichts APG-Projekt „Sichere Stromversorgung Zentralraum Österreich“ (z. B. Umweltorganisationen, Bürger:innen-Initiativen) » Informationsveranstaltungen zu Bauprojekten » Sponsoring-Aktivitäten, z. B. voestalpine cares run <p>Erwartete Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Gewährleistung einer transparenten Kommunikation » Angemessene Berücksichtigung der relevanten Stakeholder:innen

KENNZAHLEN UND ZIELE

S3-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen oder Risiken im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften identifiziert. Maßnahmen werden daher bei Bedarf standortspezifisch und anlassbezogen festgelegt. Über die konzernweiten strategischen Zielsetzungen – insbesondere im Bereich Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit – hinaus bestehen derzeit keine gesonderten, zeitlich terminierten und ergebnisorientierten Ziele in Bezug auf betroffene Gemeinschaften.

Dennoch gibt es Indikatoren für ein erfolgreiches Stakeholder:innen-Engagement-Management der voestalpine, wie die nachgewiesenen positiven wirtschaftlichen sowie gesellschaftlichen Auswirkungen auf das Umfeld ihrer Produktionsstandorte, wie sie auf folgender Website veröffentlicht werden: <https://www.voestalpine.com/oesterreich/de/> (z. B. Daten zu Forschung und Entwicklung, Umwelt, Beschäftigung und Steuer- und Abgabenleistungen).

Darüber hinaus wird durch regelmäßige interne sowie externe Audits (siehe Kapitel S3-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können) die Einhaltung der Prozesse sichergestellt.

Durch den kontinuierlichen Austausch mit allen relevanten Stakeholder:innen, wie er in den Kapiteln S3-2 Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen und S3-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können dargelegt wird, wird sichergestellt frühzeitig auf Bedenken und Anregungen eingehen zu können. Die Messung der Wirksamkeit der beschriebenen Konzepte und Maßnahmen erfolgt durch die Bewertung, ob die voestalpine am Ende der jeweiligen Projekte die Rechtssicherheit und die Planbarkeit ihrer strategischen Ziele erreicht hat.

Zeithorizont	Umfang der Maßnahme	Verantwortlichkeit & Monitoring	Erhebliche Ausgaben (falls relevant)	Sonstige Anmerkungen
Maßnahmenabhängig 2017 bis GJ 2025/26	Teilweise vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Vorstandsvorsitzende:r voestalpine AG	-	Einbezug von vielfältigen Stakeholder:innen- Interessen

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	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	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 Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern schriftlich festgelegt. Er basiert auf den Unternehmenswerten des Konzerns und bildet die Grundlage für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter:innen. 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

- » 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

Gesellschaftliche Verantwortung

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

Umwelt- und Klimaschutz

Meldungen von Fehlverhalten

Der Verhaltenskodex gilt für alle Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen und Mitarbeiter:innen aller Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit 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 disziplinarischen 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				

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/>



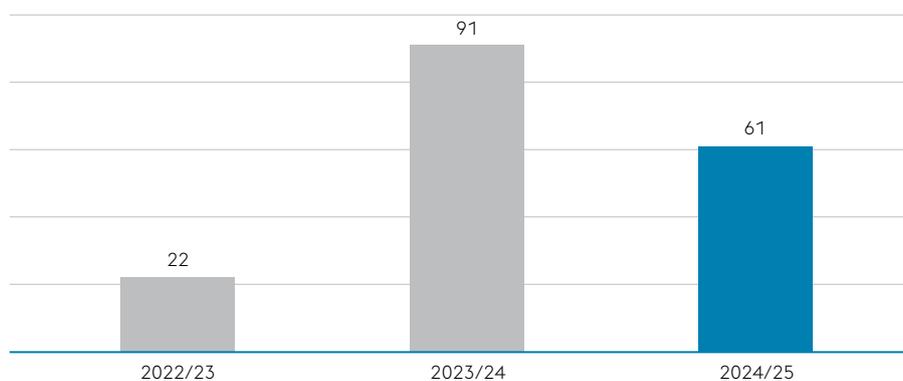
Dervoestalpine-Konzern ermutigt alle Mitarbeiter:innen, die etwaige Regelverstöße beobachten oder aus konkretem Anlass vermuten, diese zu melden. Solche Meldungen können gemäß Verhaltenskodex an direkte Vorgesetzte, an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, an die Geschäftsführung der jeweiligen 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
<p>Gelebte Werte in der voestalpine</p> <p>Gelebte Unternehmensethik</p> <p>Verstoß gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität</p>	Verhaltenskodex	<p>Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen der Mitarbeiter:innen des voestalpine-Konzerns</p> <p>Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeiter:innen des Konzerns</p> <p>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)</p>	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)	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> » 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	<p>Definiert die Compliance-Anforderungen, die die voestalpine an ihre Geschäftspartner:innen stellt</p> <p>Stellt sicher, dass die Geschäftspraktiken der Geschäftspartner:innen mit den Werten der voestalpine sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften im Einklang stehen</p>	Geschäftspartner:innen	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> » 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)	<p>Verantwortlichkeit: Vorstand/ Geschäftsführung</p> <p>Monitoring Compliance-Regelwerk: Compliance Organisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex » Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet

KONZEPTÜBERSICHT

Adressierte IRO	Konzept	Kerninhalte	Umfang des Konzepts	Verantwortlichkeit & Monitoring	Sonstige Anmerkungen
<p>Gelebte Werte in der voestalpine</p> <p>Gelebte Unternehmensethik</p> <p>Verstoß gegen Compliance-Richtlinien und Wirtschaftskriminalität</p>	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	<p>» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet</p>
	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	<p>» Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleitungsebene im voestalpine-Konzern</p> <p>» Wird laufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst</p> <p>» Verfügbar in deutscher und englischer Sprache im Intranet und auf der Website https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance</p>
	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	<p>» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet</p>
	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	<p>» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet</p>
<p>Gelebte Werte in der voestalpine</p> <p>Gelebte Unternehmensethik</p>	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	<p>» Ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex</p> <p>» Verfügbar in mehreren Sprachen im Intranet</p>
	Corporate Governance Kodex	<p>Stellt österreichischen Aktiengesellschaften einen Ordnungsrahmen für die Führung und Überwachung des Unternehmens zur Verfügung</p> <p>Verfolgt das Ziel einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Gesellschaften und Konzernen</p> <p>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</p>	voestalpine AG durch freiwillige Selbstverpflichtung	Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG	<p>» Externes Regelwerk, dem sich die voestalpine freiwillig unterworfen hat</p> <p>» Verfügbar im Internet https://www.corporate-governance.at/kodex/</p>

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	Abspraken zwischen Wettbewerber:innen	Abspraken 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

Abspraken 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

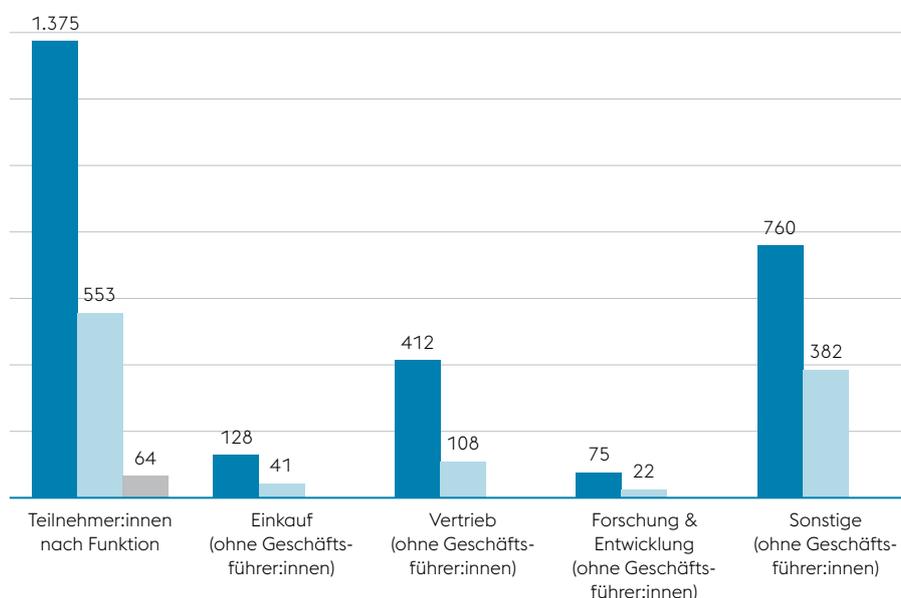
	Teilnehmer:innen gesamt	Mitar- beiter:innen	Führungs- kräfte	Geschäfts- führer:innen
Compliance Grundlagen	2.074	1.862	197	15
Kartellrecht	695	575	100	20
Auffrischung Kartellrecht	1.204	892	239	73
Schutz vor Korruption	2.774	2.331	359	84

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-Offenlegung-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	<p>Bekanntnis der voestalpine, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen im Konzern die steuerlichen Vorschriften des jeweiligen Landes unter Beachtung von drei Grundsätzen einzuhalten</p> <p>Steuerpolitik: Minimierung der Gesamtkosten durch Nutzung steuerlicher Wahlrechte bei vollständiger Beachtung der Steuergesetze</p> <p>Corporate Responsibility: Steuerzahlung am Standort der Wertschöpfung</p> <p>Beziehungen zu Behörden: Erfüllung aller steuerlichen Mitwirkungspflichten und aktive Teilnahme an der Begutachtung neuer Gesetze</p>	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

Steuerhoheitsgebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten ¹	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen ²	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen 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- Offenlegungs- 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 Maßnahmen 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.