



CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT

2021/22

voestalpine

ONE STEP AHEAD.

INHALTS- VERZEICHNIS

	Seite		Seite
1. Vorwort	6	6. Product Sustainability	34
2. Zu diesem Bericht	8	7. Klimaschutz	36
3. Zahlen, Daten, Fakten	12	7.1 Politisches Umfeld	36
3.1 Entwicklung der Kennzahlen	14	7.2 EU-Emissionshandel	38
3.2 Die vier Divisionen	16	7.3 greentec steel: der voestalpine-Plan zur Klimaneutralität	38
3.2.1 Steel Division	16	8. Transparenz in der Lieferkette	40
3.2.2 High Performance Metals Division	16	8.1 Lieferkettenmanagement in der allgemeinen Beschaffung	42
3.2.3 Metal Engineering Division	17	8.2 Sustainable Supply Chain Management (SSCM) für Rohstoffe	43
3.2.4 Metal Forming Division	17	8.3 CR- und Compliance-Checkliste	45
4. Stakeholder und CR Management	18	8.4 Lieferantenbewertung	45
4.1 Kommunikation mit Stakeholdern	19	8.5 Lokale Lieferanten	46
4.1.1 Mitarbeiter	19	8.6 Initiativen und Projekte zur Lieferkettentransparenz	47
4.1.2 Kunden und Lieferanten	20	9. Integre Unternehmensführung	48
4.1.3 Analysten und Investoren	20	9.1 Compliance	50
4.1.4 Forschungseinrichtungen und Universitäten	20	9.1.1 Der Verhaltenskodex	50
4.1.5 NGOS, Interessenvertretungen und Plattformen	21	9.1.2 Compliance-Organisation	52
4.2 Corporate Responsibility Management	21	9.1.3 Präventive Maßnahmen	53
4.3 Wesentliche Themen	22	9.1.4 Meldungen von Compliance-Verstößen	55
5. Nachhaltigkeitsstrategie	24	9.2 Corporate Governance	55
5.1 Strategische Handlungsfelder	26	9.3 EU-Taxonomie	56
5.1.1 Klima- und Umweltschutz	27	9.3.1 Allgemeine Informationen zur Taxonomie	56
5.1.2 Nachhaltigkeit in der Lieferkette	28	9.3.2 Die Vorgehensweise der voestalpine	57
5.1.3 Forschung und Entwicklung	29	9.3.3 Ergebnisse Kennzahlen	58
5.1.4 Nachhaltige Produkte und Services	29	9.4 Steuern	61
5.1.5 Mitarbeiter	30	9.4.1 Länderbezogene Berichterstattung	62
5.1.6 health & safety	31	10. Menschenrechte	64
5.1.7 Compliance und Corporate Governance	31	11. Risikomanagement	70
5.1.8 Stakeholder Management	32		
5.1.9 Gesellschaft	32		
5.2 Sustainable Development Goals	33		

	Seite		Seite
12. Forschung und Entwicklung	72	14.4 Aus- und Weiterbildung	106
12.1 Forschungsaufwendungen des voestalpine-Konzerns	72	14.4.1 Führungskräfteausbildung	106
12.2 Stufenplan zur klimaneutralen Stahlerzeugung	74	14.4.2 Fachakademien	107
12.3 Optimierung der Produktionsprozesse	75	14.5 Lehrlinge/Auszubildende	108
		14.6 Stahlstiftung	109
		14.7 Mitarbeiterbeteiligung	109
13. Umwelt	76	15. health & safety	110
13.1 Umweltmanagementsysteme	78	15.1 health & safety-Organisation	112
13.2 Umweltinvestitionen	79	15.2 Unfallhäufigkeit	113
13.3 Umweltaufwendungen	81	15.3 Gesundheitsquote	114
13.4 Luftemissionen	82	15.4 Arbeitsmedizinische Dienste und Gesundheitsförderung	115
13.4.1 Treibhausgasemissionen	82	15.5 health & safety- Managementsysteme	115
13.4.2 SO ₂ -Emissionen	84	15.6 health & safety-Schulungen	116
13.4.3 NO _x -Emissionen	85	15.7 Arbeitssicherheit bei Kontraktoren/Fremdfirmen	117
13.4.4 Gefasste Staubemissionen	86		
13.4.5 Organische Luftschadstoffe	87	16. Gesellschaft	118
13.5 Wasserwirtschaft	88		
13.6 Abfall- und Kreislaufwirtschaft	89	17. Anhang	120
13.7 Energie	91	17.1 GRI-Inhaltsindex	120
14. Mitarbeiter	94	17.2 TCFD-Index	128
14.1 Mitarbeiterstruktur	95	17.3 Steuern: Länderbezogene Berichterstattung	130
14.1.1 Beschäftigung nach Ländern und Regionen	96	17.4 ResponsibleSteel	132
14.1.2 Betriebszugehörigkeit und Fluktuation	98	17.5 UN Global Compact – Die 10 Prinzipien	134
14.2 Gleichstellung und Diversität	99	17.6 Sustainable Development Goals	135
14.2.1 Menschen mit Beeinträchtigung	99	17.7 Mitgliedschaften	136
14.2.2 Frauen in der voestalpine	100	17.8 Bestätigungsbericht	138
14.2.3 Altersstruktur der Beschäftigten	102		
14.3 Attraktivität als Arbeitgeber	104	Kontakt & Impressum	143
14.3.1 Mitarbeiterbefragung	104		
14.3.2 Employer Branding	104		
14.3.3 Mitarbeitergespräch	105		
14.3.4 Schutz der Mitarbeiter während der Corona-Pandemie	105		

1. VORWORT

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

Corporate Responsibility ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur und hat einen hohen Stellenwert in unserer Unternehmensstrategie. Wir wollen den Weg zu einer nachhaltigeren Welt aktiv gestalten – mit unseren Prozessen, unseren Produkten und unseren hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Eines der großen Zukunftsthemen betrifft den Klimaschutz. Mit greentec steel hat die voestalpine einen ambitionierten Stufenplan für eine grüne Stahlproduktion entwickelt. In einem ersten signifikanten Schritt können wir durch den teilweisen Ersatz der bestehenden Hochofenroute durch eine Hybrid-Elektrostahlroute ab 2027 die CO₂-Emissionen um rund 3 bis 4 Mio. Tonnen CO₂ pro Jahr reduzieren. Das entspricht fast 5 % der jährlichen CO₂-Emissionen Österreichs. Die voestalpine wird 2027 je einen Elektrolichtbogenofen in Linz und Donawitz in Betrieb nehmen, für die dafür notwendigen Vorarbeiten an den beiden Standorten hat der Aufsichtsrat bereits grünes Licht gegeben. Langfristig baut die voestalpine auf eine CO₂-neutrale Stahlerzeugung auf Basis grünen Wasserstoffs und forscht dafür bereits intensiv an vielversprechenden Breakthrough-Technologien. Zu den wichtigsten Forschungsprojekten zählen einerseits die Wasserstoffpilotanlage H2FUTURE am Standort Linz zur Herstellung und Nutzung von grünem Wasserstoff in großindustriellem Maßstab und andererseits die Versuchsanlagen zur CO₂-neutralen Stahlerzeugung durch Direktreduktion von Eisen mittels Wasserstoff am Standort Donawitz.

Im Dezember 2021 wurde die voestalpine erstmals und als einziges europäisches Stahlunternehmen in den renommierten Dow Jones Sustainability Index Europe (DJSI Europe) aufge-

nommen. Die Dow Jones Nachhaltigkeitsindizes gelten als die anerkanntesten weltweit. Nur Unternehmen, die in ihrer Branche führend sind, wenn es um die langfristigen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Kriterien geht, werden darin gelistet. Die Aufnahme bestätigt das klare Bekenntnis der voestalpine zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz von unabhängiger internationaler Seite.

Die voestalpine nimmt ihre wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Verantwortung seit vielen Jahren aktiv wahr. Sie unterstützt den UN Global Compact (UNGC) und beteiligt sich bereits seit einigen Jahren an Brancheninitiativen wie ResponsibleSteel, die sich einer nachhaltigen Produktion widmen. Als eines der ersten Stahlunternehmen weltweit wurde im Vorjahr die in Linz ansässige Steel Division von ResponsibleSteel als nachhaltig produzierender Standort zertifiziert. Voraussetzung für die Auszeichnung war die Erfüllung von rund 200 Kriterien wie etwa die verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen, die Reduktion von CO₂-Emissionen oder der Umgang mit Arbeitnehmer- und Menschenrechten.

Die Wahrung der Menschenrechte ist der voestalpine ein wichtiges Anliegen. Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierungen jeglicher Art oder auch das Vorenthalten von Lohn werden weder innerhalb des Konzerns noch bei Geschäftspartnern geduldet. Die Achtung der Rechte aller Menschen stellt eine grundlegende Richtlinie des Handelns aller voestalpine-Gesellschaften dar. Das Bekenntnis zur Sicherung der Menschenrechte findet sich auch als integraler Bestandteil des Code of Conduct der voestalpine. Seit dem Frühjahr 2022 ist es

weltweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns verpflichtend, ein E-Learning „Menschenrechte“ zu absolvieren.

Für ein börsennotiertes Unternehmen wie die voestalpine ist es wichtig, die langfristige Ausrichtung im Auge zu behalten. Aus diesem Grund haben wir 2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie mit quantitativen und qualitativen Zielen für unseren Beitrag zu einer besseren Zukunft verabschiedet. Aber natürlich ist auch die voestalpine von Entwicklungen betroffen, die sie nicht selbst steuern kann und die oft kurzfristige Maßnahmen notwendig machen.

Wir erleben derzeit Krisen, die für die meisten von uns vor einigen Jahren völlig unvorstellbar waren. Die Corona-Pandemie hat uns im letzten Jahr erneut gefordert. Zur Bewältigung dieser weltweiten Gesundheitskrise setzte und setzt die voestalpine auf verstärkte Sicherheits- und Hygienemaßnahmen im Konzern und in Österreich auch auf konzerninterne Test- und Impfangebote. Mit Blick in die Zukunft bin ich überzeugt, dass die Einhaltung der Hygienemaßnahmen und die Impfung die effektivsten Werkzeuge sind, sollte es zu weiteren Corona-Wellen kommen. Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat jedenfalls höchste Priorität.

Seit Februar 2022 blickt die ganze Welt auf die Ukraine. Wir sind zutiefst betroffen vom Krieg nur wenige hundert Kilometer vom Headquarter der voestalpine entfernt. Nicht nur politisch und wirtschaftlich hat dieser Krieg fatale Folgen, er verursacht vor allem unermessliches menschliches Leid. Die voestalpine leistet seit Ausbruch des Krieges umfassende humanitäre Hilfe und hat eine Million Euro für konkrete Hilfsprojekte

von Caritas, Unicef, Ärzte ohne Grenzen und Rotes Kreuz gespendet. Zusätzlich hat die Steel Division der voestalpine AG, die eine jahrzehntelange partnerschaftliche Geschäftsbeziehung mit der ukrainischen Gemeinde Horischni Plawni verbindet, die betroffene Region mit einer weiteren Spende von 250.000 Euro unterstützt.

Ein großes Dankeschön gilt an dieser Stelle allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der voestalpine, die trotz eines wirtschaftlich unsicheren und emotional belastenden Umfelds immer wieder höchste Einsatzbereitschaft und Flexibilität beweisen. Auf ihren Leistungen beruht der Erfolg der voestalpine. Daher sind uns die laufende berufliche und persönliche Weiterentwicklung, aber auch die Ausbildung eigener Jungfachkräfte ein großes Anliegen. In diesem Jahr werden konzernweit rund 500 neue Lehrlinge aufgenommen.

Die voestalpine nimmt ihre unternehmerische Verantwortung ernst. Ich bin überzeugt, dass nachhaltiges Handeln gerade vor dem Hintergrund der Herausforderungen, mit denen wir global konfrontiert sind, immens an Stellenwert gewinnen wird. Dabei geht es nicht um Einzelmaßnahmen, die im Trend liegen, sondern um eine fundierte – nachhaltige – Strategie, die aus Überzeugung umgesetzt und von allen Mitarbeitenden auch gelebt wird.

Der voestalpine Corporate Responsibility Report 2021/22 bietet umfassende Einblicke, wie wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit Leben füllen. Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.

Ihr Herbert Eibensteiner
Vorsitzender des Vorstandes der voestalpine AG

2. ZU DIESEM BERICHT

Dies ist der siebte konzernweite Corporate Responsibility Report (CR Report) der voestalpine AG. Er enthält Informationen und Daten über Aktivitäten, Leistungen und Ziele des Unternehmens, die im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung wesentlich sind. Der Bericht gibt den Stakeholdern einen Einblick in die Geschäftstätigkeit und beschreibt, wie die voestalpine ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht wird.

STANDARDS UND VORGABEN

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Diese Standards sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex im Anhang.

Die voestalpine nimmt seit 2013 am „Global Compact“ der Vereinten Nationen (UN Global Compact) teil. Diese Initiative ruft Unternehmen in aller Welt dazu auf, zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung anzuwenden. Dieser CR Report dokumentiert die Leistungen der voestalpine im Kontext dieser zehn Prinzipien und dient somit als Fortschrittsbericht (Communication on Progress; COP).

Seit Dezember 2016 ist in Österreich das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) in Kraft, die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFI-Richtlinie) zur verpflichtenden Berichterstattung nicht-finanzieller Indikatoren. Mit diesem Bericht erfüllt die voestalpine die Anforderungen des § 267a UGB.

Die im Bericht enthaltene Offenlegung von Informationen zur EU-Taxonomie entspricht der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 sowie den als Ergänzung zur Verordnung am 4.6.2021 (technische Kriterien) und am 6.7.2021 (Artikel 8) veröffentlichten Anforderungen. Dementsprechend enthält der Bericht Angaben über den Anteil der unter die Taxonomie fallenden Geschäftsaktivitäten („taxonomy eligible“) der voestalpine sowie die erforderlichen qualitativen Angaben.

BERICHTSGRENZE

Die in diesem Bericht offengelegten Informationen, Zahlen und Fakten beziehen sich – sofern nicht anders vermerkt – auf den gesamten voestalpine-Konzern. Die Wirtschafts- und Mitarbeiterdaten umfassen sämtliche Unternehmen innerhalb des Konsolidierungskreises.

Bei der Erhebung der Umweltkennzahlen wurden die 120 produzierenden Gesellschaften der voestalpine – also jene, die ein Produkt weiterverarbeiten, umwandeln oder behandeln – mit einer Beteiligung von mehr als 50 % einbezogen. Diese Einschränkung der Berichtsgrenze bei den Umweltdaten erfolgte nach den Kriterien der Wesentlichkeit und des Paretoprinzip: Die Umweltauswirkungen der nicht produzierenden Gesellschaften sind vergleichsweise gering. Der Aufwand zur Erhebung dieser Daten wäre demgegenüber unverhältnismäßig hoch.

Die h&s-Kennzahlen umfassen alle Gesellschaften, mit deren Tätigkeit potenzielle Gefahren für die Mitarbeiter verbunden sind. Insgesamt sind das 173 Gesellschaften, darunter alle produzierenden sowie kleinere Unternehmen, in denen z.B. in einer Werkstätte Geräte verwendet werden, von denen eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter ausgehen kann. Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb der Werkstore der voestalpine auftreten, aber in ihrem Einflussbereich liegen, werden im Rahmen des Lieferkettenmanagements regelmäßig evaluiert und im Sinne der Nachhaltigkeit gesteuert. Detaillierte Informationen und Kennzahlen zur Geschäftstätigkeit von Lieferanten werden aus Gründen der Vertraulichkeit in diesem Bericht jedoch nicht offengelegt.

BEZUGSGRÖSSE FÜR SPEZIFISCHE UMWELTDATEN

Als Bezugsgröße für die Berechnung der spezifischen Umweltkennzahlen wird die Produktionsmasse herangezogen. Darin ist neben dem Gewicht des an sechs Standorten produzierten Rohstahls (Flach- und Langprodukte im Wege der integrierten Hochofenroute und Spezialstähle in Elektroöfen) und des in

der Direktreduktionsanlage in Texas, USA, hergestellten Eisenschwamms auch das Gewicht jener Stahlprodukte enthalten, deren Vormaterial extern bezogen wird. Die spezifischen Kennzahlen werden dementsprechend bezogen auf eine Tonne Produkt angegeben.

BERICHTSINHALT

Die voestalpine setzt sich laufend und systematisch mit jenen Themen auseinander, die im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung für das Unternehmen relevant sind. Die Bestimmung der Inhalte und der wesentlichen Themen, die

im vorliegenden CR Report behandelt werden, erfolgte unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder (siehe Kapitel „Stakeholder und CR Management“).

BERICHTSZEITRAUM

Das Geschäftsjahr der voestalpine erstreckt sich von 1. April bis 31. März. Der Berichtszeitraum für die wirtschaftlichen Kennzahlen, Mitarbeiter- und h&s-Daten umfasst das Geschäftsjahr 2021/22. Die Umweltdaten werden nach Kalenderjahren erhoben. Der Berichtszeitraum für die Umweltkennzahlen ist dementsprechend das

Jahr 2021. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die Entwicklung der Daten über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, werden die meisten Kennzahlen zurückreichend bis zum Geschäftsjahr 2017/18 bzw. Kalenderjahr 2017 dargestellt. Sie zeigen demnach die Entwicklung der letzten fünf Geschäfts- bzw. Kalenderjahre.

BERICHTSZYKLUS

Die voestalpine veröffentlicht jährlich einen CR Report. Der letzte Bericht wurde im Oktober 2021 publiziert. Der gegenständliche und künftige CR Reports werden zeitgleich mit dem Geschäftsbericht, also jeweils bereits im Juli

veröffentlicht. Das CR Factsheet, das die wichtigsten Zahlen und Fakten des Berichts zusammenfasst, wird ebenfalls jährlich und zeitgleich mit dem Report veröffentlicht.

PRÜFUNG

Eine externe Prüfung des CR Reports auf Übereinstimmung mit den GRI-Standards und den Vorschriften des § 267a UGB sowie der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-VO) und den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU) 2021/2178 und (EU) 2021/2139 wurde von der

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Deloitte vorgenommen.

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

SCHREIBWEISE UND SPRACHEN

Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, wurde bei personenbezogenen Begriffen wie „Mitarbeiter“, „Lieferanten“ oder „Kunden“ auf eine geschlechterspezifische Formulierung verzichtet und die männliche Form verwendet.

Es sind aber stets alle Geschlechter gleichermaßen gemeint. Der CR Report wird in den Sprachen Deutsch und Englisch und in einer Online-Version veröffentlicht, das CR Factsheet in 14 Sprachen.

BILDGESTALTUNG

Die Vereinten Nationen rufen bestimmte Tage, Wochen, Jahre und Jahrzehnte aus, um die internationale Aufmerksamkeit auf wichtige Themen zu lenken oder an historische Ereignis-

se zu erinnern. So wird ein Bewusstsein für international relevante Themen geschaffen. Die Bildgestaltung dieses Berichts greift 12 ausgewählte Themen auf und setzt sie grafisch um.

FRAGEN UND ANMERKUNGEN

Wir freuen uns über Ihr Feedback: Senden Sie Ihre Fragen oder Anmerkungen zum Bericht bitte an folgende Adresse: cr@voestalpine.com

3. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Die voestalpine ist in ihren Geschäftsbereichen ein weltweit führender Stahl- und Technologiekonzern mit kombinierter Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Linz ist in vier Divisionen gegliedert, die mit ihren Produktportfolios jeweils zu den führenden Anbietern in Europa oder weltweit gehören. Als umweltfreundlicher internationaler Konzern und wichtiger ökologischer Vorreiter bekennt sich die voestalpine zu den globalen Klimazielen und arbeitet intensiv an Technologien zur Reduktion ihrer CO₂-Emissionen mit dem langfristigen Ziel der Dekarbonisierung der Produktion.



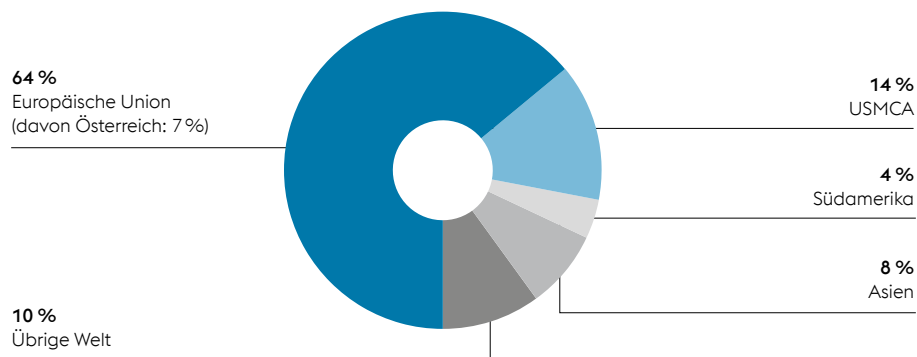
3.1 ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21*	2021/22
Umsatzerlöse	12.897,8	13.560,7	12.717,2	10.901,9	14.923,2
EBITDA	1.954,1	1.564,6	1.181,5	1.148,1	2.291,3
EBITDA-Marge	15,2 %	11,5 %	9,3 %	10,5 %	15,4 %
EBIT	1.180,0	779,4	-89,0	338,2	1.454,3
EBIT-Marge	9,1 %	5,7 %	-0,7 %	3,1 %	9,7 %
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) Ende Geschäftsjahr	51.621	51.907	49.682	48.654	50.225
Forschungsaufwendungen	152,0	170,5	174,4	153,0	173,8
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	258,0	299,1	314,5	300,1	437,0
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	41,0	66,0	35,0	15,3	27,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	8,140	6,895	7,173	6,882	7,838

* Geschäftsjahr 2020/21 rückwirkend angepasst

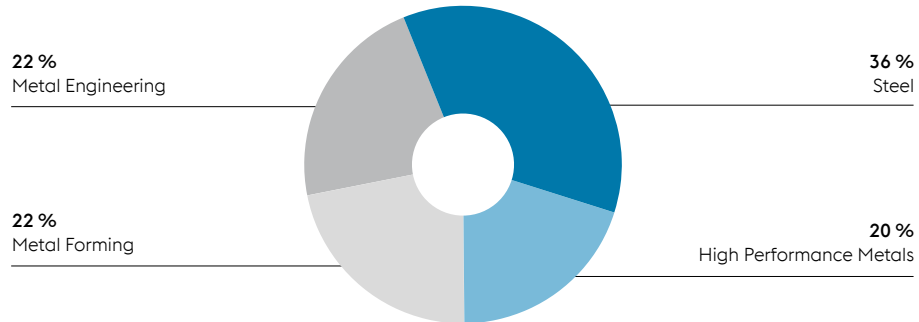
UMSATZ NACH REGIONEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2021/22



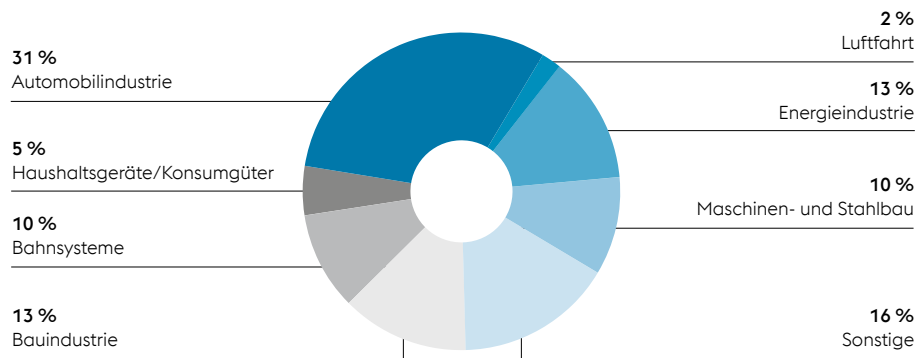
UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2021/22



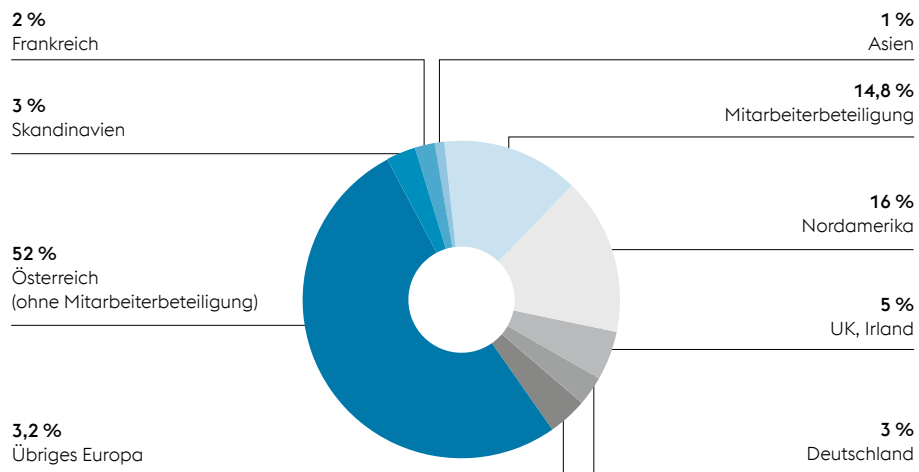
UMSATZ NACH BRANCHEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2021/22



EIGENTÜMERSTRUKTUR

in %, zum Ende des Geschäftsjahres 2021/22



3.2 DIE VIER DIVISIONEN

3.2.1 STEEL DIVISION

Die Steel Division ist die umsatzstärkste Division des voestalpine-Konzerns und nimmt eine global führende Position im Bereich Grobblech, Stahlband und bei komplexen Großturbinengehäusen ein. Diese Division übernimmt als weltweit agierender Hersteller hochqualitativer Stahlprodukte eine treibende Rolle bei der Entwicklung einer sauberen und klimaneutralen Industrie. In der Stahlerzeugung setzt die Steel Division mit der aktuellen Produktionsroute Umweltbenchmarks. Für die Zukunft arbeitet die Steel Division intensiv an Optionen zur Verwirklichung einer CO₂-armen Stahlproduktion auf Basis von Wasserstoff. Mit ihren höchstwertigen Stahlbändern ist die Division

erste Anlaufstelle namhafter Automobilhersteller und -zulieferer und begleitet ihre Kunden global. Darüber hinaus ist sie einer der wichtigsten Partner der europäischen Hausgeräte- sowie der Maschinenbauindustrie. Für den Energiebereich fertigt die Steel Division Grobbleche für Anwendungen unter schwierigsten Bedingungen, wobei neben dem Öl- und Gassegment auch die erneuerbare Energiegewinnung mit maßgeschneiderten Lösungen versorgt wird.

Mehr über die Steel Division unter
<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/steel/>

3.2.2 HIGH PERFORMANCE METALS DIVISION

Die High Performance Metals Division spezialisiert sich auf technologisch anspruchsvolle Edelstahlprodukte. Hergestellt werden sie an acht verschiedenen Produktionsstandorten in Europa, Nord- und Südamerika. Das globale Vertriebs- und Servicenetz der Division umfasst etwa 140 Standorte und zeichnet sich durch besondere Kundennähe aus. Die High Performance Metals Division ist auf die Produktion und Verarbeitung von technologisch anspruchsvollsten Hochleistungswerkstoffen und kunden-spezifische Services, wie Wärmebehandlung, hochtechnologische Oberflächenbehandlung und additive Fertigungsverfahren spezialisiert.

Produktionsgesellschaften sind in Österreich, Deutschland, Schweden, Brasilien und den USA angesiedelt. Die High Performance Metals Division bietet ihren Kunden durch ihr einzigartiges weltweites Vertriebs- und Servicecenternetzwerk bestmögliche Materialverfügbarkeit und -bearbeitung sowie lokale Ansprechpartner.

Mehr über die High Performance Metals Division unter:
<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/high-performance-metals/>

3.2.3 METAL ENGINEERING DIVISION

Die Metal Engineering Division des voestalpine-Konzerns hat ihre Kompetenzen in den neuen Geschäftsbereichen Railway Systems und Industrial Systems gebündelt und positioniert sich am Markt als Anbieter von kompletten Systemlösungen für anspruchsvollste Industriesegmente. Im Bereich Railway Systems ist die Metal Engineering Division globaler Marktführer für Bahninfrastruktursysteme und Signaltechnik. Mit den Industrial Systems ist die Division darüber hin-

aus europäischer Marktführer für Qualitätsdraht und Schweißkomplettlösungen. Vom Standort Kindberg in Österreich werden zudem Nahtlosrohre in die ganze Welt geliefert.

Mehr über die Metal Engineering Division unter:
<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/metal-engineering/>

3.2.4 METAL FORMING DIVISION

Dank höchster Werkstoffexpertise und Verarbeitungskompetenz ist die Metal Forming Division die erste Anlaufstelle für innovations- und qualitätsorientierte Kunden. Die Division fungiert als Kompetenzzentrum der voestalpine für hochentwickelte Profil-, Rohr- und Präzisionsbandstahlprodukte sowie für einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen.

Die flexiblen, mittelständischen Einheiten der Division bieten rasche Problemlösungen in allen Phasen des Entwicklungs- und Produktionsprozesses. Zu den Kunden zählen nahezu alle führenden Hersteller der Automobil- oder Au-

tomobilzulieferindustrie mit einem deutlichen Schwerpunkt im Premiumsegment sowie zahlreiche Unternehmen in der Nutzfahrzeug-, Bau-, Lager-, Energie- und (Land-)Maschinenindustrie. Die Division unterhält – wie auch der voestalpine-Konzern insgesamt – langfristige Kundenbeziehungen zu den meisten Schlüsselkunden und punktet mit einer internationalen Präsenz.

Mehr über die Metal Forming Division unter:
<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/metal-forming/>

4. STAKEHOLDER UND CR MANAGEMENT

Stakeholder sind Personen, die aus privaten oder beruflichen Gründen ein Interesse an einer Organisation haben, weil die Handlungen dieser Organisation Auswirkungen auf sie haben oder sie die Entwicklung der Organisation beeinflussen können.

Die wichtigsten Stakeholdergruppen der voestalpine wurden vom Corporate Responsibility Steering Committee und der leitenden CR Managerin des Unternehmens auf Basis

dieser Definition identifiziert. Die Liste wird in regelmäßigen Abständen auf Vollständigkeit und Aktualität hin überprüft.



Eine wichtige Aufgabe des Managements besteht darin, den Kontakt zu den Stakeholdern zu pflegen, ihre Anliegen aufzugreifen und für einen bestmöglichen Interessenausgleich

zu sorgen. Dies war und ist Grundlage für die erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der voestalpine.

4.1 KOMMUNIKATION MIT STAKEHOLDERN

Die voestalpine steht durch den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter in regelmäßigem Austausch mit den Stakeholdergruppen. Dazu werden zahlreiche Gelegenheiten und Formate wie Fachgespräche und Expertenrunden, Konferenzen und Messen sowie Analysten- und Investorenmeetings genutzt.

Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen vertreten und bringt dort auch die Anliegen des Unternehmens ein. Darüber hinaus unterstützt die voestalpine Plattformen und Initiativen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung. Mit den einzelnen Stakeholdergruppen gab es im Berichtszeitraum Austausch in unterschiedlichen

Settings zu den jeweils für die Gruppe relevanten Themen. Nachfolgend ist auszugsweise dargestellt, wie der Kontakt und die Kommunikation mit den Stakeholdergruppen gestaltet werden. Die angeführten Beispiele stehen für die zentralen Stakeholdergruppen und die am häufigsten genutzten Formate. Daneben sind die Führungskräfte an den unterschiedlichen Standorten mit weiteren Gruppen in vielfältiger Weise in Kontakt.

Die Corona-Pandemie beeinflusste auch im Geschäftsjahr 2021/22 den Austausch mit den Stakeholdern der voestalpine. Durch digitale Formate konnte der Kontakt aber weitgehend aufrechterhalten werden.

4.1.1 MITARBEITER

Im voestalpine-Konzern sind aktuell weltweit rund 50.000 Mitarbeiter beschäftigt. Zentrale Instrumente zur strukturierten Kommunikation mit ihnen sind das jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch und die regelmäßige konzernweite Mitarbeiterbefragung. Das Feedback der Mitarbeiter 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 durch einen Betriebsrat vertreten. Übergeordnet gibt einen Europabetriebsrat und einen Konzernbetriebsrat, die eine gute Gesprächsbasis mit dem Management haben.

Mit internen Audits und Schulungen, etwa im Bereich Compliance, health & safety, IT-Sicherheit oder Datenschutz stellt die voestalpine sicher, dass diverse Vorgaben von den Mitarbeitern eingehalten und umgesetzt werden und sie am aktuellen Wissensstand sind.

4.1.2 KUNDEN UND LIEFERANTEN

Die voestalpine pflegt mit ihren Geschäftspartnern einen sehr offenen und engen Kontakt. Die oft langjährigen Beziehungen zu den Kunden und Lieferanten bilden die Basis für eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit. Gemeinsam mit ihnen entwickelt die voestalpine Prozesse und Produkte, die den Anforderungen aller Beteiligten entsprechen und einen schonenden Umgang mit Ressourcen sicherstellen.

Im Kontakt mit Kunden und Lieferanten rücken Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend in den Mittelpunkt. Neben klassischen Themen des Lieferkettenmanagements wie Qualität, Kosten, Ver-

fügbarkeit und Lieferzeit geht es dabei immer stärker auch um Klimaschutz, Energie- und Ressourceneffizienz sowie die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte in der Produktion.

Für Lieferanten und Geschäftspartner ist der Code of Conduct der voestalpine als Teil der Geschäftsbedingungen bindend. Die regelmäßig stattfindenden technischen Besuche und Besichtigungen der Produktionsstätten von Lieferanten konnten durch die Corona-Pandemie nicht im üblichen Umfang durchgeführt werden. Mehr zu diesem Thema finden Sie im Kapitel „Transparenz in der Lieferkette“.

4.1.3 ANALYSTEN UND INVESTOREN

Institutionelle Investoren und Analysten stellen eine wesentliche Stakeholdergruppe der voestalpine als börsennotiertes Unternehmen dar. Die Mitglieder des Vorstandes und die Verantwortlichen der Abteilung Investor Relations pflegen mit den Eigentümervertretern und Kapitalgebern im Rahmen von Investorenkonferenzen, Roadshows, aber auch bei individuellen Besuchen – zunehmend in Form von

Online-Meetings und virtuellen Konferenzen – engen Kontakt, um aktuelle Entwicklungen und die Marktlage zu besprechen. Zum Thema Nachhaltigkeit sind klimarelevante Emissionen und Risiken, aber auch die Menschenrechte im Unternehmen und in der Lieferkette sowie die neue EU-Taxonomieverordnung die vorherrschenden Punkte, die mit Analysten und Investoren diskutiert werden.

4.1.4 FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN UND UNIVERSITÄTEN

Die Kooperation 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 Studentenveranstaltungen – die zum Teil auch virtuell stattfinden – vertritt der Vorstand persönlich den Konzern und stellt sich den Fragen der Studierenden, die als potenzielle Mitarbeiter eine wichtige Stakeholdergruppe der voestalpine sind.

4.1.5 NGOS, INTERESSENVERTRETUNGEN UND PLATTFORMEN

Vertreter der voestalpine engagieren sich in verschiedenen Arbeitsgruppen und Ausschüssen von Interessenvertretungen und Plattformen wie EUROFER, World Steel Association, ASMET, ESTEP oder AFRAC. Auch im Rahmen von EU-Konsultationen bringen sie das Wissen und den Standpunkt der voestalpine zu unterschiedlichsten Themen ein.

Seit April 2019 ist die voestalpine Mitglied der Initiative ResponsibleSteel, die sich der nachhaltigen Stahlproduktion und Beschaffung von Rohstoffen und Materialien widmet. Die voestalpine ist aktiv an der Weiterentwicklung des Standards

beteiligt, auf dem die Initiative aufbaut. Der größte Standort in Linz hat sich im Sommer 2021 als eines der ersten Stahlunternehmen dem Auditprozess für eine Zertifizierung nach dem ResponsibleSteel-Standard unterzogen und diesen erfolgreich abgeschlossen.

Mit NGOs pflegt die voestalpine eine gute Gesprächsbasis. Vor allem zur Energie- und Klimapolitik und anderen Umweltthemen stehen der Vorstand und Fachexperten mit mehreren NGOs in einem intensiven und konstruktiven Austausch.

4.2 CORPORATE RESPONSIBILITY MANAGEMENT

Für das Corporate Responsibility Management und die Identifikation von CR-relevanten Themen sowie für ihre Bewertung hinsichtlich Wesentlichkeit sind in der voestalpine in erster Linie das Corporate Responsibility Steering Committee und die leitende CR Managerin zuständig. Sie nimmt eine koordinierende Funktion innerhalb der voestalpine ein und vertritt das Unternehmen bei zahlreichen Veranstaltungen und Initiativen im Kontext unternehmerischer Verantwortung und Nachhaltigkeit.

Im Corporate Responsibility Steering Committee sind unter dem Vorsitz des CEO die Leiter der Konzernbereiche Compliance, Recht, Umwelt, Forschung, Kommunikation, Human Resources, health & safety, Investor Relations, Beschaffung und Rohstoffbeschaffung sowie Internationale Wirtschaftsbeziehungen vertreten.

Dieses Gremium diskutiert anlassbezogen jene Themen, die von den Stakeholdern an die voestalpine herangetragen wurden oder die in der laufenden Nachhaltigkeitsdebatte an Bedeutung gewinnen. Dabei werden auch die Auswirkungen der Tätigkeit der voestalpine im Zusammenhang mit diesen Themen diskutiert und gegebenenfalls Maßnahmen beschlossen, um negative Auswirkungen zu minimieren.

4.3 WESENTLICHE THEMEN

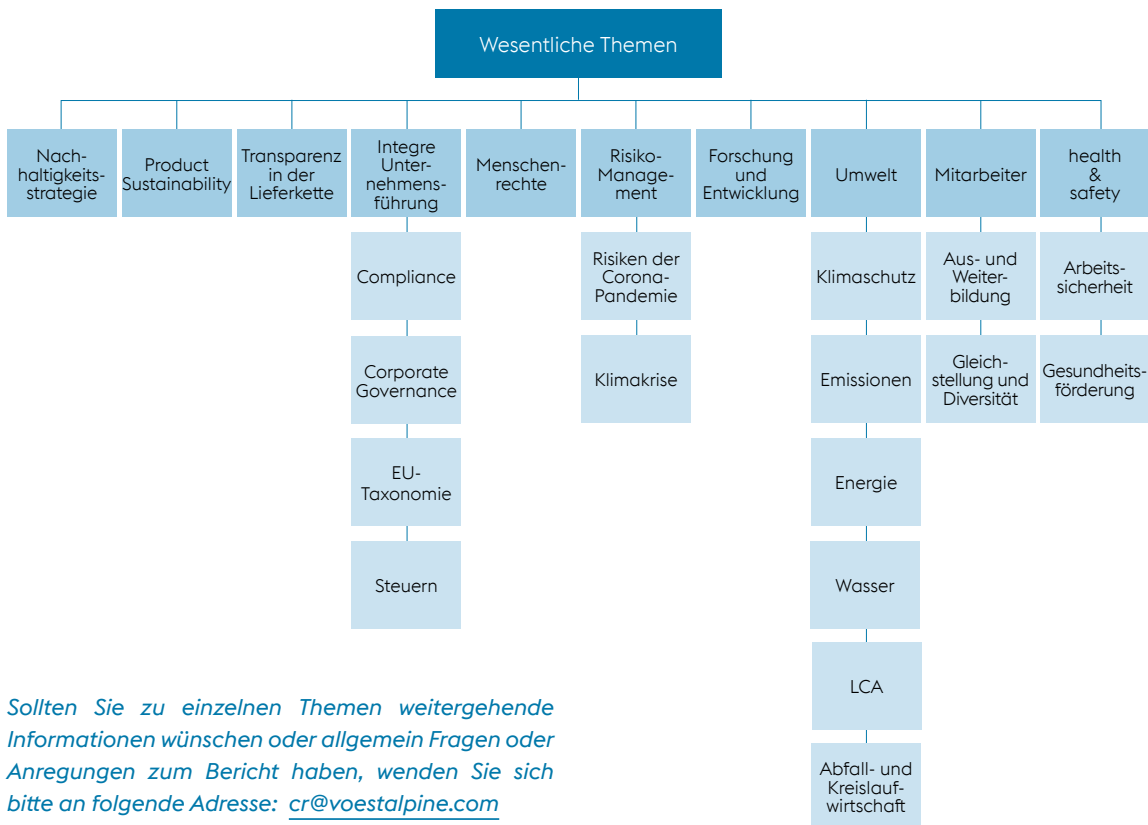
Aus der laufenden Kommunikation mit den internen und externen Stakeholdergruppen leitet die voestalpine jene Themen ab, die für das Management der Corporate Responsibility und die Berichterstattung darüber wesentlich sind.

Als Vorbereitung für die Erstellung des jährlich erscheinenden CR Reports wird von den Mitgliedern des Corporate Responsibility Steering Committee eine Liste mit den aus Sicht der Stakeholder wichtigsten Themen erstellt. Ergänzt wird sie um jene Punkte, die im Zuge der Mitarbeit in einschlägigen Gremien, durch Analyse von

Branchenmedien und durch eine Benchmark-Analyse von ausgewählten Mitbewerbern, Lieferanten und Kunden identifiziert wurden.

Als wesentlich werden im nächsten Schritt jene Themen eingestuft, bei denen sich die Geschäftstätigkeit der voestalpine positiv oder negativ auswirkt oder auswirken könnte. Zu allen wesentlichen Themen werden im CR Report Informationen über den Managementansatz, die Leistung und Ziele der voestalpine veröffentlicht.

Für diesen Bericht wurden folgende Themen als wesentlich identifiziert:





January, 24
International Day
of Education

5. NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

Als global tätig und in seinen Geschäftsbereichen führender Stahl- und Technologiekonzern mit ungefähr 50.000 Mitarbeitern und rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten in mehr als 50 Ländern ist sich die voestalpine ihrer umfassenden wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Prinzip sämtlicher Entscheidungen und Handlungen im Unternehmen. Dies reicht über den gesamten Produktlebenszyklus von der Rohstoffbeschaffung über die Produktion bis hin zum Recycling, von der Aus- und Weiterbildung bis hin zur Gesundheit und Diversität der Mitarbeiter.

Um die Bedeutung von Nachhaltigkeit in allen Entscheidungen und Handlungen bewusst und konsequent aufzuzeigen, wurde 2018 eine Corporate-Responsibility-Strategie verabschiedet. Diese wurde von der Abteilung Konzernentwicklung gemeinsam mit den Strategieabteilungen der Divisionen sowie den zuständigen Fachabteilungen weiterentwickelt. In enger Abstimmung mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der voestalpine AG wurde die überarbeitete Fassung 2021 als Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Ein wesentlicher Bezugsrahmen in der Ausarbeitung waren die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

Nachhaltigkeit ist integrativer Bestandteil der Konzernstrategie und wird in den einzelnen Divisions-, Geschäftsbereichs- und Funktionalstrategien operationalisiert. Die steigende Bedeutung des Themas für interne und externe Stakeholder wird dabei berücksichtigt. Die Nachhaltigkeitsstrategie versteht sich als ganzheitlicher Rahmen mit einem Best-in-Class-Anspruch.

ZUNEHMENDER FOKUS AUF NACHHALTIGKEIT



Fortschreitender Klimawandel und verstärktes Bewusstsein in der Gesellschaft



Steigende Klimarisiken für Unternehmen und Wertschöpfungsketten



Neue Richtlinien, Vorschriften und Ziele



Zunehmende Bedeutung bei internen und externen Stakeholdern

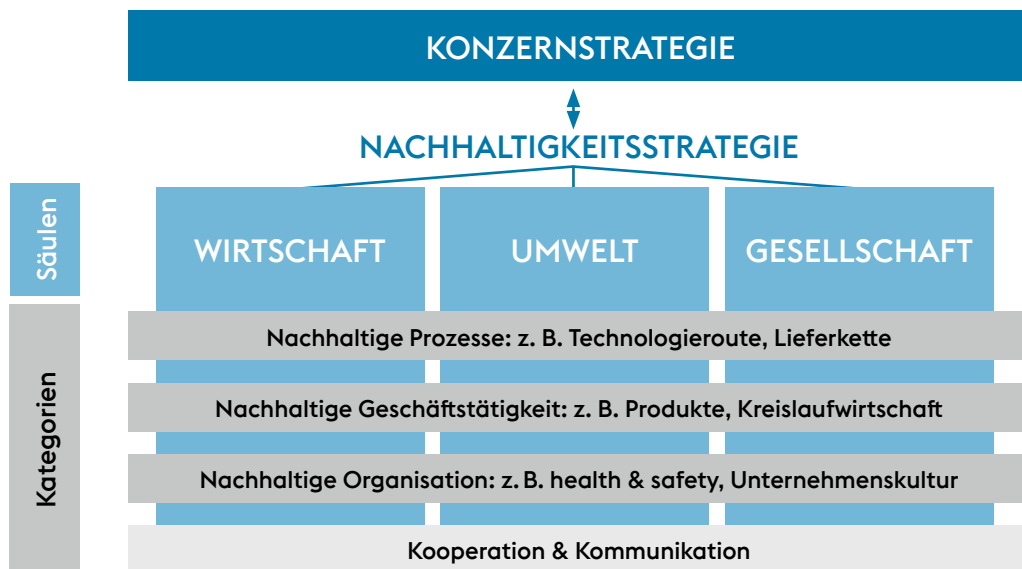


Veränderte Kundenanforderungen

Mit der Konzeption der Nachhaltigkeitsstrategie hat die voestalpine auch der steigenden Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für die Finanzierungs- und Kapitalmärkte Rechnung getragen. Der sich weiterentwickelnde Rechtsrahmen wurde ebenso berücksichtigt wie die sich ändernden Markt- und Wettbewerbsfaktoren. Für jedes Handlungsfeld wurden auf Konzernebene strategische Leitsätze und Ziele formuliert.

Die Strategie ist gesamtheitlich konzipiert und umfasst die Säulen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Sie ist darauf angelegt, sowohl in den Prozessen und der Geschäftstätigkeit als auch in der Organisation der voestalpine umgesetzt zu werden. Das Stakeholder Management sorgt für die Kommunikation der Strategie und deren Fortschritte nach innen und außen.

Die folgende Abbildung zeigt die Kernelemente der Nachhaltigkeitsstrategie.



Für ein börsennotiertes Unternehmen wie die voestalpine sind Wirtschaftlichkeit und Wertsteigerung zentrale Elemente für langfristigen Erfolg. Die Nachhaltigkeitsstrategie macht aber deutlich, dass im Sinne von Risikomanagement, Resilienz und Zukunftsfähigkeit die Säulen Umwelt und Gesellschaft ebenso mit einem sehr hohen Stellenwert zu betrachten und zu steuern sind.

Der Schwerpunkt auf Prozessebene liegt auf dem Beitrag der internen Prozesse und der Lieferkette zur Erreichung der SDGs und der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens. Die nachhaltige Geschäftstätigkeit fokussiert auf die Entwicklung innovativer Produkte für und mit

Kunden und das Vorantreiben der Kreislaufwirtschaft. Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter, ihre Aus- und Weiterbildung und eine wertschätzende Unternehmenskultur sind gleichermaßen wesentliche Elemente nachhaltiger Organisationen.

Die jüngsten Krisen haben das Bewusstsein dafür geschärft, dass deren Bewältigung entschlossenes Handeln erfordert. Das gilt auch für die Klimakrise und andere ökologische, soziale oder ökonomische Spannungsfelder. Die Nachhaltigkeitsstrategie gibt dabei vor, welche Handlungsfelder für eine nachhaltige Entwicklung der voestalpine entscheidend sind.

5.1 STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER



Für die strategischen Handlungsfelder wurden Leitsätze und Ziele definiert, die in der Folge angeführt und beschrieben sind.

5.1.1 KLIMA- UND UMWELTSCHUTZ

Wir verbessern unseren CO₂-Fußabdruck weiter durch unser Bekenntnis zur Low-Carbon-Produktion.

Wir stellen uns der langfristig angestrebten Klimaneutralität des Wirtschaftssystems vor allem durch umfangreiche Forschung und Entwicklung neuer Technologien, oftmals in sektorübergreifenden Kooperationen und Projekten. Zudem führen wir einen offenen und konstruktiven Dialog mit Stakeholdern, etwa mit politischen Entscheidungsträgern und Umweltorganisationen.

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten der Herstellverfahren nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktionsanlagen nach wirtschaftlich vertretbarer Anwendung der jeweils besten verfügbaren Technologien und entwickeln darüber hinaus neue Ansätze, um umweltrelevante Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser so weit wie möglich zu minimieren und den Ressourceneinsatz zu optimieren. Weiters behaupten wir unsere führende Position in der umweltfreundlichen Stahlproduktion und heben weitere Potenziale im Bereich der Kreislaufwirtschaft.

Für den spezifischen Gesamtenergieverbrauch legen wir den Zielkorridor auf 4 bis 4,5 MWh pro Tonne Produkt fest; der Zielkorridor für die Recyclingrate liegt zwischen 27 und 30 %.

Bis 2025 sollen alle relevanten Produktionsstandorte ein standardisiertes Umweltmanagementsystem implementiert haben und nach ISO 14001 oder EMAS zertifiziert sein.

Wir bekennen uns zu den globalen Klimazielen und verfolgen mit greentec steel einen klaren Plan zur langfristig klimaneutralen Stahlproduktion.

Die voestalpine wird bis 2050 klimaneutral.

Die Scope 1 CO₂-Emissionen für die Rohstahlproduktion in Linz und Donawitz werden bis 2030 um 30 % produktionsabhängig auf eine Größenordnung von 8,5 Mio. Tonnen reduziert.

Die High Performance Metals Division betreibt bereits einen Stahlproduktionsprozess, der auf der EAF-Produktionsroute basiert. Die CO₂-Emissionen (Scope 1 & Scope 2) werden bis 2030 um 50 % reduziert.

Die Metal Forming Division, das Kompetenzzentrum für hochentwickelte Profil-, Rohr- und Präzisionsbandstahlprodukte sowie einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen, wird bis 2035 klimaneutral produzieren.



5.1.2 NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Wir achten auf Transparenz in der Lieferkette und setzen uns für eine verantwortungsvolle Beschaffung ein.

Allgemeine Beschaffung

Wir sehen die konsequente Etablierung von nachhaltigen Lieferketten als sehr wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie im Konzern. Wir haben mit der Umsetzung unserer Roadmap „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ begonnen. Bei der Auswahl unserer Lieferanten achten wir auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze. Wir haben nachhaltiges Lieferantenmanagement im Sinne langfristiger Partnerschaften in unsere Beschaffungsprozesse integriert.

Durch Informationsveranstaltungen wie den Purchasing Power Day sowie durch die selbst entwickelte dreistufige Purchasing Power Academy stellt die voestalpine die laufende Aus- und Weiterbildung sowie Sensibilisierung der Mitarbeiter im Einkauf unter anderem auch hinsichtlich Nachhaltigkeit und Compliance sicher.

Der Beschaffungsprozess wird im Hinblick auf die Sicherung der Compliance-Konformität kontinuierlich optimiert. Der Verhaltenskodex bildet dabei die Grundlage für unsere Handlungen und Entscheidungen.

Rohstoffe

Die Anwendung von Kreislaufkonzepten („Closed Loop“) gemeinsam mit unseren Kunden garantiert uns höchste Effizienz im Recyclingprozess unserer Roh- und Wertstoffe.

Wir stellen uns gemeinsam mit unseren Lieferanten den Herausforderungen einer permanenten Optimierung unserer Lieferketten. Regelmäßige Besuche der Rohstoff- und Vormaterialquellen, insbesondere von Minen und Lagerstätten, sind ein fixer Bestandteil dieses Prozesses. Gemeinsam werden Methoden erarbeitet, um die Lieferkette effizient zu gestalten. Neue Lieferanten werden unter den Aspekten Corporate Responsibility, Qualität und Performance überprüft und je nach Ergebnis in das Portfolio aufgenommen. Die Lieferkette unserer Rohstoffe wurde im Projekt SSCM („Sustainable Supply Chain Management“) vollständig aufgerollt und auf wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit Corporate Responsibility überprüft. Die voestalpine stellt sicher, dass sämtliche Rohstoffe diesem Prozess unterliegen und somit nachhaltig Risiken minimiert werden.

Die langfristige, wettbewerbsfähige Versorgung mit Rohstoffen und Energien ist zentrale Aufgabe des Rohstoffbeschaffungsmanagements. Hohe Integration in vor- und nachgelagerte Prozesse, Szenarienplanung und adaptive Versorgungskonzepte minimieren Risikopotenziale.

**70 % des gesamten
Konzerneinkaufsvolumens,
insbesondere 100 % aller maßgeblichen
Rohstofflieferungen, sind bis 2025 auf die
Kriterien der voestalpine
„Compliance und Corporate Responsibility
Checkliste“ geprüft und nach einem
definierten Regelwerk beurteilt.**



5.1.3 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Wir entwickeln innovative Lösungen für unsere Kunden und stellen sicher, dass Nachhaltigkeit in der Produkt- und Prozessentwicklung einen hohen Stellenwert einnimmt.

Wir forschen kontinuierlich an innovativen Produkten und Prozessen und entwickeln neuartige Technologien, um weiterhin der Maßstab hinsichtlich Ressourceneffizienz und Umweltstandards zu sein.

Wir betreiben aktives Know-how-Management nach innen und außen und sehen dies als Schlüssel zum Erfolg in der F&E. Wir nehmen die Aus- und Weiterbildung unseres Forschungspersonals selbst in die Hand, teilen unser Wissen innerhalb des Konzerns und nutzen durch diesen fachlichen Austausch Synergieeffekte.

Wir legen auch im Forschungsbereich Wert auf langfristige und vertrauensvolle Beziehungen mit unseren Kunden und Lieferanten und arbeiten eng mit Universitäten und wissenschaftlichen Instituten zusammen.

Nachhaltigkeitskriterien werden bei großen F&E-Projekten im Innovationsprozess und bei Investitionsentscheidungen berücksichtigt. Unser Anspruch ist es, dass 100 % aller F&E-Projekte in der Produkt- und Prozessentwicklung einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten.



5.1.4 NACHHALTIGE PRODUKTE UND SERVICES

Wir bieten unseren Kunden nachhaltige Produkte und Dienstleistungen an, welche sowohl in ökologischer, ökonomischer als auch sozialer Hinsicht über den gesamten Lebenszyklus hinweg einen positiven Beitrag leisten. Zertifizierte Lebenszyklusanalysen unserer Produkte tragen dazu bei, den CO₂-Fußabdruck unserer Kunden zu reduzieren.

Wir unterstützen die ganzheitliche, umfassende und integrierte Betrachtung und Bewertung von Werkstoffen (Lebenszyklusbetrachtung oder Life

Cycle Assessment) sowie aller Prozess- und Wertschöpfungsketten im Rahmen der Kreislaufwirtschaft.

Für die wesentlichen Produktgruppen werden bis 2025 Life Cycle Assessments unter Einbeziehung aller Phasen der Wertschöpfung zur Erhebung der Umweltauswirkungen durchgeführt.



5.1.5 MITARBEITER

Hohes Engagement und überdurchschnittliche Mitarbeiterbindung sind wesentliche Säulen unseres Erfolgs. Wir setzen auf eine Kultur der Diversität und Wertschätzung und auf eine fundierte Aus- und Weiterbildung für alle Mitarbeitergruppen.

Unternehmenskultur: Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fördern und fördern. Die voestalpine-Kultur wird als Zeichen einer konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

Diversity: Wir schätzen die Individualität aller unserer Mitarbeiter und ihrer Fähigkeiten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer eventuellen Beeinträchtigung und schaffen die Voraussetzungen für Chancengleichheit, gesundheitserhaltendes und lebensphasenorientiertes Arbeiten.

Aus- und Weiterbildung: voestalpine-Mitarbeiter werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch erweitert. Darüber hinaus sehen wir die Ausbildung von jungen Menschen genauso wie lebenslanges Lernen als nachhaltig erfolgsbestimmenden Faktor für das Unternehmen.

Mitarbeiterbindung: Um unsere Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden, erheben wir in regelmäßigen Abständen den Engagement-Wert im Rahmen einer weltweiten Mitarbeiterbefragung. Dieser Engagement-Wert beschreibt den Bindungsgrad der Mitarbeiter ans Unternehmen. Damit dieser Wert langfristig gesteigert werden kann, leiten wir in der Aufarbeitung der Befragungsergebnisse geeignete Maßnahmen ab und verfolgen kontinuierlich deren Umsetzung und Zielerreichung.

Wir schaffen die Rahmenbedingungen für Chancengleichheit und setzen uns für die Steigerung des Frauenanteils im technischen Bereich bzw. bei technischen Lehrlingen ein.

Wir tragen dazu bei, die Attraktivität von MINT-Fächern für Frauen zu steigern.

Bei Aus- und Weiterbildungen sorgen wir für ein vielfältiges Angebot, erhöhen kontinuierlich den Anteil an Lehrlingen und Auszubildenden und bieten interne Führungskräftebildungen an.

Wir führen in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterbefragungen durch. Die Zielsetzung dabei ist, langfristig den Engagement-Wert weiter zu steigern und die Mitarbeiterbindung zu stärken.



5.1.6 health & safety

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter und erhöhen laufend die Sicherheit am Arbeitsplatz. Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter sind für die voestalpine zentrale Grundwerte und haben oberste Priorität.

Wir arbeiten an einer weiteren Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind.

Wir sehen konzernweite Sicherheitsmindeststandards als Fundament einer erfolgreichen health & safety-Unternehmenskultur.

**Zero Accidents:
Todesfälle und Arbeitsunfälle sind
zu vermeiden.**

**Wir arbeiten weiter an der Reduktion
der Unfallhäufigkeitsquote (LTIFR),
die bis 2025 um 30 % gegenüber
2020 sinken soll.**



5.1.7 COMPLIANCE UND CORPORATE GOVERNANCE

Wir haben ein effizientes Compliance Management-System mit den Säulen „Risikoanalyse/Prävention“, „Aufdeckung“ sowie „Reaktion“ implementiert und erfüllen sämtliche Regeln des österreichischen Corporate Governance Kodex.

Wir bekennen uns in allen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. Für uns ist Compliance Ausdruck einer Kultur, die auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut.

Integre Unternehmensführung: Im Sinne einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Konzerns haben sich Vorstand und

Aufsichtsrat bereits 2003 zur Einhaltung des österreichischen Corporate Governance Kodex bekannt.

Menschenrechte: Wir verpflichten uns zur Wahrung der Menschenrechte gemäß UN-Charta und der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten und unterstützen den UN Global Compact.

**Compliance-Verstöße müssen
vermieden werden.
Ziel ist es daher, dass alle
Mitarbeiter sensibilisiert sind
und die Richtlinien des
Konzerns kennen.**



5.1.8 STAKEHOLDER MANAGEMENT

Wir stehen in Kontakt mit allen relevanten Stakeholdern und gestalten den Dialog mit ihnen verantwortungsvoll, lösungsorientiert und transparent. Unser Stakeholder Management orientiert sich an etablierten Nachhaltigkeitskriterien und -standards.

Wir stehen durch Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter in regelmäßigem Austausch mit den unterschiedlichsten Stakeholdergruppen. Dazu

dienen zahlreiche Formate wie Fachgespräche und Expertenrunden, Konferenzen und Messen sowie Analysten- und Investorenmeetings. Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen aktiv und bringt dort auch die Anliegen des Unternehmens ein. Wir unterstützen darüber hinaus internationale und lokale Plattformen und Initiativen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung.



5.1.9 GESELLSCHAFT

Wir nehmen unsere Rolle als verantwortungsbewusstes Unternehmen wahr und unterstützen ausgewählte soziale Projekte.

Als weltweit tätiges Unternehmen mit rund 50.000 Mitarbeitern nimmt die voestalpine bewusst auch eine aktive Rolle in der Gesellschaft an den Standorten wahr. Die langfristig gewachsenen Beziehungen zu wesentlichen lokalen Stakeholdern ermöglichen einen Einblick in

soziale, kulturelle und ökologische Fragestellungen der jeweiligen Kommunen. Wir prüfen konkrete Handlungsmöglichkeiten, um den sozialen Zusammenhalt und das Wohlergehen von Mensch und Natur im Umfeld unserer Aktivitäten zu stärken. Daraus ergeben sich kurz- bis mittelfristige Unterstützungsprojekte in den Bereichen Sport, Kultur und Naturschutz. Wir setzen dabei auf Kontinuität, Vertrauen und Kooperation.



5.2 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden von einer Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen gemeinsam mit Tausenden Stakeholdern erarbeitet und von der Generalversammlung der UNO im Rahmen des Weltgipfels für Nachhaltige Entwicklung am 25.9.2015 in New York verabschiedet. 193 Mitgliedstaaten der UNO haben sich zu den 17 Zielen und 169 Subzielen für eine globale nachhaltige Entwicklung und zu konkretisierenden Zielvorgaben bekannt.

Die SDGs sind mit 1.1.2016 eingesetzt worden und auf einen Zeitrahmen von 15 Jahren (bis 2030) ausgelegt. Die Rolle der Privatwirtschaft bei der Zielerreichung wurde explizit hervorgehoben.

Die voestalpine leistet im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einen aktiven Beitrag zur Umsetzung der folgenden zwölf SDGs:

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

6. PRODUCT SUSTAINABILITY

Die politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen in Europa zielen darauf ab, das Wirtschaftssystem in Richtung Kreislaufwirtschaft („Circular Economy“) umzugestalten. Dabei kommt der Nachhaltigkeit entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten besondere Bedeutung zu.

Das Konzept der Kreislaufwirtschaft erfordert eine Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette von Produkten nach ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten über alle Phasen des Lebenszyklus – von Rohstoffen über Produktion, Nutzung bzw. Konsum bis zum Lebensende, das seinerseits wieder den Beginn eines neuen Lebenszyklus darstellt.

In der voestalpine wird in vielen Bereichen das Anliegen der Kreislaufwirtschaft auf Prozess- und Produktebene seit Langem umgesetzt und laufend weiterentwickelt.

Stahlprodukte sind an sich langlebig und tragen zur Weiterentwicklung des Kreislaufwirtschaftsansatzes bei. Moderne Leichtbaustähle und Fertigungsverfahren (z. B. Additive Manufacturing) ermöglichen es, den Materialeinsatz in Produkten zu verringern. In der Nutzungsphase können Stahlprodukte mit verschiedenen Verfahren repariert und wieder instandgesetzt werden, wodurch sich die Lebensdauer verlängert. Aufgrund ihrer Beständigkeit und Langlebigkeit lassen sich Stahlprodukte auch wiederverwenden und immer wieder recyceln. So dienen sie am Ende ihrer Lebensdauer als Sekundärrohstoff, aus dem wieder neue hochwertige Stahlprodukte hergestellt werden können. Der Kreislauf ist geschlossen und kann beliebig oft wiederholt werden (Multirecycling von Stahl). Einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft stellt auch

der Einsatz von Abfall- und Kreislaufstoffen aus der eigenen Stahlproduktion, aber auch von Abfällen und Sekundärrohstoffen aus externen Produktionsprozessen dar. Die Nebenprodukte aus der Stahlherstellung können ihrerseits als Sekundärrohstoffe zur Herstellung von Produkten in anderen Industriesektoren dienen (industrielle Symbiosen). So werden etwa Hütten-sande, die in der Stahlerzeugung anfallen, von der Zementindustrie als Zuschlagstoffe eingesetzt, was natürliche Ressourcen schont und den CO₂-Ausstoß bei der Herstellung von Zement reduziert.

Die voestalpine ist stets bemüht, die effiziente Nutzung von alternativen bzw. sekundären Rohstoffquellen durch Forschung und Entwicklung zu fördern.

Der voestalpine-Schwerpunkt bei der Ermittlung der Nachhaltigkeit von Produkten („Product Sustainability“) liegt derzeit auf ökologischen Aspekten, also der Analyse der Umweltauswirkungen von Produkten und deren Dekarbonisierung. Ein zentrales Element und methodisches Werkzeug ist dabei die Lebenszyklusanalyse („Life Cycle Assessment“; LCA). Diese erfordert einheitliche, belastbare und global vergleichbare Methoden, die dazu beitragen können, ein internationales Level Playing Field zu schaffen und dadurch nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu fördern.

Umweltproduktdeklarationen („Environmental Product Declarations“; EPDs) sind für die voestalpine ein wesentliches Werkzeug, um die Umweltauswirkungen von Produkten auf Basis einer Lebenszyklusbetrachtung zu ermitteln und zu kommunizieren. EPDs basieren auf den internationalen Normen EN 15804 und ISO 14025 und werden von unabhängigen Dritten geprüft und verifiziert. Die voestalpine hat Umweltproduktdeklarationen für verschiedene Produkte (beispielsweise warmgewalztes Stahlband, feuerverzinktes Stahlband, warmumgeformte Stahlpressteile, Spannbeton-Weichenschwellen, Schienen und Nahtlosrohre) im Deklarationsprogramm des Instituts Bauen und Umwelt e.V. (IBU) gelistet und veröffentlicht. EPDs für diverse weitere Produkte der voestalpine werden derzeit vorbereitet.

Die Dekarbonisierung der Stahlindustrie ist eine wesentliche Herausforderung für die Prozess- und Produktentwicklung und untrennbar mit der Kreislaufwirtschaft verbunden. Bei der Transformation in Richtung einer weitgehend CO₂-freien Herstellung soll eine gleichbleibend hohe Qualität der Produkte und Werkstoffe gesichert werden. Eine Technologietransformation hat darüber hinaus auch Einfluss auf bestehende Stoff- und Materialkreisläufe sowie industrielle Symbiosen und erfordert daher eine Weiter- bzw. Neuentwicklung sektoraler und sektorübergreifender Kreislaufwirtschaftsansätze.

Regelmäßige Dialoge mit den verschiedenen Stakeholdern zur Dekarbonisierung und Produktnachhaltigkeit entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten tragen dazu bei, die Strategie der voestalpine für eine CO₂-reduzierte und langfristig auch klimaneutrale Stahlproduktion kontinuierlich weiterzuentwickeln und Schritt für Schritt zu konkretisieren.

Die voestalpine arbeitet intensiv daran, aus dem bestehenden Konzept zur Transformation messbare Zielsetzungen gemäß dem letzten Stand der Klimawissenschaften abzuleiten, und prüft im Zusammenhang mit diesen Science Based Targets auch verschiedene Optionen zur Nachweisführung.

Als Teil der umfassenden Dekarbonisierungsstrategie hat die voestalpine Steel Division mit dem Klimaprojekt „CO₂-reduzierter Stahl“ am Standort Linz bereits kurzfristige Dekarbonisierungsmaßnahmen umgesetzt. Das Ziel ist die Einsparung von direkten CO₂-Emissionen entlang der bestehenden Stahlerzeugungsprozesse. Die Umweltauswirkungen der dabei hergestellten Produkte, insbesondere der Carbon Footprint, werden auf Basis einer Lebenszyklusbetrachtung nach international anerkannten Methoden und Standards ermittelt und ausgewiesen.

In den Liefer- und Wertschöpfungsketten spielen nachhaltige und dekarbonisierte Produkte eine immer bedeutendere Rolle. Deshalb ist es unbedingt erforderlich, einheitliche Definitionen, Methodiken und Rahmenbedingungen und damit ein Level Playing Field im internationalen Wettbewerb für so genannte Sustainable Products zu schaffen.

Die voestalpine stellt Informationen zu den Umweltauswirkungen ihrer Produkte in Form von Umweltproduktdeklarationen zur Verfügung und veröffentlicht im Sinne der Transparenz auch Daten zu Treibhausgasemissionen und Wasserverbrauch im Rahmen des Carbon Disclosure Project (CDP). Der Konzern beteiligt sich zudem an branchenübergreifenden Initiativen wie ResponsibleSteel.

7. KLIMASCHUTZ

Die voestalpine hat erste konkrete Weichen zur Umsetzung ihres ambitionierten Stufenplans greentec steel zur Erreichung der Klimaneutralität gestellt. Die schrittweise Umstellung auf Elektrolichtbogenofen-Technologie wurde mit einem Aufsichtsratsbeschluss eingeleitet, obwohl die erforderliche politische Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für eine breitflächige Transformation nach wie vor aussteht.

Zudem hat der Konzern mit der ersten Lieferung CO₂-reduzierten Stahls und einem weiteren Ausbau der Ökostrom-Eigenerzeugung mit Photovoltaik wichtige Schritte gesetzt, die unmittelbar zum Klimaschutz beitragen.

7.1 POLITISCHES UMFELD

Die politischen Ziele auf EU-Ebene (Reduktion der CO₂-Emissionen um mindestens 55 % bis 2030, Klimaneutralität bis 2050) als auch in Österreich (Klimaneutralität bereits bis 2040) stehen zwar seit geraumer Zeit fest, die wesentlichen konkreten Rahmenbedingungen zur Erreichung der ambitionierten Vorgaben sind allerdings gegenwärtig noch immer in Diskussion bzw. in Erstellung. Die ausführliche Darstellung des politischen Umfelds im Corporate Responsibility Report 2021 (Seite 36) ist somit unverändert gültig.

Weder beim EU-Legislativpaket „Fit for 55“ zur Umsetzung des „Green Deal“ (etwa Revision des Emissionshandels oder Einführung eines damit verbundenen CO₂-Grenzausgleichsmechanismus) noch auf nationaler Ebene wurden im Berichtszeitraum substantielle Fortschritte erzielt. In Österreich betrifft das den seit Herbst 2020 diskutierten Transformationsfonds für energieintensive Industrien oder auch standortpolitische Strategien zur Verbindung von Klima- und Industriepolitik. Diese und andere Materien, wie etwa eine Wasserstoffstrategie, sind jedoch zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts für baldige Beschlussfassung vorgesehen.

Die Stahlbranche und andere energieintensive Industrien fordern daher ein koordiniertes Ge-

samtkonzept sowohl auf Ebene der EU als auch der einzelnen Mitgliedsstaaten ein, das die Erreichung der Klimaneutralität unterstützt und auch folgende Fragen beantwortet, die für den Fortbestand der betroffenen Industrieunternehmen im globalen Wettbewerb existenziell sind:

- >> Wie lässt sich erneuerbare Energie in den erforderlichen Mengen erzeugen und zu den Bedarfsträgern transportieren?
Woher kommen Ökostrom und grüner Wasserstoff in den benötigten Mengen und zu wettbewerbsfähigen Preisen?
- >> Wie wird die unterbrechungsfreie Versorgung gewährleistet? Welche Infrastruktur wird zur Bereitstellung, Übertragung und Speicherung benötigt und aufgebaut?
- >> Wie werden die Unternehmen in der Transformation bei Investitions- und absehbar höheren Betriebskosten konkret unterstützt, etwa durch zweckgebundene Rückführung von Versteigerungserlösen aus CO₂-Zertifikaten in ausreichend dotierte europäische und nationale Dekarbonisierungsfonds?
- >> Wie kann „Carbon Leakage“ – die Standortverlagerung aus der EU in Regionen mit weniger strengen Klimaschutzvorgaben – vermieden werden?



February, 11

**International Day
of Women and Girls in Science**

7.2 EU-EMISSIONSHANDEL

Funktionsweise und Intention des EU-Emissionshandels wurden in den vergangenen CR-Berichten bereits ausführlich beschrieben. Der Zukaufbedarf des voestalpine-Konzerns ergibt sich aus dem gesamten Bedarf an Emissionszertifikaten abzüglich der zugeteilten Freizertifikate. Er lag im Geschäftsjahr 2021/22, wie bereits im Schnitt der Vorjahre, bei rund einem Drittel der gesamten CO₂-Emissionen. Im Berichtszeitraum hat sich der CO₂-Preis nahezu verdoppelt und zu einer entsprechend gestiegenen ergebniswirksamen Kostenbelastung des voestalpine-Konzerns geführt. Die Pläne der EU-Kommission, die

von weiten Teilen des EU-Parlaments unterstützt werden, sehen ab 2026 in Verbindung mit der Einführung eines CO₂-Grenzausgleichs (Carbon Border Adjustment; CBAM) eine weitere markante Reduzierung der Zertifikatmenge sowie der frei zugeteilten Emissionsrechte vor. Damit werden auch die Kosten für den Zukauf exorbitant steigen. Werden diese Mittel nicht zweckgebunden in die Unternehmen rückgeführt, um daraus die Technologieumstellung auf langfristig CO₂-freie Produktion zu finanzieren, stehen sie den Betrieben auch nicht für Klimaschutzinvestitionen zur Verfügung.

7.3 greentec steel: DER voestalpine-PLAN ZUR KLIMANEUTRALITÄT

Der voestalpine-Konzern hat seine Strategien zur Erreichung der Klimaneutralität im vergangenen Jahr weiter konkretisiert und vorangetrieben.

Die voestalpine hat mit greentec steel einen ambitionierten Stufenplan entwickelt, um ihren Beitrag zur Erreichung der globalen Klimaziele zu leisten.

Das Konzept sieht im ersten Schritt – vorbehaltlich wirtschaftlicher Darstellbarkeit – den sukzessiven Umstieg von der kohlebasierten Hochofenroute auf eine grünstrombetriebene Elektrolichtbogenofen-Technologie vor. Bereits Anfang 2027 können je ein Elektrolichtbogenofen an den österreichischen Standorten Linz und Donawitz in Betrieb genommen werden. Die geplante Produktionskapazität wird rund 2,5 Mio. t pro Jahr betragen (davon 1,6 Mio. t in Linz und 900.000 t in Donawitz).

Der Aufsichtsrat der voestalpine AG hat im März 2022 die ersten Umsetzungsschritte im Volumen eines dreistelligen Millionenbetrags genehmigt. Die Freimachung der notwendigen Baufelder und infrastrukturelle Umbauarbeiten

können somit umgehend beginnen. Im Frühjahr 2023 wird der Aufsichtsrat über die finale Investitionsfreigabe für die beiden Elektrolichtbogenöfen entscheiden, sodass 2024 mit dem Bau der Aggregate begonnen werden könnte. Ein dafür erforderlicher Meilenstein ist die Inbetriebnahme einer 220-kV-Stromleitung in Linz bis spätestens Ende 2026.

Allein durch diesen ersten Umstellungsschritt können die CO₂-Emissionen der Stahlproduktion an den beiden österreichischen Standorten um rund 30 % verringert werden, was einer Einsparung von rund 3 bis 4 Mio. t pro Jahr oder fast 5 % der gesamten aktuellen CO₂-Emissionen Österreichs entspricht. Mit einem innovativen Rohstoffmix aus flüssigem Roheisen, Eisenschwamm und Schrott sowie intelligenter Prozessführung können trotz Technologieumstellung die Produktqualitäten so hoch wie bisher gehalten werden. Das Konzept greentec steel ist zugleich die Basis für die langfristige Wasserstoffmetallurgie.

Zusätzlich hat die voestalpine einen großtechnisch realisierbaren Prozess zur Unterstützung

einer CO₂-neutralen Stahlproduktion ohne den Einsatz von fossilem Kohlenstoff entwickelt und dafür das Schutzrecht vom Europäischen Patentamt erhalten. Das Patent gilt in allen wesentlichen Stahl produzierenden europäischen Ländern und umfasst die Herstellung von Eisenschwamm im Direktreduktionsprozess mithilfe von grünem Wasserstoff und Biogas.

Bis 2050 strebt die voestalpine eine CO₂-neutrale Stahlproduktion durch Weiterentwicklung von greentec steel in Richtung von grünem Wasserstoff an. Eine Reihe umfangreicher Forschungs- und Entwicklungsprojekte widmet sich dieser Technologie (siehe auch Kapitel „Forschung und Entwicklung“). Dazu zählen die Wasserstoffpilotanlage „H2FUTURE“ am Standort Linz, die Versuchsanlage in Donawitz („SuSteel“) zur nachhaltigen Stahlherstellung in einem Prozessschritt aus Eisenerz mithilfe von Wasserstoffplasma und das ebenfalls in Donawitz betriebene Projekt „Hyfor“ zur Reduktion von ultrafeinen Eisenerzen mithilfe von Wasserstoff.

Die Transformation von fossilen zu ökostrom- bzw. langfristig wasserstoffbasierten Technologien erfordert neben hohen Investitionen auch ein Mehr an erneuerbarer Energie. Bereits der erste Schritt der Elektrolichtbogenöfen reduziert den Anteil von Kohle und Koks im Energiemix zugunsten von elektrischer Energie. Der Betrieb von zwei Elektroöfen würde zu einem zusätzlichen Bedarf an Fremdstrom von rund 2 TWh pro Jahr führen. Derzeit kauft der voestalpine-Konzern nur rund 1,2 TWh an externem Strom zu. Der weitaus überwiegende Teil wird durch Umwandlung fossiler Prozessgase zu Strom in werkseigenen Kraftwerken selbst produziert (siehe auch Kapitel „Energie“).

Der langfristig angestrebte vollständige Ersatz von Kohlenstoff durch Wasserstoff würde den Strombedarf auf rund 33 TWh erhöhen. Davon sind 27 TWh für Elektrolyse und den Betrieb der Grünstahlproduktion erforderlich, weitere 6 TWh für die nachgeschaltete Prozesskette der Weiterverarbeitung und für die Infrastruktur.

Allein für den ersten Schritt der Elektrifizierung werden Investitionskosten von rund 1 Mrd. EUR veranschlagt. Zudem ist – jedenfalls in der Einführungsphase CO₂-reduzierter Stahlproduktion – mit höheren Betriebskosten im Vergleich zu heutigen Verfahren zu rechnen. Die voestalpine hat die erste Stufe ihres Konzepts greentec steel daher beim EU-ETS-Innovationsfonds eingereicht, der ausgewählte innovative, großindustrielle Transformationsinstrumente finanziell unterstützt, und ist seit geraumer Zeit mit der österreichischen Politik in Gesprächen über nationale Instrumente der Investitions- und Betriebskostenunterstützung.

Grundvoraussetzungen für die tatsächliche Realisierbarkeit von Transformationskonzepten sind, wie bereits dargestellt, die Verfügbarkeit grüner Energie zu EU-weit wie auch global wettbewerbsfähigen Preisen, eine gesicherte, stabile Versorgung und ein ausreichender Investitionsspielraum für die Stahlindustrie. Unverändert kritisch sieht die voestalpine daher die EU-Pläne zum Auslaufen der an Benchmarks orientierten Freizuteilung: Ausgerechnet im für die Dekarbonisierung wichtigen Zeitraum bis 2030 wäre dies in Verbindung mit der Einführung eines experimentellen Grenzausgleichs kontraproduktiv.

Parallel zur Vorbereitung einer fundamentalen Technologieumstellung setzte die voestalpine im Geschäftsjahr 2021/22 weitere, sofort wirksame Maßnahmen für Klimaschutz und Ressourceneffizienz. Seit Ende 2021 kann der erste CO₂-reduzierte Stahl ausgeliefert werden. Dank eines erhöhten Ökostrom-Anteils und eines innovativen Rohstoffmixes, der durch Anpassungen der Reduktionsmittel und des Möllers sowie durch die Maximierung des Schrottanteils erreicht wird, weist die „greentec steel“-Edition einen um rund 10 % reduzierten Carbon Footprint auf. Das Konzept wird künftig auf weitere Produktgruppen der Steel Division ausgeweitet. Mit der konzernweiten Errichtung von Photovoltaik-Anlagen wurde zudem ein großer Schritt zum weiteren Ausbau der Eigenversorgung mit Ökostrom gesetzt. (Siehe dazu auch „Umweltinvestitionen“ auf Seite 79.)

8. TRANSPARENZ IN DER LIEFERKETTE

Die voestalpine bezieht von einer Vielzahl an Lieferanten unterschiedlichste Materialien und Produkte, aber auch Dienstleistungen. Durch das Lieferkettenmanagement der voestalpine werden soziale und ökologische Auswirkungen und Risiken der Aktivitäten von Lieferanten systematisch erhoben, bewertet und in der Lieferantenentwicklung berücksichtigt. Die Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine definiert Grundsätze für die Allgemeine Beschaffung sowie die Rohstoffbeschaffung.

Allgemeine Beschaffung

Die voestalpine sieht die konsequente Etablierung von nachhaltigen Lieferketten als sehr wichtigen Teil der Nachhaltigkeitsstrategie im Konzern. Die Einkaufsorganisation hat entsprechend mit der Umsetzung der Roadmap „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ begonnen.

Die voestalpine achtet bei der Auswahl ihrer Lieferanten auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze. Das nachhaltige Lieferantenmanagement ist im Sinne langfristiger Partnerschaften in die Beschaffungsprozesse integriert.

Durch Informationsveranstaltungen wie den Purchasing Power Day sowie durch die selbst entwickelte dreistufige Purchasing Power Academy stellt die voestalpine die laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einkauf unter anderem hinsichtlich Nachhaltigkeit und Compliance sicher.

Der Beschaffungsprozess wird im Hinblick auf die Sicherung der Compliance-Konformität kontinuierlich optimiert. Der Verhaltenskodex bildet dabei die Grundlage für geschäftliche Handlungen und Entscheidungen.





March, 22
World Water Day

Rohstoffbeschaffung

Die Anwendung von Kreislaufkonzepten („Closed Loop“) gemeinsam mit unseren Kunden garantiert höchste Effizienz im Recyclingprozess unserer Roh- und Wertstoffe.

Wir stellen uns gemeinsam mit unseren Lieferanten den Herausforderungen einer permanenten Optimierung unserer Lieferketten. Regelmäßige Besuche der Rohstoff- und Vormaterialquellen, insbesondere Minen und Lagerstätten, sind ein fixer Bestandteil dieses Prozesses. Gemeinsam werden Methoden erarbeitet, um die Lieferkette effizient zu gestalten. Neue Lieferanten werden unter den Aspekten Corporate Responsibility, Qualität und Performance überprüft und bei positivem Ergebnis in das Portfolio aufgenommen. Die Lieferkette unserer Rohstoffe wurde im Projekt

SSCM („Sustainable Supply Chain Management“) vollständig aufgerollt und auf wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit Corporate Responsibility überprüft. Die voestalpine stellt sicher, dass sämtliche Rohstoffe diesem Prozess unterliegen und somit nachhaltig Risiken minimiert werden.

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



8.1 LIEFERKETTENMANAGEMENT IN DER ALLGEMEINEN BESCHAFFUNG

Das Einkaufs-Board der voestalpine ist das Entscheidungs- und Steuerungsgremium für den Konzerneinkauf. Es trägt die Verantwortung für die konzernale Einkaufsstrategie und hat die Gesamtsteuerungskompetenz für die allgemeine Beschaffung im Konzern. Das Einkaufs-Board tagt ein Mal pro Quartal und entwickelt die Rahmenbedingungen der Einkaufsstruktur weiter, fasst Beschlüsse zu Strategieinhalten, entscheidet im Falle von Eskalationsvorgängen und kommuniziert aktuelle Entscheidungen und Beschlüsse.

Unterstützt wird das Einkaufs-Board durch das Einkaufs-Committee, das mit der operativen Umsetzung der Einkaufsstrategie und der konzernweiten Steuerung des Einkaufs befasst ist. Das Einkaufs-Committee trifft monatlich zusammen und nimmt im Auftrag des Einkaufs-Boards folgende Aufgaben wahr:

- >> Monitoring und Weiterentwicklung der Einkaufsstruktur, insbesondere der Lead-Buyer-Struktur
- >> Herbeiführen von Entscheidungen aus Eskalationen der Einkaufs- und Lead-Buyer-Struktur
- >> Strategische Priorisierung von Projekten, Anfragen und Themen
- >> Konzernweite Harmonisierung der Warengruppenstruktur
- >> Abstimmung zum Vorgehen mit divisionsübergreifenden Lieferanten
- >> Regelmäßiger Statusbericht an das Einkaufs-Board

Im Geschäftsjahr 2021/22 hat das Einkaufs-Committee einen Strategieplan mit messbaren Etappenzielen zur Sicherstellung von Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette entwickelt und bereits mit der Umsetzung dieser Roadmap „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ begonnen.

Neben der Einhaltung einschlägiger gesetzlicher Regelungen, wie etwa des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes in Deutschland, soll die Roadmap sicherstellen, dass ESG-Kriterien in der Lieferkette eingehalten und CO₂-Emissionen (Scope 3) reduziert werden.

8.2 SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT (SSCM) FÜR ROHSTOFFE

In den Einkaufsbedingungen und im Code of Conduct, die für alle Lieferanten gelten, sind zahlreiche Kriterien enthalten, die auf eine nachhaltige Beschaffung und insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte abzielen.

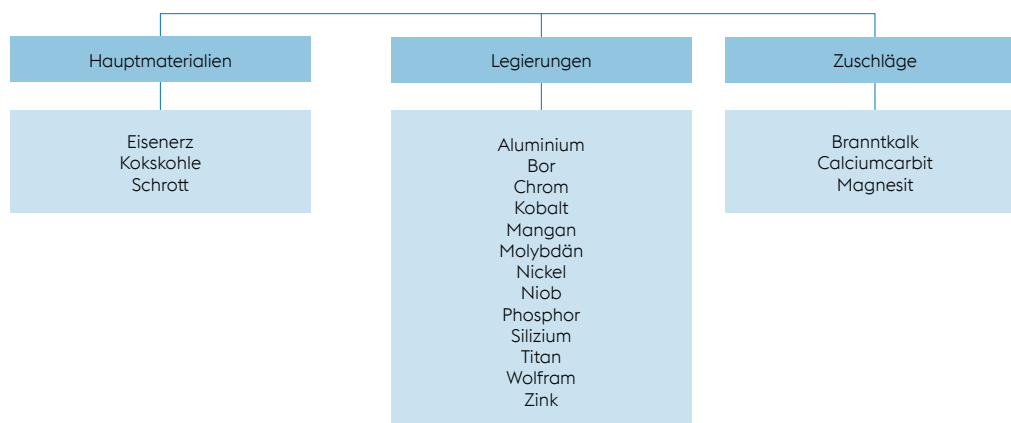
Darüber hinaus hat die voestalpine für die Rohstoffbeschaffung ein Verfahren zur Identifikation von Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette und zur Vermeidung bzw. Minderung etwaiger negativer Auswirkungen implementiert.

Basis dafür war das Projekt Sustainable Supply Chain Management (SSCM), in dem eine typische Lieferkette aus der Stahlproduktion auf Risiken in Bezug auf Materialien, Herkunftsländer und Lieferanten durchleuchtet wurde. Bereits 2016 hat die voestalpine im Rahmen des Projekts externe und interne Fachleute einbezogen und mit vielen langjährigen Lieferanten persönliche Gespräche geführt, um mögliche negative Auswirkungen in der Lieferkette zu identifizieren.

EXEMPLARISCHE LIEFERKETTE STAHLERZEUGUNG



Wesentliche Materialien, die im Rahmen des Projekts betrachtet wurden:



Folgende Herkunftsländer dieser Materialien wurden in die Untersuchung der Lieferkette miteinbezogen (in alphabetischer Reihenfolge):

Albanien • Australien • Brasilien • China • Deutschland • Finnland • Kanada • Norwegen • Österreich • Polen • Russland • Schweden • Südafrika • Tschechien • Türkei • Ukraine • USA

Anhand folgender Aspekte wurden Rohstoffe, Herkunftsländer und Lieferanten untersucht:



Die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse wurden in eine Matrix übertragen, die mögliche Risikopotenziale, sogenannte „Hotspots“, aufzeigt. So konnten etwa Hotspots im Bereich der Menschenrechte, vor allem in Bezug auf Kinder- und Zwangsarbeit, bei allen Lieferanten ausgeschlossen werden.

Bei Herausforderungen, die im Umweltbereich bei den Lieferanten auftreten, werden eine Darstellung und Lösungsvorschläge seitens des Lieferanten verlangt und bei Vor-Ort-Besuchen geprüft. ISO-14001- oder ISO-45001-Zertifizierungen wurden von den Lieferanten – sofern es sich um Produzenten handelt – zum überwiegenden Teil bereits abgeschlossen oder befinden sich gerade in Umsetzung.

8.3 CR- UND COMPLIANCE-CHECKLISTE

Gleichzeitig mit dem SSCM-Projekt wurde ein Fragebogen zur Lieferantenselbstauskunft – die CR- und Compliance-Checkliste – entwickelt, die neben allgemeinen Unternehmensinformationen vor allem detaillierte Fragen zu diversen Nachhaltigkeitsthemen, wie Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Umweltaspekte und Compliance, beinhaltet. Die Auswertungen der Fragebögen werden derzeit in einer internen Datenbank gespeichert, sollen aber zukünftig in bestehende IT-Systeme eingebettet werden. Die Checkliste, die bisher überwiegend im Rohstoffeinkauf zum Einsatz gekommen ist, wird sukzessive auf alle Warengruppen ausgerollt. Die Checkliste wird regelmäßig evaluiert und an sich ändernde Rahmenbedingungen – wie etwa die Lieferkettengesetzgebung – angepasst.

Vor-Ort-Besuche, die – mit Ausnahme der Zeit während der Covid-19-Pandemie – regelmäßig mindestens einmal pro Jahr stattfinden, tragen mit den Ergebnissen der CR-Checkliste zur Lieferantenbewertung bei und können Unklarheiten in Bezug auf mögliche Risiken beseitigen.

8.4 LIEFERANTENBEWERTUNG

Die Auswahl der Unternehmen, die dem voestalpine-Konzern Rohstoffe, Produkte und Dienstleistungen liefern, die einen direkten Einfluss auf die Endprodukte haben, erfolgt systematisch auf Basis von persönlichen Gesprächen, eines standardisierten Fragebogens und einer Qualitätsbegutachtung der Materialien. Einmal pro Jahr erfolgt eine Beurteilung der Rohstofflieferanten und eine Klassifizierung in A-, B- oder C-Lieferanten. Je nach Rohstoffgruppe werden dafür

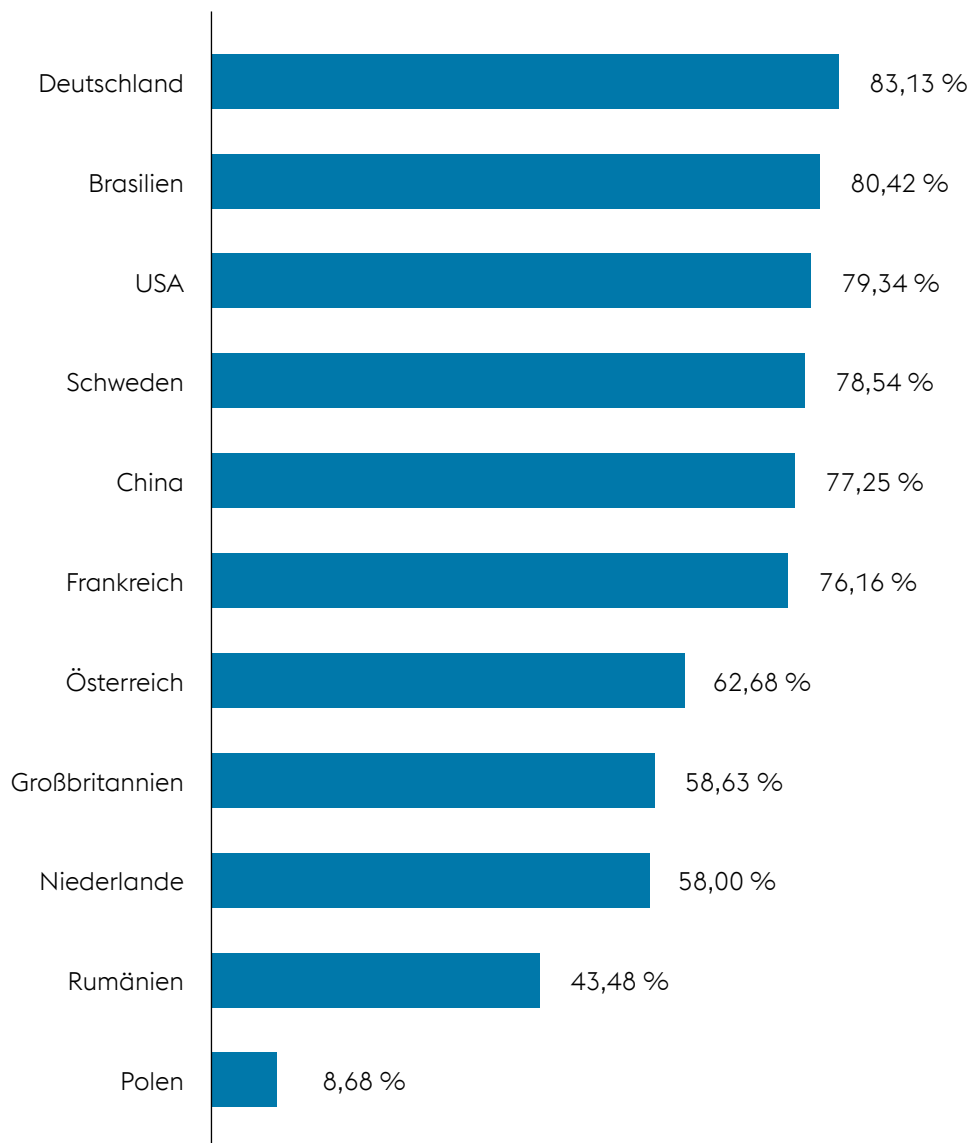
unterschiedliche Parameter herangezogen, etwa Umweltmanagement, Innovationen, Qualitätsmanagement, aber auch Flexibilität und Termintreue. Lieferanten, die eine A- oder B-Bewertung erreichen, werden im Beschaffungsprozess bevorzugt. Mit B- und C-Lieferanten werden gemeinsam Korrekturmaßnahmen definiert und schriftlich festgehalten, die innerhalb eines Jahres umgesetzt werden müssen.

8.5 LOKALE LIEFERANTEN

Die Gesellschaften der voestalpine kaufen, wenn möglich, regional zu und stärken somit die Wirtschaftskraft der Standortländer. Die folgende Grafik stellt dar, wie hoch der Anteil an loka-

len Zulieferern ist. Als lokal werden Lieferanten betrachtet, die im selben Land ihren Firmensitz haben wie die von ihnen belieferte voestalpine-Gesellschaft.

LOKALE LIEFERANTEN GESCHÄFTSJAHR 2021/22



8.6 INITIATIVEN UND PROJEKTE ZUR LIEFERKETTENTRANSPARENZ

Die voestalpine ist in unterschiedlichen Initiativen aktiv, die sich dem Thema Lieferkettentransparenz widmen. So arbeiten etwa Fachleute aus verschiedenen Fachabteilungen in Arbeitsgruppen von ResponsibleSteel mit, um sowohl den Zertifizierungsstandard als auch die produktspezifischen Anforderungen, vor allem hinsichtlich Einsatzmaterialien und Treibhausgasemissionen, zu entwickeln. Im November 2021 wurde der Standort Linz nach einer detaillierten Prüfung durch unabhängige Auditoren mit dem ResponsibleSteel-Zertifikat ausgezeichnet.

Durch die Kooperation der World Steel Association mit TDI, einem Anbieter einer Plattform zur systematischen Erfassung von Risiken in Zusammenhang mit Materialien und Herkunftsländern, kann die voestalpine auch hier ihre entsprechende Expertise einbringen.

Unternehmensintern gibt es bereits einschlägige Arbeitsgruppen, die sich mit bestehenden Regelungen hinsichtlich Transparenz in der Lieferkette befassen und sich auch auf die kommende Lieferkettengesetzgebung auf EU-Ebene vorbereiten.

AUSWIRKUNGEN DER COVID-19-PANDEMIE IM BEREICH DER ROHSTOFFBESCHAFFUNG

Bereits am ersten Tag des Lockdowns im März 2020 wurden sämtliche Aktivitäten der Rohstoffbeschaffungs GmbH ins Home Office verlegt. Eine tägliche Videokonferenz des Führungskreises (Geschäftsführung und Abteilungsleitung) stellte einen reibungslosen Informationsfluss sicher. In diesem Kreis wurde täglich ein umfassendes Dokument, das die Pande-

mie-Entwicklung sowie den weltweiten Rohstoffmarkt analysiert, für das Topmanagement und den Vorstand erstellt.

Dank der getroffenen Maßnahmen kam es zu keinem Zeitpunkt der Pandemie zu Produktionsverzögerungen aufgrund von Rohstoffmangel.

9. INTEGRE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Integre Unternehmensführung bedeutet einerseits verantwortungsvolle, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Konzerns (Corporate Governance) und andererseits die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter des Konzerns an gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sowie moralischen und ethischen Grundwerten (Compliance).

Integre Unternehmensführung

Im Sinne einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Konzerns haben sich Vorstand und Aufsichtsrat bereits 2003 zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex bekannt.

Compliance

Wir bekennen uns in allen Ländern, in denen voestalpine tätig ist, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. Für uns ist Compliance darüber hinaus Ausdruck einer Kultur, die auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut.

Menschenrechte

Wir verpflichten uns zur Wahrung der Menschenrechte gemäß UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte und Grundfreiheiten und unterstützen den UN Global Compact.





April, 28
World Day
for Safety and Health at Work

9.1 COMPLIANCE

Die voestalpine verpflichtet ihre Unternehmen und alle ihre Mitarbeiter in allen Ländern, in denen sie tätig ist, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. Compliance ist für die voestalpine aber mehr, als nur in Übereinstimmung mit Gesetzen und sonstigen externen Vorschriften zu agieren. Sie ist Ausdruck einer Kultur, die auch auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut. Die Grundsätze dieser Unternehmenskultur für den Umgang mit Kunden,

Lieferanten, Mitarbeitern und sonstigen Geschäftspartnern sind explizit im Verhaltenskodex der voestalpine (Code of Conduct) verankert.

Genauso verlangt die voestalpine auch von ihren Lieferanten, sämtliche anwendbare Gesetze im jeweiligen Land uneingeschränkt einzuhalten und insbesondere die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.

9.1.1 DER VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der voestalpine wurde 2009 als Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsebene im voestalpine-Konzern schriftlich festgelegt. Er basiert auf den Unternehmenswerten des Konzerns und bildet die Grundlage für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter. Um jene Werte und Ver-

haltensregeln des voestalpine-Konzerns, die bislang noch nicht im Verhaltenskodex enthalten waren, zu integrieren, wurde dieser im Geschäftsjahr 2019/20 überarbeitet und erweitert. Der Verhaltenskodex ist in Deutsch und 20 weiteren Sprachen erschienen und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance>

Der Verhaltenskodex regelt folgende Themen:

- >> Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften
- >> Menschenrechte, Respekt und Integrität
- >> Fairer Wettbewerb
 - > Wettbewerbs- und Kartellrecht
 - > Korruption/Bestechung/Geschenkannahme
- >> Spenden und Sponsoring
- >> Handelskontrollen und Konfliktmineralien
- >> Geldwäsche
- >> Interessenkonflikte
- >> Datenschutz
- >> Schutz von Informationen und geistigem Eigentum
 - > Geheimhaltung vertraulicher Informationen
 - > Geistiges Eigentum
- >> Schutz des Unternehmenseigentums und IT-Nutzung
- >> Sicherheit am Arbeitsplatz
- >> Umwelt- und Klimaschutz
- >> Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen
- >> Unternehmenskommunikation
- >> Meldungen von Fehlverhalten

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

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

Die voestalpine ist bestrebt, dem Verhaltenskodex in ihrem gesamten Einflussbereich zur Geltung zu verhelfen. Lieferanten und Berater werden zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner verpflichtet. Zudem sind die Konzerngesellschaften angehalten, den Verhaltenskodex ihren Kunden zur Kenntnis zu bringen und diese möglichst auch zur Einhaltung zu verpflichten. Sämtliche Geschäftspartner der voestalpine werden auch aufgefordert, innerhalb der Lieferkette die Einhaltung des Verhaltenskodex bei ihren eigenen Geschäftspartnern angemessen zu fördern.

Die voestalpine AG hat mehrere Konzernrichtlinien verabschiedet, um den Mitarbeitern Hilfestellung bei der Anwendung des Verhaltenskodex zu geben. Das Compliance-Regelwerk rund um den Verhaltenskodex der voestalpine setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

Business Conduct

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

Umgang mit Geschäftsvermittlern und Beratern

Diese Richtlinie bietet weitere ergänzende Informationen zum Thema Korruption / Bestechung / Geschenkannahme. Sie legt die Vorgehensweise fest, welche vor der Beauftragung von Handelsvertretern, Repräsentanten oder sonstigen vertriebsbezogenen Beratern einzuhalten ist. Auf Basis einer objektivierten Prüfung des Umfelds und des Tätigkeitsrahmens des Geschäftspartners vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen soll sichergestellt werden, dass auch die Geschäftspartner 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 des voestalpine-Konzerns fest. Zusätzlich wurden auch Leitfäden zu Informationsaustausch und Benchmarking, zu Einkaufskooperationen und zu Lieferbeziehungen mit Wettbewerbern erarbeitet, die den Mitarbeitern Informationen zu diesen Themen aus kartellrechtlicher Sicht an die Hand geben.

Compliance-Handbuch / Compliance-Präventionsprogramm

Diese Regelwerke geben Auskunft über die Compliance-Strategie und die Compliance-Struktur. Zudem informieren sie über Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung sowie die möglichen Reaktionen und Sanktionen auf Compliance-Verstöße. Informationen zum web-basierten Hinweisgebersystem, welches ermöglicht, Compliance-Verstöße auch auf anonymer Basis zu melden, finden sich ebenfalls in diesen Regelwerken.

Verhaltenskodex für voestalpine-Geschäftspartner

Dieses an die Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen sowie an Geschäftsvertreter, Berater und sonstige Geschäftspartner gerichtete Regelwerk legt die Grundsätze und

Anforderungen für eine Zusammenarbeit mit der voestalpine fest. Die voestalpine verlangt unter anderem von ihren Geschäftspartnern, auf der Grundlage der Europäischen Konvention für Menschenrechte und Grundfreiheiten und der UN-Charta 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 und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen.

Verhaltenskodex für die Interessenvertretung der voestalpine (Lobbying-Verhaltenskodex)

Der im Geschäftsjahr 2020/21 neu verabschiedete Lobbying-Verhaltenskodex legt im Sinne klarer und transparenter Regelungen für interessenpolitische Aktivitäten den Umgang mit Stakeholdern 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 Vorstände, Geschäftsführer und Mitarbeiter aller Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Werden Lobbying-Aktivitäten durch Externe unterstützt, ist sicherzustellen, dass sich diese zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex verpflichten.

9.1.2 COMPLIANCE-ORGANISATION

Die Verantwortung für die Einhaltung von Compliance-Vorschriften liegt beim jeweiligen Management. Zur Unterstützung des Managements in der Wahrnehmung dieser Verantwortung und zur Schaffung der hierfür erforderlichen Prozesse wurde im Geschäftsjahr 2011/12 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 und weisungsfrei. Die divisionalen Compliance Officer berichten an den Group Compliance Officer und an die jeweiligen Divisionsvorstände.

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

Die Compliance Officer sind für folgende Themen zuständig:

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

Alle anderen Compliance-Themen, wie z. B. Umweltrecht, Steuern, Rechnungslegung, Arbeitsrecht, Arbeitnehmerschutz oder Datenschutz, gehören nicht zum Zuständigkeitsbereich der Compliance Officer. Diese Compliance-Themen werden von anderen Organisationsbereichen wahrgenommen.

9.1.3 PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

Die voestalpine legt im Rahmen ihrer Compliance-Bemühungen besonderes Gewicht auf präventive Maßnahmen. Dazu gehören insbesondere Schulungen, Trainings, Management-Gespräche und Kommunikation. So werden bereits seit 2002 Geschäftsführer, Vertriebsmitarbeiter und andere Mitarbeiter im Rahmen von Präsenzs Schulungen für das Thema Kartellrecht sensibilisiert.

Seit 2009 gibt es im voestalpine-Konzern E-Learning-Kurse rund um das Thema Compliance. Das E-Learning-Kursangebot wurde im Laufe der Zeit mehrmals überarbeitet und erweitert. Zuletzt wurden im Geschäftsjahr 2019/20 die E-Learning-Schulungen zum Thema Kartellrecht (inkl. Vertiefungskurs) und Verhaltenskodex neu konzipiert und ausgerollt. Neben den Lernlektionen enthalten die Kurse einen Abschluss-test und nunmehr auch Praxisfälle.

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „COMPLIANCE-GRUNDLAGEN“

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

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „FAIRER WETTBEWERB“

Kartellrecht im Überblick	Rechtliche Grundlagen und Folgen	Absprachen zwischen Wettbewerbern	Absprachen zwischen Lieferanten und Abnehmern	Praxisfall: Austausch von Marktinformationen	Abschlussprüfung
---------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	---	--	------------------

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „AUFRISCHUNG“

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

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „SCHUTZ VOR KORRUPTION“

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

In Ergänzung zu den E-Learning-Schulungen werden laufend konzernweit zielgruppenorientierte Präsenzs Schulungen insbesondere für Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter durchgeführt. Schwerpunkte dieser Präsenzs Schulungen sind allgemein die Einhaltung der Gesetze und internen Richtlinien sowie Korruption und Kartellrecht im jeweiligen Tätigkeitsumfeld der Teilnehmer. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden diese Schulungen aufgrund der Covid-19-Pandemie und der damit einhergehenden behördlichen Einschränkungen bzw. internen Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen in reduziertem Ausmaß durchgeführt und teilweise durch Schulungen im Rahmen von Videokonferenzen ersetzt.

Für den Führungskräfte nachwuchs sind Compliance-Schulungen verpflichtend: Pro Jahr finden sechs bis sieben Präsenzs Schulungen für jeweils bis zu 40 Mitarbeiter statt. Für Mitarbeiter der voestalpine AG werden zusätzlich Präsenzs Schulungen zum Thema Kapitalmarkt-Compliance angeboten. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurde aufgrund der Covid-19-Pandemie das Führungskräfte nachwuchsprogramm und somit die darin enthaltenen Präsenz-Compliance-Schulungen teilweise ausgesetzt.

Compliance ist regelmäßig ein Thema von Kommunikationsmaßnahmen des Konzerns und wird auf den großen Mitarbeiterveranstaltungen auf Konzern- und Divisionsebene auch vom Top-Management immer wieder angesprochen.

9.1.4 MELDUNGEN VON COMPLIANCE-VERSTÖßEN

Meldungen über Compliance-Verstöße sollen in erster Linie offen, das heißt unter Nennung des Namens des Hinweisgebers, erfolgen. Solche Meldungen können gemäß Verhaltenskodex an den direkten Vorgesetzten, 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. Hinweisgebern wird auf Wunsch absolute Vertraulichkeit zugesichert.

Seit 2012 gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Fälle von Fehlverhalten über ein webbasiertes Hinweisgebersystem auch auf anonymer Basis zu melden. Bis zum Geschäftsjahr 2021/22 konnten Meldungen in diesem System nur in den Bereichen Kartellrecht, Korruption, Fraud und Interessenkonflikte abgegeben werden bzw. wurden über dieses System nur Meldungen, die solche Themen betreffen, bearbeitet. Ab dem Geschäftsjahr 2022/23 ist es möglich, über dieses webbasierte Hinweisgebersystem auch in anderen Bereichen, wie z.B. Umwelt- oder Datenschutz, Meldungen abzugeben. Das System bietet den zuständigen Compliance Officer*innen die Möglichkeit, unter Wahrung vollkommener Anonymität mit den Hinweisgebern zu kommunizieren.

9.2 CORPORATE GOVERNANCE

Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG haben bereits im Jahr 2003 beschlossen, den Österreichischen Corporate Governance Kodex anzuerkennen, und haben auch alle zwischenzeitlich erfolgten Regeländerungen umgesetzt.

Die Selbstverpflichtung der voestalpine AG bezieht sich neben den verbindlich einzuhaltenden „L-Regeln“ (Legal Requirements) auch auf sämtliche „C-Regeln“ (Comply or Explain) und die „R-Regeln“ (Recommendation) des Kodex. Der Corporate Governance Kodex stellt österreichischen Aktiengesellschaften einen Ordnungsrahmen für die Führung und Überwachung des Unternehmens zur Verfügung. Grundlage des Kodex sind die Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapital-

marktrechts sowie in ihren Grundsätzen die OECD-Richtlinien für Corporate Governance. Die letzte Überarbeitung erfolgte im Jänner 2021. Der Kodex erlangt Geltung durch freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen. Der Kodex verfolgt das Ziel einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Gesellschaften und Konzernen. Durch die Selbstverpflichtung stellt sich die voestalpine hinter diese Ziele und strebt ein hohes Maß an Transparenz für alle Stakeholder des Unternehmens an.

Über Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen wird in den Halbjahres- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.

9.3 EU-TAXONOMIE

9.3.1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR TAXONOMIE

Seit 1. Jänner 2022 sind börsennotierte Unternehmen in der EU verpflichtet, ihre Wirtschaftstätigkeiten entsprechend der Taxonomie-Verordnung zu klassifizieren und die Ergebnisse in der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung oder im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht (gemäß Anforderungen des § 267a UGB) zu veröffentlichen. Hierbei sollen wirtschaftliche Tätigkeiten gemäß deren ökologischer Nachhaltigkeit eingestuft werden.

Die Berichterstattung nach der EU-Taxonomie-Verordnung erfolgt in einem zweistufigen Prozess, bei dem festgestellt wird, ob eine Wirtschaftstätigkeit taxonomiefähig (also grundsätzlich von der Taxonomie-Verordnung erfasst) ist und ob sie auch taxonomiekonform ist. Werden Wirtschaftstätigkeiten eines Unternehmens nicht durch die Taxonomie-Verordnung abgedeckt, gelten diese als nicht taxonomiefähig.

In der Verordnung sind sechs Umweltziele definiert. Um als taxonomiekonform eingestuft zu werden, müssen Wirtschaftstätigkeiten zumindest zu einem dieser Ziele einen wesentlichen Beitrag leisten. Darüber hinaus dürfen sie die Erreichung der anderen Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen (Do No Significant Harm; DNSH)

- 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

Für die Einstufung der Taxonomiefähigkeit, über die im aktuellen Berichtszeitraum berichtet werden muss, sind ausschließlich die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ heranzuziehen.

Folgende KPI zu den Wirtschaftstätigkeiten sind im aktuellen Berichtszeitraum anzugeben:

- >> Anteil der Umsatzerlöse - die mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, welche in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind.
- >> Anteil der Investitionsausgaben (CapEx), die mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, welche in der EU-Taxonomie - Verordnung erfasst sind.
- >> Anteil der Betriebsausgaben (OpEx), die mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, welche in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind.

9.3.2 DIE VORGEHENSWEISE DER voestalpine

Mit Bekanntwerden der EU-Taxonomie-Verordnung und der damit einhergehenden Pflichten für Unternehmen wurde in der voestalpine ein Projektteam gegründet, das aus Mitarbeitern der Fachbereiche Finanzen, Investor Relations, Umwelt und Corporate Responsibility sowie aus Experten der einzelnen Divisionen besteht.

Zusätzlich wurden Experten außerhalb des Unternehmens beigezogen, um eine umfassende Einschätzung der Materie möglich zu machen.

Zur Ermittlung der Taxonomiefähigkeit erfolgte eine Betrachtung auf Ebene der Konzernunternehmen. Hierfür wurde in einem ersten Schritt eine Zuteilung anhand der den Unternehmen zugeordneten NACE-Codes durchgeführt. Danach wurde jedes Konzernunternehmen durch

das Projektteam einzeln analysiert, um die Zuteilung zu verifizieren bzw. abzuändern. Dabei hat das Projektteam auch geprüft, ob dem Unternehmen eine einzelne Wirtschaftstätigkeit zugeordnet werden kann oder ob eine Aufsplittung in mehrere Wirtschaftstätigkeiten notwendig ist. Durch das gewählte Zuordnungsverfahren konnte sichergestellt werden, dass Doppelzählungen vermieden werden. Für den voestalpine-Konzern wurden folgende Wirtschaftstätigkeiten als wesentlich identifiziert:

- >> Herstellung von Eisen und Stahl
- >> Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr
- >> Schienenverkehrsinfrastruktur

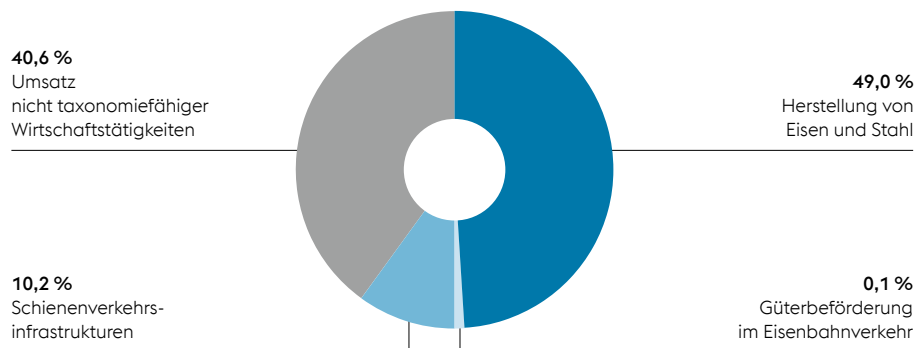
9.3.3 ERGEBNISSE KENNZAHLEN

Taxonomiefähiger Umsatz

Als Basis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Umsätze sind laut EU-Taxonomie-Verordnung die Umsatzerlöse gemäß IAS 1.82(a) heranzuziehen. Diese entsprechen den in der Gewinn- und Verlustrechnung des Geschäftsberichts 2021/22 ausgewiesenen Umsatzerlösen

und werden daher für die Berechnung der Taxonomiefähigkeit in folgender Tabelle als Nenner verwendet. Der Zähler umfasst jene Umsätze, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie Verordnung erfasst sind. Für den voestalpine-Konzern ergibt sich daher folgende Zuordnung:

Mio. EUR	Code	Absoluter Umsatz	Umsatzanteil
A. Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten			
Herstellung von Eisen und Stahl	3.9.	7.312,4	49,0 %
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	6.2.	21,2	0,1 %
Schienenverkehrsinfrastruktur	6.14.	1.523,6	10,2 %
Umsatz taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten		8.857,2	59,4 %
B. Umsatz nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten		6.066,1	40,6 %
Summe Umsatzerlöse		14.923,3	100,0 %

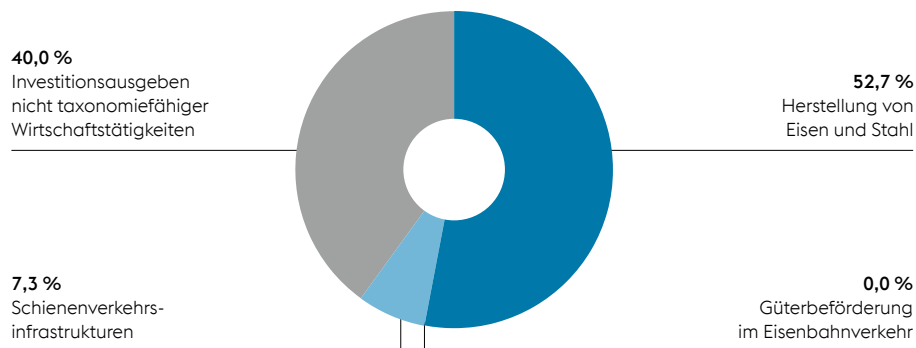


Taxonomiefähige**Investitionsausgaben (CapEx)**

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 sowie Investitionen in Finanzinstru-

mente. Die Investitionsausgaben stimmen mit den im Geschäftsbericht 2021/22 im Kapitel „Geschäftssegmente“ veröffentlichten Daten überein. Somit werden diese als Nenner herangezogen. Der Zähler umfasst jene Investitionsausgaben, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Für den voestalpine-Konzern ergibt sich daher folgende Zuordnung:

Mio. EUR	Code	Absolute Investitionsausgaben	Anteil Investitionsausgaben
A. Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten			
Herstellung von Eisen und Stahl	3.9.	373,5	52,7 %
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	6.2.	0,2	0,0 %
Schienenverkehrsinfrastruktur	6.14.	51,5	7,3 %
Investitionsausgaben taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten		425,2	60,0 %
B. Investitionsausgaben nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten		283,1	40,0 %
Summe Investitionsausgaben		708,3	100,0 %

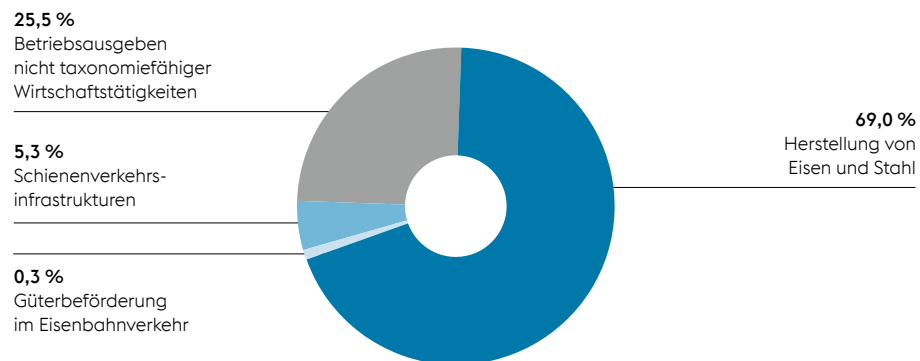


Taxonomiefähige**Betriebsausgaben (OpEx)**

Im Gegensatz zu den Umsatzerlösen und den Investitionsausgaben können die Betriebsausgaben nicht direkt aus dem Geschäftsbericht 2021/22 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 sowie kurzfristige Leasingaufwendungen. Der Zähler umfasst jene Betriebsausgaben, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Für den voestalpine-Konzern ergibt sich daher folgende Zuordnung:

Mio. EUR	Code	Absolute Betriebsausgaben	Anteil Betriebsausgaben
A. Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten			
Herstellung von Eisen und Stahl	3.9.	571,2	69,0 %
Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr	6.2.	2,1	0,3 %
Schienenverkehrsinfrastruktur	6.14.	44,0	5,3 %
Betriebsausgaben taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten		617,3	74,5 %
B. Betriebsausgaben nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten		210,8	25,5 %
Summe Betriebsausgaben		828,1	100,0 %



9.4 STEUERN

Die Konzernsteuerstrategie, die im Rahmen der Konzernsteuerrichtlinie vom Vorstand der voestalpine AG beschlossen wurde, ist das Bekenntnis des voestalpine-Konzerns, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen im Konzern die steuerlichen Vorschriften des jeweiligen Landes einzuhalten.

Die zentralen Grundsätze der Konzernsteuerstrategie stellen sich wie folgt dar:

>> Steuerpolitik:

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

>> Corporate Responsibility:

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

>> Beziehungen zu Behörden:

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

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

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

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

Erkennt eine Konzerngesellschaft, dass eine bereits bei den Steuerbehörden abgegebene Steuererklärung oder Steueranmeldung unrichtig oder unvollständig ist, zeigt die Konzerngesellschaft dies entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften unverzüglich der Behörde an

und nimmt die erforderliche Richtigstellung vor. Sollten solche Vorgänge entdeckt werden, werden diese der jeweiligen Divisionsleitgesellschaft oder der Konzernsteuerabteilung zur Kenntnis gebracht und Maßnahmen festgelegt, mit welchen diese Vorgänge saniert und/oder abgestellt werden. Zur steuerlichen Risikominimierung sind die Konzerngesellschaften verpflichtet, für die steuerliche Würdigung von wesentlichen Sachverhalten einen externen Steuerberater einzubinden. Der voestalpine-Konzern hat KPMG als Global Tax Partner beauftragt, die steuerliche Compliance im voestalpine-Konzern sicherzustellen.

Bedenken hinsichtlich unethischer oder gesetzeswidriger Verhaltensweisen können über das eingerichtete webbasierte Hinweisgebersystem gemeldet werden. Dieses System steht auch für Bedenken von Stakeholdern zur Verfügung. Durch diese Grundsätze ist eine nachhaltige Entwicklung gewährleistet.

9.4.1 LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG

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

Für Informationen zu Namen und Ansässigkeit der Konzernunternehmen siehe voestalpine Geschäftsbericht 2021/22, Kapitel „Beteiligungen“.

Die landesspezifischen Angaben des Country-by-Country-Reporting (siehe Tabelle auf S. 130-131) beziehen sich auf Gesellschaften, die in den Konzernabschluss im Sinne einer Vollkonsolidierung (KV – vgl. voestalpine Geschäftsbericht 2021/22, 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 2021 bis 31. März 2022.

Die Tabelle finden Sie im Anhang auf den Seiten 130/131.



May, 15

International Day
of Families

10. MENSCHENRECHTE

In der unbedingten Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte stützt sich die voestalpine auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Europäische Menschenrechtskonvention. Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact (UNGC), der in seinen zehn Prinzipien die Förderung der Menschenrechte neben Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung enthält. Dieser Bericht stellt auch die jährliche „Communication on Progress“ für den UNGC dar.

Die Wahrung der Menschenrechte ist der voestalpine ein wichtiges Anliegen. Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierung jeglicher Art, auch bei Anstellung und Beschäftigung, duldet die voestalpine weder innerhalb des Konzerns noch bei ihren Geschäftspartnern.

Das Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte ist im Code of Conduct der voestalpine im Abschnitt „Respekt und Integrität“ detailliert ausgeführt. Auch im verbindlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte verankert.

Der im Februar 2022 vorgestellte Richtlinien-vorschlag der EU-Kommission zum Lieferket-tengesetz zielt darauf ab, Unternehmen zur Einhaltung von Menschenrechten und Umwelt-schutzvorschriften entlang ihrer Lieferketten zu verpflichten. Die voestalpine bereitet sich inten-siv auf die Einhaltung dieser Bestimmungen vor.



June, 05
World
Environment Day

MENSCHENRECHTS-SCHULUNGEN MITARBEITER

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns haben verpflichtend ein E-Learning zum Thema „Menschenrechte“ zu absolvieren. Das E-Learning wird in drei Modulen ausgerollt:

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

Modul 1 Grundlagen der Menschenrechte	Modul 2 Menschenrechte im Arbeitsalltag	Modul 3 Menschenrechte in der Lieferkette
<p>Begriffserklärung</p> <p>Menschenrechte in der voestalpine</p> <p>Verhaltenskodex</p> <p>Sustainable Development Goals</p> <p>Unternehmerische Verantwortung</p> <p>Interaktive Elemente</p> <p>Weiterführende Informationen</p> <p>voestalpine CSR-Film</p>	<p>Arbeitsbedingungen</p> <p>Anti-Diskriminierung</p> <p>Chancengleichheit</p> <p>Recht auf Vereinigungsfreiheit</p> <p>Recht auf Bildung</p>	<p>Kritische Menschenrechte</p> <p>Erfolg und Risiko</p> <p>Kooperationen</p> <p>SSCM und CR-Checkliste</p> <p>Konsequenzen</p>

Das E-Learning steht in folgenden Sprachen zur Verfügung: Deutsch, Englisch, Chinesisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch, Polnisch,

Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Schwedisch, Spanisch, Tschechisch und Türkisch.

MENSCHENRECHTS- SCHULUNGEN SICHERHEITSPERSONAL

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes besteht zum Großteil aus eigenen Mitarbeitern der voestalpine, für die der Code of Conduct des Konzerns gilt. Mitarbeiter von Fremdfirmen unterliegen dem Verhaltenskodex für voestalpine-Geschäftspartner. Beide Dokumente verpflichten zur Einhaltung der Menschenrechte.

Schulungen der eigenen Mitarbeiter zu diesem Thema werden von der voestalpine selbst durchgeführt, die Schulung der externen Sicherheitskräfte erfolgt durch den jeweiligen Arbeitgeber.

KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND RECHT AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT

Rund 80 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern befinden sich in einem durch einen Kollektivvertrag geregelten Arbeitsverhältnis. Jeder Mitarbeiter hat die Freiheit und das Recht, sich Gewerkschaften anzuschließen. In allen Gesellschaften der voestalpine können von der Belegschaft Betriebsräte gewählt werden. Es gibt im Konzern einen Europabetriebsrat und einen Konzernbetriebsrat, die eine gute Gesprächsbasis mit dem Management haben.

KINDERARBEIT UND ZWANGSARBEIT

Die voestalpine lehnt Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit strikt ab. Im gesamten Konzern trat bisher kein einziger Fall auf. Auch bei Lieferanten und Geschäftspartnern duldet die voestalpine keinerlei Form von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Im Zuge der Untersuchung der Lieferkette (Sustainable Supply Chain Management) werden Lieferanten gezielt auf die Einhaltung der Menschenrechte – und dabei besonders in Hinblick auf Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit – überprüft.

MENSCHENHANDEL UND MODERNE SKLAVEREI

Gesellschaften des voestalpine-Konzerns, die dem UK Modern Slavery Act unterliegen, erfüllen die darin vorgegebenen Auflagen durch die Veröffentlichung eines entsprechenden Statements. Im Code of Conduct und im Verhaltenskodex für Geschäftspartner sind Menschenhandel und Moderne Sklaverei explizit erwähnt und dezidiert untersagt.

RECHTE VON INDIGENEN VÖLKERN

Die voestalpine ist ausschließlich in aufgeschlossenen Industriegebieten tätig. Daher werden Ureinwohner durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens nicht in ihren Rechten eingeschränkt.

UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

MENSCHENRECHTE

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

UMWELTSCHUTZ

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

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

Mit der obligatorischen Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner verpflichten sich diese, auf der Grundlage der Europäischen Konvention für Menschenrechte und der UN-Charta die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen.



July, 30
World Day
Against Trafficking in Persons

11. RISIKOMANAGEMENT

Aktives Risikomanagement, wie es die voestalpine seit vielen Jahren anwendet, sichert langfristig den Bestand des Unternehmens und die Wertsteigerung und stellt somit einen wesentlichen Erfolgsfaktor für den gesamten Konzern dar. Durch den einheitlichen Risikomanagementprozess, den alle operativen und strategischen Konzerneinheiten mehrfach jährlich durchlaufen, und die internen Kontrollsysteme, die ebenfalls integrale Bestandteile der Aufbau- und Ablauforganisation sind, werden wesentliche Risiken systematisch und frühzeitig erfasst, analysiert und bewertet. Ein permanentes Monitoring überwacht die Prozesse. Wo nötig, werden umgehend risikominimierende Maßnahmen ergriffen.

Risiken, die beobachtet werden, sind unter anderem:

- >> Rohstoffverfügbarkeit und Energieversorgung
- >> Logistik und Lieferketten
- >> Risiken des Klimawandels
- >> Ausfall von Produktionsanlagen
- >> Ausfall von IT-Systemen
- >> Compliance-Risiken
- >> Datenschutzrechtliche Risiken
- >> Risiken aus dem Finanzbereich

Physische Risiken des Klimawandels

Für Risiken aus Elementarereignissen – etwa Hoch- oder Niederwasser, Schneelast, Trockenheit, Stürme und starke Winde oder Temperaturschwankungen – wurden im voestalpine-Konzern umfassende Vorsorgemaßnahmen getroffen. Dazu zählen regelmäßige Übungen sowie Begehungen und Risk Surveys mit Versicherungsunternehmen. An einigen Standorten, vor allem jenen, die an Flüssen bzw. Ge-

wässern liegen, gibt es auch Risiken durch sich verändernde Wasserpegel. Die voestalpine beobachtet diese und auch andere physische Risiken regelmäßig und prüft, ob die vorhandenen Notfallpläne und baulichen Maßnahmen wie z. B. Brandmelder, Sprinkleranlagen und Hochwasserschutz weiterhin einen adäquaten Schutz bieten.

Der regelmäßige Austausch mit internen und externen Versicherungsgesellschaften trägt in Ergänzung zu den intern gesetzten Maßnahmen dazu bei, die Auswirkungen solcher Risiken für das Unternehmen so gering wie möglich zu halten.

Im Bereich der Versorgung mit Rohstoffen (z. B. Zulieferungen per Schiff am Standort Linz) werden etwaige klimabedingte Pegel-Schwankungen und eine sich daraus abzeichnende erschwerte Schiffbarkeit von Flüssen (z. B. der Donau) situativ bei der Anzahl der eingesetzten Schiffe und der Frachtmengen berücksichtigt.

Andere wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken

Risiken aus den Themenbereichen Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption werden inklusive deren Auswirkungen auf allen Ebenen berücksichtigt. Nähere Informationen finden sich dazu in den jeweiligen Abschnitten dieses CR Reports.

Risiken aufgrund der Corona-Pandemie

Der Covid-19-Pandemie und deren Auswirkungen wurde und wird weiterhin durch das konzernale Krisenmanagement mit Teams auf drei Entscheidungsebenen (Konzern, Divisionen, Gesellschaften) bestmöglich entgegengewirkt. Die

Beibehaltung bzw. situative Anpassung der bereits zu Beginn der Pandemie eingeleiteten Vorsorgemaßnahmen (wie z. B. Hygiene und Schutzmaßnahmen, Teleworking) sowie der ergänzend festgelegten Aktivitäten, wie z. B. regelmäßiger Informationsaustausch mit wesentlichen Kunden und Lieferanten, an die vorherrschenden Lieferketten angepasste Produktionsaktivitäten, Sicherung der Liquidität, haben auch im abgelaufenen Geschäftsjahr zur bestmöglichen Stabilität der Organisation beigetragen. Entwicklungen zur Pandemie werden weiterhin laufend beobachtet. Angewandte Notfall- und Krisenpläne sowie festgelegte Maßnahmen werden regelmäßig bewertet und an neue Erkenntnisse adaptiert oder bei Bedarf erweitert.

12. FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die Unternehmensstrategie der voestalpine ist auf Innovations-, Technologie- und Qualitätsführerschaft ausgerichtet. Forschung und Entwicklung ist daher ein wesentlicher Bestandteil des Geschäftsmodells. Die kontinuierliche Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse ist unverzichtbar für die voestalpine, um sich im Wettbewerb abzuheben und die Technologieführerschaft zu halten. So sichern auf Kundenbedürfnisse abgestimmte Innovationen den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Die voestalpine hat zudem den Anspruch, dass ausnahmslos alle Projekte in der Produkt- und Prozessentwicklung einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten. Dazu wurden Nachhaltigkeitskriterien eingeführt, denen sämtliche F&E-Projekte zugeordnet werden können.



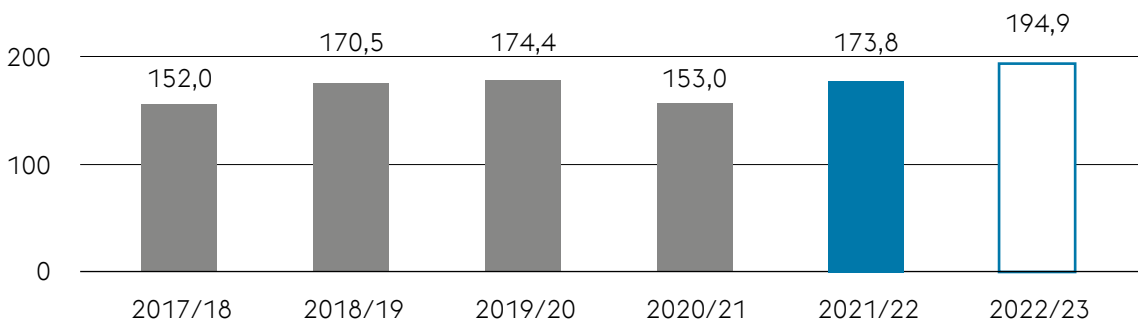
12.1 FORSCHUNGS-AUFWENDUNGEN DES voestalpine-KONZERNS

Nach dem im Zusammenhang mit der Corona-Krise verzeichneten Rückgang 2020/21 hat die voestalpine im Geschäftsjahr 2021/22 wieder deutlich mehr für F&E aufgewendet. Mit 173,8 Mio. EUR wurde sogar ein Rekordwert

erzielt. Das F&E-Budget für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde auf 195 Mio. EUR festgelegt. Somit wird der Aufwärtstrend der vergangenen Jahre, der die hohe Wertigkeit von F&E im Konzern widerspiegelt, fortgesetzt.

BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

(ohne F&E-Anlageinvestitionen) pro Geschäftsjahr, in Mio. EUR





August, 12
International
Youth Day

12.2 STUFENPLAN ZUR KLIMANEUTRALEN STAHLERZEUGUNG

Klimaneutral bis 2050 – so lautet das im Green Deal der Europäischen Union festgelegte Klimaziel. Entsprechend hoch ist der regulatorische Druck auf die europäische Stahlindustrie, die aktuell über 6 % der EU-weiten CO₂-Emissionen aus fossilen Energieträgern verursacht. Auch auf den Märkten, speziell in der Automobilindustrie, wird in den letzten Jahren die Forderung nach möglichst klimaneutral hergestellten Stahlprodukten immer lauter.

Mit greentec steel verfolgt die voestalpine einen ambitionierten Stufenplan zur langfristigen Dekarbonisierung der Stahlerzeugung. Als ersten Schritt bietet der Konzern nun alle Flachstahlprodukte, die von der in Linz angesiedelten Steel Division produziert werden, auch in einer CO₂-reduzierten Ausführung an. Diese direkte CO₂-Einsparung von rund 10 % gegenüber der konventionellen Produktionsweise wird durch Anpassungen der Reduktionsmittel und des Rohstoffmixes sowie durch die Umstellung auf reinen Ökostrom erreicht. Gleichzeitig bleibt der hohe Qualitätsanspruch, den die Kunden an die Werkstoff- und Verarbeitungseigenschaften haben, gewahrt. Es gibt dafür bereits Kundenaufträge, und auch für die Zukunft zeichnet sich eine hohe Nachfrage nach anspruchsvollen Stahlprodukten in der „greentec steel“-Edition, wie z.B. warmgewalzte Stahlbänder, isovac Elektrobänder oder phs-ultraform, ab.

Als nächster signifikanter Schritt im voestalpine-Stufenplan können durch einen teilweisen Ersatz der bestehenden Hochofenroute durch eine Hybrid-Elektroofenroute bis 2030 die CO₂-Emissionen bei der Stahlproduktion um ein Drittel reduziert werden. Für die Elektroofenroute, mit der zukünftig hochqualitativer Stahl CO₂-neutral

hergestellt wird, sind Schrott, flüssiges Roheisen und Eisenschwamm („HBI“) die wichtigsten Vormaterialien. Durch intensive F&E-Tätigkeit auf dem Gebiet der Werkstofftechnik stellt die voestalpine sicher, dass künftig auch mit einem geänderten Rohstoffmix die gewohnt hochwertigen Stahlqualitäten erzeugt werden können.

Parallel dazu forscht der voestalpine-Konzern intensiv an sogenannten „Breakthrough-Technologien“, um langfristig den Einsatz von grünem Wasserstoff im Stahlerzeugungsprozess sukzessive zu erhöhen und so bis 2050 die gesamte Stahlproduktion der voestalpine CO₂-neutral zu bewerkstelligen. Alle geplanten Tests an der Wasserstoffelektrolyseanlage wurden erfolgreich absolviert. Die Erzeugung von Wasserstoff mittels Elektrizität in einer Elektrolyseanlage ist ein typischer Anwendungsfall der Sektorenkopplung. Aktuell wird die Anlage am Standort Linz als Regelreserve zur Stromnetzstabilisierung betrieben.

Diverse weiterführende Projekte zum Wasserstoff- und CO₂-Management wurden gestartet. Untersucht werden etwa die Abscheidung von CO₂ mit nachfolgender Speicherung (Carbon Capture and Storage; CCS) oder Verwendung (Carbon Capture and Utilization; CCU) sowie der Einsatz von Wasserstoff als Reduktionsmittel in metallurgischen Prozessen. Im Rahmen von SuSteel (Sustainable Steel), dem Grundlagenprojekt zur direkten Stahlherstellung mithilfe von Wasserstoffplasma, wurde eine Pilotanlage am Standort Donawitz erfolgreich in Betrieb genommen. Auch in der Hyfor-Pilotanlage von Primetals, wo Eisenerz-Feinmaterial mittels Wasserstoff zu Eisenschwamm reduziert wird, ist der Batchbetrieb erfolgreich angelaufen.

12.3 OPTIMIERUNG DER PRODUKTIONSPROZESSE

Im Sinne von Operational Excellence werden laufend die Prozesse entlang der Wertschöpfungsketten durchleuchtet und weiterentwickelt, um effizienter und ressourcenschonender zu produzieren. Die Digitalisierung ist dabei ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Durch die Entwicklung modellbasierter Regelungen für relevante Prozessabschnitte lässt sich die Qualität des Stahlbands signifikant verbessern und zudem der Schrottanfall reduzieren. Der Prozessoptimierung dienen auch Messsysteme mit Machine-Learning-Algorithmen, die in der Lage sind, unmittelbar in der Produktionslinie zu messen und zu analysieren. Derartige Systeme wurden bereits z.B. zur Korngrößenbestimmung von Einsatzstoffen an den Hochöfen und der Direktreduktionsanlage implementiert.

In der voestalpine Gießerei wurde am Standort Traisen die modernste 3D-Sanddruck-Anlage Europas für Stahlgusskomponenten – vor allem für die Energiebranche oder den Automotive- und Bahnbereich – in Betrieb genommen. Mit dem Wegfall des Holzmodells, dem integrierten Sand-Recycling und reduzierten Logistikaufwänden ist der 3D-Sanddruck wesentlich nachhaltiger und umweltschonender als das Vorgängerverfahren.

Die Zukunft des effizienten Einsatzes und Managements von Bahnressourcen liegt in vollständig vernetzten Bahnsystemen. Die voestalpine Railway Systems GmbH arbeitet daher in enger Kooperation mit den ÖBB und weiteren Partnern im Rahmen des Projekts „Rail4Future“ an der Realisierung dieser hochkomplexen Forschungsaufgabe. Durch Simulationen und digitale Systemzwillinge soll es erstmals gelingen, die Innovationszyklen neuer Produkte und digitaler Lösungen wesentlich zu verkürzen.

Im Bereich der Schweißtechnik forscht die voestalpine Böhler Welding Group an umweltfreundlichen Lösungen. Mit ECOspark® wurden kupferfreie Massivdrähte zum Verbindungsschweißen entwickelt, die mit ihrer herausragenden Effizienz bei manuellen und automatischen Schweißprozessen auch Ressourcen schonen.

In der Metal Forming Division werden Verarbeitungstechnologien wie Rollformen, Presshärten oder Schweißen weiterentwickelt und mit Unterstützung von Simulationsmethoden optimiert. Vollständig durchgängige und verlinkte Prozessabläufe sind das Ziel. Dafür wird an Closed-Loop-Systemen gearbeitet, sodass mithilfe lernfähiger Algorithmen selbstoptimierte Produktionslinien entstehen.

13. UMWELT

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

Um diese Ziele zu erreichen, werden in den Produktionsanlagen der voestalpine die jeweils besten verfügbaren Technologien eingesetzt und die Effizienzsteigerung, Emissionsverringern und Energieeinsparung im Rahmen der bestehenden Stahlerzeugungsprozesse kontinuierlich vorangetrieben. Parallel dazu tragen die intensive Erforschung neuer, umweltfreundlicher Herstellungsprozesse und nicht zuletzt die Weiterentwicklung von Werkstoffen und Produkten ebenfalls wesentlich zur Verbesserung der Umweltbilanz bei.

Unterstützt werden all diese Aktivitäten durch transparente und effiziente Umweltmanagementsysteme, die im voestalpine-Konzern schon beinahe flächendeckend implementiert sind.

An allen Produktionsstandorten bekennt sich die voestalpine zu folgenden Grundsätzen:

- >> Ganzheitliche Verantwortung für Produkte
- >> Optimierung der Produktionsverfahren
- >> Etablierung von Umweltmanagementsystemen
- >> Einbindung der Mitarbeiter und umweltbewusstes Verhalten jedes Einzelnen
- >> Offener und sachlicher Dialog



September, 29
International Day
of Awareness of Food Loss and Waste

Umweltschutz ist ein wesentliches Element der Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine. Folgende Leitsätze sind darin festgeschrieben:

Emissionen in Luft, Boden und Wasser: Minimierung mit besten verfügbaren Technologien

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten bestehender Herstellverfahren nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktionsanlagen nach wirtschaftlich vertretbarer Anwendung der jeweils besten verfügbaren Technologien und entwickeln darüber hinaus neue Ansätze, um umweltrelevante Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser so weit wie möglich zu minimieren.

Kreislaufwirtschaft und Life Cycle Assessment

Wir unterstützen die ganzheitliche, umfassende und integrierte Betrachtung und Bewertung von Werkstoffen (Lebenszyklusbetrachtung oder Life Cycle Assessment) sowie aller Prozess- und Wertschöpfungsketten im Rahmen der Kreislaufwirtschaft.

Energie- und Klimapolitik: Bekenntnis zur Low-Carbon-Produktion

Wir stellen uns der langfristig angestrebten Dekarbonisierung des Wirtschaftssystems vor allem durch umfangreiche Forschung und Entwicklung neuer Technologien, oftmals in sektorübergreifenden Kooperationen und Projekten. Zudem führen wir einen offenen und konstruktiven Dialog mit Stakeholdern, etwa mit politischen Entscheidungsträgern, Interessenvertretungen, der Zivilgesellschaft sowie mit Wissenschaft und Umweltschutzorganisationen.



13.1 UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Das Umweltdatenmanagement der voestalpine umfasst rund 120 Produktionsgesellschaften bzw. -standorte weltweit. Es beinhaltet alle Stahl produzierenden und verarbeitenden – und somit sämtliche energie- und emissionsintensiven – Geschäftsbereiche, die hinsichtlich der Umweltauswirkungen relevant sind.

Der Konzern erfasst periodisch rund 150 Kennzahlen, etwa zu Luftemissionen, Energie- und Materialeffizienz, Wasser-, Abfall- und Kreislaufwirtschaft sowie zu umweltrelevanten Investitionen und Aufwendungen. Diese werden zur externen Berichterlegung und Erfüllung von Meldepflichten verwendet und insbesondere auch für die ökologische Bewertung von Prozessen, Produkten und Werkstoffen herangezogen. Die im Umweltdatenmanagement erhobenen Wer-

te bilden zudem die Basis für das strategische Planen und operative Umsetzen von Umweltschutzmaßnahmen.

Der voestalpine-Konzern hat Managementsysteme weltweit breitflächig implementiert. 75 % der Produktionsstandorte, die 83 % des Gesamtvolumens abbilden, verfügen über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder EMAS. 30 % der Gesellschaften unterliegen dem zertifizierten Energiemanagement nach ISO 50001.

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden die Produktionsgesellschaften der Steel Division zudem als nachhaltig produzierender Stahlstandort nach dem ResponsibleSteel-Standard zertifiziert.

13.2 UMWELTINVESTITIONEN

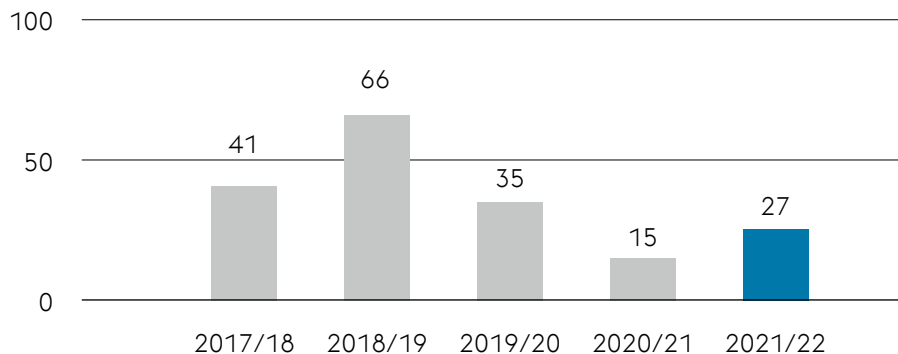
Der voestalpine-Konzern erhöhte 2021/22 die Umweltinvestitionen von 15,3 Mio. EUR auf 27 Mio. EUR (+ 75 %).

Der deutliche Anstieg ist ein Schritt zur Normalisierung auf bisheriges Niveau. Denn die Verwerfungen und Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Corona-Krise hatten in den beiden vor-

angegangenen Geschäftsjahren zu einem starken Rückgang der Investitionen und somit auch zu gesunkenen Umweltinvestitionen geführt. 2021/22 hat die voestalpine vor allem in die Vorbereitung der grundlegenden Technologieumstellung (siehe Kapitel „Klimaschutz“) sowie die Verringerung der CO₂-Emissionen und die Steigerung der Energieeffizienz investiert.

UMWELTINVESTITIONEN

in Mio. EUR



Mit der im Berichtszeitraum begonnenen konzernweiten Errichtung von Photovoltaik-Anlagen mit einer Leistung von knapp 61 MWp (Megawatt Peak) auf einer Fläche von rund 310.000 m² wurde ein wichtiger Meilenstein für eine nachhaltige Eigenenergieversorgung erreicht. Mit der von der PV-Anlage jährlich erzeugten Strommenge könnte ein durchschnittliches Elektroauto 10.000 Mal die Erde umrunden. Weitere Photovoltaik-Anlagen sind bereits in Vorbereitung.

Die Steel Division der voestalpine will den steigenden Bedarf der Kunden nach „grünem“ Stahl bereits mit den derzeit verfügbaren Technologien so gut wie möglich decken. Dazu werden Optimierungen der Fahrweise, des Rohstoffmix und der eingesetzten Energie vorgenommen. Neben der im Kapitel Klimaschutz dargestellten ersten Lieferung CO₂-reduzierten Stahls

aus der „greentec steel“-Edition des Standorts Linz lief Ende 2021 am schwedischen Standort Hagfors der High Performance Metals Division sogar schon der erste klimaneutral produzierte Werkzeugstahl vom Band. Dafür wurde ein aufwendiges Konzept entwickelt und umgesetzt: LNG (Liquefied Natural Gas) wird durch fossilfreies LBG (Liquefied Bio Gas) ersetzt, zudem wird der gesamte werksinterne Transport mit Ökostrom oder fossilfreiem Diesel (HVO100) betrieben. Damit werden die CO₂-Emissionen um bis zu 90 % reduziert. Da es derzeit noch einen nicht zu eliminierenden Kohlenstoff in Metallschrott und Graphit gibt, verbleiben geringe CO₂-Emissionen, die von der voestalpine durch den Zukauf von Emissionszertifikaten kompensiert werden. Die Klimaschutzprojekte, die damit finanziert werden, sind nach dem „Gold Standard for the Global Goals“ (GS4GG) zertifiziert

und tragen somit nicht nur zum Klimaschutz, sondern auch zur Erreichung weiterer Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) bei. Der voestalpine-Standort Hagfors will bis 2030 vollständig klimaneutral sein, bis 2035 soll dies auch für die gesamte Wertschöpfungskette erreicht werden.

Die Metal Engineering Division hat eine Reihe von Maßnahmen zur weiteren Senkung des Energieverbrauchs gesetzt. So wurden am energieintensivsten Standort Donawitz Optimierungen im Gichtgasnetz vorgenommen. Damit erhöhten sich der Verwertungsgrad des anfallenden Gichtgases im eigenen Kraftwerk und die Eigenstromerzeugung am Standort um rund 7.000 MWh pro Jahr. Verbesserungen im Abwärmenetz führten zu einer weiteren Steigerung des Kraftwerkswirkungsgrades. Durch Optimierung der Brennstoffvorwärmung konnte die Eigenstromerzeugung um zusätzliche knapp 4.000 MWh pro Jahr ausgebaut werden.

Am Standort Kindberg ist zur Wärmeauskoppelung die Errichtung eines neuen Drehherdofenkamins in Planung. Mit dieser Investition können künftig bis zu 15 GWh in das geplante Fernwärme-Kraftwerk, das die Stadt Kindberg versorgt, eingespeist werden.

Darüber hinaus sind an mehreren Standorten der Metal Engineering Division zahlreiche Maßnahmen zur weiteren Optimierung des Materialeinsatzes, der Wasserkreisläufe und der Luftreinhaltung gesetzt worden. Zudem wurden

– wie auch an anderen Konzernstandorten – die Ladeinfrastruktur für E-Mobilität, die Umstellung des werksinternen Verkehrs auf elektrische Fahrzeuge und Stapler, die thermische Sanierung von Produktionshallen und die Umrüstung auf energiesparende LED-Beleuchtung vorangetrieben.

Die Metal Forming Division, die unter anderem innovative Produkte für Photovoltaik-Anlagen herstellt, verfolgt das Ziel einer klimaneutralen Produktion bis 2035. Die niederösterreichischen Standorte Kematen und Böhlerwerk decken ihren Bedarf an elektrischer Energie mit eigenen Wasserkraftwerken an der Ybbs sowie mit zertifiziertem Ökostrom. Zur weiteren Erhöhung des Eigenstromanteils wurden neue PV-Anlagen errichtet. Gemeinsam mit einem industriellen Partner wird ein umfassendes Energie-Reduktionsprojekt durchgeführt. Es beinhaltet die Verringerung des Strom- und Erdgasbedarfs etwa durch Austausch von ineffizienten Antrieben und Motoren, die Installation von Wärmepumpen zur Energierückgewinnung und die Nutzung von Fernwärme für die Beheizung von Betriebs- und Bürogebäuden.

In der Steel Division wurde zusätzlich zu den erwähnten Vorbereitungen für das Investitionsprojekt greentec steel und ersten CO₂-reduzierten Produkten im Geschäftsjahr 2021/22 die Räumung der noch verbleibenden Flächen im Rahmen des Altlastensanierungsprojekts am Gelände der ehemaligen Kokerei erfolgreich abgeschlossen.

13.3 UMWELTAUFWENDUNGEN

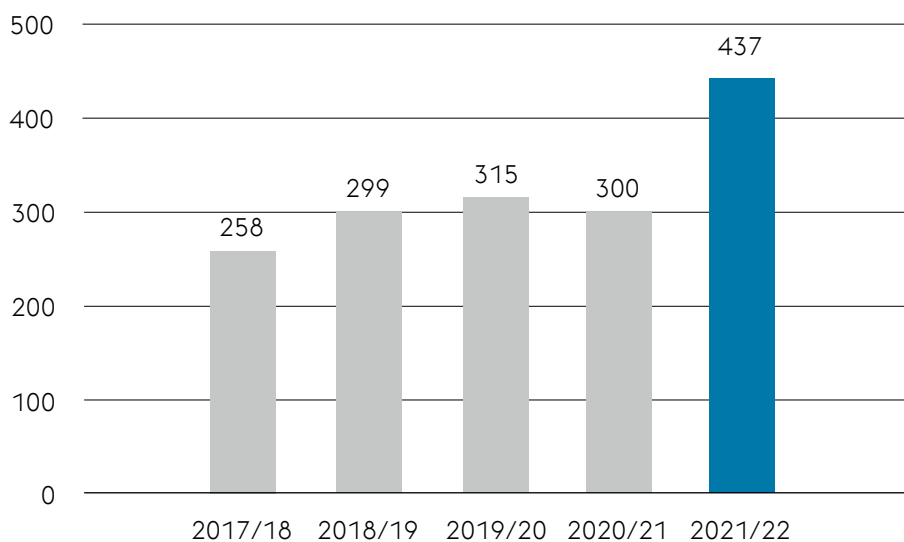
Die laufenden Umweltaufwendungen des voestalpine-Konzerns sind 2021/22 von 300,1 Mio. EUR um 46 % auf den neuen Rekordwert von 437 Mio. EUR gestiegen.

Die Umweltaufwendungen des voestalpine-Konzerns fließen beinahe zur Gänze in folgende Bereiche:

- >> Luftemissionen und -reinhaltung (72 %)
- >> Abfallrecycling, -verwertung und -entsorgung (18 %)
- >> Gewässerschutz (10 %)

UMWELTAUFWENDUNGEN

in Mio. EUR



13.4 LUFTEMISSIONEN

Die konventionelle Roheisen- und Stahlerzeugung emittiert rein prozess- und rohstoffbedingt Luftschadstoffe wie Kohlendioxid (CO₂), aber auch Schwefeldioxid (SO₂) und Stickoxide (NO_x).

Die voestalpine hält die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte gesichert ein. Die Überprüfung der Parameter und die Erhebung der Jahresfrachten erfolgen über kontinuierliche Messungen, periodische Untersuchungen und Stoffflussanalysen. Neben laufenden Verfahrens-optimierungen („Process Integrated Measures“) werden dem Stand der Technik entsprechende Nachsorgeeinrichtungen („End of Pipe Measures“) betrieben, um noch verbleibende Emissionen zu verringern.

Durch umfangreiche Umweltschutzmaßnahmen und prozesstechnische Innovationen konnte der voestalpine-Konzern das Emissionsniveau in den vergangenen Jahrzehnten signifikant reduzieren. Die verbleibenden Luftemissionen entsprechen dem mit den bestehenden Technologien der Stahlerzeugung erreichbaren Minimum.

13.4.1 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

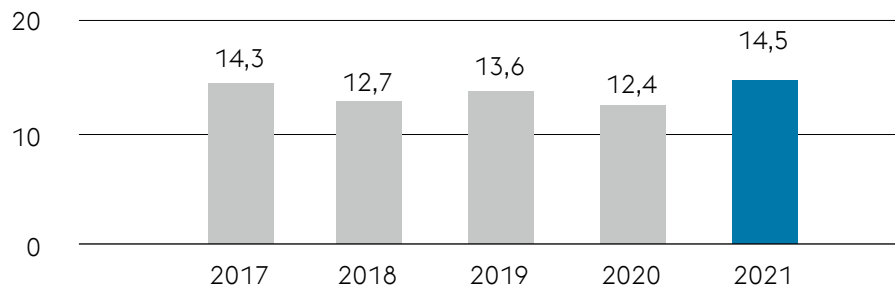
Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) der rund 120 Produktionsstandorte des voestalpine-Konzerns stiegen 2021, nach dem durch die Corona-Krise verursachten Rückgang im Jahr davor, um 16,2 % auf 14,5 Mio. t CO₂-Äquivalente. Der Großteil davon fällt in Österreich an den Standorten Linz (9,6 Mio. t) und Donawitz (3,1 Mio. t) an, wo über die Hochofenroute Rohstahl produziert wird.

Neben Kohlenstoffdioxid sind in den Emissionsdaten auch die Treibhausgase Methan und Lachgas enthalten.

Zusätzlich zu den direkten Emissionen (Scope 1) wurden auch die indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2 + Scope 3) erhoben und gemäß der Methodik EF 3.0 Climate Change total ausgewertet.

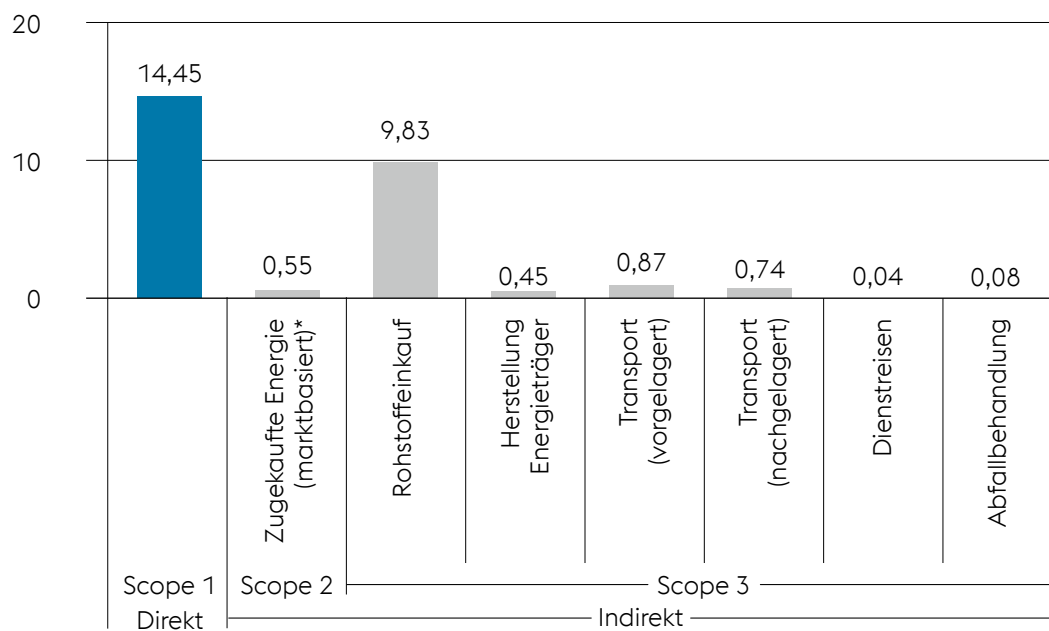
SCOPE 1-EMISSIONEN

in Mio. t CO₂e



DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN 2021

in Mio. t CO₂e



* Scope 2 marktbasiert: 0,55 Mio. t CO₂e
 Scope 2 standortbasiert: 0,73 Mio. t CO₂e

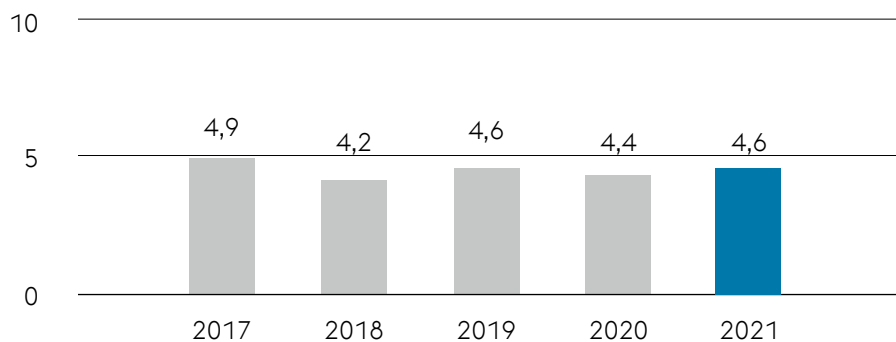
13.4.2 SO₂-EMISSIONEN

Schwefel wird über den Rohstoffeinsatz – vor allem über Kohle und Koks – in den Produktionsprozess eingebracht. In weiteren Verarbeitungsschritten und in der thermischen Verwertung von Kuppelgasprodukten (Kokereigas und Gichtgas) entsteht daraus Schwefeldioxid.

Die spezifischen SO₂-Emissionen lagen im Kalenderjahr 2021 mit 0,44 kg je Tonne Produkt unter dem Vorjahreswert von 0,46 kg. Die absoluten SO₂-Emissionen stiegen produktionsbedingt von 4,4 kt auf 4,6 kt.

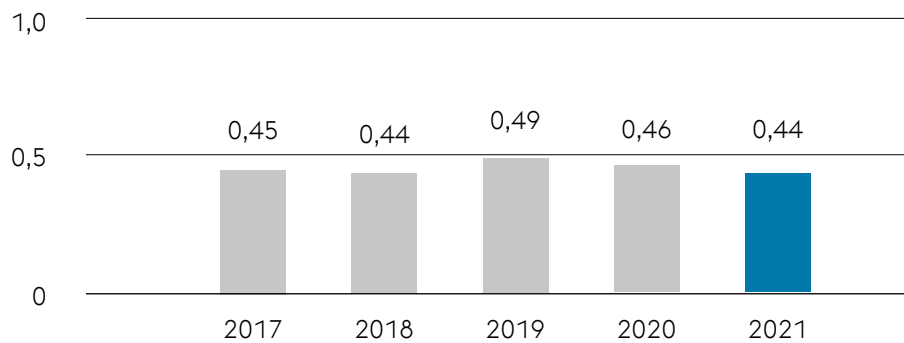
SO₂-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE SO₂-EMISSIONEN

kg/t Produkt



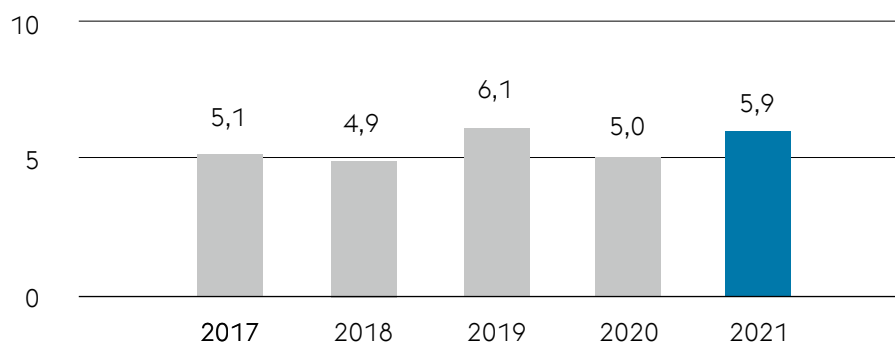
13.4.3 NO_x-EMISSIONEN

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

Aufgrund der wieder gestiegenen Produktion erhöhten sich die absoluten NO_x-Emissionen der voestalpine 2021 von 5,0 kt auf 5,9 kt. Die spezifischen NO_x-Emissionen je Tonne Produkt lagen bei 0,55 kg (Vorjahr: 0,53 kg).

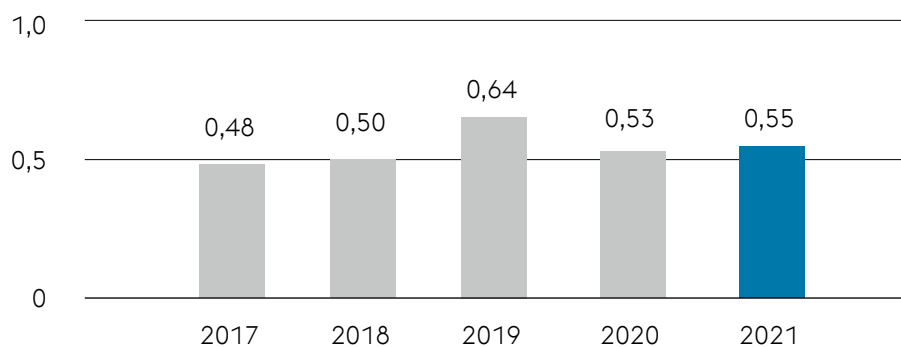
NO_x-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE NO_x-EMISSIONEN

kg/t Produkt



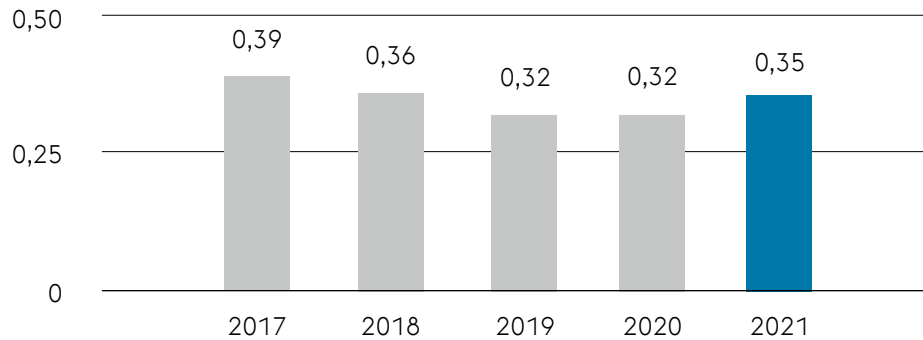
13.4.4 GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

Staubhaltige Abluft und Abgase, die in der Produktion anfallen, werden mit Verfahren und Vorrichtungen, die dem Stand der Technik entsprechen, gefasst und Entstaubungseinrichtungen zugeführt.

Die gefassten Staubemissionen blieben 2021 sowohl absolut (0,35 kt) als auch spezifisch je Tonne Produkt (33 g) auf niedrigem Niveau.

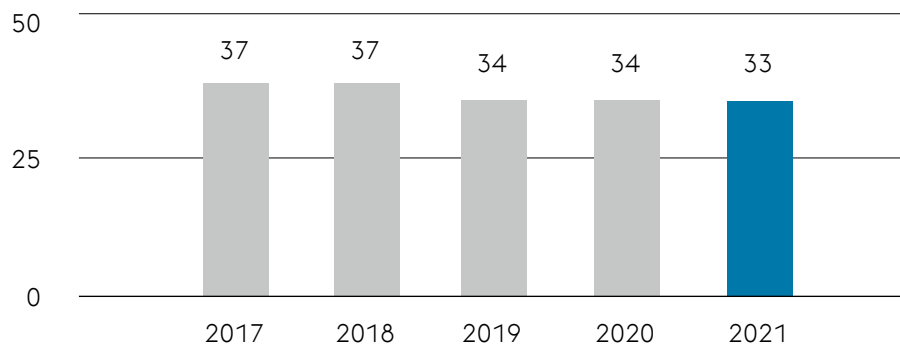
GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g/t Produkt



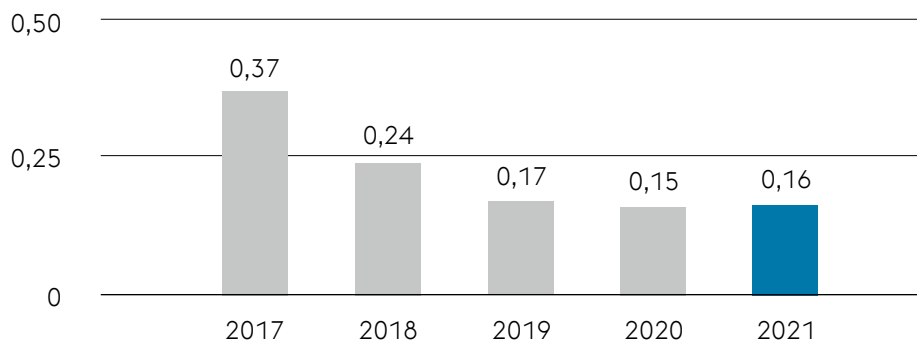
13.4.5 ORGANISCHE LUFTSCHADSTOFFE

Organische Luftschadstoffe (Volatile Organic Compounds, VOC) entstehen hauptsächlich in den thermischen Prozessstufen der Rohstahlerzeugung sowie in den jeweiligen Verbrennungsprozessen.

Die voestalpine hat in den vergangenen Jahren einige technisch aufwendige Anlagen zur Reduktion der VOC-Emissionen in Betrieb genommen. Dadurch konnte ein deutlicher Rückgang bei der Freisetzung von organischen Luftschadstoffen erreicht werden. Im Jahr 2021 lagen die VOC-Emissionen absolut bei 0,16 kt (2020: 0,15 kt) und spezifisch bei 15 g (2020: 16 g) je Tonne Produkt.

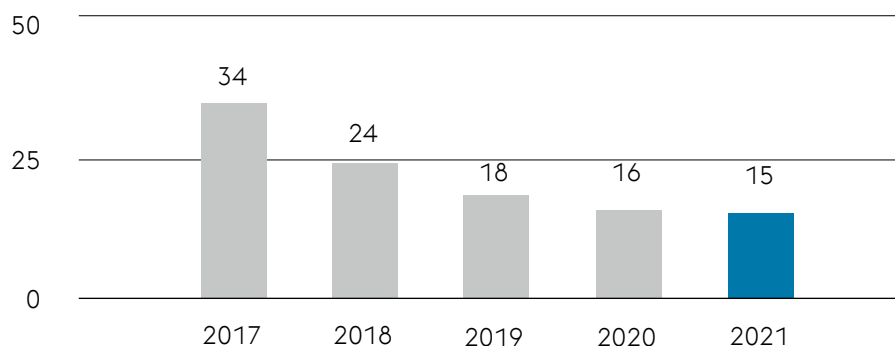
VOC-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g/t Produkt



13.5 WASSERWIRTSCHAFT

Wasser dient zur Kühlung der Aggregate und zur Erzeugung von energetisch genutztem Dampf und stellt damit ein wichtiges Betriebs- und Hilfsmittel im gesamten Produktions- und Verarbeitungsprozess dar.

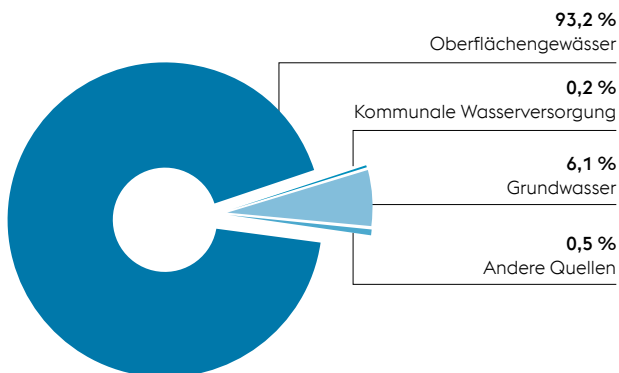
Durch Kreislaufsysteme und Mehrfachnutzung des Prozesswassers wird in der voestalpine mit Wasserressourcen so sparsam wie möglich umgegangen. Die Bewertung von Wasserkreislaufsystemen erfolgt entsprechend der Norm ISO 14046 im Sinne des „Life Cycle Assessments“ ganzheitlich über sämtliche Produktionsschritte und -standorte.

Von 2020 auf 2021 stieg die Wassernutzungs- menge vorwiegend aufgrund höherer Rohstahl- produktion und -verarbeitung von 678 Mio. m³ auf 722 Mio. m³. Der überwiegende Anteil (93 %) wurde für Kühlzwecke aus Oberflächen- gewässern entnommen und in gleicher Quali- tät wieder rückgeführt. Der direkte Nettofrisch- wasserverbrauch stieg von 12,4 Mio. m³ auf 14,0 Mio. m³, das entspricht unverändert 1,32

Mio. m³ je Tonne Produkt. Der indirekte Ver- brauch von 53,4 Mio. m³ (2020: 47,4 Mio. m³) absolut bzw. unverändert 5,03 m³ je Tonne Pro- dukt entfiel vor allem auf die Vorkette der Stahl- erzeugung.

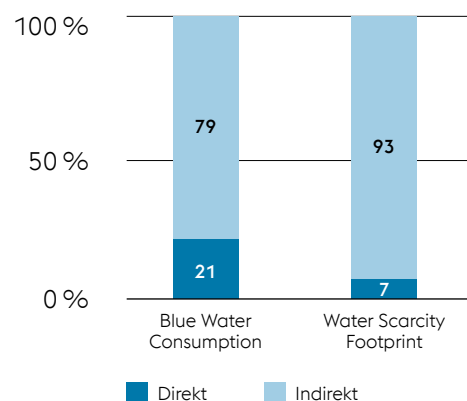
Die Wassernutzung der voestalpine in den Pro- duktions- und Verarbeitungsprozessen hat nur geringe Auswirkungen auf lokale Wassersysteme und führt zu keiner Verschärfung der Situation in Regionen mit bereits bestehender Wasserarmut. Zu diesem Schluss kam eine extern verifizier- te Studie zur Berechnung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

WASSERENTNAHME 2021



WATER FOOTPRINT 2021

in %



13.6 ABFALL- UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Stahl gilt aufgrund seiner Langlebigkeit und leichten Reparierbarkeit sowie der Möglichkeit, ihn als Schrott immer wieder zu neuen Stahlprodukten zu verarbeiten, als permanentes Material („permanent material“). Als solches kann Stahl schon heute einen wichtigen Beitrag zur in der EU bis 2050 angestrebten Kreislaufwirtschaft leisten.

Um die Wirtschaft vom Ressourcenverbrauch zu entkoppeln, gilt es die Lebensdauer der Erzeugnisse zu erhöhen und sie am Ende der Nutzenphase einer erneuten Verwendung oder Verwertung zuzuführen. Die voestalpine stellt sich dieser Herausforderung. So bilden Eigen- und Fremdschrott eine wesentliche Rohstoffbasis für den Konzern, sowohl für die herkömmliche Technologie, in der Schrott in Linz und Donawitz vor allem im Stahlwerk eingesetzt wird, als auch für

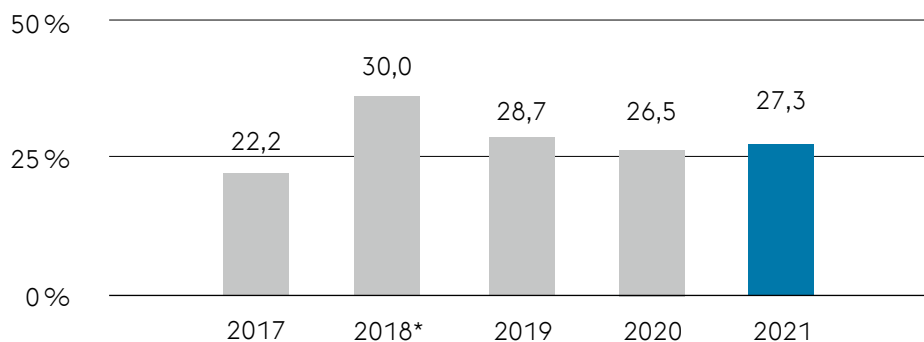
die an diesen Standorten angestrebte Umstellung auf Elektroöfen (siehe auch Kapitel „Klimaschutz“).

Daneben wird Schrott zur Herstellung spezieller Edelstahlqualitäten in den Elektroöfen der High Performance Metals Division eingesetzt.

Insgesamt lag die Recyclingrate gemessen am Produktoutput 2021 bei 27,3 % (2020: 26,5 %). Der Wert bezieht sich auf den Eisenanteil im Produkt, der aus Sekundärrohstoffen, wie z. B. Eisenschrott, stammt.

RECYCLINGRATE

in %



* Ab 2018: Recyclingrate für Eisen, gemessen am Produktoutput

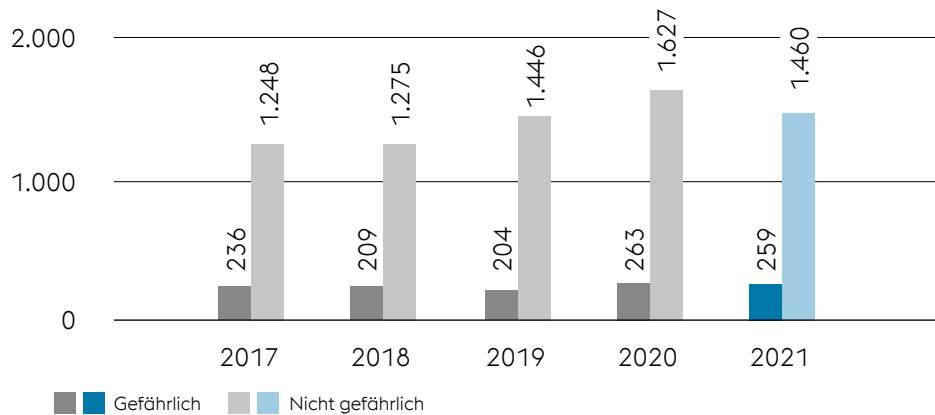
Die voestalpine setzt zahlreiche Maßnahmen, um die interne Kreislaufwirtschaft sowie die externe Verwertung von Reststoffen und Abfällen aus den Produktionsanlagen und nachgeschalteten Aggregaten zu fördern. Zum einen wird die Prozessführung in den integrierten Hüttenwerken laufend verbessert. Zum anderen werden intern und extern anfallende Produkte, Reststoffe und Abfälle wie Schrott oder Altkunststoffe in den Produktionsanlagen (wieder)verwertet.

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

2021 lag die spezifische Menge an gefährlichen Abfällen bei 24 kg/t Produkt (2020: 28 kg/t) und jene an nicht gefährlichen Abfällen bei 138 kg/t Produkt (2020: 173 kg/t). Mit der generellen Steigerung der Produktionskapazitäten hat sich auch das absolute Abfallaufkommen erhöht.

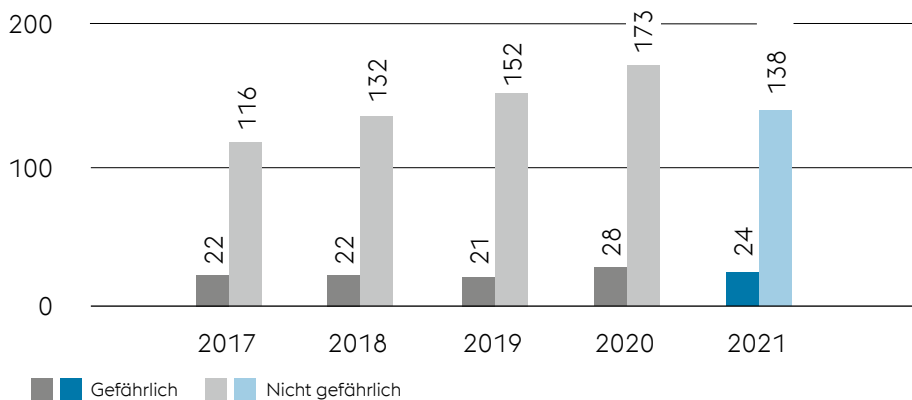
MENGE AN ABFÄLLEN

kt



SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg/t Produkt



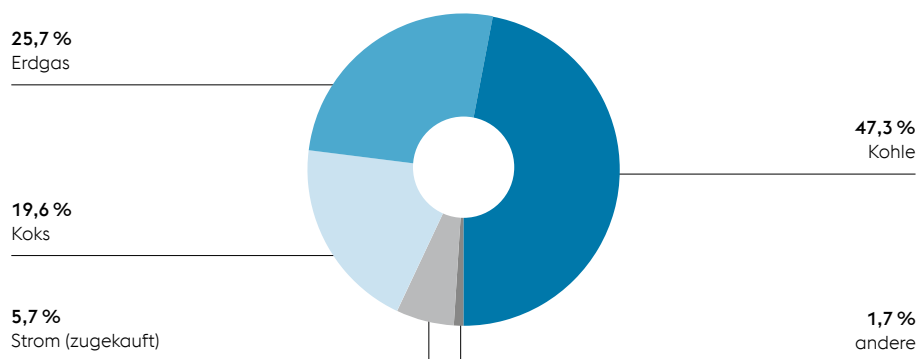
13.7 ENERGIE

Wie bereits im CR-Bericht 2020 ausführlich dargestellt, liegt der gegenwärtig noch vorherrschenden Hochofenroute ein fossiler Energie- und Rohstoffmix zugrunde. Die Energie wird zu einem großen Teil umgewandelt: So erzeugt die voestalpine in werkseigenen Kraftwerken aus Prozessgasen Strom, der im Produktionsprozess und in nachgelagerten Verarbeitungsschritten verwendet wird. Dadurch kann der Konzern

einen großen Teil seines Strombedarfs aus Eigenherzeugung decken.

Lediglich 5,7 % des Gesamtenergieverbrauchs werden derzeit vom externen Stromnetz bezogen. Der Rest wird durch Umwandlung von Kohle (47,3 %), aus daraus hergestelltem Koks (19,6 %) und aus Erdgas (25,7 %) gedeckt.

ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2021

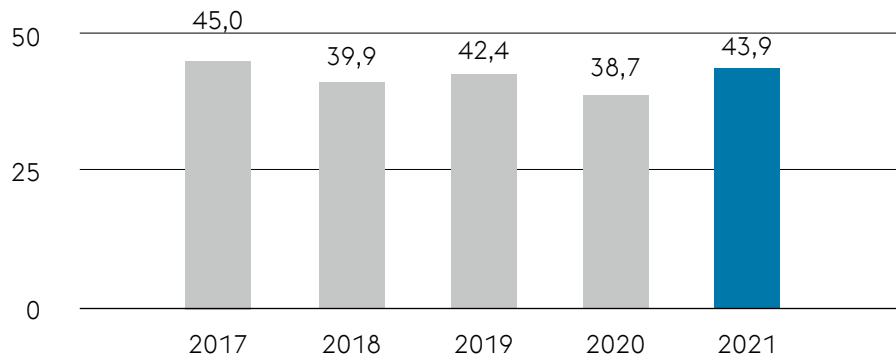


Der Gesamtenergieverbrauch des voestalpine-Konzerns erhöhte sich 2021 produktionsbedingt von 38,7 TWh auf 43,9 TWh. In der spezifischen Betrachtung blieb der Energieverbrauch trotz deutlicher Produktionssteigerung auf demselben Niveau von 2020, nämlich bei 4,1 MWh/t

Produkt. Dieser Umstand ist auf die Effizienzsteigerung bei annäherndem Volllastbetrieb zurückzuführen. Die größten Verbraucher waren die Stahlproduktionsstandorte in Linz (27 TWh) und Donawitz (6,6 TWh) sowie die Direktreduktionsanlage in Texas/USA (4,7 TWh).

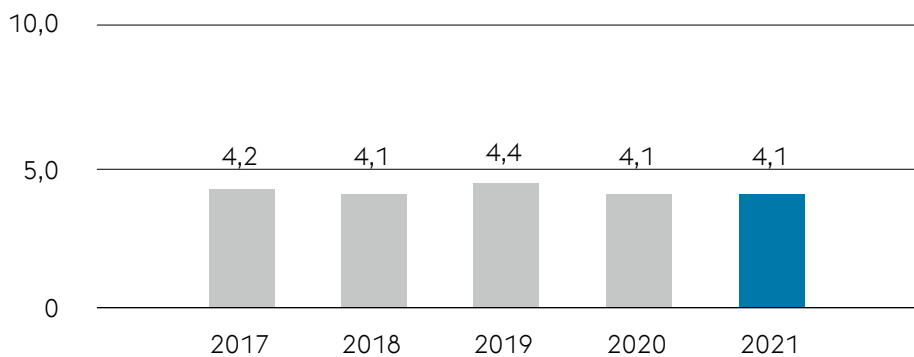
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh



SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh/t Produkt



Die Energievolumina, der aktuelle Strommix sowie die exorbitanten Strompreis-Erhöhrungen ab Herbst 2021 und die explosionsartig gestiegenen Gaspreise bei gleichzeitiger Bedrohung der Versorgungssicherheit ab Februar 2022 infolge des Krieges in der Ukraine machen die Heraus-

forderungen deutlich, die mit der Technologieumstellung in Richtung CO₂-reduzierter bzw. langfristig CO₂-neutraler Stahlproduktion verbunden sind. Einige davon werden vorrangig auf politischer Ebene zu lösen sein.



October, 24
World Development
Information Day

14. MITARBEITER

Unser Erfolg als Stahl- und Technologiekonzern beruht auf den besonderen Kompetenzen und der hohen Motivation unserer Mitarbeiter. Die voestalpine legt daher großen Wert auf eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Vielfalt und Individualität der Mitarbeiter und auf deren Qualifikation, was sich auch in den Leitsätzen der Nachhaltigkeitsstrategie widerspiegelt.

Unternehmenskultur

Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fordern und fördern. Die voestalpine-Kultur wird als Zeichen einer konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

Diversity

Wir schätzen die Individualität aller unserer Mitarbeiter und ihrer Fähigkeiten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer eventuellen Beeinträchtigung, und schaffen die Voraussetzungen für Chancengleichheit, gesundheitserhaltendes und lebensphasenorientiertes Arbeiten.

Aus- und Weiterbildung

voestalpine-Mitarbeiter werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch erweitert. Darüber hinaus sehen wir die Ausbildung von jungen Menschen genauso wie lebenslanges Lernen als nachhaltig erfolgsbestimmenden Faktor für das Unternehmen.



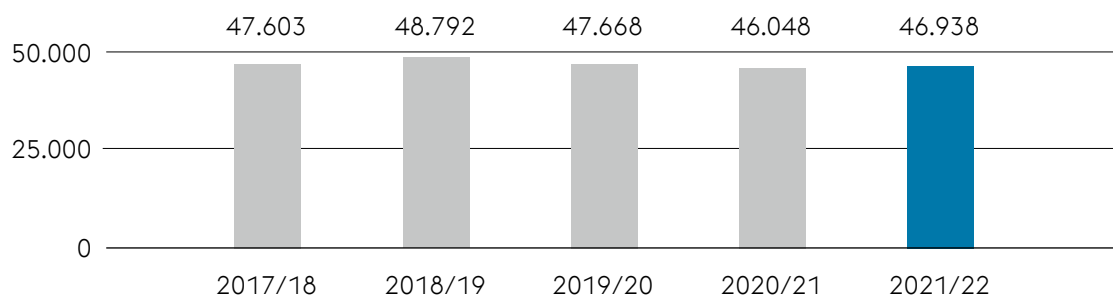
14.1 MITARBEITERSTRUKTUR

Zum Bilanzstichtag 31. März 2022 waren im voestalpine-Konzern weltweit 46.938 Mitarbeiter (Headcounts) beschäftigt. Mit 1.369 Lehrlingen

und 3.386 Leasing-Mitarbeitern ergibt sich die Summe von 50.225 Beschäftigten auf Basis FTEs (Full Time Equivalents).

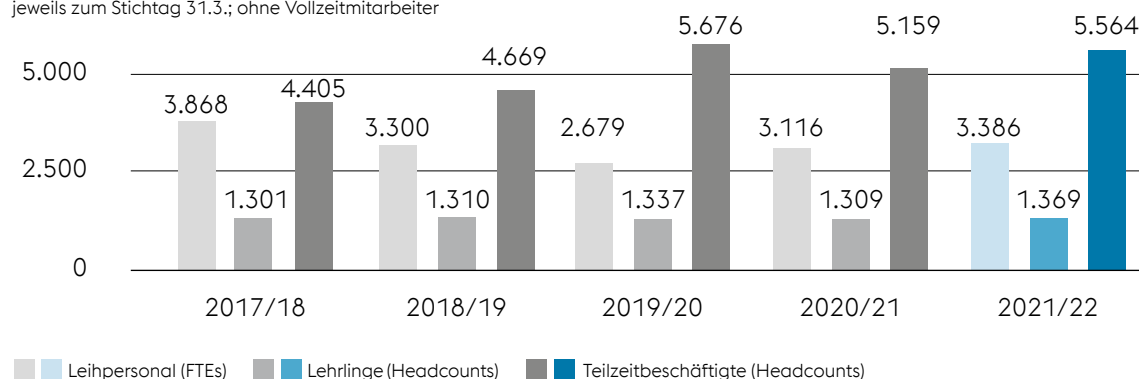
ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

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



STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

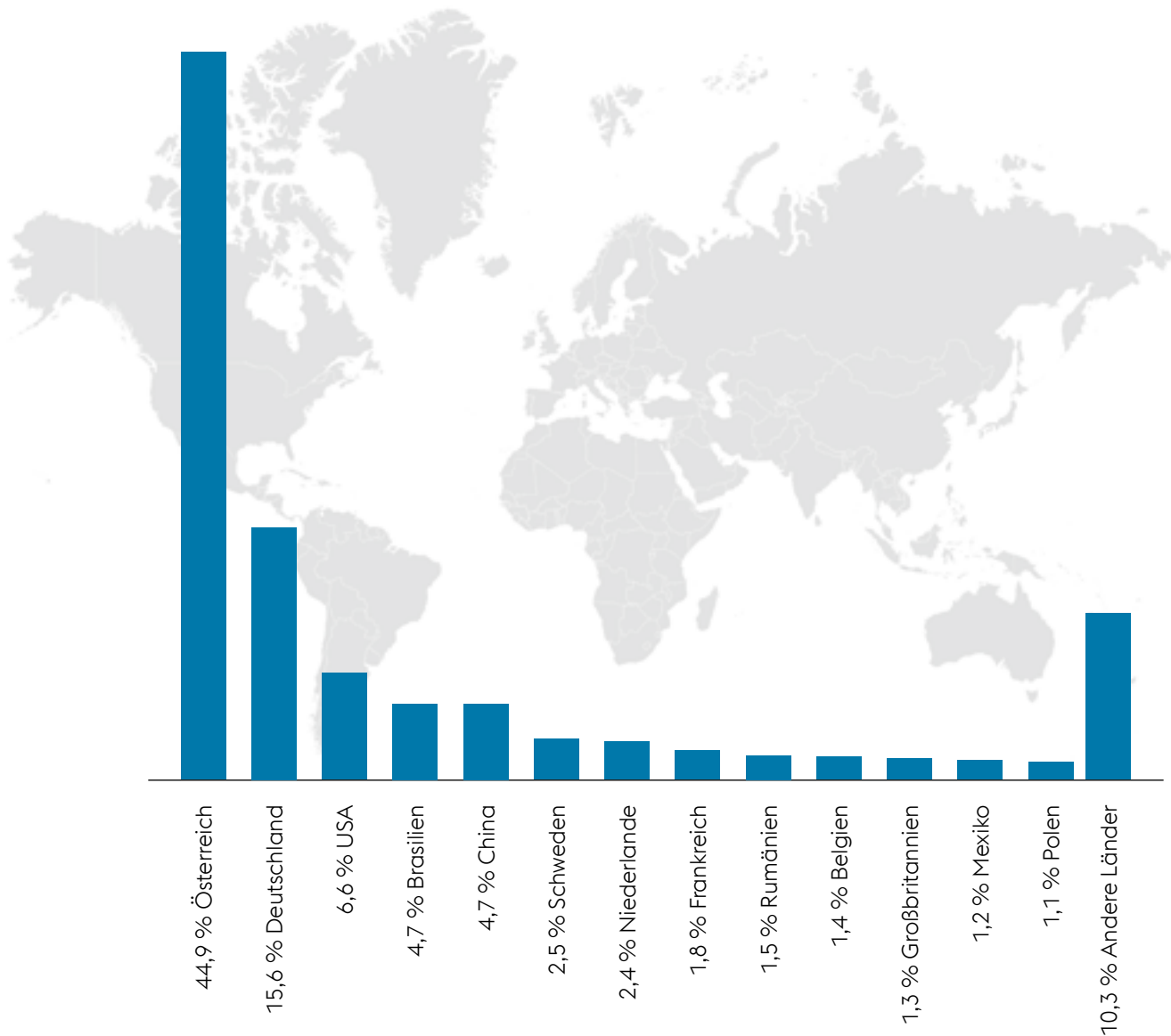
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



14.1.1 BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN

Die voestalpine ist in 50 Ländern auf 5 Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. 44,9 % der Mitarbei-

ter (auf Basis FTEs) sind in Österreich beschäftigt, 55,1 % arbeiten an Standorten außerhalb Österreichs.

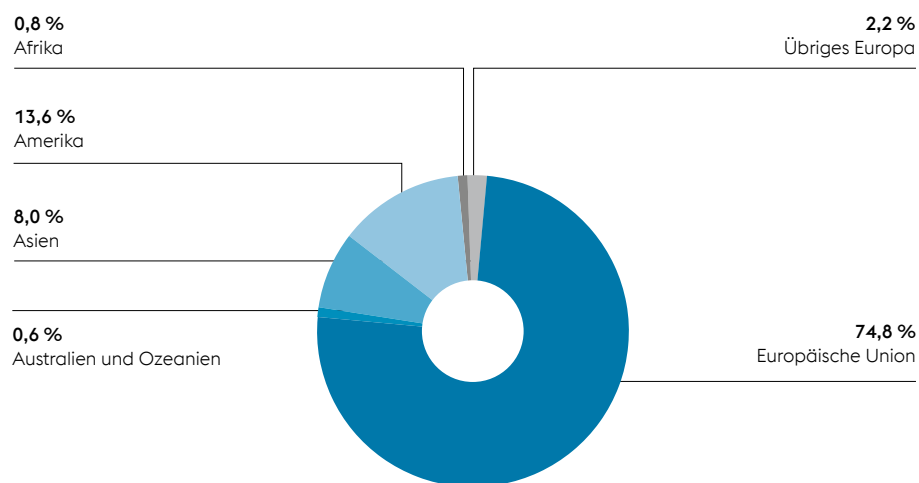


Die voestalpine gilt in den Ländern, in denen sie tätig ist, als attraktiver Arbeitgeber. Das erleichtert das Recruiting vor Ort, sodass über-

wiegend lokal ansässige Mitarbeiter beschäftigt werden.

PERSONALSTAND NACH REGION

zum Stichtag 31.3.2022, auf Basis FTEs



Die wichtigsten Sprachen im voestalpine-Konzern sind Deutsch und Englisch. Daher werden die Hauptpublikationen der voestalpine, wie etwa dieser CR Report, der Geschäftsbericht oder die Quartalsberichte, in diesen beiden

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

14.1.2 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

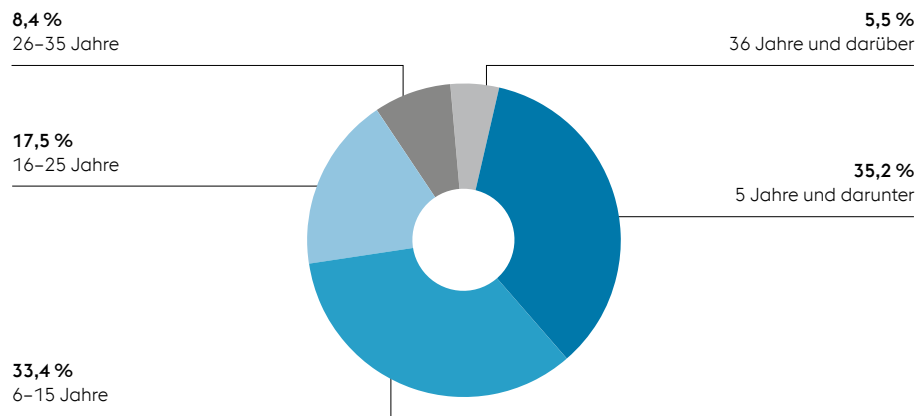
Im Geschäftsjahr 2021/22 war die Gruppe der Mitarbeiter mit einer Konzernzugehörigkeit von bis zu 5 Jahren die größte, gefolgt von

Mitarbeitern, die 6 bis 15 Jahre bei voestalpine tätig sind.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2022

Alle Beschäftigten außer Lehrlinge, Praktikanten, freie Dienstnehmer, Diplomanden/Dissertanten



Zahlreiche Maßnahmen sorgen dafür, dass das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter bestmöglich genutzt und die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber ständig erhöht wird. Dadurch wird auch die Fluktuationsrate gering gehalten. Sie lag im Geschäftsjahr 2021/22 für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch den Dienstnehmer gelöst wurden, bei

8,2 %. Bei der Erfassung der Ein- und Austritte werden alle Mitarbeiter (inkl. Geschäftsführer, Vorstände, vorübergehend Abwesende; exkl. Lehrlinge, Praktikanten, freie Dienstnehmer, Diplomanden/Dissertanten) berücksichtigt. Pro offener Stelle gab es durchschnittlich 20 Bewerbungen, was die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber belegt.

14.2 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 50.000 Mitarbeiter (FTEs) tätig. Jeder einzelne von ihnen ist mit seinen individuellen Stärken und Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ durch den CEO der voestalpine im Februar 2018 unterstreicht die Haltung des Konzerns in Bezug auf Vielfalt und Gleichbehandlung. Die voestalpine bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, mit denen sie in Beziehung steht (Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner), unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Natio-

nalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen fördern ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Im Kapitel „Respekt und Integrität“ im Code of Conduct der voestalpine ist festgehalten, dass im Konzern keine Form der Diskriminierung toleriert wird.

FÖRDERUNG EINES WERTSCHÄTZENDEN UMGANGS – E-LEARNING „SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ“

In der voestalpine wird seit jeher größter Wert auf ein respektvolles Miteinander gelegt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich zu jeder Zeit an ihrem Arbeitsplatz im voestalpine-Konzern geachtet, geschätzt und sicher fühlen. Diskriminierung, Einschüchterung oder sexuelle Belästigung haben in der voestalpine keinen Platz. Um das Bewusstsein für einen angemessenen und wertschätzenden Umgang in unserem Konzern weiter zu schärfen, Klarheit über die Verantwortlichkeiten zu schaffen und das Wis-

sen um die rechtlichen Rahmenbedingungen noch stärker zu verankern, wurde ein auf die österreichischen Rechtsverhältnisse abgestimmtes E-Learning „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ erstellt. Diese Online-Schulung wurde in mehreren Etappen und mit einer eigenen Version für Lehrlinge vorerst im österreichischen Teil des voestalpine-Konzerns ausgerollt und ist verpflichtend von allen Mitarbeitenden zu absolvieren.

14.2.1 MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. Mit Stand 31.3.2022 haben 580 Mitarbeiter der voestalpine in Österreich gemeldet, dass sie dem Begünstigtenstatus nach dem Behinderteneinstellungsgesetz unterliegen. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine eventuelle Beeinträch-

tigung der Mitarbeiter nicht erhoben. Für die voestalpine ist es selbstverständlich, an allen Standorten die jeweiligen gesetzlichen Verpflichtungen zur Einstellung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zu erfüllen. Darüber hinaus sorgen diverse Maßnahmen für ein wertschätzendes Miteinander im Konzern. Auch außerhalb der Unternehmensgrenzen werden Integrationsmaßnahmen unterstützt.

14.2.2 FRAUEN IN DER voestalpine

Den Frauenanteil auf allen Ebenen, von Lehrlingen bis zu Führungskräften, zu heben, ist erklärtes Ziel der voestalpine und in der Nachhaltigkeitsstrategie ausformuliert:

Wir stellen die Rahmenbedingungen für Chancengleichheit sicher und setzen uns für die Steigerung des Anteils an Mitarbeiterinnen im technischen Bereich bzw. bei technischen Lehrlingen bis 2025 ein. Wir tragen dazu bei, die Attraktivität von MINT-Fächern für Frauen zu steigern und trachten danach, den Frauenanteil bei Bewerbungen und Einstellungen zu erhöhen.

Durch auf die jeweiligen Gesellschaften und regionalen Gegebenheiten angepasste Maßnahmen sorgt die voestalpine für Interesse bei weiblichen Bewerberinnen und für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen.

Zum Stichtag 31.3.2022 waren 15,4 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern Frauen. Der Frauenanteil betrug bei Arbeitern 6,4 % und bei Angestellten 29,6 %. 12,9 % der Führungskräfte (Mitarbeiter mit dauerhafter Personalverantwortung inklusive Meister, ausgenommen Vorstände) waren Frauen.

In den meisten dieser Kategorien konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Der Frauenanteil ist bei den Lehrlingen, die eine nichttechnische Ausbildung (weibliche Lehrlinge „sonstige“) absolvieren, besonders hoch und beträgt im Berichtszeitraum erstmals 48,1 %.

VORGABE FRAUENANTEIL AM FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNGSPROGRAMM

Im Nominierungsprozess für das interne Führungskräfteentwicklungsprogramm „value:program“ wurde für das kommende Geschäftsjahr zum ersten Mal ein Frauenanteil von mindestens 20 % gefordert, der mit 28 % deutlich überschritten wurde. Dies soll sicher-

stellen, dass ab 2022/23 mehr Frauen auf ihre Führungsrolle vorbereitet bzw. in ihrer bereits bestehenden Führungsfunktion durch die Trainingsinhalte gestärkt und durch internationale Vernetzung unterstützt werden.

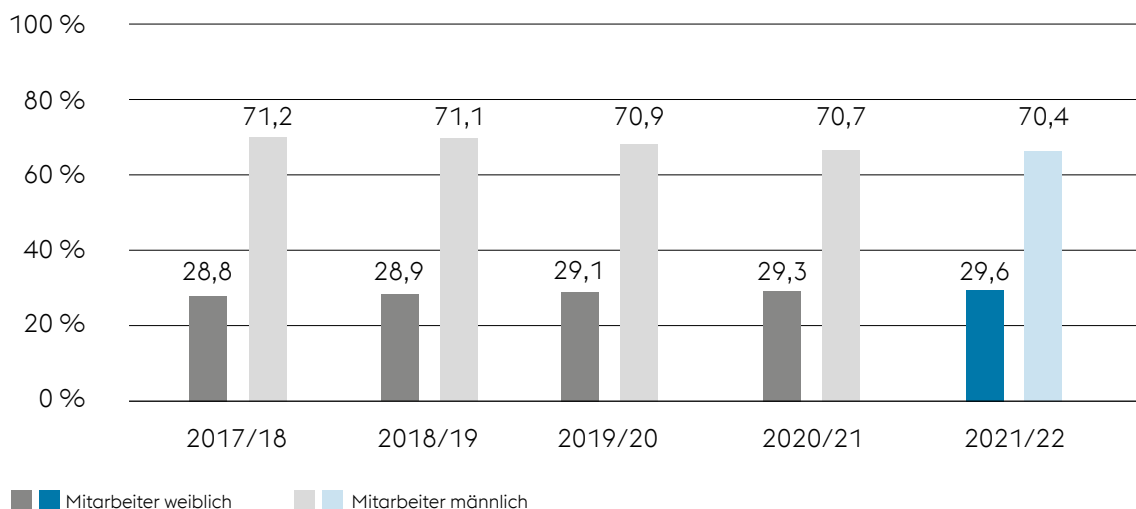
ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Frauen gesamt	13,8 %	14,4 %	14,7 %	14,8 %	15,4 %
Weibliche Führungskräfte	12,3 %	12,5 %	12,5 %	13,6 %	12,9 %
Angestellte	28,8 %	28,9 %	29,1 %	29,3 %	29,6 %
Arbeiterinnen	4,9 %	5,7 %	5,8 %	5,8 %	6,4 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	13,5 %	13,4 %	15,6 %	14,0 %	16,5 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	47,4 %	52,7 %	47,8 %	50,3 %	48,1 %

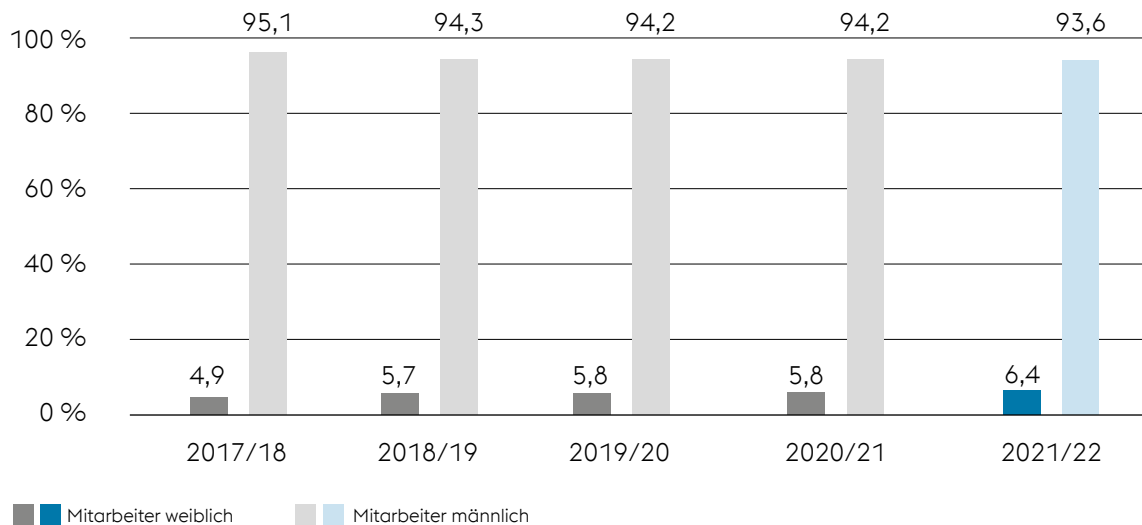
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



14.2.3 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Zum Stichtag 31.3.2022 betrug das Durchschnittsalter aller Mitarbeiter im Konzern 41,6 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt das

Durchschnittsalter aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

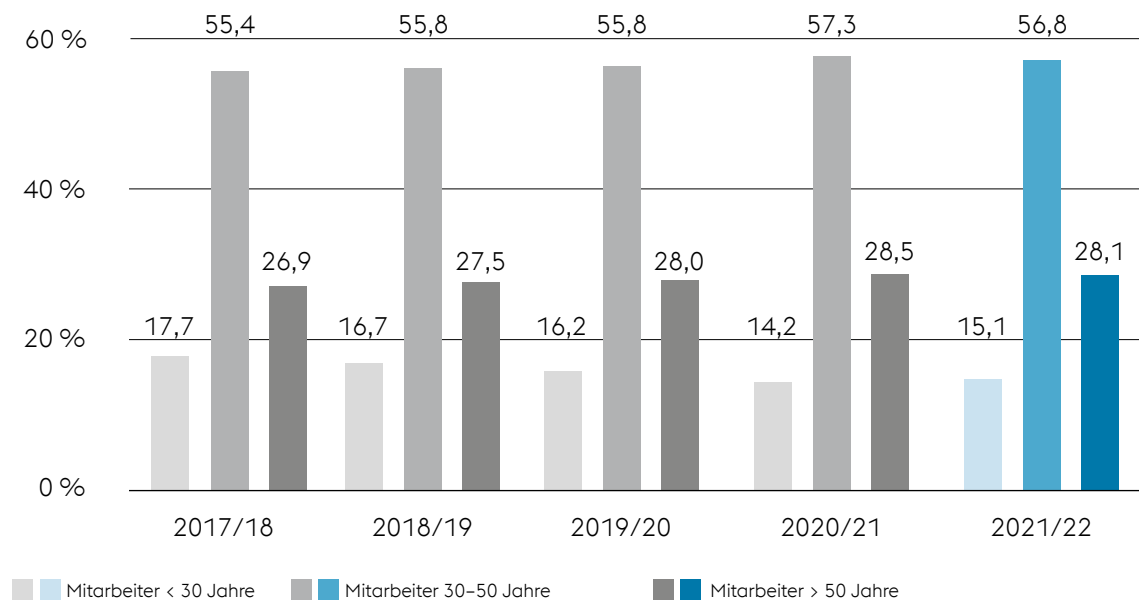
DURCHSCHNITTSALTER DER BESCHÄFTIGTEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Arbeiter	40,4	40,4	40,8	40,9	40,8
Angestellte	42,4	42,3	42,6	42,8	42,8
Frauen	39,7	39,9	40,1	40,6	40,3
Männer	41,3	41,4	41,7	41,8	41,8

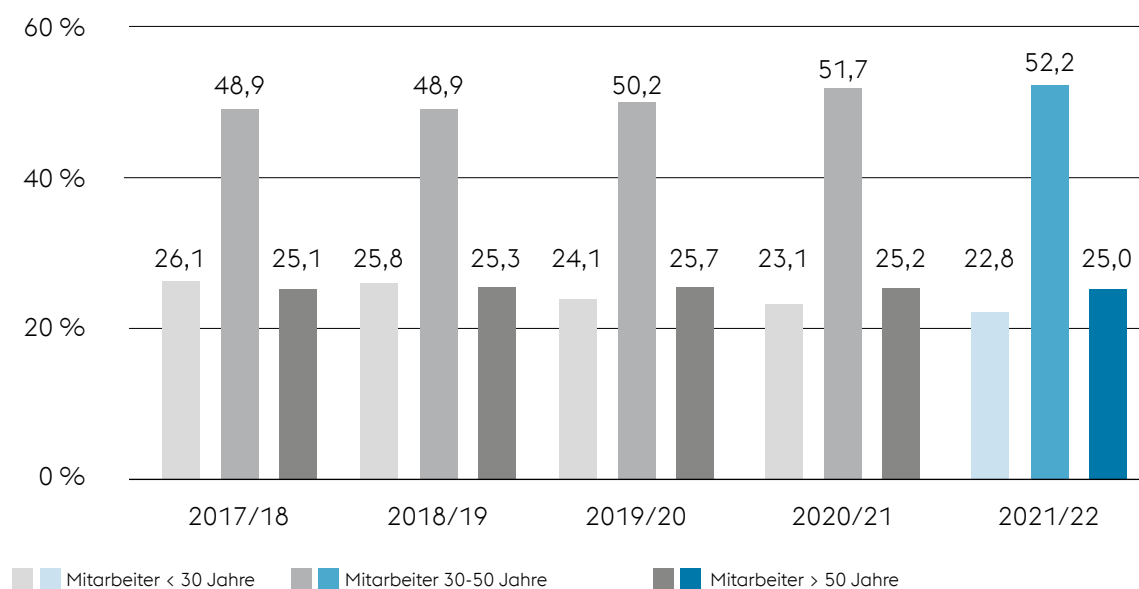
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



14.3 ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

14.3.1 MITARBEITERBEFRAGUNG

Die voestalpine erhebt regelmäßig die Zufriedenheit der Mitarbeiter durch die konzernweite Mitarbeiterbefragung. Die letzte fand im Herbst 2019 statt. Seither wurden die Ergebnisse aufgearbeitet, geeignete Maßnahmen definiert und deren Umsetzung verfolgt. Die zwei wichtigsten vereinbarten Maßnahmen pro Gesellschaft wurden mit Ende September 2020 in einem konzernweiten Reportingtool gemeldet (gesamt 428 Maßnahmen von 215 Gesellschaften). Mit 31.3.2022 befanden sich bereits 90 % der Maßnahmen in Umsetzung bzw. konnten als umgesetzt betrachtet werden.

Die nächste konzernweite Mitarbeiterbefragung findet im Herbst 2022 statt. Diese wird in 233 Konzerngesellschaften in 47 Ländern durchgeführt und in 25 verschiedenen Sprachen zur Verfügung stehen. Erhoben wird erneut der sogenannte Engagement-Wert, der die Verbundenheit des Mitarbeiters mit dem eigenen Unternehmen beschreibt. Zusätzlich werden zehn weitere Fragen gestellt, die sich u. a. mit den Themen „Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“, „Work-Life-Balance“, „Zusammenarbeit mit Kollegen“ sowie dem Feedback zur Führungskraft beschäftigen.

14.3.2 EMPLOYER BRANDING

Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber hat für die voestalpine einen hohen Stellenwert. Nur mit engagierten und fachlich kompetenten Mitarbeitern kann der Konzern Innovationen vorantreiben und sich am Markt erfolgreich behaupten. Die regelmäßige Mitarbeiterbefragung ist dabei das Barometer zur Mitarbeiterzufriedenheit und führt zur Entwicklung von internen Maßnahmen. Auch ex-

tern werden zahlreiche Aktivitäten im Personalmarketing gesetzt, um die Arbeitgebermarke voestalpine zu stärken, etwa Kooperationen mit (v. a. technischen) Universitäten, Teilnahme an Karrieremessen und Sponsoring. Eine starke Präsenz auf relevanten Online- und Social-Media-Kanälen sowie eine aktive Berichterstattung aus dem Unternehmen erhöhen die Sichtbarkeit der voestalpine bei den Zielgruppen.

WELTWEITE FORTBILDUNGSINITIATIVE ZUM THEMA „RETENTION MANAGEMENT“

Im Zuge unserer jährlichen Fortbildungsinitiative für alle Mitarbeiter, die konzernweit im Bereich Human Resources (HR) tätig sind, wurden im Geschäftsjahr 2021/22 Impulsvorträge zum Thema Mitarbeiterbindung angeboten. Fachexperten haben unterschiedliche Hebel vorgestellt, die der Entwicklung der Organisation und der Mitarbeiter dienen, sodass die Beziehung langfristig und für beide Seiten zufrieden-

stellend gestärkt wird. Die Personalverantwortlichen haben erfahren, wie Retention Management funktioniert und wie sie selbst beratend und begleitend die individuelle Mitarbeiterbindung fördern können. Ziel der Initiative war es, ein realistisches Bild davon zu vermitteln, wie durch eine gelungene Beziehungsgestaltung zwischen Mensch und Organisation alle Beteiligten ihr Potenzial voll entfalten können.

14.3.3 MITARBEITERGESPRÄCH

Das Mitarbeitergespräch hat sich in vielen voestalpine-Unternehmen bereits als zentrales Instrument der Personalentwicklung etabliert. Ein strukturierter jährlicher Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter abseits des Arbeitsalltags bildet die Grundlage für eine positive Zusammenarbeit. Die Hauptunterschiede zu anderen Gesprächen sind sorgfältige Vorbereitung, Regelmäßigkeit und Dokumentation. Man nimmt sich eine Auszeit, um Grundsätzliches zu besprechen – bildlich gesprochen wechselt man vom „Spielfeld“ des Alltags auf die Tribüne, um auf das „Laufende“ gemeinsam zu reflektieren.

Unternehmensweit sind Mitarbeitergespräche verpflichtend mit allen Angestellten zu führen. Die Einführung geeigneter Instrumente für Arbeiter (z. B. in Form von Teammitarbeitergesprächen) wird empfohlen, ist jedoch nicht in den verbindlichen Standards enthalten. Standardisierte Fragebögen und Leitfäden werden zentral angeboten, gesellschafts- und länderspezifische Anpassungen sind dennoch möglich.

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden konzernweit 28.959 Mitarbeitergespräche durchgeführt.

14.3.4 SCHUTZ DER MITARBEITER WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Auch das letzte Geschäftsjahr war von der Corona-Pandemie sowie den damit verbundenen lokalen und nationalen Maßnahmen geprägt und für unsere Mitarbeiter sehr herausfordernd. Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter stehen an oberster Stelle und so wurden die auf Divisions- und Konzernebene bereits 2020 installierten „Corona Task Forces“ weitergeführt, um in enger Abstimmung mit dem Konzernvorstand operative Maßnahmen gemeinsam zu erarbeiten und immer an die aktuelle Lage anzupassen. Parallel dazu steht die voestalpine im ständigen Austausch mit Behörden und Belegschaftsvertretern.

Maßnahmen umfassen unter anderem die Möglichkeit von vermehrtem Teleworking für jene Mitarbeiter, die ihre Arbeit von zuhause erledigen können, die Reduktion von Präsenz-

sprechungen und Dienstreisen auf das notwendige Minimum bzw. die Umstellung auf digitale Formate, wo möglich. Das Unternehmen achtet auf umfassende Hygienemaßnahmen und stellt weiterhin Schutzausrüstung und Desinfektionsmittel zur Verfügung. An vielen Standorten wurden mit Unterstützung von Betriebsmedizinern Impfaktionen durchgeführt und auch generell hat sich die voestalpine bei diversen nationalen Werbekampagnen für die Impfung eingebracht. Sämtliche Maßnahmen wurden breitflächig und laufend an unsere Mitarbeiter kommuniziert.

Dass der Betrieb unserer Produktionsstätten und das Tagesgeschäft unseres Konzerns trotz aller Einschränkungen und Bedrohungen so erfolgreich laufen, ist dem Einsatz und der Flexibilität jedes einzelnen Mitarbeiters zu verdanken.

RECRUITING IN ZEITEN DER CORONA-PANDEMIE

Die Corona-Pandemie bringt auch in der Personalbeschaffung Herausforderungen mit sich und machte Anpassungen im Recruiting-Prozess nötig. So wurde, wo es möglich war, auf Telefon- oder Videointerviews umgestellt. Persönliche Gespräche fanden unter Ein-

haltung sämtlicher Sicherheitsvorkehrungen wie Masken und Mindestabstand statt. Neben Desinfektionsmitteln wurden auch Plexiglaswände zum Schutz der Gesprächspartner eingesetzt.

14.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

Innovation und hohe Qualität sind ohne laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter nicht denkbar. Daher sind Qualifizierungsmaßnahmen eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der voestalpine. Sie fördern zudem auf der persönlichen Ebene die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter und ihre Vernetzung über Abteilungen und Standorte hinweg.

Die Gesamtkosten für die Personalentwicklung lagen im Geschäftsjahr 2021/22 bei über 52 Mio. EUR. 76,9 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Ge-

schäftsjahr 2021/22 betrug 630.587 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 17,5 Stunden.

Auch im letzten Geschäftsjahr wurden Ausbildungen, die vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie in Präsenz abgehalten wurden, online durchgeführt. Einige davon wurden inzwischen dauerhaft auf ein digitales Lernformat umgestellt. Mittels Blended-Learning-Konzepten – einer Kombination aus Live-(Online-)Sessions und Selbstlernphasen – können die Teilnehmer ihrem persönlichen Lerntempo entsprechend üben.

MENTORING-PROGRAMM SINDBAD

Seit November 2021 beteiligt sich die voestalpine Stahl GmbH am Programm Sindbad in Linz. Mit dem Ziel, sozial benachteiligte Jugendliche bei der Wahl einer Ausbildung oder weiterführenden Schule zu unterstützen und sie auf ihrem persönlichen Entwicklungsweg zu begleiten, wurde ein 1:1-Mentoring-Programm geschaffen.

Aktuell wird das Programm im Rahmen der Wahlmodule von pre-stage-Absolventen pilotiert. Drei Mitarbeiter der voestalpine begleiten drei Mittelschüler im Raum Linz und Wels für ein Jahr. In dieser Zeit setzen die Mitarbeiter der voestalpine ihr Lehrgangswissen in einem konkreten Sozialprojekt um, indem

sie an einer vertrauensvollen Beziehung und einer guten Gesprächsbasis arbeiten und konkrete Orientierungshilfe für den persönlichen Berufs- oder Bildungsweg der jungen Menschen geben. Seminare zum Thema „Social Leadership“, Workshops, Supervisionen und Coachings unterstützen die Mentoren bei dieser herausfordernden Rolle.

Der direkte Einblick in die Lebenssituation der Jugendlichen ist nicht nur für die Teilnehmer persönlich, sondern auch für das Unternehmen eine Chance, den Blickwinkel für Lebenswelten zu öffnen und die Sensibilität für Diversität zu erhöhen.

14.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

In der Ausbildung von aktiven und zukünftigen Führungskräften setzt die voestalpine auf das selbst entwickelte „value:program“. Trotz bestehender Einschränkungen durch die Corona-Pandemie war es im Geschäftsjahr 2021/22 wieder möglich, das mehrstufige Leadership-Programm durchzuführen. Aufgrund von restriktiven Reisebedingungen oder Lockdowns war es aber oftmals unumgänglich, einzelne Teile des Programms auf digitale Formate umzustellen.

Das Besondere an diesem Programm ist neben der Methodenvielfalt im Skills-Training durch internationale Top-Experten die intensive Einbindung der voestalpine-Unternehmensleitung als Speaker, Projektbegleiter oder Sparring-Partner zum Erfahrungsaustausch. Diese Mischung aus externem und internem Know-how und das konzernweit gemeinsame Interesse an einer hohen Mitarbeiterqualifizierung tragen zum Erfolg des value:program bei und machen es dadurch

einzigartig. Eine weitere wichtige Säule des Programms ist die Internationalität und Diversität der teilnehmenden Führungskräfte, wodurch persönliche Netzwerke über Ländergrenzen und Divisionen hinweg entstehen. Im Rahmen des value:program arbeiten die Teilnehmer auch an internen Projekten, wobei vor allem die Projektpaten die Vorteile von internationalen Teams aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und Kulturkreisen zu schätzen wissen.

An diesem mehrstufigen Führungskräfteentwicklungsprogramm konnten im Geschäftsjahr 2021/22 aufgrund von internationalen Reiseeinschränkungen nur 131 Mitarbeiter aus 14 Ländern teilnehmen, wobei der Frauenanteil bei 12,2 % lag.

value:digital – DIGITALE ZEITEN BRECHEN AN

Lebenslanges Lernen ist unverzichtbar. Um unserem hohen Anspruch, immer am Puls der Zeit zu sein, gerecht zu werden, wurde das value:program um das Online-Format value:digital erweitert. Es bietet den Absolventen des value:program eine exklusive Learning-on-Demand-Lösung, um Gelerntes aufzufrischen oder neue Kompetenzen zu erwerben. Die Pandemie gab uns Anlass, das Beste aus beiden Welten, analog und digital, zu kombinieren und das bewährte value:program im Präsenztraining mit digitalen Formaten zu ergänzen.

Die Inhalte der value:digital Bibliothek beziehen sich auf die Themen, die in der jeweiligen Stage des value:program bereits bearbeitet wurden, und werden auf dieser Plattform den value:program Alumni zur Verfügung gestellt. Die Nutzung dieser einzigartigen value:digital Bibliothek ist ein optionales Angebot, um auch in der Führungskräfteentwicklung den nächsten Schritt in Richtung Digitalisierung zu gehen. Bereits mehr als 410 regelmäßige User zählt die value:digital Datenbank seit dem Start im September 2021.

14.4.2 FACHAKADEMIEN

Neben den bewährten Programmen für Führungskräfte und Fachexperten bietet die voestalpine auch Schulungsprogramme für Arbeiter und Angestellte an. Dadurch kann nicht nur die fachliche Qualifikation erweitert und Fachwissen vermittelt werden, sondern die Mitarbeiter stärken auch ihre Soft Skills wie Team-

fähigkeit, Selbstreflexion und Agilität. Auch die Werteorientierung und Corporate Responsibility werden thematisiert. Diese Kompetenzen sieht der voestalpine-Konzern neben einer hohen Fachkompetenz als wichtige Faktoren für eine zukünftig erfolgreiche Weiterentwicklung.

REGIONALE BILDUNGSPROGRAMME UND HR ACADEMY

Unsere beiden regionalen Bildungsprogramme, das Early Career Program (ECP) in Nordamerika und das Young Professionals Training Program (YTP) in China, mussten pandemiebedingt ein weiteres Jahr ausgesetzt werden. Die nächsten Durchführungen sind für das Geschäftsjahr 2022/23 geplant und werden zum Teil in das darauffolgende Geschäftsjahr reichen. Die Zeit wurde genutzt, um Prozesse zu digitalisieren, z. B. das Nominierungsformular, und um Konzepte zu überarbeiten bzw. neu zu erstellen.

Auch die HR Academy wird im kommenden Geschäftsjahr wieder gestartet. In unserer Fachakademie werden Personalmanager in ihrer aktiven Rolle als Bindeglied zwischen Führungskräften und Mitarbeitern geschult, damit sie optimal zum Erreichen der Unternehmensziele beitragen können.

14.5 LEHRLINGE/AUSZUBILDENDE

Zum Stichtag 31.3.2022 wurden im voestalpine-Konzern 1.369 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (62,9 %) davon an Standorten in Österreich. 19,8 % waren in Deutschland im Rahmen des Dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schulung kann fast allen nach ihrem erfolgreichen Lehrabschluss ein Dienstverhältnis angeboten werden. Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern durchschnittlich mehr als 90.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

Während der Corona-Pandemie mussten neue Wege gefunden werden, um potenzielle Lehrlinge für die rund 500 Ausbildungsplätze kennenzulernen. An die Stelle von Messen, Tagen der offenen Tür oder Bewerbungsgesprächen traten daher Online-Formate: etwa ein digitaler Tag der offenen Tür, digitale Unternehmenspräsentationen an Schulen oder die Teilnahme an digitalen Messen. Die HR-Abteilungen prüfen laufend die Möglichkeiten in ihrer Region, um zu klären, ob ein persönliches Treffen mit Bewerbern möglich ist.

HYBRIDER KONZERNLEHRLINGSTAG

Auch der jährlich stattfindende voestalpine-Konzernlehrlingstag musste aufgrund der Corona-Einschränkungen in völlig neuem Format stattfinden. Diese Veranstaltung vernetzt die Lehrlinge konzernweit und bietet ihnen einen Blick über den eigenen Arbeitsplatz hinaus. Am 5. Oktober 2021 trafen sich Lehrlinge zu einem Hybrid-Event: Der Vorstand sowie ausgewählte Vertreter des Standortes Linz sprachen direkt aus der Stahlwelt per Live-Stream zu rund 500 Lehrlingen und ihren Ausbildern aus Österreich, Deutschland und der Schweiz. Verschiedene „Außenstellen“ waren mit Ausbildern und Lehrlingen inter-

aktiv zugeschaltet und gaben Einblicke in die Ausbildungs-Aktivitäten und das Umwelt-Engagement der Standorte. Dass Umweltschutz ein fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie der voestalpine ist, erleben auch die Lehrlinge des Konzerns. Beim Lehrlingscontest „voestalpine goes green“ wurde ihr berufliches und privates Öko-Engagement ausgezeichnet. Die feierliche Prämierung fand im Rahmen des digitalen Konzernlehrlingstages statt und veranschaulichte das ausgeprägte Nachhaltigkeitsbewusstsein der künftigen Fachkräfte.

14.6 STAHLSTIFTUNG

1987 wurde in Linz, Österreich, die „Stahlstiftung“ gegründet. Sie verfolgte das Ziel, krisenbedingt ausgeschiedenen Mitarbeitern der damaligen VOEST-ALPINE-Gruppe, aber auch Mitarbeitern von konzernfremden Unternehmen Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung zu eröffnen.

In einem Zeitraum von bis zu vier Jahren werden dazu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung finanziert. Im Geschäftsjahr 2021/22 haben 80,0 % der arbeitssuchenden Teilnehmer mithilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden. Dieser Wert ist im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020/21 um 4 % gestiegen.

Zum Stichtag 31. März 2022 befanden sich 370 Personen in der Betreuung der Stahlstiftung, davon stammten 72,9 % aus Gesellschaften des voestalpine-Konzerns. Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer im Geschäftsjahr 2020/21 lag bei 694 Personen und damit 21,8 % unter jener des Vorjahres (888 Personen).

Zusätzlich zu den Teilnehmern in der Stahlstiftung als klassischer Arbeitsstiftung wurden im Berichtszeitraum 63 Personen bei ihren Aktivitäten im Zuge einer Bildungskarenz unterstützt.

14.7 MITARBEITERBETEILIGUNG

Seit dem Jahr 2001 verfügt die voestalpine über ein Modell der Mitarbeiterbeteiligung, das seither kontinuierlich ausgebaut wurde. Neben allen österreichischen Beschäftigten sind auch Mitarbeiter in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Belgien, der Tschechischen Republik, Italien, der Schweiz, Rumänien, Spanien und Schweden an „ihrem“ Unternehmen beteiligt. Die Stimmrechte aus den Mitarbeiteraktien werden in der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung gebündelt, womit diese sich als stabiler Kernaktionär der voestalpine AG darstellt. Zum 31. März 2022 sind insgesamt rund 24.500 Mitarbeiter an der voestalpine AG

beteiligt. Sie halten rund 25,4 Mio. Stück Aktien, die durch die generelle Stimmrechtsbündelung einen Anteil von 14,2 % am Grundkapital des Unternehmens abbilden (Vorjahr: 14,1 %). Darüber hinaus halten ehemalige Mitarbeiter der voestalpine rund 1,0 Mio. Stück „Privataktien“ über die Stiftung, was 0,6 % der stimmberechtigten Aktien entspricht. Diese Stimmrechte übt ebenfalls die Stiftung aus, solange die Mitarbeiter nicht von ihrem freien Verfügungsrecht Gebrauch machen. Insgesamt sind somit zum 31. März 2022 die Stimmrechte von 14,8 % des Grundkapitals der voestalpine AG in der Stiftung gebündelt.

15. health & safety



Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Mitarbeiter haben als zentrale Grundwerte für die voestalpine oberste Priorität. Wir arbeiten an einer kontinuierlichen Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind. Konzernweit gültige Sicherheitsstandards bilden das Fundament einer wirksamen health & safety-Unternehmenskultur.



Die voestalpine health & safety-Werte

Der Schutz der Mitarbeiter und ihrer Gesundheit ist für die voestalpine ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie. Tag für Tag gilt es, in allen Bereichen und an allen Standorten die hohen Sicherheitsstandards umzusetzen und weiterzuentwickeln. Daher werden die Themen health & safety mit derselben Konsequenz und Leidenschaft behandelt wie die Sicherung der Qualität unserer Produkte und Prozesse. Denn nur mit gesunden Mitarbeitern in einem sicheren Umfeld ist nachhaltiger Erfolg möglich.

- >> Sicherheit und Gesundheit haben oberste Priorität.
- >> Unsere Führungskräfte stehen für diese Grundwerte, achten auf ihre konsequente Einhaltung und übernehmen dabei Führungsverantwortung.
- >> Sicheres Arbeiten ist die Basis für eine Beschäftigung in der voestalpine.
- >> Unsere Mitarbeiter beeinflussen mit ihrem persönlichen Verhalten am Arbeitsplatz die Sicherheit und Gesundheit aller.
- >> Verantwortungsvolle Mitarbeiter achten auf sich und auf ihre Kollegen.
- >> Auch von unseren Auftragnehmern und Partnern erwarten wir, dass die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter Priorität hat.
- >> Gesunde und unversehrte Mitarbeiter sind das Fundament für ein gesundes und erfolgreiches Unternehmen.
- >> Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel und vermeidbar.

UNSERE VISION: *Null Arbeitsunfälle.*

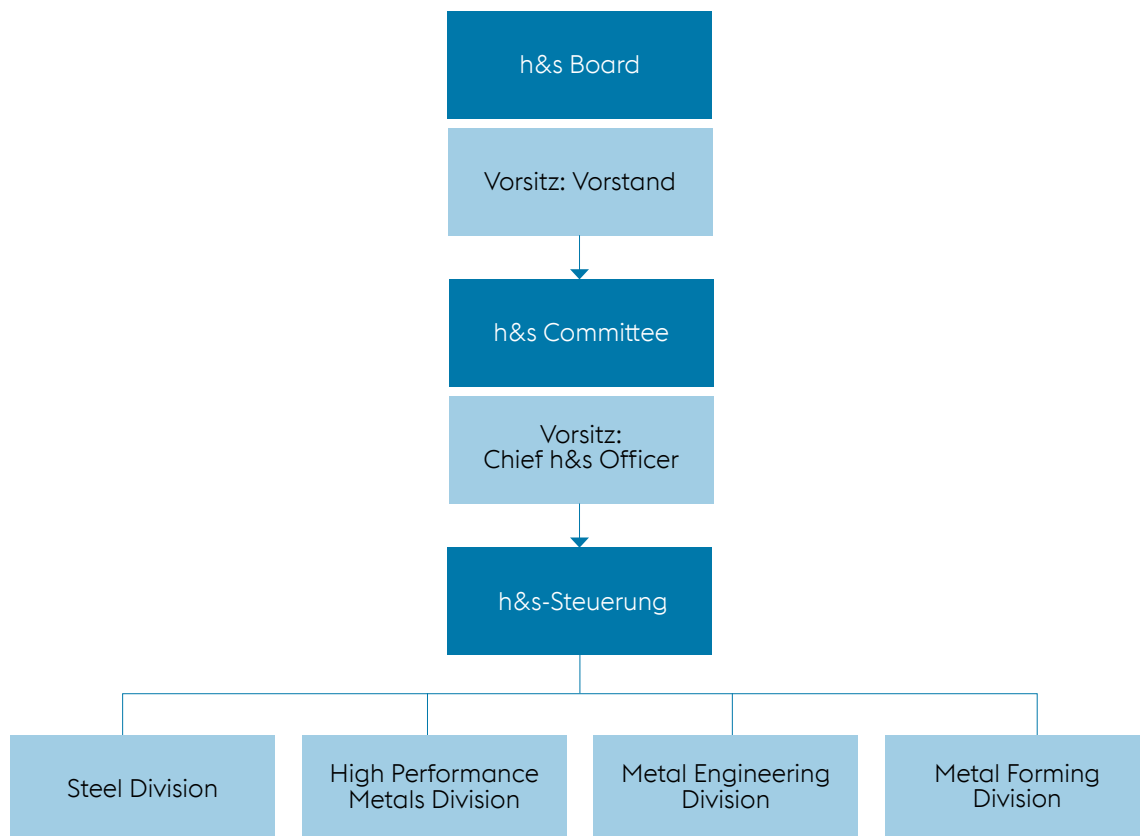


November, 10
World Science Day
for Peace and Development

15.1 health & safety-ORGANISATION

Die körperliche und psychische Gesundheit (health) aller Mitarbeiter und die Sicherheit am Arbeitsplatz (safety) sind für die voestalpine zentrale Grundwerte. Das zeigt sich auch daran, dass die Abteilung Corporate health & safety direkt einem Vorstand der voestalpine AG untersteht. Sie wird vom Chief health & safety Officer geleitet und fördert die konzernweite Zusammenarbeit. Gemeinsam mit einem health & safety Committee, in dem Mitarbeiter aus allen vier Divisionen und ein Betriebsrat vertreten sind, arbeitet die Abteilung intensiv an der Reduktion der Unfallhäufigkeit.

Die health & safety-Organisation in der voestalpine entwickelt eine health & safety-Kultur, die von den Mitarbeitern im gesamten Konzern gelebt wird. Dazu sind neben dem Chief health & safety Officer, dem Board (Vorstandsmitglieder aus allen Divisionen) und dem Committee auch in jeder Division Verantwortliche eingesetzt. Alle Divisionen führen Sicherheitsprojekte zur Unfallvermeidung und Stärkung des Sicherheitsbewusstseins durch.



Der voestalpine-Konzern hat folgende Sicherheitsstandards definiert:

- >> Jede Produktionsgesellschaft hat eine ihrer Größe und Tätigkeit entsprechende Sicherheitsorganisation zu implementieren.
- >> Sicherheitsaudits sind als Maßnahmen zum Realitätscheck der Sicherheitskultur von Führungskräften der Produktionsgesellschaften durchzuführen.
- >> Beinahe-Unfälle sind zu melden, mittels Ereignisanalysen zu dokumentieren und entsprechende Maßnahmen sind abzuleiten und umzusetzen.

Mithilfe eines Webtools wird jährlich die Wirksamkeit der konzernweiten Sicherheitsstandards überprüft und gegebenenfalls durch Maßnahmen verbessert.

Seit dem Geschäftsjahr 2018/19 muss der für den Bereich Arbeitssicherheit verantwortliche voestalpine-Vorstand jährliche Sicherheitsaudits durchführen. In den Produktionsgesellschaften ist der für Arbeitssicherheit verantwortliche Geschäftsführer zur Durchführung von quartalsweisen Sicherheitsaudits verpflichtet. Die beiden wesentlichen Sicherheitskennzahlen, die konzernweit einheitlich von den Gesellschaften erhoben werden, sind die Unfallhäufigkeitsquote („Lost Time Injury Frequency Rate“, LTIFR) und die Gesundheitsquote.

15.2 UNFALLHÄUFIGKEIT

Die LTIFR gibt die Unfallhäufigkeit als Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen je einer Million geleisteter Arbeitsstunden an. Die Definition von meldepflichtigen Arbeitsunfällen, Ausfalltagen und Arbeitsstunden wurde vom Konzern einheitlich festgelegt, da sich die Regelungen in den einzelnen Ländern stark unterscheiden.

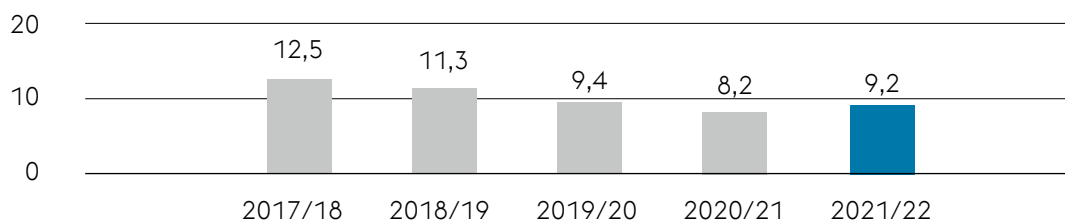
Dank konsequenter h&s-Maßnahmen in den Divisionen wurde die Anzahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren stark reduziert. Im

Geschäftsjahr 2021/22 gab es im voestalpine-Konzern 759 meldepflichtige Arbeitsunfälle und keinen tödlichen Unfall von voestalpine-Mitarbeitern.

Aufgrund der Corona-Pandemie konnten nicht an allen Produktionsstandorten in ausreichendem Maße Präsenzsicherungen zum Thema Arbeitssicherheit stattfinden, was den leichten Anstieg der Unfallhäufigkeit im Geschäftsjahr 2021/22 erklärt.

ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



Die Eingabe der Unfallmeldungen in ein zentrales Datenbanksystem dient zur Ereignisanalyse und zur Weitergabe an die Behörden. Auf Basis der Ereignisanalysen werden entsprechende Verbesserungsmaßnahmen beschlossen und kommuniziert.

Die Anzahl der Beinahe-Unfälle wird in Einklang mit den voestalpine-Sicherheitsstandards über ein konzernweites h&s-Webtool erfasst. Bei unzureichender Einhaltung der vorgeschriebenen Prozesse werden in diesem Webtool durch den betroffenen Standort Verbesserungsmaßnahmen hinterlegt und mit einem Termin zur Erledigung versehen.

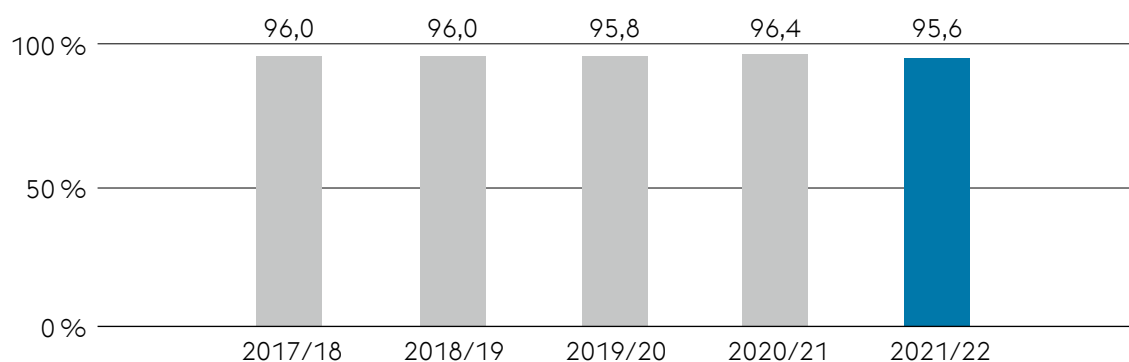
15.3 GESUNDHEITSQUOTE

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

Eine hohe Gesundheitsquote ist nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für das Unternehmen positiv. Sie ist Ausdruck einer funktionierenden Gesundheitspolitik und eines verantwortungsvollen und wertschätzenden Umgangs des Unternehmens mit seinen Mitarbeitern. Bei allen Bemühungen um eine hohe Quote ist aber auch darauf zu achten, dass Mitarbeiter nicht trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen.

ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.3.



15.4 ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

An den größeren Standorten der voestalpine gibt es eigene arbeitsmedizinische Zentren – in Österreich etwa in Linz und Donawitz –, die neben akuten ärztlichen Behandlungen auch Vorsorgeuntersuchungen, Physiotherapien, Impfaktionen und psychologische Schulungen anbieten. Die Mitarbeiter der voestalpine können durch diese Versorgungsstruktur betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung in Anspruch nehmen, die über die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Versorgung hinausgehen. An kleineren Standorten werden betriebsmedizinische Dienste von ausgewählten externen Partnern übernommen.

Eine konzernweite Richtlinie für diese freiwilligen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gibt es nicht, sondern sie werden operativ von den einzelnen Gesellschaften geplant und durchgeführt. Die Schwerpunkte liegen dabei auf den Bereichen Bewegung und Ergonomie, medizinische Untersuchungen, psychische Gesundheit, Schutzimpfungen und gesunde Ernährung.

15.5 health & safety-MANAGEMENTSYSTEME

Die Produktionsgesellschaften der voestalpine verfügen zu 100 % über ein h&s-Managementsystem, 50 % sind nach ISO 45001 (früher OHSAS 18001) zertifiziert. Damit sind rund 30.500 Mitarbeiter (72 %) in der Produktion an einem Standort mit zertifiziertem Arbeitssicherheitssystem beschäftigt.

Die Sicherheitsfachkräfte bzw. Sicherheitsvertrauenspersonen sind zu 80 % voestalpine-Mitarbeiter, an kleineren Standorten wird diese Expertise von externen Spezialisten zugekauft. Die voestalpine setzt in allen Ländern, in denen sie tätig ist, sämtliche Gesetze zum Arbeitnehmerschutz um. Ergänzend dazu ist die h&s-

Konzernrichtlinie einzuhalten, die im April 2021 vom Vorstand der AG in Kraft gesetzt wurde.

Sie regelt folgende Themen:

- >> Unsere health & safety-Werte
- >> Konzern-Sicherheitsstandards
- >> Realitätscheck
- >> Sicherheit bei neuen Mitarbeitern
- >> Verantwortung zur Umsetzung

**Bis zum Geschäftsjahr 2024/25
sind alle relevanten Gesellschaften
nach ISO 45001 zertifiziert.**

15.6 health & safety-SCHULUNGEN

In den Gesellschaften der voestalpine finden regelmäßig Sicherheitsbesprechungen mit allen Mitarbeitern statt. Einmal im Monat findet ein Gespräch zwischen Meister und Mitarbeitern statt. Die Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen an den Produktionsstandorten erläutern monatlich in den sogenannten „Sicherheitsviertelstunden“ die Arbeitssicherheitsmaßnahmen. Bei den Regelbesprechungen wird auch die Belegschaftsvertretung miteinbezogen, es werden sicherheitsrelevante Punkte diskutiert und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beschlossen. Die Häufigkeit der Besprechungen hängt von der Unternehmensgröße und der Teilnahme verschiedener hierarchischer Funktionen ab. Zusätzlich finden einmal pro Quartal Sicherheitsbegehungen durch die Geschäftsführung und einmal pro Jahr durch den Vorstand statt.

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde konzernweit eine h&s-Schulung ausgerollt, die in 14 Sprachen zur Verfügung steht und von allen Mitarbeitern verpflichtend absolviert werden muss. In diesem Online-Training, das die Präsenz-Schulungen ergänzt, werden die h&s-Werte und die Sicherheitsstandards der voestalpine vermittelt.

Die Trainings zeigen den Mitarbeitern anschaulich, wie die Sicherheitskultur in der voestalpine entwickelt und gelebt wird. Die Online-Schulung kann über ein Lern-Portal von jedem PC aus aufgerufen werden. Zudem werden Management-Schulungen sowie Schulungen im Rahmen der Meisterausbildung durchgeführt.

GESUNDHEIT IM VISIER

Schon mit Beginn der Corona-Pandemie wurde noch während des ersten Lockdowns am Standort Linz mit dem „Corona-Sorgentelefon“ eine Anlaufstelle für alle Mitarbeiter geschaffen: Unsicherheiten, Sorgen oder Bedenken konnten mit einer Psychologin besprochen werden, um niederschwellig Hilfe zu erhalten.

Darüber hinaus wurde das Portfolio der Kurzvortragsserie „Gesundheit im Visier“ angepasst: Bereits seit fünf Geschäftsjahren werden hier direkt vor Ort in den Betrieben die Mitarbeitenden in Kleingruppen zu verschiedenen Themen geschult. Pandemiebedingt wurde im Geschäftsjahr 2021/22 dieses Format auch auf Online-Schulungen erweitert. Die Themenschwerpunkte

waren unter anderem bewährte Inhalte wie Schichtarbeit oder Ernährung, aber auch aktuelle Themen wie Stressbewältigung oder eine Fitnessstunde für die Seele. An 26 Veranstaltungen haben insgesamt etwa 400 Mitarbeitende teilgenommen.

Ergänzt wurde das Angebot durch einen nun regelmäßig stattfindenden Online-Kurs „Starker Rücken“, der zweimal in der Woche unter der Leitung einer diplomierten Physiotherapeutin stattfindet. Mit geringem Aufwand konnten somit an 56 Terminen 1.851 „Logins“ registriert und dadurch mehr körperliche Fitness in den Berufsalltag integriert werden.

15.7 ARBEITSSICHERHEIT BEI KONTRAKTOREN/FREMDFIRMEN

Die voestalpine widmet sich auch der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter von Fremdfirmen. Dafür sorgen verbindliche Richtlinien, die von den Mitarbeitern der Kontraktoren bzw. Fremdfirmen einzuhalten sind.

Die Einhaltung der voestalpine-Sicherheitsstandards und die Teilnahme an Sicherheitsschulungen ist verpflichtend. In Österreich wird das Absolvieren der Sicherheitsschulung durch eine sichtbar zu tragende Kennzeichnung ersichtlich

gemacht. Die Schulungen („Safety Training Environment“, SATRE) sind in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen vorgeschrieben und ihre Durchführung wird auch bei der Lieferantenbeurteilung überprüft.

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

MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ DER MITARBEITER VOR COVID-19

Das Management der voestalpine hat zur Bewältigung der Corona-Pandemie auch im Geschäftsjahr 2021/22 mit einer Task Force die erforderlichen Maßnahmen betrieben. Die Task Force besteht aus dem CEO, Funktionsverantwortlichen der AG, den HR Managern der Divisionen und Vertretern der betriebsmedizinischen Dienste. Sie koordiniert zeitnah alle nötigen Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter in den verschiedenen Regionen und tagt seit Beginn der Pandemie wöchentlich.

Allen Konzerngesellschaften wurde ein Covid-19-Präventionskonzept zur Verfügung gestellt. Aktuelle Informationen werden konzernweit über E-Mail-Newsletter, Aushänge und Beiträge im Intranet mit Verlinkungen zu den relevanten nationalen Behördeninformationen kommuniziert sowie diverse Publikationen in deutscher und englischer Sprache verbreitet.

16. GESELLSCHAFT

Die voestalpine nimmt ihre soziale Verantwortung auf Konzernebene und im Umfeld der Konzerngesellschaften seit Jahrzehnten aktiv wahr. An den Standorten werden konkrete Projekte in den Feldern Kunst, Kultur, Sport und Soziales ausgewählt und durch Finanz- und Sachspenden gefördert.

Ukraine-Hilfe der voestalpine

Der voestalpine und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es ein großes Anliegen, die Betroffenen des Ukraine-Krieges vor Ort und auf der Flucht zu unterstützen. Das Unternehmen spendete dafür eine Million Euro für konkrete Hilfsprojekte von Caritas, Unicef, Ärzte ohne Grenzen und Rotem Kreuz. Zusätzlich half die Steel Division der voestalpine AG, die eine jahrzehntelange partnerschaftliche Geschäftsbeziehung mit der ukrainischen Gemeinde Horischni Plawni verbindet, der betroffenen Region mit einer weiteren Spende von 250.000 Euro. Der militärische Angriff auf die Ukraine hat eine humanitäre Katastrophe in Europa ausgelöst. Nicht nur politisch und wirtschaftlich hat dieser Krieg fatale Folgen, vor allem verursacht er unermessliches menschliches Leid. Als internationaler Konzern mit tiefen Wurzeln in Europa möchte die voestalpine rasche und effektive Hilfe leisten.

Besonderer Schwerpunkt auf Familien

Die Spende der voestalpine an die Hilfsorganisationen beruht auf drei Eckpfeilern: Soforthilfe für Menschen in der Ukraine, unmittelbare Unter-

stützung von Geflüchteten in den europäischen Nachbarländern der Ukraine und langfristig wirksame Maßnahmen für die Betroffenen. Die Spendensumme von einer Million Euro soll dabei zu 80 % vor Ort und in den europäischen Nachbarländern eingesetzt werden und zu 20 % in Maßnahmen zur Flüchtlingsbetreuung in Österreich fließen. Ein Schwerpunkt aller Maßnahmen wird auf den besonderen Bedürfnissen von Kindern, Jugendlichen und jungen Familien in dieser Krisensituation liegen.

Horischni Plawni: Unterstützung vor Ort

Horischni Plawni liegt in der zentralukrainischen Region Poltawa am Fluss Dnepr. Von den dort ansässigen Minenbetrieben bezieht die Steel Division seit Jahrzehnten einen Teil der benötigten Eisenerzpellets. In der Region suchen viele Landsleute Schutz, vor allem Geflüchtete aus den unter schweren Beschuss geratenen Städten in der Nachbarschaft. Die Lage ist dramatisch. Mit ihrer Spende unterstützt die voestalpine Steel Division die Beschaffung von humanitären Hilfsgütern sowie die Organisation von Unterkünften für die Geflüchteten.

VERHALTENSKODEX FÜR DIE INTERESSENVERTRETUNG DER voestalpine (LOBBYING-VERHALTENSKODEX)

Im Geschäftsjahr 2020/21 verabschiedete die voestalpine erstmals einen Lobbying-Verhaltenskodex. Darin ist im Sinne klarer und transparenter Regelungen für interessenpolitische Aktivitäten der Umgang mit Stakeholdern in Österreich sowie auf europäischer und internationaler Ebene im Einklang mit dem österreichischen Lobbying- und Interessen-

vertretungs-Transparenz-Gesetz festgelegt. Der Lobbying-Verhaltenskodex gilt wie der Verhaltenskodex für alle Vorstände, Geschäftsführer und Mitarbeiter aller Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt.

VORSTAND voestalpine AG

Herbert Eibensteiner e.h.

Franz Kainersdorfer e.h.

Robert Ottel e.h.

Franz Rotter e.h.

Peter Schwab e.h.

Hubert Zajicek e.h.

Linz, 24. Mai 2022

voestalpine
ONE STEP AHEAD.

17. ANHANG

17.1 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
102: ALLGEMEINE ANGABEN (2016)					
Organisationsprofil					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-1: Name der Organisation	●		S. 8	
	102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	●		S. 16-17	
	102-3: Hauptsitz der Organisation	●		S. 12	
	102-4: Betriebsstätten	●		Geschäftsbericht 2021/22 ^{1,2}	
	102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	●		S. 8, 15	
	102-6: Belieferte Märkte	●		S. 14-15	
	102-7: Größe der Organisation	●		Geschäftsbericht 2021/22 ^{3,4}	
	102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	●		S. 95-97	6
	102-9: Lieferkette	●		S. 40-47	
	102-10: Signifkante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	●		Geschäftsbericht 2021/22 ⁵ Eigentumsverhältnisse und Struktur der voestalpine haben sich im Berichtszeitraum nicht wesentlich verändert. Die Änderungen im Konsolidierungskreis sind im Geschäftsbericht 2021/22 dargestellt.	
	102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	●		S. 48-55, 70-71, 76-78	
	102-12: Externe Initiativen	●		Die voestalpine ist Teilnehmerin am UN Global Compact sowie Unterzeichnerin der worldsteel Sustainability Charter und der österreichischen Charta der Vielfalt. Darüber hinaus bekennt sich die voestalpine zu den 12 Prinzipien von ResponsibleSteel.	
	102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	●		S. 134-135	
Strategie					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	●		S. 6-7	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
Ethik und Integrität					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	●		S. 27-32, 50-52	10
Unternehmensführung					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-18: Führungsstruktur	●		S. 21, 119; Geschäftsbericht 2021/22 ^{6,7}	
Einbindung von Stakeholdern					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen	●		S. 18	
	102-41: Tarifverträge	●		S. 67	3
	102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	●		S. 18	
	102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	●		S. 19-21; Die voestalpine steht laufend in Kontakt mit den Stakeholdern. Eine darüber hinausgehende Einbindung im Rahmen des Berichterstellungsverfahrens hat nicht stattgefunden.	
	102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	●		S. 19-22	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	●		S. 9; Geschäftsbericht 2021/22 ²	
	102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	●		S. 10, 21-22	
	102-47: Liste der wesentlichen Themen	●		S. 22	
	102-48: Neudarstellung von Informationen	●		Es gibt keine Neudarstellungen von Informationen aus vorherigen CR-Berichten.	
	102-49: Änderungen bei der Berichterstattung	●		Die Liste der wesentlichen Themen wurde um die Themen EU-Taxonomie und Steuern erweitert. Die Berichterstattung dazu erfolgt im Kapitel „Integre Unternehmensführung“ auf den Seiten 57-62.	
	102-50: Berichtszeitraum	●		S. 10	
	102-51: Datum des letzten Berichts	●		S. 10	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
	102-52: Berichtszyklus	●		S. 10	
	102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	●		S. 11	
	102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	●		S. 8	
	102-55: GRI-Inhaltsindex	●		S. 120-127	
	102-56: Externe Prüfung	●		S. 138-142	

GRI 200: ÖKONOMIE

Wirtschaftliche Leistung

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 27, 38-39; Geschäftsbericht 2021/22 ¹³	7
	201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	●		Geschäftsbericht 2021/22 ^{8, 9, 10}	
	201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	●		S. 36-39, 79-81	7
	201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	●		Geschäftsbericht 2021/22 ¹¹	

Beschaffungspraktiken

GRI 204: Beschaffungspraktiken (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 40-47	
	204-1: Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	●	2	S. 46 Daten können aus Verschwiegenheitsgründen nicht vollständig berichtet werden.	

Korruptionsbekämpfung

GRI 205: Korruptionsbekämpfung (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 48-55	10
	205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	●	4	S. 53-54 Aufgrund der Datenlage ist derzeit keine konsolidierte Darstellung der Schulungen nach Region und Mitarbeiterkategorie möglich.	10

Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 48-55	
--	-----------------------------------	---	--	----------	--

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
	206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	●		Geschäftsbericht 2021/22 ¹²	
Steuern					
GRI 207: Steuern (2019)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 61-62	
	207-1: Steuerkonzept	●		S. 61-62	
	207-2: Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	●		S. 61-62	
	207-3: Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	●		S. 61-62	
	207-4: Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	●		S. 62, 130-131 Das Country-by-Country-Reporting bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021/22. Der Zeitraum, für den die Angaben gelten, stimmt somit mit dem letzten geprüften Konzernabschluss überein.	

GRI 300: ÖKOLOGIE

Materialien

GRI 301: Materialien (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 76-81, 89	8
	301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	●		S. 89	8











Energie

GRI 302: Energie (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 76-81, 91	7, 8
	302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	●		S. 91-92 Kein Wärme- und Kühlenergieverbrauch sowie Dampfenergieverbrauch. Kein Energieverkauf. Erneuerbare Energie ist in der Kategorie „andere“ enthalten.	7, 8
	302-3: Energieintensität	●		S. 92	8

Wasser und Abwasser

GRI 303: Wasser und Abwasser (2018)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 76-81, 88	7, 8
-------------------------------------	-----------------------------------	---	--	--------------	------

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
	303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	●		S. 88	7, 8
	303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	●	4	S. 88 Aktuell wird über diese Angabe aufgrund der Datenlage nicht vollständig berichtet. Die Datenlage wird in den kommenden Jahren evaluiert.	7, 8
	303-3: Wasserentnahme	●	4	S. 88 Aktuell wird über diese Angabe aufgrund der Datenlage nicht vollständig berichtet. Die Datenlage wird in den kommenden Jahren evaluiert.	7, 8
	303-5: Wasserverbrauch	●	4	S. 88 Aktuell wird über diese Angabe aufgrund der Datenlage nicht vollständig berichtet. Die Datenlage wird in den kommenden Jahren evaluiert.	7, 8
Emissionen					
GRI 305: Emissionen (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 36-39, 76-81, 82	7, 8, 9
	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	●		S. 82-83 Es fallen keine biogenen Emissionen an. Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	7, 8
	305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	●		S. 82-83 Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	7, 8
	305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	●		S. 82-83 Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	7, 8
	305-5: Senkung der THG-Emissionen	●		S. 79-80 Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	8, 9

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
	305-7: Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen		4	S. 82, 84-87 Im CR Report werden gemessene Werte veröffentlicht. Die Konzerdatenerhebung wird im kommenden Geschäftsjahr um schwer abbaubare organische Schadstoffe und gefährliche Luftschadstoffe erweitert.	7, 8
Abfall					
GRI 306: Abwasser und Abfall (2016)	103: Angaben zum Managementansatz			S. 76-81, 89-90	8
	306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode			S. 89-90	8
	306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen			S. 89-90	8
	306-3: Angefallener Abfall			S. 90 Aktuell wird über diese Angabe aufgrund der Datenlage nicht vollständig berichtet. Die Datenlage wird in den kommenden Jahren evaluiert.	8
Umweltbewertung der Lieferanten					
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten (2016)	103: Angaben zum Managementansatz			S. 40-47	
	308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden			Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von Umweltkriterien geprüft.	8
GRI 400: SOZIALES					
Beschäftigung					
GRI 401: Beschäftigung (2016)	103: Angaben zum Managementansatz			S. 94, 104-105; https://www.voestalpine.com/group/de/jobs/arbeiten-bei-voestalpine/	6
	401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		1	S. 98 Eine differenzierte Erhebung der Daten ist für das Unternehmen nicht steuerungsrelevant. Die Daten werden daher nicht vollständig gemäß GRI berichtet.	6
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz					
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	103: Angaben zum Managementansatz			S. 110-113, 115	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
	403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	●		S. 115	
	403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	●		S. 112-113	
	403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	●		S. 115	
	403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	●		S. 112, 116	
	403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	●		S. 116	
	403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	●		S. 115	
	403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	●		S. 117	
	403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	●		S. 9, 115-117	
	403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	●	1	S. 9, 113-114 Eine differenzierte Erhebung der Daten ist für das Unternehmen nicht steuerungsrelevant. Die Daten werden daher nicht vollständig gemäß GRI berichtet.	
Aus- und Weiterbildung					
GRI 404: Aus- und Weiterbildung (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 94, 106-108	6
	404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	●	4	S. 106 Eine detaillierte konzernweite Datenbasis ist nicht vorhanden.	6
	404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	●		S. 106-109	6
Diversität und Chancengleichheit					
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 94, 99-100	6
	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	●		S. 100-103; Geschäftsbericht 2021/22 ^{6,7}	6

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen					
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 67 Verhaltenskodex für Geschäftspartner: https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/.downloads/de/konzern/compliance/Verhaltenskodex-fuer-voestalpine-Geschaeftpartner.pdf	3
	407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	●	4	S. 67 Eine detaillierte konzernweite Datenbasis ist aufgrund des weltweiten Lieferantennetzwerkes nicht vorhanden.	3
Soziale Bewertung der Lieferanten					
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 40-47	2
	414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	●		Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von sozialen Kriterien geprüft.	2
Politische Einflussnahme					
GRI 415: Politische Einflussnahme (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 48-55	10
	415-1: Parteispenden	●		Im Berichtszeitraum gab es seitens der voestalpine keine Spenden oder sonstigen Zuwendungen an Politiker und politische Parteien.	10

LEGENDE

- vollständig berichtet
- teilweise berichtet

Auslassungsgründe:

- 1 - Nicht zutreffend
- 2 - Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht
- 3 - Explizite rechtliche Verbote
- 4 - Keine Information verfügbar

Verweise auf Geschäftsbericht 2021/22:

- 1 - Weltweite Präsenz
- 2 - Beteiligungen
- 3 - Entwicklung der Kennzahlen
- 4 - voestalpine Konzern im Überblick
- 5 - Konsolidierungskreis
- 6 - Aufsichtsrat der voestalpine AG
- 7 - Vorstand der voestalpine AG
- 8 - Konzernlagebericht 2021/22
- 9 - Konzern- Kapitalflussrechnung 2021/22
- 10 - Konzern-Gesamtergebnisrechnung 2021/22
- 11 - Pensionen und andere Arbeitnehmerverpflichtungen
- 12 - Rückstellungen
- 13 - Ausblick

UNGC

Als Teilnehmer des UN Global Compact ist die voestalpine dazu verpflichtet, jährlich einen Fortschrittsbericht zu veröffentlichen. In der Spalte mit der Bezeichnung UNGC wird angezeigt, zu welchen der zehn Prinzipien die jeweiligen Angaben Informationen bieten.

17.2 TCFD-INDEX

TCFD-Index		
Empfehlungen und empfohlene Angaben		
Governance		CDP Climate Change 2021
Angabe der Governance des Unternehmens in Bezug auf klimabezogene Risiken und Chancen	a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Risiken und Chancen.	C1.1b
	b) Beschreiben Sie die Rolle der Geschäftsführung bei der Bewertung und Steuerung von klimabezogenen Risiken und Chancen.	C1.2 C1.2a
Strategie		
Angabe der tatsächlichen und möglichen Auswirkungen von klimabezogenen Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung des Unternehmens (sofern relevant)	a) Beschreiben Sie die vom Unternehmen identifizierten kurz-, mittel- und langfristigen klimabezogenen Risiken und Chancen.	C2.1a C2.3 C2.3a C2.4 C2.4a
	b) Beschreiben Sie die Auswirkungen von klimabezogenen Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung des Unternehmens.	C2.3a C2.4a C3.1 C3.1b C3.1d
	c) Beschreiben Sie die Widerstandsfähigkeit der Unternehmensstrategie unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios mit 2 °C oder weniger.	C3.1a C3.1b
Risikomanagement		
Angabe, wie das Unternehmen klimabezogene Risiken identifiziert, bewertet und steuert	a) Beschreiben Sie die Unternehmensprozesse zur Identifikation und Bewertung von klimabezogenen Risiken.	C2.1 C2.2 C2.2a
	b) Beschreiben Sie die Unternehmensprozesse zur Steuerung von klimabezogenen Risiken.	C2.1 C2.2
	c) Beschreiben Sie, wie die Unternehmensprozesse zur Identifikation, Bewertung und Steuerung von klimabezogenen Risiken in das Risikomanagementsystem des Unternehmens integriert sind.	C2.1 C2.2
Maßzahlen und Ziele		
Angabe der Maßzahlen und Ziele, die verwendet werden, um klimabezogene Risiken und Chancen zu bewerten und zu steuern (sofern relevant)	a) Geben Sie die vom Unternehmen zur Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen im Einklang mit der Strategie und dem Risikomanagementprozess verwendeten Maßzahlen an.	C2.4 C4.1 C4.2
	b) Geben Sie die Treibhausgas-(THG-) Emissionen nach Scope 1, Scope 2 und, falls zutreffend, Scope 3 und damit verbundene Risiken an.	C5.1 C6.1 C6.3 C6.5
	c) Beschreiben Sie die vom Unternehmen zur Steuerung der klimabezogenen Risiken und Chancen verwendeten Ziele und den Grad der Zielerreichung.	C4.1



December, 10

International
Human Rights Day

17.3 STEUERN: LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG

Steuer- hoheits- gebiet	Haupttätigkeit	Anzahl der Beschäftigten ¹	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen ²	Umsatzerlöse aus konzern- internen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsge- bieten ³	Ergebnis vor Ertragsteuern ⁴
ARE	Vertrieb	22	21,628	452	-721
ARG	Vertrieb	79	14,542	0	1,334
AUS	Produktion, Vertrieb	313	152,868	0	18,887
AUT	Produktion, Vertrieb, Dienstleistungen	22,558	7,794,812	1,517,172	3,356,972 ⁹
BEL	Produktion	699	284,180	37,340	32,842
BGR	Produktion	125	11,481	2,380	1,235
BRA	Produktion	2,377	463,827	51,444	54,392
CAN	Produktion, Vertrieb	255	87,472	3,636	-5,047
CHE	Vertrieb	87	70,905	223	3,129
CHN	Produktion, Vertrieb	2,361	597,908	10,495	94,621
COL	Vertrieb	72	6,542	11	495
CZE	Produktion, Vertrieb	413	79,435	107,093	10,305
DEU	Produktion, Vertrieb	7,837	1,718,437	432,736	1,874
DNK	Vertrieb	14	9,197	23	1,138
ECU	Vertrieb	32	2,782	35	213
ESP	Produktion, Vertrieb	304	78,891	18,417	-16,641
FIN	Vertrieb	9	10,545	0	746
FRA	Produktion, Vertrieb	916	244,574	19,406	14,406
GBR	Produktion	659	252,762	3,278	40,704
GRC	Vertrieb	5	2,521	0	-52
HKG	Vertrieb	7	840	61	-1,577
HUN	Produktion	268	49,846	506	5,891
IDN	Produktion, Vertrieb	197	9,533	11,456	-440
IND	Produktion, Vertrieb	707	103,504	3,479	7,809
ITA	Produktion, Vertrieb	464	229,819	40,536	19,622
JPN	Vertrieb	79	34,794	138	2,156
KOR	Vertrieb	50	11,178	82	601
LTU	Produktion	67	6,557	3,811	652
LVA	Produktion	4	3,022	33	217
MEX	Produktion	610	62,688	12,397	4,560
MYS	Vertrieb	69	6,622	40	612
NLD	Produktion, Vertrieb	1,215	518,209	13,815	69,386
NOR	Vertrieb	12	17,724	0	982
PER	Vertrieb	92	10,308	0	2,085
POL	Produktion, Vertrieb	566	290,561	3,218	27,132
PRT	Vertrieb	71	6,016	1,056	-664
ROU	Produktion, Vertrieb	755	156,036	28,488	25,176
RUS	Vertrieb	35	17,682	62	1,815
SAU	Produktion	46	5,613	0	204
SGP	Vertrieb	159	57,036	186,422	36,816
SVK	Vertrieb	24	5,911	0	705
SWE	Produktion, Vertrieb	1,229	89,138	285,201	51,629
THA	Produktion, Vertrieb	127	13,150	136	739
TUR	Produktion, Vertrieb	323	48,064	989	4,491
TWN	Vertrieb	110	15,607	376	3,737
USA	Produktion, Vertrieb	3,323	1,193,138	32,091	-51,083
VNM	Vertrieb	69	3,901	0	334
ZAF	Produktion	409	51,445	0	-800

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
634	0	0	
248	197	169	
20,817	1,742	5,702	
3,681,585	1,440	194,685	a), b), e), f)
45,908	7,150	7,927	
2,704	164	141	
116,168	8,070	15,297	a), b)
28,629	65	219	
11,225	133	470	
164,730	17,835	19,808	d)
2,106	-118	93	
31,772	943	1,649	
656,862	3,663	7,650	a), c)
891	176	247	
457	0	95	
18,495	34	441	
1,296	30	148	
64,129	414	3,425	
30,599	4,811	5,118	a)
111	0	0	
229	0	0	
11,456	360	529	
3,441	109	158	
27,302	1,638	1,955	
47,656	2,435	5,029	
6,841	933	686	
4,842	159	101	
3,771	221	105	
211	0	0	
29,237	3,080	-704	f)
4,524	80	65	
136,248	899	1,940	a), e)
833	101	176	
2,446	720	639	
31,549	1,491	1,002	d)
2,515	6	12	
35,399	8,944	3,599	
570	491	464	
3,097	89	105	
14,339	794	3,555	a), b)
1,455	135	150	
150,109	5,252	13,997	f)
4,603	90	132	
3,376	434	593	
5,922	704	732	
190,143	5,393	4,893	c)
1,846	97	82	
32,331	881	855	

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 konzern-internen 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) Die GRI-Angabe Ergebnis vor Steuern enthält die Summe der Ergebnisse aller Geschäftseinheiten, die Besteuerung erfolgt jedoch je Geschäftseinheit (ohne Verrechnung von Gewinnen und Verlusten aller Landesgesellschaften).

d) Besonderes Besteuerungsregime / Steuervergünstigungen

e) Verwertung steuerlicher Verlustvorträge bzw. -rückträge

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

17.4 RESPONSIBLESTEEL



Die voestalpine bekennt sich zu den 12 Prinzipien der Initiative „ResponsibleSteel“. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden die Produktionsgesellschaften der Steel Division als nachhaltig produzierender Stahlstandort nach dem ResponsibleSteel-Standard zertifiziert. An der

Erstellung dieses Standards waren Experten der voestalpine und vieler anderer Unternehmen entlang der Stahl-Lieferkette sowie Repräsentanten der Zivilgesellschaft und andere Stakeholder 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 Arbeitern und Angestellten.

Prinzip 4: Arbeitsrechte

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte respektieren die Rechte von Arbeitern 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-Engagement und Kommunikation

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte arbeiten effektiv mit Stakeholdern zusammen, berichten offen über Themen, die für Stakeholder 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 von ResponsibleSteel-zertifizierten Standorten bekennen sich zu den globalen Zielen des Pariser Abkommens, und sowohl die zertifizierten Standorte als auch ihre Eigner ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um dieses Engagement zu demonstrieren.

Prinzip 9: Lärm, Emissionen, Abwasser und Abfall

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

Prinzip 10: Verantwortung für Wasser

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte zeigen Verantwortung im Umgang mit Wasser.

Prinzip 11: Biodiversität

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte schützen und erhalten die biologische Vielfalt.

Prinzip 12: Stilllegung und Schließung

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

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

17.5 UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

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

MENSCHENRECHTE

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

UMWELTSCHUTZ

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

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



17.6 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden von einer Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen gemeinsam mit Tausenden Stakeholdern erarbeitet und von der Generalversammlung der UNO im Rahmen des Weltgipfels für Nachhaltige Entwicklung am 25.9.2015 in New York verabschiedet. 193 Mitgliedstaaten der UNO haben sich zu den 17 Zielen und 169 Subzielen für eine globale nachhaltige Entwicklung und konkretisierenden Zielvorgaben bekannt.

Die SDGs sind mit 1.1.2016 eingesetzt worden und auf einen Zeitrahmen von 15 Jahren (bis 2030) ausgelegt. Die Rolle der Privatwirtschaft bei der Zielerreichung wurde explizit hervorgehoben.

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

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

17.7 MITGLIEDSCHAFTEN

Die voestalpine AG und die Konzerngesellschaften sind Mitglied einer Vielzahl von Verbänden, Vereinen oder Interessengemeinschaften und nehmen über ihre Mitarbeiter an Arbeitsgemeinschaften teil oder arbeiten an Projekten mit. Im Folgenden ist eine Auswahl der Mitgliedschaften angeführt, die aus Sicht von Corporate Responsibility relevant sind.

ABA – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.	Deutschland
ARA – Altstoff Recycling Austria	Österreich
ARGE OÖ Arbeitsstiftungen	Österreich
ARH Serrana – Associação de Recursos Humanos	Brasilien
ASMET – The Austrian Society for Metallurgy and Materials	Österreich
Austrian Standards Institute (ASI)	Österreich
AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt	Österreich
B.C. Human Resources Management Association	Kanada
BBRZ – Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum	Österreich
Beijing HR Association	China
Bergmännischer Verband Österreichs	Österreich
BSI – British Standards Institution	Großbritannien
CDG – Christian Doppler Forschungsgesellschaft	Österreich
Certified Human Resources Professional	Kanada
CISA – Compliance Institute of Southern Africa	Südafrika
COMET / K1-MET	Österreich
Compliance Link	Großbritannien
Compliance Praxis – Compliance Netzwerk Österreich	Österreich
Dachverband der Arbeitsmedizinischen Zentren Österreichs	Österreich
DGFP – Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.	Deutschland
EGVIA – European Green Vehicles Initiative Association	Belgien
EMAS	Österreich
ESTEP – European Steel Technology Platform	Belgien
EUROFER – Europäische Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie	Belgien
European Wind Energy Association	Belgien
FFG – Forschungsförderungsgesellschaft	Österreich

FOSTA – Forschungsvereinigung Stahlanwendung e.V.	Deutschland
Hong Kong People Management Association	China
HSS Forum – International High Speed Steel Research Forum	Deutschland
Informelle Plattform österreichischer Arbeitsstiftungen	Österreich
Institute of Safety Management	USA
Kepler Society JKU	Österreich
Korean Employers Federation	Südkorea
LIMAK – Austrian Business School GmbH	Österreich
Montanhistorischer Verein Österreich	Österreich
National Association of Railway Business Women	USA
NEASA – National Employers Organisation of South Africa	Südafrika
Nederland CO ₂ Neutraal	Niederlande
ÖGA – Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin	Österreich
Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung	Österreich
Österreichs Energie	Österreich
Photovoltaic Austria Federal Association	Österreich
Physio Austria – Bundesverband der PhysiotherapeutInnen Österreichs	Österreich
respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development	Österreich
ResponsibleSteel	Australien
RFCS – Research Fund for Coal and Steel	Belgien
RFE – Rail Forum Europe	Belgien
RFT OÖ – Rat für Forschung und Technologie für Oberösterreich	Österreich
RoSPA – Royal Society for the Prevention of Accidents	Großbritannien
Shanghai Institute of Labor and Social Security	China
Singapore National Employers Federation	Singapur
SPIRE – Sustainable Process Industry through Resource and Energy Efficiency	Belgien
The Employers Association of Indonesia	Indonesien
The Women Secretaries & Administrative Professionals Association of Thailand	Thailand
TU Graz Forum Technik und Gesellschaft	Österreich
UNGC – United Nations Global Compact	USA
Verein Deutscher Eisenhüttenleute	Deutschland
VFFI – Verein zur Förderung von Forschung und Innovation (Unterausschuss IV)	Österreich
VÖSI – Verband Österreichischer Sicherheitsexperten	Österreich
WIFI OÖ GmbH, Forum Arbeit & Personal	Österreich
WingNet TU Wien	Österreich
worldsteel – World Steel Association	Belgien
WTCM – Forschungsgesellschaft für die technologische Industrie	Belgien

17.8 BESTÄTIGUNGSBERICHT

Deloitte.

An den Vorstand der
voestalpine AG
Linz

Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Einleitung

Wir haben Prüfungshandlungen zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend durchgeführt, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht zum 31.03.2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien erstellt wurde. Die Berichtskriterien umfassen die vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung GRI-Standards: Option Kern sowie die in § 267a UGB (NaDiVeG) genannten Anforderungen an den Bericht.

Des Weiteren haben wir Prüfungshandlungen zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend durchgeführt, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU)2021/2178 und (EU) 2021/2139 erstellt worden sind.

Deloitte.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der voestalpine AG sind verantwortlich für die Erstellung des Berichtsinhaltes in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien sowie für die Auswahl der zu überprüfenden Angaben. Die Berichtskriterien umfassen die in den vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen GRI-Standards: Option Kern sowie die in § 267a UGB (NaDiVeG) genannten Anforderungen an den Bericht. Des Weiteren sind sie verantwortlich die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU)2021/2178 und (EU) 2021/2139 zu erheben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines konsolidierten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe besteht darin, auf Basis der von uns durchgeführten Prüfungshandlungen ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend abzugeben, ob die konsolidierte nichtfinanzielle Berichterstattung in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien erstellt wurde. Die Berichtskriterien umfassen die vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung GRI-Standards: Option Kern sowie die in § 267a UGB (NaDiVeG) genannten Anforderungen an den Bericht.

Des Weiteren ist es unsere Aufgabe, auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU)2021/2178 und (EU) 2021/2139 erstellt worden sind.

Deloitte.

Wir haben die Prüfungshandlungen entsprechend dem International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised), Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), zur Erlangung einer begrenzten Prüfsicherheit durchgeführt.

Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien nach den GRI-Standards Option: Kern aufgestellt worden ist sowie nicht alle in § 267a UGB (NaDiVeG) geforderten Angaben enthalten sind, sowie dass die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU)2021/2178 und (EU) 2021/2139 erstellt worden sind.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt, soweit sie für die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit relevant sind:

- Befragung der von der voestalpine AG genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Nachhaltigkeitsgrundsätze und des Nachhaltigkeitsmanagements
- Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der voestalpine AG zur Beurteilung der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen
- Abgleich der im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht abgebildeten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren mit den zur Verfügung gestellten Dokumenten und Unterlagen
- Durchführung einer Medienanalyse

Deloitte.

- Überprüfung der offen gelegten Informationen zur EU Taxonomie auf Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU)2021/2178 und (EU) 2021/2139
- Des Weiteren erfolgten Prüfungshandlungen dahingehend, ob im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht sämtliche gemäß § 267a UGB (NaDiVeG) geforderten Informationen offengelegt werden.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unsere Beurteilung zu dienen.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung doloser Handlungen, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht der voestalpine AG zum 31.03.2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien nach den GRI-Standards Option: Kern aufgestellt worden ist.

Des Weiteren sind uns auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen keine Sachverhalte bekannt geworden, dass nicht sämtliche gemäß § 267a UGB (NaDiVeG) geforderten Informationen im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht offengelegt worden sind.

Darüber hinaus sind uns auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die offengelegten Informationen zur EU-Taxonomie nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2020/852 (TaxonomieVO) sowie den ergänzenden Delegierten Verordnungen (EU)2021/2178 und (EU) 2021/2139 erstellt worden sind.

Deloitte.

Auftragsbedingungen

Die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ (laut Anlage), herausgegeben von der Österreichischen Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, sind Grundlage dieses Auftrags. Unsere Haftung ist gemäß Kapitel 7 dieser Auftragsbedingungen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die maximale Haftungssumme das Fünffache des vereinnahmten Honorars. Dieser Betrag bildet den Haftungshöchstbetrag, der nur einmal bis zu diesem Maximalbetrag ausgenutzt werden kann, dies auch, wenn es mehrere Anspruchsberechtigte gibt oder mehrere Ansprüche behauptet werden.

Wien

24. Mai 2022

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Gerhard Marterbauer e. h.
Wirtschaftsprüfer

Mag. Marieluise Krimmel e. h.
Wirtschaftsprüferin

KONTAKT & IMPRESSUM

Kontakt

voestalpine AG, Corporate Responsibility
+43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com

voestalpine AG, Investor Relations
+43/50304/15-8735
ir@voestalpine.com

voestalpine AG, Corporate Communications
+43/50304/15-2090
mediarelations@voestalpine.com

www.voestalpine.com
www.voestalpine.com/group/de/konzern/corporate-responsibility/

Impressum

Eigentümer und Medieninhaber: voestalpine AG, voestalpine-Straße 1, 4020 Linz, Österreich

Herausgeber und Redaktion: voestalpine AG, Corporate Responsibility, +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

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

Druck: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA

