



Nachhaltigkeitsbericht

2009

Das Richtige tun.
Richtig?

ThyssenKrupp Steel



UNTERNEHMENSPROFIL

ThyssenKrupp

Stahl, Industriegüter und Dienstleistungen sind die Tätigkeitsschwerpunkte des ThyssenKrupp Konzerns, der fast 200.000 Mitarbeiter in aller Welt beschäftigt. Engagiert und qualifiziert bieten sie den Kunden innovative Produktlösungen für nachhaltigen Fortschritt. Hochleistungswerkstoffe und Anlagen, Komponenten und Systeme bieten Antworten auf viele wirtschaftliche und technische Fragen der Zukunft.

Über diesen Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht 2009 von ThyssenKrupp Steel schreibt den im Mai 2006 veröffentlichten ersten Nachhaltigkeitsbericht fort. Berichtszeitraum sind die Geschäftsjahre 2005/2006 bis 2007/2008 (jeweils vom 1. Oktober bis zum 30. September). Im Unterschied zum ersten Bericht, der in zwei Teilen (Hauptbericht und „Daten & Fakten“) auf gut 150 Druckseiten eine umfangreiche Bestandsaufnahme und Positionsbestimmung vorlegte, konzentriert sich der vorliegende Bericht im Interesse des Lesers auf das Wesentliche. Zusätzliche Informationen bieten wir im Internet unter www.thyssenkrupp-steel.com. Externe Anforderungen wurden aufgenommen durch die Berücksichtigung der dritten Generation der Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) und dem GRI Sector Supplement Mining & Metals (siehe GRI-Index auf der [Seite 83 f.](#)) sowie des Feedbacks durch das Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) im Rahmen des Rankings der deutschen Nachhaltigkeitsberichte 2007. Mit unserer Landkarte über die Rohstoff-Lieferwege (siehe [S. 47 f.](#)) gehen wir in unserer Berichterstattung bereits auf künftige GRI-Vorgaben im Bereich der Lieferkette ein.

ThyssenKrupp Steel konzentriert sich auf das attraktive und wachstumsintensive Marktsegment des hochwertigen Qualitätsflachstahls und gehört dort zu den weltweit führenden Produzenten. Das Leistungsspektrum reicht von intelligenten Werkstofflösungen über produktspezifische Anarbeitung, Dienstleistungen und umfassenden Service bis zum fertigen Bauteil. Das Geschäft wird nach dem Stammhauskonzept durch die ThyssenKrupp Steel AG mit Sitz in Duisburg geführt. Deren Anteile werden zu 99,5% von der ThyssenKrupp AG gehalten. Sie war im Berichtszeitraum in zentrale Ressorts sowie operativ verantwortliche kunden- und prozessorientierte Divisionen gegliedert. Letztere bildeten gemeinsam mit den ihnen entlang der Wertschöpfungskette zugeordneten Tochtergesellschaften die Bereiche Steelmaking, Auto, Industry und Processing. Corporate umfasste die zentralen Ressorts der ThyssenKrupp Steel AG und führte die strategischen Investitionsprojekte in Brasilien und den USA.

Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Aussagen und Daten dieses Berichts auf das bisherige Segment Steel mit den Geschäftseinheiten Corporate, Steelmaking, Industry, Auto und Processing. Die Berichterstattung schließt die Unternehmenstöchter mit ein, an denen die ThyssenKrupp Steel AG mit mehr als 50% beteiligt ist. Wenn sich Informationen nur auf die Inlandsgesellschaften (84% des Umsatzvolumens) oder in Einzelfällen auf das Stammhaus ThyssenKrupp Steel AG beziehen, wird darauf gesondert hingewiesen.

KENNZAHLEN DER NACHHALTIGKEIT BEI THYSSENKRUPP STEEL

Seit der Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts im Jahr 2006 haben sich einige Veränderungen in der Unternehmensstruktur ergeben. Die Kennzahlen beziehen sich auf das zum 1. Oktober 2005 gebildete Segment Steel, in dem die Qualitätsflachstahl-Aktivitäten des Konzerns gebündelt wurden. Mit wirtschaftlicher Wirkung vom 1. Oktober 2006 ist Steel zusätzlich der Bereich Metal Forming (1,5 Mrd € Umsatz und 8.200 Mitarbeiter) zugeordnet worden, der bis zum 30. September 2006 im aufgelösten Segment Automotive des ThyssenKrupp Konzerns geführt wurde. Die Angaben für 2005/2006 wurden vergleichbar gerechnet.

THYSSENKRUPP STEEL KENNZAHLEN

		2005/2006	2006/2007	2007/2008
Effektivität: „Das Richtige tun.“				
Auftragseingang	Mio €	12.343	12.718	14.195
Umsatz	Mio €	12.087	13.209	14.358
Produktion				
Rohstahl ¹⁾	1.000 t	13.837	14.459	14.212
Walzstahl	1.000 t	15.112	15.347	15.335
Produktivität	t Rohstahl/Mitarbeiter und Jahr	651	672	664
F&E-Aufwendungen	Mio €	183	194	204
Anteil Mehrjahres- und Jahreskontrakte am Versand	%	61	61	64
Investitionen	Mio €	603	1.659	2.596
Effizienz: „Etwas richtig tun.“				
Ergebnis vor Steuern (EBT)	Mio €	1.406	1.662	1.540
EBIT	Mio €	1.482	1.761	1.700
ROCE	%	23,2	26,9	22,1
ThyssenKrupp Value Added (TKVA)	Mio €	876	1.138	1.007
Free Cash-Flow	Mio €	1.146	281	-1.055
Ressourcen: „Mit dem, was wir haben, richtig umgehen.“				
Mitarbeiter	Anzahl (30.9.)	38.840	39.559	41.311
Deutschland	Anzahl (30.9.)	29.387	29.578	30.102
Übriges Europa	Anzahl (30.9.)	7.433	7.323	7.364
Rest der Welt	Anzahl (30.9.)	2.020	2.658	3.845
Durchschnittsalter ²⁾	in Jahren	42,7	42,6	42,8
Auszubildende ²⁾	Anzahl (30.9.)	1.650	1.645	1.663
Ausbildungsquote ²⁾	%	5,6	5,6	5,5
Neueinstellung von Auszubildenden ²⁾	Anzahl	467	473	498
Weiterbildung ²⁾	Tage/Mitarbeiter	2,2	2,8	3,0
Gesundheitsförderung ²⁾	Krankenstand in %	5,0	5,0	5,3
Prämierte Verbesserungsvorschläge ²⁾	Anzahl	7.824	8.546	9.430
Einsatz von Primärenergie und Reduktionsmitteln	Mio GJ	244,2	240,0	239,2
Anteil Reduktionsmittel	%	76	76	78
Rohstoffzukauf (ohne Schrott)	1.000 t	27.764	28.292	28.910
Eisenerz	1.000 t	16.504	16.083	16.734
Kohle	1.000 t	5.007	5.858	5.174
Koks/Sinterbrennstoffe	1.000 t	1.855	1.917	2.054
Zuschlagstoffe	1.000 t	4.126	4.176	4.176
Legierungen/Metalle	1.000 t	262	258	232
Recycling (Einsatz von Schrott)	1.000 t	1.629	1.927	1.609
Fremdschrott	1.000 t	852	1.201	877
Eigenschrott	1.000 t	777	726	732
Wasserentnahme ²⁾	Mio m ³	60,6	65,5	65,9
Wasser im Kreislauf ²⁾	Mio m ³	1.103	1.186	1.187
Abwasser ²⁾	Mio m ³	26,0	29,9	32,5

1) einschließlich Produktionsanteil Hüttenwerke Krupp Mannesmann 2) ThyssenKrupp Steel Inland 3) ThyssenKrupp Steel AG

		2005/2006	2006/2007	2007/2008
Schutz vor Belastungen: „Mit dem, was wir tun, die Welt möglichst wenig belasten.“				
Betriebsausgaben für Umweltschutz	Mio €	302	339	368
CO ₂ -Emissionen	Mio t	16,4	16,7	18,0
Staubemissionen ²⁾	1.000 t	5,0	5,0	6,0
NO _x -Emissionen ²⁾	1.000 t	15,0	14,9	17,7
Abfallaufkommen ²⁾	1.000 t	1.440	1.463	1.088
Davon verwertet	1.000 t	744	526	507
Davon gefährlich	1.000 t	108	137	135
Unfälle (4 bis n) ²⁾	Anzahl	301	224	248
Unfallhäufigkeitsrate (4 bis n) ²⁾	je 1 Mio verfahrens Arbeitsstunden	6,9	5,2	5,9
Solidarität: „Bei dem, was wir tun, das Ganze im Auge behalten.“				
Anteil Mitarbeiter in tarifgebundenen Unternehmen ²⁾	%	99,5	99,7	99,7
Schulkooperationen ³⁾	Anzahl Schulen	8	10	10
Teilnahme an Aktivitäten ³⁾	Anzahl Schüler und Schülerinnen	2.834	3.025	3.296
Gerechtigkeit: „Bei allem, was wir tun, anständig und fair sein.“				
Verteilung der Wertschöpfung an	Mio €	3.581	3.863	3.910
Mitarbeiter (Löhne, Gehälter, Sozialabgaben, Aufwendungen für Altersvorsorge)	Mio €	2.149	2.172	2.302
Eigentümer (Jahresergebnis vor Ergebnisabführung)	Mio €	891	1.076	673
Fremdkapitalgeber (Zinsen und ähnliche Aufwendungen)	Mio €	15	21	4
Staat	Mio €	515	585	867
Andere Gesellschafter	Mio €	11	9	64
Lokale Wertschöpfung ³⁾	Beschaffungsvolumen unserer Standorte im Umkreis von 100 km in %	56,0	55,3	50,6
Frauenanteil an der Belegschaft ²⁾	%	7,7	8,1	8,3

1) einschließlich Produktionsanteil Hüttenwerke Krupp Mannesmann 2) ThyssenKrupp Steel Inland 3) ThyssenKrupp Steel AG

INHALT

Unternehmensprofil	S. 2
Die wichtigsten Kennzahlen der Nachhaltigkeit	S. 3–4
Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	S. 6–7
Wie wir die Entwicklungen in unserem Umfeld einschätzen	S. 8–9
Was wir unter Nachhaltigkeit verstehen	S. 10–13
Effektivität: „Das Richtige tun.“	S. 14–25
Effizienz: „Etwas richtig tun.“	S. 26–33
Ressourcen: „Mit dem, was wir haben, richtig umgehen.“	S. 34–49
Schutz vor Belastungen: „Mit dem, was wir tun, die Welt möglichst wenig belasten.“	S. 50–59
Solidarität: „Bei dem, was wir tun, das Ganze im Auge behalten.“	S. 60–67
Gerechtigkeit: „Bei allem, was wir tun, anständig und fair sein.“	S. 68–75
Nachhaltigkeitsziele	S. 76–77
Glossar	S. 78–81
Impressum	S. 82
GRI-Index	S. 83

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als wir die Datenerfassung und den Textentwurf unseres Nachhaltigkeitsberichts über die Geschäftsjahre 2005/2006 bis 2007/2008 zum Abschluss brachten, zeichnete sich ein Einbruch der Weltwirtschaft ab. Wie tief die Rezession werden könnte, war allerdings zum Ende des Jahres 2008 nicht abzusehen. Nach dem ersten Quartal 2009 wurde aber deutlich, dass sich die Welt auf dem Weg in die tiefste Krise seit Ende der 20er Jahre des vorigen Jahrhunderts befindet. Dieser Abschwung hat ThyssenKrupp Steel im laufenden Geschäftsjahr extrem getroffen, der Auftragseingang ist dramatisch zurückgegangen, die Stahlpreise sind kontinuierlich gesunken. Ursprünglich stand der Nachhaltigkeitsbericht unter ganz anderen Vorzeichen.

Diese Situation ist auch für mich in meiner neuen Rolle als Vorsitzender des Vorstands für die Stahltochter von ThyssenKrupp nicht einfach. Um die Auswirkungen abzufedern, haben wir mit Kostensenkungsmaßnahmen gegengesteuert. Wir müssen Kurzarbeit in allen Bereichen fahren. Diese Maßnahmen treffen wir auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit, das heißt mit einem so weitsichtigen Blick wie derzeit möglich im Hinblick auf die Geschäftsaussichten, unsere Belegschaft und den Schutz der Umwelt. Aber ich muss betonen, dass nur ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen im Wettbewerb überleben sowie sichere Arbeitsplätze erhalten und schaffen kann.

Stahl ist und bleibt der mit weitem Abstand führende Werkstoff auch des 21. Jahrhunderts. Er wird nach der Weltwirtschaftskrise für den Aufbau der Infrastrukturen in den Schwellen- und Entwicklungsländern in steigendem Maße benötigt, und sein Potenzial wird auch in den globalen Industrieregionen wieder stärker gefragt sein.

Neben der aktuellen Krise ist unser Geschäft von zahlreichen langfristigen Themen ökologischer und gesellschaftlicher Art beeinflusst. Stahl herzustellen, ohne endliche Ressourcen zu nutzen und ohne Kohlendioxid auszustoßen, ist nicht möglich. Dies stellt unser Unternehmen, das nachhaltig wirtschaften möchte, vor besondere Herausforderungen. Wir bemühen uns, Rohstoffe und Energie effizient einzusetzen und negative Klimaauswirkungen mit allen verfügbaren Mitteln zu minimieren. Andererseits bleibt festzuhalten: Unser Werkstoff trägt zur Lösung von vielen Umweltproblemen bei. Er macht Autos leichter und hilft so, Benzin zu sparen. Er verbessert die Wirkungsgrade von elektrischen Anlagen und schont so Ressourcen. Konsequenterweiterung helfen diese technischen Leistungen dem Weltklima mehr als so manche politische Initiativen.

Unser Geschäft, die Produktion von hochwertigem Stahl, ist langfristig angelegt. Viele unserer Investitionen sind über Jahrzehnte im Betrieb. An unserem Kernstandort Duisburg sind wir seit 120 Jahren tätig. Schon August Thyssen hatte sich – ebenso wie die Familie Krupp in Essen – zur Maxime gesetzt, die beste zur Verfügung stehende Technologie zu nutzen. Dieser Tradition sind wir bis heute treu geblieben. Unsere Werke setzen nicht nur hier zu Lande Benchmarks im Hinblick auf die Umweltverträglichkeit. Als guter Nachbar wenden wir an allen ausländischen Standorten und bei Neubauten ebenfalls die fortschrittlichsten Technologien an, sei es in unserem Stahlwerk in Brasilien oder im Weiterverarbeitungswerk in Alabama im Südosten der USA.

Im permanenten Dialog sind wir mit unseren Mitarbeitern: ThyssenKrupp Steel bildet junge Menschen weit über den eigenen Bedarf aus und beweist so Solidarität mit den Regionen. Im Personalwesen haben wir allerdings auch eine Schwachstelle. Bei der Frauenquote kommen wir nur schleppend voran. Als Hersteller von High Tech-Werkstoffen benötigen wir Ingenieure und Techniker. Doch gerade bei den Ingenieuren manifestiert sich in Deutschland seit langem ein Mangel. In diesen Berufen ist das Defizit an weiblichen Fachkräften besonders ausgeprägt.

Wir sehen uns in der gesellschaftlichen Verantwortung, bei der Beseitigung der großen Defizite an Ingenieuren zu helfen. Gemeinsam mit unserer Holding, der ThyssenKrupp AG, versuchen wir gegenzusteuern. Beispielsweise besuchten insgesamt weit mehr als 500.000 Eltern und Kinder die drei IdeenParks der ThyssenKrupp AG in Gelsenkirchen (2004), Hannover (2006) und Stuttgart (2008). Diese Technologieschau, zu der wir mit vielen Ideen beigetragen haben und die Begeisterung für Technik schon bei den Jüngsten wecken soll, wurde zum außerordentlichen Erfolg. Wir sind zuversichtlich, dass viele von den hochinteressierten Besuchern nachhaltig vom Nutzen und von der Bedeutung von Technik überzeugt wurden.

Zu den aktuell notwendigen Sparmaßnahmen zählt auch, dass wir auf den aufwändigen Druck des zweiten Nachhaltigkeitsberichts verzichten. Es wird ihn nur im Internet geben. Diese Informationsquelle bekommt einen immer höheren Stellenwert und ist global verfügbar. Ich denke, dass Sie als Leserin und Leser für unsere Entscheidung Verständnis haben. Über Ihre Fragen und Anmerkungen zu diesem Bericht würden wir uns freuen. Wir wenden uns an Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten, an Politik, Behörden und Nichtregierungsorganisationen (NGO), an Menschen in den Regionen, in denen wir aktiv sind, aber auch an Analysten und Investoren, obwohl wir nicht selber börsennotiert sind. Berichtsinhalte und Daten richten wir an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) aus. Das erleichtert die Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen.

Ihr



Edwin Eichler

WIE WIR DIE ENTWICKLUNGEN IN UNSEREM UMFELD EINSCHÄTZEN

STAHLMARKT IM SOG DER GLOBALEN FINANZKRISE – FUNDAMENTALE BASIS BLEIBT POSITIV

Seit Herbst hat sich die wirtschaftliche Lage in nahezu allen Regionen als Folge der globalen Finanzkrise dramatisch verschlechtert. Die Weltwirtschaft befindet sich seitdem in einem in diesem Ausmaß unerwartet scharfen Abschwung. Dieser hat sowohl die Industrieländer als auch die zuvor wachsenden Emerging Markets erfasst. Seit Anfang 2008 hat sich die globale Rezession weiter verschärft.

Die Welt-Rohstahlerzeugung ist nach jahrelangem steilen Anstieg seit der Jahrtausendwende 2008 auf den ersten Blick nur um 2% auf 1,33 Mrd t gesunken. Acht hervorragende Monate, in denen die Stahlindustrie weiter an der Kapazitätsgrenze arbeitete, wurden durch ein verheerendes Schlussquartal überkompensiert. Im vierten Quartal 2008 lag die Welt-Rohstahlproduktion um 20% unter dem gleichen Vorjahreszeitraum. Für 2009 wird ein deutlicher Rückgang der globalen Stahlproduktion erwartet. Welches Ausmaß dieser erreichen wird, ist derzeit nicht absehbar.

In Deutschland sind die Auftragseingänge im vierten Quartal 2008 um 47% und damit so stark wie noch nie zuvor in der Nachkriegszeit gesunken. Die Rezession in der Stahlindustrie ist eine Folge des Einbruchs wichtiger Kundenbranchen, insbesondere des Fahrzeug- und Maschinenbaus, der anhaltenden Liquiditätsengpässe auf den Märkten sowie überhöhter Lagerbestände bei Händlern und Verbrauchern.

ThyssenKrupp Steel musste wegen der schwachen Auftragslage die Produktion in allen Stufen massiv zurücknehmen. Beschäftigungsanpassungen erfolgten zunächst über die Inanspruchnahme von Arbeitszeitkonten, Abbau von Resturlaub und tariflichen Freizeiten. Ab Januar 2009 wurde Kurzarbeit eingeführt. Wir müssen auf diese Krise reagieren und alle Instrumente einsetzen, um die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens nachhaltig zu gewährleisten.

Mittelfristig erwarten wir, dass die Stahlindustrie wieder auf den Wachstumspfad zurückkehrt, denn an der fundamentalen Basis hat sich nichts geändert. Stahl mit seiner jahrtausendealten Geschichte bleibt auf lange Sicht der mit Abstand führende industrielle Werkstoff und ist nicht zu ersetzen. ThyssenKrupp Steel rüstet sich, um in der Phase des Aufschwungs seine bewährten Stärken ausspielen zu können. Unsere laufenden Initiativen zur Effizienzverbesserung, Produktivitätssteigerung und nachhaltigen Kostensenkung werden sich dann auszahlen.

BELASTUNGEN AUS DEM EMISSIONSHANDEL GEFÄHRDEN WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Die Auswirkungen für die dritte Periode von 2013 bis 2020 im Emissionshandel sind immer noch nicht zu übersehen. In Brüssel wird weiter über die Ausgestaltung diskutiert. Wenn wir bis 2020 alle Zertifikate für die CO₂-Emissionen der Produktion kaufen müssten, würde unsere Wettbewerbsfähigkeit deutlich leiden. Da die Konkurrenz in Übersee davon nicht betroffen ist und wir beim harten Wettbewerb auf den Stahlmärkten diese Kosten – anders als die Energieproduzenten – kaum weitergeben können, bleibt uns als Konsequenz letztlich nur ein Investitionsstopp am Standort Europa. Das hilft dem Klimaschutz nicht, weil wir technologisch schon führend sind und die CO₂-Emissionen nur noch minimal reduzieren können. In anderen Teilen der Welt aber besteht in wenig umwelteffektiven Stahlwerken noch signifikanter Nachholbedarf. ThyssenKrupp Steel ist zuversichtlich, dass die Politik die Problematik der energieintensiven Stahlbranche in ihren Entscheidungen berücksichtigt.

„PROZUKUNFT“ REAGIERT AUF DEN DEMOGRAFISCHEN WANDEL

Große Herausforderungen stehen in der Personalpolitik vor uns. Der demografische Wandel in Deutschland und die Altersstruktur der Belegschaft bilden ein zentrales Thema. Auf längere Lebensarbeitszeiten, den einsetzenden Fachkräftemangel und die steigende Bedeutung von Wissen stellen wir uns mit dem Programm „ProZukunft“ ein. Talente werden bei uns systematisch gefördert, beim Gesundheitsmanagement stehen Prävention und Vermeidung ungesunder Verhaltensweisen im Vordergrund, das Know-how im Unternehmen wird mit klar definierten Standards erhalten und weitergegeben (siehe [Seite 39–41](#)).

INNOVATIONSFÄHIGKEIT STÄRKT DEN STANDORT DEUTSCHLAND

Jeder Industriestandort muss sich immer wieder fragen, welche Wettbewerbsvorteile er heute bietet und wie er morgen noch im Wettbewerb bestehen kann. Nur durch überzeugende Antworten kann er bei der fortschreitenden Globalisierung, die ein beeindruckendes Tempo erreicht hat, mithalten. Für Deutschland bedeutet eine solche Bestandsaufnahme, dass wir unsere international anerkannte Innovationskraft im Fokus behalten und Maßnahmen für eine Stärkung dieses Vorteils auf den Weg bringen müssen. Forschung und Entwicklung sind die deutschen Erfolgsfaktoren. Neue Werkstoffe sind Motor für innovative Entwicklungen in den Zukunftstechnologien der Fahrzeug-, Umwelt-, Energie- und Fertigungstechnik.

Wir stellen uns diesen Herausforderungen. Unsere Innovationsfähigkeit ist ein entscheidendes Erfolgskriterium. Sie differenziert ThyssenKrupp Steel von der Konkurrenz, sie erschließt neue Absatzmärkte und sie trägt dazu bei, die Position von Stahl im Wettbewerb der Werkstoffe weiter auszubauen. Wir agieren dabei als Systempartner unserer Kunden, der das Wissen unterschiedlicher Fachdisziplinen integriert und die Kunden bei der Einführung neuer Werkstoffe für innovative Produkte aktiv unterstützt. Auf diese Stärken bauen wir und denken Stahl weiter.



Das im Bau befindliche integrierte Hüttenwerk in Brasilien: in der Nähe hochwertiger Eisenerzvorkommen.



High Tech-Feuerbeschichtungsanlage in Dortmund: Unser Geschäft ist die Produktion von hochwertigem Flachstahl.

WAS WIR UNTER NACHHALTIGKEIT VERSTEHEN

Das Nachhaltigkeitsverständnis von ThyssenKrupp Steel basiert auf dem klassischen Leitbild der Vereinten Nationen. Wir wollen als Unternehmen mit unseren Entscheidungen und Handlungen Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten, welche die Bedürfnisse der gegenwärtigen Generation erfüllt, ohne den späteren Generationen die Möglichkeiten zur Erfüllung ihrer eigenen Bedürfnisse zu verbauen.

ThyssenKrupp Steel kann seinen daraus resultierenden Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Behörden, der Gesellschaft und der Umwelt heute und in Zukunft nur gerecht werden, wenn das Unternehmen am Markt langfristig erfolgreich ist. In diesem Sinne verbinden wir in unserem Nachhaltigkeitsverständnis ökonomische Notwendigkeit mit ökologischer Vernunft sowie sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung.

Viele Problemstellungen, mit denen wir uns täglich konfrontiert sehen, können nicht immer eindeutig dem klassischen Dreieck „Umwelt – Wirtschaft – Soziales“ zugeordnet werden, das den Geschäftsalltag mit seinen vielfältigen Wechselwirkungen nur sehr unzureichend abbildet. Wir haben uns für ein Nachhaltigkeitskonzept entschieden, das diese Interdependenzen aufgreift, Prioritäten setzt und umfassend die zentralen Aspekte integriert. Im Vordergrund steht dabei für uns immer die gegenwärtige und künftige Handlungsfähigkeit des Unternehmens. Diese wird durch eine sorgfältige Abwägung der verschiedenen Interessen im Austausch mit allen Stakeholdern im gesellschaftlichen Umfeld erreicht. Dieses Verständnis veranschaulichen unsere sechs Erfolgsfaktoren: Effektivität, Effizienz, Ressourcen, Schutz vor Belastungen, Solidarität und Gerechtigkeit.

EFFEKTIVITÄT: „DAS RICHTIGE TUN.“

Effektivität beschreibt, wie gut ein Ziel erreicht wird, wie wirksam eine Handlung, eine Maßnahme ist. Das bedeutet zunächst, dass wir die Bedürfnisse unserer Kunden bezüglich Leistung, Qualität, Service und Preis erfüllen. Wir müssen uns immer wieder fragen, ob wir in den richtigen Märkten mit den richtigen Produkten und Dienstleistungen engagiert sind. Effektivität bedeutet aber auch, dass wir permanent Technologiepotenziale erschließen und ausschöpfen, um uns vom Wettbewerb zu differenzieren und die Kundenbindung zu stärken.



Arbeitssicherheit bei ThyssenKrupp Steel: integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik.



Der neue Hochofen 8 in Duisburg: ausgestattet mit modernster Umwelttechnik.

EFFIZIENZ: „ETWAS RICHTIG TUN.“

Effizienz ist die klassische Kenngröße der Ökonomie. Sie beschreibt, welche wirtschaftlichen Erfolge mit dem Input an Ressourcen erreicht werden. Aus Sicht der Kapitalgeber ist eine angemessene Verzinsung der Finanzmittel ein Maß für die Effizienz. Deren Ansprüche können nur erfüllt werden, wenn grundsätzlich nach dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit entschieden wird. Wertorientiertes Denken und kontinuierliche Verbesserungsprozesse in allen Bereichen des Unternehmens sind dazu unabdingbare Erfolgsgrößen. Wie effizient wir langfristig sind, wird aber auch maßgeblich von den Rahmenbedingungen und den damit zusammenhängenden Investitions- und Standortentscheidungen geprägt.

RESSOURCEN: „MIT DEM, WAS WIR HABEN, RICHTIG UMGEHEN.“

Grundlage jedes Wirtschaftens ist die Verfügbarkeit von Ressourcen in ausreichender Menge und in der notwendigen Qualität. Ressourcen müssen beschafft und gepflegt werden. Das ist ein dynamischer Prozess, in dem wir in ständiger Konkurrenz zu anderen Unternehmen und im Substitutionswettbewerb mit anderen Werkstoffen stehen.

Personal: Eine zentrale Ressource sind unsere Mitarbeiter. Sie stellen uns ihre Arbeitskraft und Motivation, ihr Wissen und Know-how zur Verfügung. Damit uns diese wichtige Ressource erhalten bleibt, muss es ein Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung geben. Dabei geht es nicht allein um die monetäre Vergütung. Bedeutsam sind ebenso Aspekte wie Zukunftssicherheit des Arbeitsplatzes, Personalentwicklung, Gesundheitsförderung sowie Aus- und Weiterbildung. Um das intellektuelle Kapital zu sichern und zu mehren, ist es für uns von zentraler Bedeutung, sowohl die fachliche Qualifikation (Wissen und Fertigkeiten) unserer Mitarbeiter hochzuhalten als auch ihre soziale Kompetenz (Kommunikation, Vernetzung und Teamfähigkeit) zu fördern und zu unterstützen.

Natürliche Ressourcen: Als Unternehmen der Stahlbranche benötigen wir in beträchtlichem Ausmaß regenerative und nicht regenerative natürliche Rohstoffe. Diese setzen wir verantwortungsbewusst und sparsam ein, da ein großer Teil der Nutzung irreversibel ist. Da wir auf den Zugang zu natürlichen Ressourcen angewiesen sind, beeinflussen das Ausmaß sowie die Art und Weise ihrer Nutzung langfristig unsere Handlungsfähigkeit. Soll uns diese erhalten bleiben, müssen wir die wirtschaftlich-technischen Herausforderungen mit dem Ziel der Schonung natürlicher Ressourcen erfolgreich meistern.



Zukunft im Blick: Die ThyssenKrupp Ideenparks schaffen Begeisterung für Technik in allen Altersgruppen.



Konstruktiver Informationsaustausch: ThyssenKrupp Steel fördert die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter in Seminaren und Trainings.

SCHUTZ VOR BELASTUNGEN:

„MIT DEM, WAS WIR TUN, DIE WELT MÖGLICHST WENIG BELASTEN.“

Beim Schutz der Gesellschaft und unserer Mitarbeiter vor Belastungen durch unsere wirtschaftlichen Aktivitäten sind materielle und immaterielle Einflüsse zu beachten. Sie treten immer an der Schnittstelle von Anspruchsgruppen und Systemen auf. Dabei können der Mensch selbst, Flora und Fauna, aber auch politische, soziale und kulturelle Systeme durch wirtschaftliche Aktivitäten einer Belastung ausgesetzt sein. Das Maß bestimmt im Wesentlichen deren Schädlichkeit und damit deren Vertretbarkeit. In dem Umfang, wie es uns gelingt, das Umfeld vor Belastungen zu bewahren, können wir umgekehrt auf steigende Akzeptanz für unsere Tätigkeit zählen. Auch dürfen wir stärker darauf vertrauen, dass uns unser Umfeld in einer außerordentlichen Situation mit Toleranz und Verständnis begegnet und Unterstützung gewährt.

SOLIDARITÄT: „BEI DEM, WAS WIR TUN, DAS GANZE IM AUGE BEHALTEN.“

Solidarität umfasst die Verpflichtung und Verantwortung für das unser Unternehmen umgebende gesellschaftliche System. Solidarität bedingt, dass Einzelinteressen im Sinne des Gemeinwohls gebündelt werden. Das erfordert gegenseitige Rücksichtnahme und die Suche eines Ausgleichs, bedeutet aber auch, dass die Verantwortlichen in den Unternehmen es als ihre Aufgabe sehen, die Position der eigenen Stärke nicht einseitig zu Lasten der Schwächeren auszunutzen.

GERECHTIGKEIT: „BEI ALLEM, WAS WIR TUN, ANSTÄNDIG UND FAIR SEIN.“

Gerechtigkeit bedeutet für unser Unternehmen, dass wir uns in allen Entscheidungen an das Recht halten, jedem sein Recht gewähren und alle Beteiligten gleich behandeln. Wir fördern Gerechtigkeit, setzen diese aber auch aktiv durch. Gerechtigkeit bedingt Fairness und Redlichkeit. Sie bedeutet, Maß zu halten in der Durchsetzung der Interessen des Unternehmens und des Managements, im Bewusstsein, dass ein Zuviel oder ein Zuwenig die Beziehungen zu den Anspruchsgruppen negativ beeinflussen kann.



Verantwortung für Umwelt und Klima: Energieeffizienz und Ressourcenschonung sind für ThyssenKrupp Steel selbstverständliche Aufgaben.

HANDLUNGSFÄHIGKEIT ALS OBERSTES ZIEL

Als oberstes Ziel unserer unternehmerischen Tätigkeit erachten wir die Wahrung unserer Handlungsfähigkeit. Nur wenn wir in allen unseren Belangen über ausreichende Handlungsspielräume verfügen, sind wir in der Lage, strategische Optionen zu prüfen und die für uns optimale zu wählen. Je größer die Spielräume sind, umso größer ist die Unabhängigkeit von Sachzwängen, seien sie politischer, ökologischer oder finanzieller Art.

SYSTEM FÜR DAS NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT IM AUFBAU

Um das nachhaltige Handeln koordiniert und zielgerichtet steuern zu können, wurde damit begonnen, ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement zu implementieren. Dadurch werden bestehende Systeme im Unternehmen vernetzt, die vorhandenen sowie künftigen Aktivitäten erfasst, zentral gebündelt, bewertet, geplant, gesteuert und kontrolliert. Gleichzeitig wird die externe und interne Kommunikation über Nachhaltigkeitsthemen intensiviert. Mit der Verabschiedung einer Nachhaltigkeitspolitik und ersten Schritten zu einem systematischen Management unserer unternehmerischen Tätigkeit wird die Einführung voraussichtlich im Geschäftsjahr 2008/2009 abgeschlossen sein. Ziel des Systems ist es, Handlungsoptionen für die Nachhaltigkeitsstrategie abzuleiten und Nachhaltigkeit konsequent in Geschäftsstrategie und Unternehmenspraxis zu integrieren. Hierzu wurde ein Beauftragter für das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens ernannt, eine Koordinationsstelle eingerichtet und ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam gebildet.

Das Richtige tun.

ThyssenKrupp Steel antwortet auf den Konzentrations- und Globalisierungsprozess in der Stahlindustrie mit einer eigenen Wachstumsstrategie im Premiumbereich des Qualitätsflachstahls. Ein wichtiger Schwerpunkt sind Großinvestitionen in Brasilien und Nordamerika, mit denen die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig gesichert wird. Parallel dazu wird die Position auf dem Kernmarkt Europa gestärkt.

EFFEKTIVITÄT





Weißblech in neuer Dimension: Das ThyssenKrupp Steel-Tochterunternehmen Rasselstein verarbeitet Duisburger Vormaterial zu technologisch anspruchsvollen Verpackungswerkstoffen.

ERFOLGREICHES GESCHÄFTSMODELL

ThyssenKrupp Steel konzentriert sich auf das attraktive Marktsegment des hochwertigen Qualitätsflachstahls. Die Grundlagen für die Wachstumsstrategie sind durch das erfolgreiche Geschäftsmodell in Europa geschaffen worden.

RANGLISTE STAHLUNTERNEHMEN NACH UMSATZGRÖSSE 2007 in Mrd €

Arcelor-Mittal		76,8
Nippon Steel		24,7
Tata-Corus		23,1
ThyssenKrupp ¹⁾		22,0
Posco		21,8
JFE Holdings		19,8
Baosteel		12,3

1) Umsatz Steel und Stainless

Quelle: WV Stahl

Das Programm wurde in den vergangenen Jahren konsequent auf Produkte mit großer Verarbeitungstiefe ausgerichtet. Die Tochtergesellschaften der ThyssenKrupp Steel AG spielen dabei entlang der Wertschöpfungskette durch zusätzliche Veredelungsschritte eine wichtige Rolle. Intelligente Werkstofflösungen, produktspezifische Anarbeitung, Dienstleistungen und umfassender Service bis zum fertigen Bauteil prägen das Leistungsprofil. Die permanente Weiterentwicklung neuer Stahlgüten und Produkte durch gemeinsame FuE-Aktivitäten mit den Schlüsselkunden sichert eine starke Positionierung in einem Premiummarkt. Gemessen am Umsatz belegten die Stahlaktivitäten von ThyssenKrupp durch den hochwertigen Produktmix 2007 weltweit Platz 4 im Ranking der internationalen Stahlunternehmen, während sie bei der Rohstahlproduktion auf Platz 16 lagen.

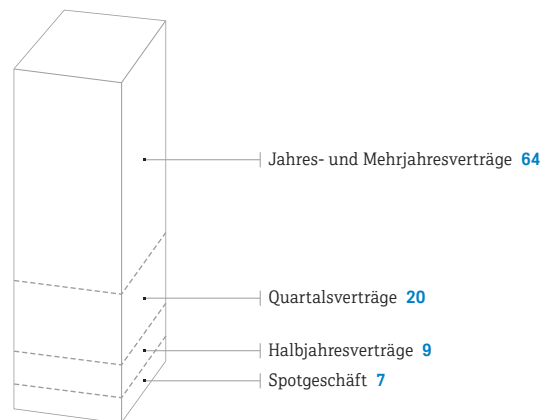


Qualitätsflachstahl von ThyssenKrupp Steel: Das bedeutet ein breites Abmessungsspektrum und Stahlsortensortiment – zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Kunden.

ENGE KUNDENBINDUNG DURCH LANGFRISTVERTRÄGE

Der Premiummarkt ist durch eine enge Kundenbindung geprägt. Der mit 64% sehr hohe Anteil von Langfristverträgen am Versand und die Tatsache, dass zu mehr als 90% mit Stammkunden zusammengearbeitet wird, ist ein Indikator für vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen. Die Preisgestaltung wird dadurch nicht von kurzfristigen Trends bestimmt. Allerdings erforderten die im Geschäftsjahr 2007/2008 hohen Kostensteigerungen bei den Rohstoffen, die in dieser Größenordnung nicht erwartet werden konnten, eine vorzeitige Anpassung der Jahresverträge an veränderte Konditionen und Laufzeiten. Diese orientieren sich jetzt stärker an den Abschlüssen für die wichtigsten Rohstoffe und schaffen damit größere Transparenz. Die Akzeptanz für diese Umstellung war beim überwiegenden Teil der Kunden groß und wurde in intensiven Gesprächen erreicht.

VERSANDSTRUKTUR 2007/2008 NACH VERTRAGSDAUER in %



HOHE TECHNOLOGIEKOMPETENZ

Ein Eckpfeiler für die Differenzierungsstrategie ist unsere hohe Technologiekompetenz. ThyssenKrupp Steel agiert heute nicht nur als reiner Werkstofflieferant, sondern auch als Systempartner der Kunden. Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten konzentrieren sich darauf, die strategische Entwicklung voranzutreiben. Moderne Lösungen mit Stahl werden dem Kunden zunehmend als intelligente Kom-

bination neuer Werkstoffe und Beschichtungsverfahren mit modernen Bauteilkonzepten angeboten. Die Integration der Metal Forming-Gruppe mit Wirkung vom 1. Oktober 2006 bietet ein hohes Potenzial für den Ausbau der Technologiekompetenz entlang dieser Prozesskette. Der Unternehmensbereich befindet sich derzeit in der Restrukturierung. ThyssenKrupp Steel ist heute der einzige Stahlhersteller, dessen Fähigkeiten vom Werkstoff über Engineering-Leistungen und Anwendungstechnik bis hin zur Fertigung von Komponenten und Zusammenbauten reichen.

Um diese Stärken auszubauen, hat ThyssenKrupp Steel im Geschäftsjahr 2007/2008 rund 204 Mio € für Forschung und Entwicklung ausgegeben. Segmentweit arbeiten 1.580 Mitarbeiter an diesen Aufgaben.

Integraler Bestandteil des FuE-Netzwerks ist die Zusammenarbeit mit Hochschulen und externen Forschungsinstituten der Fraunhofer- und Max-Planck-Gesellschaften. Aktuelles Beispiel für die in diesem Bereich praktizierte Public-Private-Partnership ist die Gründung des Interdisciplinary Centre for Advanced Materials Simulation (ICAMS) an der Ruhr-Universität Bochum unter Federführung von ThyssenKrupp. Ziel ist es, Materialien am Rechner umfassend zu modellieren und ihre Eigenschaften zuverlässig vorherzusagen. Damit können bessere Werkstoffe schneller und mit weniger Ressourceneinsatz als heute entwickelt und an den Markt gebracht werden. Das Institut hat im Frühjahr 2008 seine Arbeit aufgenommen und nimmt europaweit eine Alleinstellung ein.

Außerdem beschleunigen gemeinsame Entwicklungsprojekte mit Kunden die Einführung intelligenter Stahllösungen in die Serienproduktion. Ziele der Entwicklungsnetzwerke sind die Verkürzung von Innovationszyklen und die rasche Umsetzung von Forschungsergebnissen in marktfähige Produkte.

STAHL MACHT AUTOMOBILKAROSSERIEN LEICHTER UND SICHERER

Bemerkenswerte Fortschritte sind in den vergangenen Jahren durch Konzepte für den automobilen Leichtbau mit Stahl erreicht worden. Dazu wurde die Entwicklung von Stählen vorangetrieben, die sich durch eine hohe Festigkeit bei guter Umformbarkeit auszeichnen. Moderne Mehrphasenstähle sind der mit Abstand erfolgreichste automobiler Leichtbau-Werkstoff der vergangenen 15 Jahre mit deutlich höheren Zuwachsraten als Aluminium oder Magnesium. Höherfeste Stähle sind heute mit 60% am Produktmix von ThyssenKrupp Steel beteiligt. Gegenwärtig wird an der Entwicklung einer neuen Klasse von Mehrphasenstählen gearbeitet, die die gleiche Festigkeit wie herkömmliche Sorten haben, dabei aber bis zu fünfmal besser umformbar sind.

Neben Werkstoffen für den Leichtbau bietet ThyssenKrupp Steel ein breites Spektrum maßgeschneiderter Produkte an, so genannte Tailored Products. Ausschlaggebend für Gewichtseinsparungen ist ihr belastungsorientierter Aufbau aus Stählen unterschiedlicher Dicke, Festigkeit oder Oberflächenqualität. Je nach Bauteil beträgt die Reduzierung 20 bis 40%.

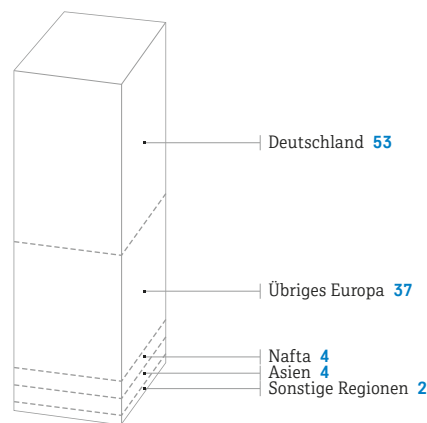
Gleichzeitig entwickeln wir Konzepte, wie sich Karosseriekonstruktionen so weit optimieren lassen, dass die Möglichkeiten unseres Werkstoffs zum Tragen kommen. Mit dem nsB® NewSteelBody wurde nachgewiesen, dass durch den Einsatz moderner Stahlwerkstoffe und -konzepte die Rohkarosserie eines Automobils um rund 25% leichter sein kann als die eines Referenzmodells aus der Serienproduktion – und das bei gleicher Sicherheit nahezu kostenneutral. So können deutliche Gewichtseinsparungen im Karosseriebau erzielt werden, die zu Treibstoffeinsparungen und CO₂-Reduktionen führen. (Einzelheiten hierzu finden Sie auf den [Seiten 53–54](#) im Kapitel „Schutz vor Belastungen“.)

INCAR: FORSCHUNGSINITIATIVEN VON THYSSENKRUPP

Unter dem Titel InCar wurde auf der Internationalen Automobil Ausstellung 2007 in Frankfurt erstmals eine umfassende Forschungs- und Entwicklungsoffensive für Innovationen und Produkte im Automobilbau präsentiert. Als übergreifendes Projekt vernetzt InCar das Know-how im Segment Steel und die Expertise der Unternehmen mit Automobilkompetenz im Segment Technologies des ThyssenKrupp Konzerns. InCar ist als Lösungs- und Ideenpool für die Bereiche Karosserie, Fahrwerk und Antriebsstrang konzipiert. Für alle betrachteten Teile, Baugruppen und Systeme werden jeweils mehrere alternative Lösungen für unterschiedliche Zielsetzungen der Kunden entwickelt. Charakteristisch ist dabei ein Höchstmaß an fertigungstechnischer und strukturmechanischer Absicherung. Entwicklungsplattform ist eine herstellerunabhängige Referenzstruktur nach dem prognostizierten Stand der Technik des Jahres 2009. Neu entwickelte Bauteile oder Gruppen werden ganzheitlich als Teil der Fahrzeugstruktur bewertet. Eine fertigungstechnische Absicherung und eine genaue Kostenbewertung sind ebenfalls Teil des Konzepts. Damit versetzen wir unsere Kunden in die Lage, entwickelte Bauteile und Module rasch und unkompliziert in die Serienfertigung zu übernehmen.

Eine weitere Stärke ist die Entwicklung neuer Konzepte für die Oberflächenveredelung von hochwertigem Qualitätsflachstahl. Mit dem Dortmunder OberflächenCentrum (doc®) verfügen wir über eines der weltweit leistungsfähigsten Entwicklungszentren für Stahl-Oberflächen. Hier wird unter anderem an verbessertem Korrosionsschutz, gesteigerter Kratzfestigkeit oder Easy-to-clean-Effekten gearbeitet. Aktuelles Beispiel ist die innovative Oberflächenbeschichtung ZMg EcoProtect®, bei der eine Zink-Magnesium-Oberfläche im Schmelztauchverfahren aufgebracht wird. Sie bietet einen deutlich höheren Korrosionsschutz gegenüber der herkömmlichen Feuerbeschichtung.

UMSATZ NACH REGIONEN 2007/2008 in %



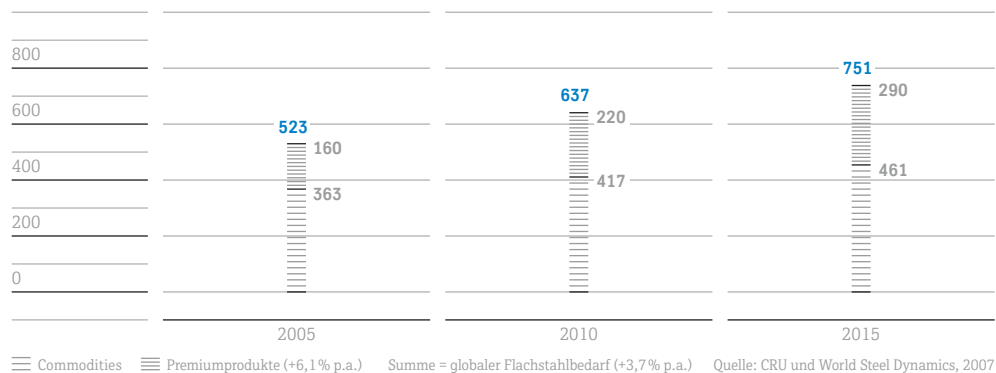
Der Schwerpunkt des Geschäfts von ThyssenKrupp Steel liegt heute, abgesehen von kleineren Verarbeitungs- und Veredelungsstandorten in Übersee, auf dem Kernmarkt Westeuropa. Hier werden 90% des Umsatzes erzielt. Das wird sich mit dem Ausbau internationaler Aktivitäten in den kommenden Jahren grundlegend ändern.



Engagement in Brasilien: Die Bauarbeiten am Strategieprojekt in Santa Cruz laufen auf Hochtouren.

WACHSTUM IM HOCHWERTSEGMENT

GlobALE MARKTPROGNOSEN FLACHSTAHL BIS 2015 in Mio t/Jahr



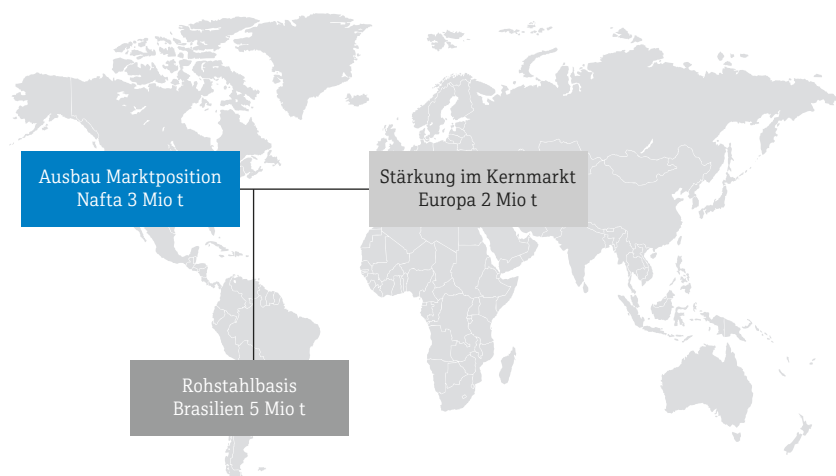
Wir bauen mit einer Wachstumsstrategie unsere Marktposition international aus und wollen unser Liefervolumen von heute 14 auf 20 Mio t Qualitätsflachstahl erweitern. Sie umfasst drei Kernelemente: Aufbau eines Brammenwerks in Brasilien und eines Weiterverarbeitungswerks in den USA sowie Ausbau der Verarbeitungs- und Veredelungskapazitäten in Deutschland.

Unsere Strategie basiert auf langfristigen Marktprognosen für hochwertigen Qualitätsflachstahl. In diesem Bereich wird bis 2015 mit einem durchschnittlichen Wachstum von 6% pro Jahr gerechnet, während der Flachstahlmarkt insgesamt im gleichen Zeitraum nur mit weniger als 4% wächst. Die Verbrauchsschwerpunkte für die Premiumprodukte liegen knapp zur Hälfte in den Volumenmärkten Europa und Nordamerika. Um dort die Marktstellung zu stärken, investiert ThyssenKrupp Steel in den kommenden Jahren diesseits und jenseits des Atlantiks mehr als 7 Mrd € in den Ausbau seiner Kapazitäten. Diese Strategie halten wir auch vor dem Hintergrund der derzeitigen Krisensituation für richtig, denn an den fundamentalen Daten auf dem Markt für hochwertigen Qualitätsflachstahl hat sich nichts geändert. Nach einer Konsolidierungsphase wird sich das Wachstum fortsetzen.



Wachstum im Hochwertsegment: Zukünftig werden in Brasilien 5 Mio t Brammen produziert.

THYSSENKRUPP STEEL ZIELT AUF GLOBALE STÄRKUNG IM MARKT



ZUSÄTZLICHE ROHSTAHLKAPAZITÄT IN BRASILIEN

Um die Wachstumspläne umsetzen zu können, benötigen wir eine zusätzliche Rohstahlkapazität. Sie wird zurzeit mit dem Bau eines integrierten Hüttenwerks in Brasilien geschaffen, das für eine Erzeugung von 5 Mio t Brammen ausgelegt ist. Davon werden 3 Mio t in den USA und 2 Mio t in Deutschland verarbeitet. Hauptgründe für die Wahl des Standorts Santa Cruz im Bundesstaat Rio de Janeiro sind Kostenvorteile, die auf dem direkten Zugang zum Atlantischen Ozean und der dort endenden Eisenbahnlinie für den Transport von Eisenerz aus der Region Minas Gerais beruhen. Das Investitionsvolumen für den Gesamtkomplex, der einen Hafen, Rohstoffhandling, Kokerei, Sinteranlage, zwei Hochöfen, ein Oxygenstahlwerk sowie ein Kraftwerk zur Nutzung des Energieverbunds umfasst, liegt bei rund 4,5 Mrd €. Nach dem Hochlauf der Anlagen ab Ende 2009 werden wir in Brasilien Brammen mit hohen Qualitätsstandards und einer optimalen Kostenposition produzieren. Diese Vorteile bilden die Basis für die Wachstumskonzepte in Europa und im Nafta-Raum.

STÄRKERE ERSCHLISSUNG DES NAFTA-MARKTS

Der Flachstahlmarkt in Nordamerika zeichnet sich durch ein großes, langfristig wachsendes Hochwertsegment aus. Hier bietet sich für ThyssenKrupp Steel die Chance, die führende Technologiekompetenz auszuspielen und das in Europa bewährte Geschäftsmodell auf diesen Markt zu übertragen. Die Kapazitäten der lokalen Stahlunternehmen reichen nicht aus, um den Bedarf an hochwertigem Qualitätsflachstahl zu decken. Die Nafta-Region ist deshalb heute bedeutender Netto-Importeur von Flachstahl und wird auch künftig in großem Umfang auf Einfuhren angewiesen bleiben. ThyssenKrupp Steel ist hier bisher nur durch eine Exportstrategie präsent, die von lokalen Service-Centern und Tailored Blanks-Aktivitäten flankiert wird. Strategisches Ziel ist es, den Marktanteil von bisher weniger als 1% auf mindestens 5% zu erhöhen.

NEUBAU EINES WERKS IN ALABAMA

Ein bedeutender Schritt ist der Bau eines eigenen Werks in den USA als Gemeinschaftsprojekt der ThyssenKrupp Segmente Steel und Stainless, der mit dem ersten Spatenstich am 2. November 2007 gestartet wurde. Der Werkskomplex entsteht in der Provinz Mobile im Süden des US-Bundesstaates Alabama. Am Tombigbee River mit direktem Zugang zum Golf von Mexiko gelegen, verfügt der Standort über eine sehr gute logistische Anbindung für die Versorgung mit Vormaterial. Kurze Wege zu den Kunden in den modernen industriellen Zentren im Süden der USA und in Mexiko sind ein weiterer Vorteil. Das Investitionsbudget von ThyssenKrupp Steel für das neue Werk, das 2010 in Betrieb gehen soll, beträgt rund 3,25 Mrd US\$.

Kernstück wird eine von beiden Segmenten genutzte Warmbreitbandstraße mit einer Kapazität von über 5 Mio t sein, wovon gut 4 Mio t für die Produktion von Warmband aus Qualitätsstahl vorgesehen sind. Davon soll ein erheblicher Anteil in Kaltwalz- und Veredelungsanlagen zu Produkten mit höherer Wertschöpfung verarbeitet werden. Für die Produktion von Qualitätsflachstahl wird das Werk primär mit 3 Mio t Brammen aus Brasilien versorgt, weitere Mengen werden am Weltmarkt zugekauft.

ThyssenKrupp Stainless wird mit einer eigenen Schmelzbasis in dem neuen Werk bis zu 1 Mio t Edelstahlbrammen produzieren, die ebenfalls auf der Warmbreitbandstraße verarbeitet werden. Daran schließen sich eigene Kaltwalzlinien an. Ein Teil der Edelstahl-Warmbänder dient der Versorgung des vorhandenen Kaltwalzwerks in Mexiko, das bis jetzt sein Vormaterial aus Europa bezieht.

Der Bundesstaat Alabama unterstützt ThyssenKrupp Steel mit großem Engagement (siehe Zitat Sam Jones, Bürgermeister von Mobile, [Seite 66](#)) beim Ausbau der Infrastruktur und bei der Rekrutierung künftiger Mitarbeiter. Es wurde ein Absatzkonzept entwickelt, mit dem die stärkere Erschließung des Nafta-Markts für hochwertigen Qualitätsflachstahl gesichert werden kann.

DEUTSCHE STANDORTE PROFITIEREN VON DER WACHSTUMSSTRATEGIE

ThyssenKrupp Steel investiert aber nicht nur in Übersee. Von der zusätzlichen Rohstahlkapazität in Brasilien profitieren auch die leistungsfähigen deutschen Standorte. Um die zusätzlichen 2 Mio t Brammen aus Brasilien verarbeiten zu können, investieren wir 400 Mio € in den Ausbau unserer Verarbeitungs- und Veredelungskapazitäten. Ein Schwerpunkt sind dabei Investitionen in den Warmbandwerken an den Standorten Duisburg und Bochum. Leistungssteigernde Maßnahmen an vorhandenen Feuerbeschichtungsanlagen sind bereits in einzelnen Teilprojekten abgeschlossen. Gleichzeitig erfolgt der Ausbau der Infrastruktur und der Brammenlogistik, die über den Werkschafen Duisburg-Walsum abgewickelt wird.

HOCHOFENKONZEPT STÄRKT DIE METALLURGIESTUFEN

Einen weiteren Meilenstein in unserem Zukunftskonzept bildete die Inbetriebnahme des neuen Hochofens 8 in Duisburg, der am 8. Dezember 2007 angeblasen wurde. Der Hochlauf verlief äußerst erfolgreich. Kapazitätseffekte sind damit nicht verbunden, da der Hochofen 4 stillgesetzt wurde. Er dient künftig nur noch als Reserveaggregat. Teil des erweiterten Modernisierungsprogramms ist auch die geplante Neuzustellung des Hochofens 9. Mit diesen Investitionen bleibt Duisburg einer der leistungsfähigsten Stahlstandorte weltweit. Dadurch wurden 1.200 direkte und 3.600 indirekte Arbeitsplätze gesichert (siehe Fallbeispiel auf [Seite 59](#)).

INVESTITIONEN BEI DEN TOCHTERGESELLSCHAFTEN

Im Rahmen der Wachstumsstrategie begleiten wir mit einem Teil der Zusatzmengen auch die Ausbauprogramme unserer Tochtergesellschaften in den Bereichen Weißblech, Mittelband, Elektroband, Stahl-Service und Tailored Blanks. Die Rasselstein GmbH hat in den vergangenen Jahren Andernach mit erheblichen Investitionen zum weltweit größten Weißblechstandort mit einer Kapazität von 1,5 Mio t ausgebaut. Die Hoesch Hohenlimburg GmbH strebt durch Wachstum mit ihren Kernkunden eine Kapazitätserweiterung um 10% auf 1,1 Mio t Mittelband an. ThyssenKrupp Electrical Steel investiert in die qualitative Aufwertung des Programms und baut die Kapazität leicht aus.

Der Bereich Stahl-Service Europa erschließt den Markt in Mittel- und Osteuropa durch ein neues Service-Center in Polen, das im Mai 2007 in Betrieb gegangen ist. In Deutschland wird ein neuer Standort im Krefelder Innenhafen errichtet, an dem die Produktion der bestehenden Standorte Bochum, Breyell und Leverkusen zusammengefasst wird. Die Anarbeitungskapazität steigt von 450.000 auf 600.000 t. ThyssenKrupp Tailored Blanks hat nach Inbetriebnahme eines neuen Standorts in der Türkei im September 2007 ein weiteres Werk in Tschechien aufgebaut.

WACHSTUMSMARKT CHINA WEITER IM FOKUS

Trotz der strategischen Schwerpunkte im transatlantischen Raum bleibt der Wachstumsmarkt China im Fokus. ThyssenKrupp Steel investiert dort im noch kleinen Hochwertsegment in behutsamen Schritten vor allem in den Bereichen Feuerbeschichtung, Tailored Blanks, Metal Forming und Stahl-Service.

Aktuelles Investitionsprojekt ist der Bau einer zweiten Feuerbeschichtungsanlage im nordchinesischen Dalian, die gemeinsam mit dem Partner Ansteel errichtet wurde. Sie hat – wie die bereits seit 2003 produzierende erste Anlage – eine Kapazität von 420.000 t. Die Anlage nahm im Dezember 2008 den Probetrieb auf. Wir reagieren damit auf die primär im Automobilsektor steigende Nachfrage nach feuerbeschichteten Produkten, die hohe Qualitätsanforderungen erfüllen.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2007/2008 hatte ThyssenKrupp Steel bereits gemeinsam mit Ansteel im nordchinesischen Changchun ein Service Center mit einer Kapazität von 100.000 t errichtet, das die vorhandene Tailored Blanks-Fertigung an diesem Standort ergänzt. In Wuhan ist Steel mit Produktionsstätten von Tailored Blanks und Metal Forming vertreten.

INTENSIVE KOOPERATION MIT DEM JAPANISCHEN STAHLUNTERNEHMEN JFE

Im Sinne einer internationalen Arbeitsteilung besteht seit 2002 ein Kooperationsvertrag mit dem zweitgrößten japanischen Stahlunternehmen JFE Corporation über die gemeinsame Entwicklung von Flachstählen für die Automobilindustrie. Im Rahmen der Vereinbarung geht es unter anderem um gegenseitige Lizenzen für höchstfeste Complexphasenstähle, so dass beide Unternehmen jeweils den Werkstoff des Partners fertigen können. Hierdurch stellen wir die globale Verfügbarkeit leistungsfähiger Stahlwerkstoffe für unsere Kunden sicher.

Weil die japanische Automobilindustrie nahezu die gesamte Forschung und Entwicklung in ihren Konzernzentralen bündelt, ist Japan für uns als Markt für Engineering-Projekte interessant. Das Joint Venture JEVISE von ThyssenKrupp Steel und JFE arbeitet erfolgreich an der Aufgabe, das in Europa bereits übliche Konzept des Early-Vendor-Involvement bei gemeinsamen Entwicklungsprojekten mit japanischen Automobilproduzenten zu implementieren.



„Die Stahlindustrie steht international vor großen Herausforderungen. Der Konsolidierungsprozess setzt sich fort. Die Unternehmen müssen ihre individuellen Antworten finden, um ihre Position im globalen Wettbewerb zu festigen. Die Stahlunternehmen in Deutschland sind dabei mit innovativen Vorwärtsstrategien auf einem guten Weg, der nachhaltigen Erfolg garantieren kann.“

Hans-Jürgen Kerkhoff, Präsident der Wirtschaftsvereinigung Stahl



STAHLWERK BRASILIEN: BEST PRACTICE NACH INTERNATIONALEN STANDARDS

ThyssenKrupp Steel setzt derzeit mit dem Bau eines neuen Brammenstahlwerks im Staat Rio de Janeiro die größte Auslandsinvestition in Brasilien um. Rund 22.000 Arbeiter sind auf dem Grundstück mit der Errichtung der Anlagen beschäftigt. Der brasilianische Präsident Luiz Ignácio Lula da Silva hob bei seinem Besuch auf der Baustelle im Februar 2008 nicht nur die Bedeutung dieser Investition für sein Land hervor, sondern zeigte sich beeindruckt von den hohen Sicherheitsstandards.

Nach der Inbetriebnahme des Werks, die voraussichtlich Ende 2009 erfolgen wird, schafft ThyssenKrupp Steel in der Region 3.500 Arbeitsplätze direkt und maximal 14.000 weitere indirekt. Die Versorgung mit 8,5 Mio t Eisenerz wird auf Basis langfristiger Verträge durch den brasilianischen Lieferanten Vale erfolgen, 3,8 Mio t Kohle müssen importiert werden. Die jährlichen Bezüge anderer Produkte und Dienstleistungen in der Region werden sich auf 250 Mio R\$/Jahr (fast 100 Mio €) belaufen.

Bei der brasilianischen Tochtergesellschaft ThyssenKrupp CSA selbst werden rund 2.200 Mitarbeiter beschäftigt sein, bei denen es sich hauptsächlich um Brasilianer handeln wird. Hinzu kommen maximal 100 Expatriates, wobei auf eine ausgewogene Balance bei der Besetzung von Führungspositionen geachtet wird. Die Rekrutierung der Mitarbeiter konzentriert sich auf die Nachbargemeinden und die westlichen Teile des Bundesstaats Rio de Janeiro. Mit dem brasilianischen Ausbildungszentrum SENAI haben wir die theoretischen Wissensgrundlagen für unsere künftige Belegschaft entwickelt. Im Anschluss daran werden die praktischen Teile bei unseren Partnern in der brasilianischen Stahlindustrie trainiert. Das Trainingsprogramm für die ersten Ingenieure und Techniker mit Hüttenwerkserfahrung läuft seit August 2007. Die künftige

Belegschaft soll das Projekt auf Basis der ThyssenKrupp Kultur mit hohem Qualitätsniveau zum Erfolg führen. Um im lokalen Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter erfolgreich zu sein, zahlen wir attraktive Löhne und Gehälter.

Höchste Anforderungen erfüllen wir auch für den Umweltschutz. Die Auslegung des Werks erfolgt mit modernster Technologie. Im Produktionsprozess entstehende Gase werden im Rahmen des Energieverbunds genutzt. Dazu gehört ein Kraftwerk mit einer Leistung von 490 MW, das den Eigenbedarf des Werks an Strom decken und darüber hinaus mit einem großen Teil der Kapazität externe Abnehmer versorgen wird. Wir halten nicht nur die Landesstandards beim Umweltschutz ein, sondern auch die anspruchsvolleren europäischen Vorgaben. Diesen Import von Best Practice haben die Behörden vor Ort im Rahmen des Genehmigungsverfahrens honoriert, dabei wurde insbesondere der offene Dialog mit fast 130 Interessengruppen gewürdigt. Er hat das Vertrauen in ThyssenKrupp Steel als verantwortungsvolles Unternehmen gestärkt.

Die Mangrovenwälder am Küstenstreifen, die unter Naturschutz stehen, wurden mit nur minimalen Eingriffen überbrückt, so dass der Hafen des Werks auf diesen Lebensraum nur geringe Auswirkungen hat. Die Fischgründe in der Bucht von Sepetiba werden vom Bau des Hafens ebenfalls nicht unmittelbar berührt. Altlasten wurden sehr kostenintensiv in eine sichere Unterwasserdeponie eingebracht – mit einem in Rostock und Bremerhaven bereits erfolgreich eingesetzten Verfahren. Die Wasserqualität wird ständig durch ein unabhängiges Institut kontrolliert und bewertet. Es hat festgestellt, dass durch die Entgiftung des Meeresbodens die Artenvielfalt erfreulicherweise wieder anwächst.

Etwas richtig tun.

Die Führung und Steuerung des ThyssenKrupp Konzerns – und damit auch des Segments Steel – erfolgen auf Basis eines wertorientierten Managements. Oberste Priorität hat eine angemessene Verzinsung des eingesetzten Kapitals. Die Beiträge von Steel zum Ergebnis und zur Wertsteigerung im Konzern sind in den vergangenen Jahren Schritt für Schritt gestiegen. Neben den guten Marktbedingungen war dies auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zurückzuführen.

EFFIZIENZ





Die Kokerei Schwelgern in Duisburg – zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme im Jahr 2003 die modernste Kokerei der Welt – setzt weiterhin international Maßstäbe im Umweltschutz.

KENNZAHLEN SEGMENT STEEL

		2005/2006	2006/2007	2007/2008
Auftragseingang	Mio €	12.343	12.718	14.195
Umsatz	Mio €	12.087	13.209	14.358
Rohstahlproduktion ¹⁾	Mio t	13.837	14.459	14.212
Ergebnis vor Steuern (EBT)	Mio €	1.406	1.662	1.540

1) einschließlich Produktionsanteil Hüttenwerke Krupp Mannesmann

UMSATZANSTIEG BEI VOLLER KAPAZITÄTSAUSLASTUNG

ThyssenKrupp Steel profitierte in den vergangenen drei Geschäftsjahren von der erfreulich soliden Nachfrage nach hochwertigem Qualitätsflachstahl, die teilweise aus Kapazitätsgründen nicht vollständig bedient werden konnte. Im Berichtsjahr 2007/2008 war mengen- und erlösbedingt ein Anstieg des Auftragseingangs um 12% auf 14,2 Mrd € zu verzeichnen.

Die Rohstahlerzeugung einschließlich der Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM), an denen wir zu 50% beteiligt sind, lag mit 14,2 Mio t um 2% unter dem Vorjahr. Die Produktion der eigenen Stahlwerke ging dabei wegen der Neuzustellung des Hochofens Schwelgern 1 zurück. Die Produktivität fiel deshalb gemessen an der Rohstahlerzeugung mit 664 t pro Mitarbeiter und Jahr um 1% geringer aus als 2006/2007. Sie war allerdings in den Jahren zuvor kontinuierlich gestiegen. Zur Sicherstellung einer ausreichenden Brammenversorgung unserer Verarbeitungsbetriebe haben wir zusätzliche Mengen am Markt zugekauft. Die Walzstahlerzeugung zum Versand blieb mit insgesamt 15,3 Mio t konstant.

Das Segment Steel steigerte den Umsatz im Geschäftsjahr 2007/2008 um 9%. Dies war primär auf gestiegene Erlöse zurückzuführen. Die Versandmengen nahmen um 2% zu und erreichten ein neues Rekordvolumen. Im letzten Quartal des Geschäftsjahres war der Absatz etwas verhaltener. Durch den hohen Anteil von Jahreskontrakten, deren Laufzeit bisher überwiegend auf das Kalenderjahr bezogen war, schlägt sich der positive Effekt der gestiegenen Stahlpreise erst mit einer zeitlichen Verzögerung im Umsatz nieder. In Gesprächen mit unseren Kunden konnten wir im letzten Quartal des Berichtsjahres die meisten Jahresverträge vorzeitig mit geänderten Laufzeiten vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2009 und höheren Preisen an die gestiegenen Rohstoffkosten anpassen.



Bester Koks mit feiner Kohle: Die Kokerei Schwelgern produziert jährlich rund 2,6 Mio t qualitativ besonders hochwertigen Hochofenkoks.

DEUTLICHE KOSTENSTEIGERUNGEN AUF DER ROHSTOFFSEITE

Im Geschäftsjahr 2007/2008 mussten bei allen Einsatzstoffen für die Stahlproduktion deutliche Kostensteigerungen verkraftet werden. Der Rohstoffanteil bezogen auf die Herstellungskosten je Tonne Warmbreitband lag im Mittel bei fast 70%. In einem durch Engpässe gekennzeichneten Markt für überseeisches Eisenerz gelang es den Produzenten, für 2008 erneut eine erhebliche Preissteigerung von rund 66 % für Feinerz durchzusetzen. Die Notierungen haben sich dadurch seit 2002 verfünffacht. Bei Koks Kohle stieg der Preis bei den neuen Verträgen sogar um 200 % und hat sich versechsfacht.

GESTIEGENE KOSTEN NICHT VOLL KOMPENSIERT

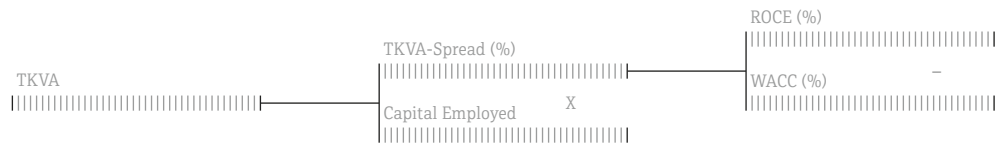
Der Gewinn vor Ertragssteuern lag im Segment Steel mit 1.540 Mio € um 122 Mio € unter dem Vorjahreswert, übertraf aber durch die positive Entwicklung bei Spezialerzeugnissen unsere Erwartungen. Effizienzsteigerungen und zusätzliche Kostensenkungsprogramme in allen Business Units konnten die Verteuerungen bei Rohstoffen und Energie nur teilweise kompensieren. Darüber hinaus belasteten die Vorlaufkosten für die neuen Werke in Brasilien und den USA sowie Restrukturierungsaufwendungen bei Metal Forming das Ergebnis.

WERTORIENTIERTES MANAGEMENT

Das wertorientierte Management bei ThyssenKrupp stellt im Interesse der Kapitalgeber die kontinuierliche und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts durch Konzentration auf Geschäftsfelder, die international attraktive Entwicklungschancen bieten, in den Mittelpunkt. Damit werden aber nicht die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer, Zulieferer und Kunden vernachlässigt. Die operative Verankerung des Wertmanagements ist eine notwendige Voraussetzung zur Standortsicherung im globalen Wettbewerb. Nur so kann das Unternehmen zukunftsfähige Arbeitsplätze bieten. Damit eine angemessene Verzinsung des eingesetzten Kapitals erreicht wird, gilt es, generell wertorientiert zu planen und zu entscheiden, die Ergebnisse durch ein stringentes Controlling an Benchmarks zu messen und den Mitarbeitern im Vergütungssystem Anreize für wertorientiertes Handeln zu geben.

Zentrale Steuerungsgröße ist der ThyssenKrupp Value Added (TKVA), der den in einer Periode geschaffenen Wertbeitrag misst. Er vergleicht das Ergebnis vor Zinsen (EBIT) – also das operative Ergebnis, unbeeinflusst durch die Finanzierung – mit den gewichteten Finanzierungskosten (WACC).

BERECHNUNG DES THYSSENKRUPP VALUE ADDED (TKVA)



Aus der Relation von EBIT und dem eingesetzten verzinslichen Kapital errechnet sich der ROCE (Return on Capital Employed). Wenn er die gewichteten Kosten für Eigen- und Fremdkapital übertrifft, die für das Segment Steel 9,0% betragen, wird ein positiver Beitrag zur Wertsteigerung im Konzern geleistet. Die beiden Kennzahlen TKVA und ROCE reflektieren die Ertragskraft des investierten Kapitals im Unternehmen. Zusätzlich dient der Free Cash-Flow als Kennzahl zur Steuerung des Konzerns, um ein ausgewogenes Portfolio aus Cash- und Wertgenerieren sicherzustellen. Er definiert das zur Verfügung stehende Finanzvolumen aus der Differenz zwischen dem Cash-Flow aus dem operativen Geschäft und dem Cash-Flow aus der Investitionstätigkeit. Diese Mittel stehen für strategische Schritte, aber auch für andere Nachhaltigkeitsfelder, zur Verfügung. In Wachstumsphasen wird zur Nutzung strategischer Chancen ein negativer Free Cash-Flow akzeptiert.

WERTORIENTIERTE KENNZAHLEN

		2005/2006	2006/2007	2007/2008
EBIT	Mio €	1.482	1.761	1.700
ROCE	%	23,2	26,9	22,1
ThyssenKrupp Value Added (TKVA)	Mio €	876	1.138	1.007
Free Cash-Flow	Mio €	1.146	281	-1.055

Die erzielten Ergebnisse bei den wertorientierten Kennzahlen lagen im Segment Steel in den vergangenen Geschäftsjahren deutlich über den Zielen. Der Rückgang des ROCE und des Wertbeitrags im Geschäftsjahr 2007/2008 resultiert aus der Ergebnisentwicklung und dem Anstieg des durchschnittlichen Capital Employed durch die Umsetzung der Strategiprojekte in Brasilien und den USA. Der Free Cash-Flow war durch die Inanspruchnahme von Finanzmitteln für die Wachstumsinvestitionen negativ. Dem wurde durch ein Optimierungsprogramm cashrelevanter Vorgänge entgegengewirkt.

Im Rahmen des wertorientierten Managements werden überschaubar- und beherrschbare Risiken bewusst getragen, wenn sie im Zusammenhang mit der Nutzung von Erfolgspotenzialen in den Kerngeschäften stehen und die damit verbundenen Chancen eine angemessene Profitabilität erwarten lassen. Dieses wird durch ein umfassendes Risikomanagement begleitet.

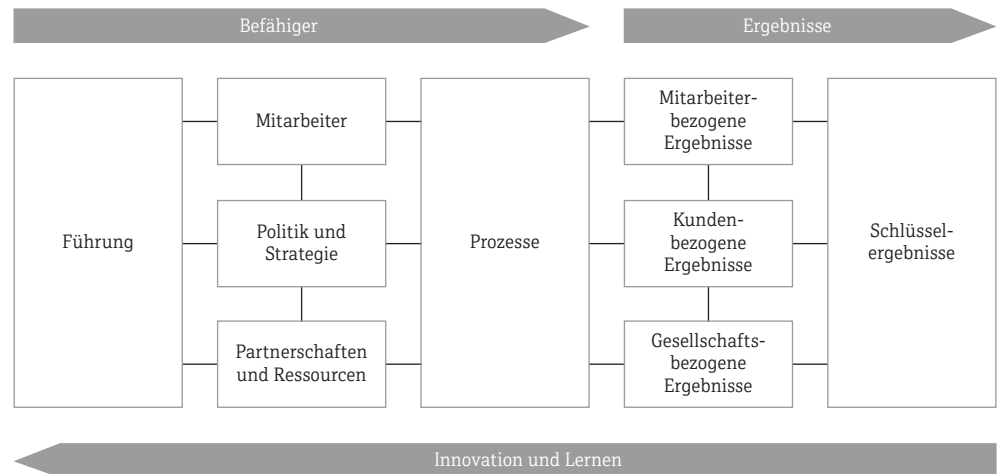
KONTINUIERLICHER VERBESSERUNGSPROZESS STÄRKT ERGEBNISQUALITÄT

In den vergangenen Geschäftsjahren haben Maßnahmen zur Effizienzsteigerung unter dem Dach des konzernweiten Programms „ThyssenKrupp best“ einen signifikanten Beitrag zur Stärkung der Ergebnisqualität geleistet. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess ist im Segment Steel inzwischen fest verankert. Auf dem Weg zum exzellenten Unternehmen streben wir die nachhaltige Steigerung der

operativen Leistungsfähigkeit in der gesamten Organisation an. Der Erfolg beruht dabei maßgeblich auf einem breit angelegten Themenspektrum, das alle wesentlichen Stellhebel zur Verbesserung des Wertbeitrags ThyssenKrupp Value Added (TKVA) adressiert.

Seit dem Start des Programms „ThyssenKrupp best“ im Herbst 2001 wurden bisher rund 1.400 Projekte aufgelegt, die zu nachhaltigen Ergebniseffekten von jährlich durchschnittlich 135 Mio € geführt haben. Besonders erfreulich ist, dass dies – anders als in der Vergangenheit – ohne nennenswerte Personalreduzierungen erreicht werden konnte.

NUTZUNG EFQM-MODELL ALS ORDNUNGSRAHMEN UND LANGFRISTKOMPASS



Als Ordnungsrahmen und Langfristkompass zur ganzheitlichen Abdeckung aller relevanten Handlungsfelder wird das EFQM-Modell der European Foundation for Quality Management genutzt. Alle Akteure und Projektleiter werden umfangreich auf ihre Aufgaben vorbereitet sowie durch gezielte Programme und Schulungsmaßnahmen qualifiziert. Im Berichtsjahr 2007/2008 wurde zum Beispiel das „Six Sigma“-Ausbildungsprogramm weiter intensiviert. Insgesamt nahmen bisher mehr als 240 Mitarbeiter teil, die nach den betrieblichen Bedürfnissen in der Problemlösungsmethodik und im Projektmanagement geschult wurden.

Im Rahmen der Schnittstellenoptimierung wurden die Prozesse „Controlling“ und „Personal“ in interdisziplinären Arbeitsgruppen, in Lenkungskreisen mit Vorstandsbeteiligung und in internen Kundenworkshops genauer analysiert und umfassend neu aufgestellt – sowohl in der Ablauf- als auch in der Aufbauorganisation. Im Vordergrund standen hier immer der interne Kundennutzen und die Definition eindeutiger Ansprechpartnerschaften für unsere operativen Einheiten.

Im Geschäftsjahr 2007/2008 lag unser Fokus auf der Optimierung des Einkaufs und der Umsetzung der konzernweiten „Sales & Services Initiative“. Auch bei diesen Verbesserungsinitiativen setzt ThyssenKrupp Steel konsequent auf Kunden- und Serviceorientierung, um höchste Anforderungen an die Qualität der Produkte, Lieferperformance und Termintreue erfüllen zu können. In diesem Zusammenhang wurden neue Steuerungsgrößen eingeführt und die Prozessabläufe optimiert. Dies mündete in einer neuen Organisation, in der die Aktivitäten fortgesetzt werden.

Als Reaktion auf den im Herbst 2008 einsetzenden Abschwung haben wir frühzeitig ein kurzfristig wirksames Kostensenkungsprogramm auf den Weg gebracht. Die planmäßigen „ThyssenKrupp best“-Maßnahmen wurden durch außerordentliche Einmaleffekte ergänzt, die im Geschäftsjahr 2008/2009 realisiert werden sollen.

Um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten und nachhaltig Arbeitsplätze auch über die aktuelle Krise hinaus zu sichern, wurde zusätzlich das „Programm 20/10 – Fit for Global Competition“ aufgesetzt. Es enthält zehn Initiativen zur nachhaltigen Ergebnissicherung. Mit seiner Umsetzung in den nächsten Jahren wollen wir strukturelle Nachteile beseitigen.

ZERTIFIZIERTES QUALITÄTS- UND UMWELTMANAGEMENT

Die Qualität der Produkte von ThyssenKrupp Steel hat einen hervorragenden Ruf, den wir durch unternehmensweit einheitliche Standards im Qualitätsmanagement sicherstellen. Mehr als 90% der Gesellschaften im Segment Steel haben ein nach ISO 9001 oder ISO/TS 16949:2002 zertifiziertes Qualitätsmanagement-System. Die Zufriedenheit der Kunden ist für uns Verpflichtung und steht im Fokus einer stetigen Verbesserung. Die Kundenbeziehungen sind geprägt von partnerschaftlichem Handeln und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Jährliche Kundenbefragungen, die branchenspezifisch durchgeführt werden, zeigen einen Zufriedenheitswert von 86%. Dies bezieht sich auf die aktuelle systematische Befragung von Automobilkunden und deren Zulieferern. Daraus leiten wir Verbesserungsprojekte ab, die den Anteil der nur teilweise zufriedenen Kunden weiterhin verringern. Für die gute Qualität der Produkte wurde ThyssenKrupp Steel beispielsweise durch den Automobilkonzern General Motors 2007 erneut als „Supplier of the Year“ prämiert und hat damit diese Auszeichnung bereits zum fünften Mal erhalten. Für den Bereich nicht kornorientiertes Elektroband sind wir 2008 von Siemens als „Preferred Supplier“ prämiert worden.

Im Rahmen des Umweltmanagements werden nahezu alle Standorte einmal jährlich von unabhängigen Gesellschaften durch Audits intensiv überprüft. Im Segment Steel haben 85% der Gesellschaften ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement-System. Produktionsprozesse, die sich an ökologischen Standards orientieren, unterstützen die wirtschaftliche Leistung des Unternehmens. Sie fördern zudem die Akzeptanz im gesellschaftlichen Umfeld und die Wertschätzung für unsere Produkte bei den Kunden.



„Da rund drei Milliarden Menschen eine industrielle Revolution durchmachen, wurde das Weltwachstum stahlintensiver. Durch stetige Leistungssteigerungen und Innovationen bei Produkten und Verfahren haben die wertorientierten Kennzahlen von ThyssenKrupp Steel einen soliden Stand erreicht. Nach dem Hochlauf der beiden Großprojekte in Brasilien und den USA erwarte ich mittelfristig weitere signifikante Kurssteigerungschancen, da die Marktgrundlagen in den nächsten Jahren weiter angespannt bleiben dürften.“

Vincent Lepine, Analyst, EXANE BNP PARIBAS



SCHULUNGSREIHE WERTORIENTIERTES MANAGEMENT

Einen einheitlichen Wissensstand in Sachen wertorientiertes Management bei den Führungskräften zu erreichen: Das hat sich eine Schulungsreihe zum Ziel gesetzt, die sich verpflichtend an alle außertariflichen Mitarbeiter des Segments richtet. Nachdem die Führungskräfte schon im Jahr 2004 eine entsprechende Schulung absolviert hatten, lernte nun die zweite Ebene betriebswirtschaftliches Basiswissen und was es mit den Begriffen ROCE, EBIT, WACC und TKVA auf sich hat.

Die Schulung gliedert sich in einen vorbereitenden Teil, den man am Computer im Büro oder bei entsprechenden technischen Voraussetzungen zu Hause absolvieren kann. Die vollständige Bearbeitung dauert abhängig von Vorwissen und Arbeitstempo inklusive Zwischentests bis zu zwei Stunden. Erst wenn man die webbasierte Trainingseinheit komplett durchgearbeitet hat, kann man sich für eine eintägige Präsenz-Lernphase anmelden. Hier wird das zuvor theoretisch Gelernte

anhand eines Fallbeispiels umgesetzt, es gibt Raum für Fragen an Fachleute, und am Beispiel des Geschäftsberichts lernen die Teilnehmer die Bedeutung der Kennzahlen kennen.

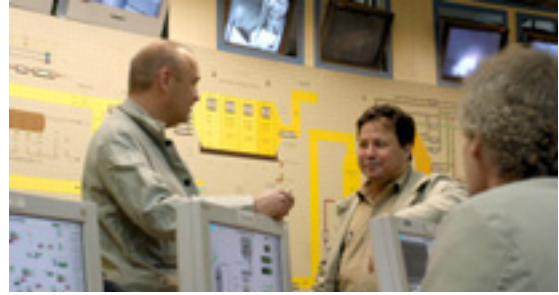
Rund 90 Termine standen für die verpflichtenden Schulungen im Jahr 2008 zur Verfügung. Ziel der Trainings ist es, für Klarheit und einen einheitlichen Wissensstand der weltweit als Adressaten ermittelten rund 3.000 Mitarbeiter im Unternehmen zu sorgen. So soll jeder den Grundgedanken der wertorientierten Steuerung und des integrierten Controlling-Konzepts des ThyssenKrupp Konzerns verstehen, die zentrale Steuerungsgröße ThyssenKrupp Value Added (TKVA) berechnen und interpretieren können sowie wissen, wie sich geschäftsrelevante Entscheidungen auf die Kennzahl auswirken. Kurzum: Wenn man die Trainingsmaßnahme absolviert hat, kann man betriebswirtschaftliche Zusammenhänge im eigenen Unternehmen schneller verstehen und mit dem Wissen in der täglichen Arbeit Maßnahmenpläne und Projektideen besser aus der wertorientierten Sichtweise beurteilen.

Mit dem, was wir haben, richtig umgehen.

Unsere Personalarbeit sorgt dafür, dass der Bedarf an hochqualifizierten Mitarbeitern gedeckt bleibt, das Wissen der Mitarbeiter kontinuierlich weiterentwickelt und ihr Werdegang im Unternehmen gefördert wird. Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist seit langem gelebte Praxis. Wasser- und Energiebedarf werden durch Kreislaufsysteme minimiert, Reststoffe und Nebenprodukte nahezu vollständig wiederverwertet.

RESSOURCEN





Qualität verpflichtet – an jedem Standort weltweit: Brasilianische Ingenieure lernen in den Duisburger Anlagen für ihre zukünftigen Aufgaben bei ThyssenKrupp CSA.

WACHSTUMSTRATEGIE SCHAFFT ARBEITSPLÄTZE

ThyssenKrupp Steel ist international aufgestellt. Einschließlich aller Tochtergesellschaften werden weltweit knapp 41.300 Mitarbeiter beschäftigt – davon arbeiten allein 30.100 in Deutschland, 7.350 im übrigen Europa sowie knapp 3.850 in Nord- und Südamerika und Asien. Unsere Mitarbeiterstruktur wird sich durch die strategischen Projekte in den nächsten Jahren spürbar verändern: In Brasilien schaffen wir 3.500 und in den USA gemeinsam mit dem Segment Stainless 2.700 neue Arbeitsplätze. Durch den massiven Einbruch des Auftragseingangs seit Herbst 2008 musste ThyssenKrupp Steel die Produktion schrittweise deutlich zurücknehmen. Dies erfolgte zunächst über die Inanspruchnahme von Arbeitszeitkonten, Abbau von Resturlaub und tarifliche Freizeiten. Im Dezember wurde mit dem Gesamtbetriebsrat eine Rahmenvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit ab Januar 2009 abgeschlossen, um den Erhalt von Arbeitsplätzen in der Krisenphase zu gewährleisten. Die fundamentalen Gründe für unsere strategischen Investitionen in Brasilien, Deutschland und den USA haben sich durch die Krise nicht geändert. Sie sind langfristig richtig und an den Projekten von ThyssenKrupp Steel werden keine Abstriche gemacht.

Die nationalen und internationalen Tochterunternehmen innerhalb des Segments Steel betreiben als konsolidierte Gesellschaften ihre Personalarbeit in hohem Maße eigenständig und angepasst an die lokalen, oftmals kulturellen Gegebenheiten (z. B. Rekrutierung oder Mitarbeiterbefragungen). Zusammen mit der Personalarbeit des Stammhauses ThyssenKrupp Steel AG gewährleisten wir so einerseits genügend dezentralen Handlungsspielraum und sichern andererseits die notwendige zentrale Steuerung zur Harmonisierung der Einzelaktivitäten. In vielen Personalthemen werden zusätzlich konzernweite Regelungen oder Programme der Konzernholding ThyssenKrupp AG berücksichtigt (z. B. Nachfolgeplanung oder betriebliche Altersvorsorge).

KOOPERATIONEN FÜR DEN NACHWUCHS

Um unseren Bedarf an Fach- und Führungsnachwuchskräften rechtzeitig und auch langfristig decken zu können, kooperiert die ThyssenKrupp Steel AG seit Jahren mit ausgewählten Schulen und Hochschulen: Aktuell sind es zehn intensive Partnerschaften mit weiterführenden Schulen an unseren deutschen Produktionsstandorten in Duisburg, Bochum, Dortmund und Aachen. Ziel ist es, das Interesse an Naturwissenschaften und Technik zu fördern, um junge Leute für ein späteres natur- oder ingenieurwissenschaftliches Studium zu begeistern. So nahmen im Berichtsjahr 2007/2008 insgesamt 3.296 Schülerinnen und Schüler an 137 Maßnahmen teil. Diese reichten von



Kooperationen mit Schwerpunktuniversitäten: ThyssenKrupp Steel unterstützt den studierenden Nachwuchs mit fachlichem Wissen durch Mentoren, Stipendien und weitere praxisnahe Maßnahmen.

Betriebsbesichtigungen über Experten im Unterricht bis hin zu Projektwochen und individuellen Praktika. Sogar ein neu eingerichtetes Wahlfach Technologie konnte an einem Gymnasium für die Jahrgangsstufen 8 und 9 geschaffen werden. (Nähere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel „Solidarität“ unter „Kinder für Technik begeistern“ auf [Seite 63](#)).

Neben den Schulkooperationen pflegen wir bereits seit mehreren Jahren Kontakte zu ausgewählten Hochschulen, die ihren universitären Schwerpunkt insbesondere auf unternehmensnahe Fachrichtungen wie Metallurgie, Werkstoffwissenschaften, Maschinenbau, Elektrotechnik, Mechatronik und Wirtschaftsingenieurwesen setzen. Neben den Hochschulkooperationen der ThyssenKrupp AG mit den Universitäten Aachen, Berlin, Bochum, Dortmund, Dresden, Freiberg und Hamburg-Harburg kooperieren wir mit dem Institut für Angewandte Materialtechnik der Universität Duisburg-Essen. Ziel dieser Kooperationen ist es, die verfügbaren Ressourcen beider Partner auf dem Gebiet der Förderung von qualifizierten Studenten, Weiterbildung und Lehre, Austausch wissenschaftlicher Ergebnisse sowie Unterstützung universitärer Veranstaltungen optimal im beiderseitigen Nutzen zu verbinden.

Die Kooperationen umfassen unter anderem Einzelmaßnahmen wie die Förderung von hochqualifizierten Studierenden. Dies geschieht durch die Bereitstellung von Stipendien, durch Auslobung eines „ThyssenKrupp Award“ oder die Durchführung von Praktika, Studien-, Diplom- und Doktorarbeiten in Unternehmen des ThyssenKrupp Konzerns. Weiterhin wird zur Unterstützung der Lehre an die Vergabe von Lehraufträgen an qualifizierte ThyssenKrupp Mitarbeiter gedacht.

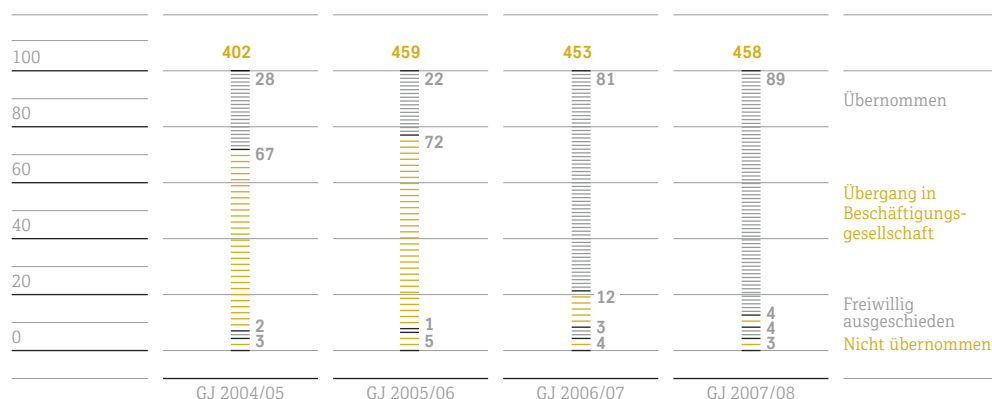
Im Rahmen diverser immer wiederkehrender Maßnahmen, wie z. B. des Get-togethers an den jeweiligen Universitäten, des „Uni Meets Business“ bei ThyssenKrupp Steel, haben wir viele Studierende für das Unternehmen begeistern und gewinnen können.

Die Verzahnung von Schule, Hochschule und Unternehmen ist für uns ein entscheidender Erfolgsfaktor: Durch den engen Kontakt während der Schulzeit, Betriebspraktika, Stipendien oder eine Tätigkeit als Werkstudent können wir genau die jungen Talente für uns interessieren, die wir im globalen Wettbewerb brauchen. Die Intensivierung der Personalmarketing-Aktivitäten hat dazu geführt, dass die Bewerbungen um Traineestellen allein im Geschäftsjahr 2006/2007 um 25 % auf 3.353 zugenommen haben.

TALENTE ERKENNEN UND GEZIELT FÖRDERN

Das Thema Talentmanagement umfasst bei ThyssenKrupp Steel sämtliche Aktivitäten von der beruflichen Erstausbildung bis zur Nachfolgeplanung für Geschäftsführungs- oder Vorstandspositionen.

ÜBERNAHME AUSGEBILDETER in %



Mit der beruflichen Erstausbildung junger Menschen über den eigenen Bedarf hinaus sichern wir nicht nur unseren Personalbedarf, sondern leisten darüber hinaus einen Beitrag zur beruflichen Qualifizierung in der Region. Die Übernahmechancen von Ausgebildeten sind durch den 2006 beschlossenen „Tarifvertrag Zukunft“ weiter gestiegen. Im Geschäftsjahr 2007/2008 konnten 407 Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, weit mehr als in den vergangenen Jahren. ThyssenKrupp Steel bildet im Inland konstant in 19 industriell-technischen und zwölf kaufmännischen sowie IT-Berufen aus. Im Geschäftsjahr 2006/2007 wurde das „Young Potentials“-Programm eingeführt, das jungen Menschen neben finanzieller Unterstützung bei ihrem berufs- oder ausbildungsbegleitenden Studium Seminare, Workshops und Entwicklungsgespräche bietet. Im ersten Jahr wurden 38 Mitarbeiter in das Programm aufgenommen. 2008 haben wir zusätzlich 36 weiteren Mitarbeitern eine Teilnahme ermöglicht.

Da wir Führungspositionen verstärkt aus den eigenen Reihen besetzen, hat ThyssenKrupp Steel die Personalentwicklung komplett neu ausgerichtet. Wir haben im Geschäftsjahr 2007/2008 bei der ThyssenKrupp Steel AG flächendeckend ein durchgängiges Verfahren zur Beurteilung der aktuellen Performance sowie des Entwicklungspotenzials für gleich- oder höherwertige Aufgaben und Funktionen unserer Mitarbeiter eingeführt. Die Performance und das Potenzial der Mitarbeiter richtig einzuschätzen und unternehmensweit zu kennen, ist die wichtigste Voraussetzung für eine zielgerichtete Stellenbesetzung und Nachfolgeplanung. Im Rahmen der Personalentwicklungssystematik wurden alle AT-Mitarbeiter eingeschätzt. Die Rücklaufquote lag bei 100%. Durch einen verbindlichen Entwicklungsdialo wurden dann zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter Maßnahmen zur individuellen Entwicklung definiert. Die Laufbahnplanung erfolgt individuell und für die Mitarbeiter transparent. Das Verfahren ist mit der Systematik „ThyssenKrupp PerspActive“ im gesamten Konzern für die Top-Management-Ebenen kompatibel und wird ab dem Geschäftsjahr 2008/2009 im gesamten Segment eingeführt.

LEBENSLANGES LERNEN

Unsere Mitarbeiter bilden sich ständig weiter: in Form von Weiterbildungsseminaren, Zusatzausbildungen oder auch eigenverantwortlichem webbasierten Lernen. Im Geschäftsjahr 2007/2008 konnten wir mit durchschnittlich 3,0 Weiterbildungstagen pro Mitarbeiter das hohe Niveau des vergangenen Jahres noch einmal steigern. Der inhaltliche Schwerpunkt lag eindeutig im technischen Bereich, gefolgt von Arbeitssicherheit/Gesundheitsförderung, Managementtraining und Mitarbeiterführung. Auf die intranetgestützte, mehrsprachige E-Learning-Plattform LiNet 24-7® greift mittlerweile knapp ein Drittel aller Mitarbeiter des Segments zu. Hierfür stehen zum Beispiel in einigen europäischen Betrieben Intranetzugänge an so genannten Lerninseln zur Verfügung.

FÜHRUNGSKULTUR ALS ZENTRALER ERFOLGSFAKTOR

Die kontinuierliche Verbesserung der Führungskultur strahlt in alle Bereiche aus: Sie hat Auswirkungen auf Betriebsklima, Mitarbeiterzufriedenheit, Produktivität und somit auf den Erfolg des Unternehmens.

BETEILIGUNGSQUOTEN MITARBEITERBEFRAGUNG THYSSENKRUPP STEEL AG in %



Grundlage zur Verbesserung der Führungs- und Unternehmenskultur bei der ThyssenKrupp Steel AG ist unsere seit 2002 in zweijährlichem Rhythmus stattfindende Mitarbeiterbefragung. Die stetig wachsende Beteiligung der Mitarbeiter – von 48 % im Jahr 2002 auf 57 % im Jahr 2008 – bestätigt den von uns eingeschlagenen Weg, die Mitarbeiter an der Entwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur zu beteiligen.

Ein Ergebnis der Mitarbeiterbefragung 2006 war die Forderung nach mehr leistungsorientierter Vergütung. Mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung über eine erfolgs- und leistungsorientierte Tantieme für nicht leitende, außertarifliche Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2006/2007 sind wir einen guten Schritt vorangekommen. Die Tantieme soll auf Basis der wirtschaftlichen Lage und der individuellen Zielerreichung festgelegt werden. Nach umfangreicher Schulung aller Beteiligten läuft im aktuellen Geschäftsjahr 2008/2009 die Pilotphase.

Die Führungskultur spiegelt sich auch im Umgang mit neuen Ideen wider. Mit dem intranet-basierten Ideenmanagement der ThyssenKrupp Steel AG sind die Abläufe der Bewertung für die Mitarbeiter transparenter und für die Beurteiler deutlich einfacher geworden. Damit konnten wir sowohl die Anzahl prämierter Vorschläge auf 9.430 als auch das wirtschaftliche Ergebnis auf 15,5 Mio € im Geschäftsjahr 2007/2008 kontinuierlich steigern. Statistisch gesehen hat jeder zweite Mitarbeiter einen Verbesserungsvorschlag eingereicht.

EXPATRIATES: DEUTSCHE EXPERTEN IM AUSLAND

Als global wachsendes Unternehmen bedeutet internationale Personalarbeit für ThyssenKrupp Steel mehr als nur die Entsendung von Mitarbeitern für einige Jahre ins Ausland: Unsere Expatriates sind wesentlich für den technischen und wirtschaftlichen Erfolg unserer Neubauprojekte und somit unentbehrlich für unsere Wachstumsstrategie. Nicht nur die Vorbereitung auf den Aufenthalt im Ausland ist gut organisiert, auch während der Entsendungsphase besteht ständiger Kontakt. Workshops zum Erfahrungsaustausch, Potenzialgespräche und die weitere Laufbahnplanung spätestens ein Jahr vor dem tatsächlichen Rückkehrtermin gehören zu den wichtigsten Aufgaben.

DEMOGRAFIEMANAGEMENT MIT BAUKASTENSYSTEM: „PROZUKUNFT“

Der demografische Wandel in der Bundesrepublik Deutschland und die Altersstruktur der Belegschaft bilden ein zentrales strategisches Personalthema. Längere Lebensarbeitszeiten, der einsetzende Fachkräftemangel und die steigende Bedeutung von Wissen sind hier die wichtigsten Herausforderungen, denen die ThyssenKrupp Steel AG mit „ProZukunft“ begegnet. „ProZukunft“ bündelt als ganzheitliches, interdisziplinäres und auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Maßnahmen-



Das Programm „ProZukunft“: Es liefert Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels.

HANDLUNGSFELDER „PROZUKUNFT“



paket alle Initiativen, mit denen wir auf die demografische Entwicklung der eigenen Belegschaft frühzeitig reagieren. Die Entwicklung einzelner Bausteine und die Steuerung des gesamten Programms erfolgen in enger Abstimmung mit den Mitbestimmungsträgern in einem zentralen Lenkungsreis.

Grundlage sämtlicher Maßnahmen und Aktivitäten ist eine differenzierte Altersstrukturanalyse, die Prognosen über die aktuelle Altersverteilung, den Altersdurchschnitt, den Personalbedarf und die benötigten Qualifikationen über mehrere Jahre und unter verschiedenen Szenarien bietet. Mit „ProZukunft“ reagieren wir auf die konkreten Probleme, vor die uns der demografische Wandel stellt.

Im Handlungsfeld „Kompetenzen entwickeln“ steht bei „ProZukunft“ neben dem Talentmanagement der Erhalt von unternehmensrelevantem Wissen im Vordergrund: Ähnlich einem Kochrezept wird Wissen künftig standardisiert weitergegeben. Der jeweilige Nachfolger kann so systematisch eingearbeitet werden. Dabei geht es hauptsächlich um die Weitergabe von Erfahrungswissen. Die Methodik kann sowohl für bereits bekannte Wissensstandems angewandt werden – hier arbeiten ein älterer Wissensgeber und ein Wissensnehmer aus dem Nachwuchs-Pool eng zusammen – als auch in leichter Abwandlung für das Wissensmanagement zwischen ganzen Teams.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement stellt den Erhalt der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Dabei geht es vorrangig um deren Gesunderhaltung durch Prävention



Den demografischen Wandel gestalten: Tandems sorgen im Rahmen von „ProZukunft“ für standardisierte Weitergabe von Wissen.

und Vermeidung ungesunder Verhaltensweisen. Durch diesen besonderen Ansatz, der auf einer Vor-Ort-Analyse an den Unternehmensstandorten beruht, fördern wir die Eigenverantwortung der Mitarbeiter, selbst etwas für die eigene Gesundheit zu tun (siehe [Seite 58](#)).

Die Fluktuationsrate ist im Geschäftsjahr 2007/2008 weiter gesunken und liegt bei 3,8%. Um qualifizierte Mitarbeiter für das Unternehmen zu finden und sie langfristig zu binden, wird beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wichtiger. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, unsere Betriebsvereinbarung zur Elternzeit, Notfallpläne zur Kinderbetreuung oder die Angebote zur Unterstützung bei der Pflege und Betreuung von Angehörigen sind hier nur einige Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang umgesetzt werden. Das Themenfeld der altersgerechten Arbeitszeiten wird momentan projiziert (siehe [Seite 71](#)).

Die Instrumente und Maßnahmen bilden einen Werkzeugkasten für Führungskräfte und Mitarbeiter, um den Herausforderungen des demografischen Wandels individuell zu begegnen. Hiermit erhalten wir die Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft, ermöglichen die Nachwuchsgewinnung und sichern Erfahrungswissen.

SPARSAMER EINSATZ NATÜRLICHER RESSOURCEN

Der optimale Einsatz von Rohstoffen, Wasser und Energie ist für ThyssenKrupp Steel von strategischer Bedeutung. Eine ressourceneffiziente Produktion kommt nicht nur der Umwelt zugute, sondern hat vor dem Hintergrund rasant steigender Rohstoff- und Energiekosten direkte Auswirkungen auf das wirtschaftliche Ergebnis.



„Die Kostenexplosionen auf den Rohstoffmärkten zeigten, wie die Knappheit natürlicher Ressourcen zu abenteuerlichen Entwicklungen führen kann. Ein weiteres hochwertiges Gut droht am Industriestandort Deutschland ebenfalls knapp zu werden: die menschliche ‚Ressource‘. Mit ‚ProZukunft‘ beschreitet ThyssenKrupp Steel gemeinsam mit der IG Metall einen Weg zur nachhaltigen Stabilisierung der demografischen Entwicklung von Betriebsbelegschaften.“

Hartmut Schink, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, Dortmund, ThyssenKrupp Steel AG

GROSSER BEDARF AN EISENERZ UND KOHLE

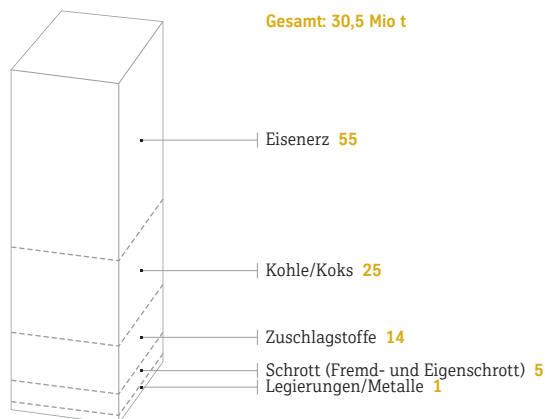
Der Rohstoffeinsatz von ThyssenKrupp Steel lag im Geschäftsjahr 2007/2008 bei insgesamt 30,5 Mio t. Der größte Anteil davon entfällt auf die Massenrohstoffe Eisenerz mit 16,7 Mio t sowie Kohle, Koks und Sinterbrennstoffe in Höhe von 7,8 Mio t. Wichtigstes Lieferland für Eisenerz ist Brasilien mit einem Anteil von 60%. Danach folgen Kanada, Südafrika und Australien. Kohle wird heute wegen der begrenzten Verfügbarkeit hochwertiger Qualitäten in Europa überwiegend aus Australien und den USA importiert. Hinzu kommt der Bedarf an Zuschlagstoffen, Schrott sowie Legierungen und Metallen.

Eisenerz wird in den Hochöfen mit Hilfe der Reduktionsmittel Koks und Kohle zu Roheisen geschmolzen und anschließend in den Stahlwerken unter Zugabe von Schrott und Legierungen zu Rohstahl weiterverarbeitet. Der Einsatz der prozessbedingten Reduktionsmittel ist durch eine Vielzahl von technischen Optimierungen kontinuierlich reduziert worden und liegt bei optimaler Auslastung der Anlagen mit 490 kg/t Roheisen nahe am chemisch-physikalischen Minimum, so dass kaum noch Verbesserungen möglich sind. Der Anteil von Reduktionsmitteln am gesamten Primärenergieeinsatz von rund 239 Mio GJ beträgt rund 78%.

STAHL IST NACHHALTIG UND ZU FAST 100 % RECYCLEBAR

Auch Schrott, ein wichtiger Einsatzstoff in der Rohstahlproduktion, ist für uns sehr wertvoll, da es sich um ein knappes Gut handelt. Stahl ist zwar zu fast 100% recyclebar. Da der Werkstoff aber eine besonders lange Lebensdauer hat, fließen Stahlprodukte nur mit zeitlicher Verzögerung wieder dem Recyclingkreislauf zu. Stahlschrott lässt sich problemlos und ohne Qualitätsverluste wiederverwerten. In der Verwertung lässt sich Stahl durch seine Hitzebeständigkeit und seine magnetischen Eigenschaften leicht herausortieren und wieder dem Stoffkreislauf zuführen. ThyssenKrupp Steel hat im Geschäftsjahr 2007/2008 rund 1,6 Mio t Schrott verarbeitet, davon 0,9 Mio t aus Zukäufen. Die höheren Zukäufe im Jahr zuvor sind auf den intensiven Einsatz von Schrott zurückzuführen, durch den die Leistung der Stahlwerke als Reaktion auf die höhere Nachfrage gesteigert wurde.

ROHSTOFFEINSATZ 2007/2008 BEI THYSSENKRUPP STEEL in %



Preisschwankungen bei Roh- und Energiestoffen stellen eine ressourceneffiziente Produktion in den Mittelpunkt des wirtschaftlichen Interesses von ThyssenKrupp Steel. So führen kontinuierliche Verbesserungsprojekte beispielsweise in den Bereichen Beschaffung und Distribution sowie Maßnahmen zur Verringerung von Produktionsfehlern zu direkten Einsparungen von Material und Energie.

Die größten Potenziale für eine Ressourcen schonende Produktion bieten jedoch eine lückenlose Kreislaufwirtschaft und innovative Verfahren.

ENERGIEEFFIZIENZ ZÄHLT ZUR WELTWEITEN SPITZE

In Duisburg und demnächst auch in Brasilien betreiben wir ein integriertes Hüttenwerk, in dem die Roheisen- und Stahlproduktion an einem Standort zusammengefasst sind. Dies bietet ideale Voraussetzungen dafür, mit einem komplexen Kreislaufmanagement den Energie- und Wasserbedarf auf ein Minimum zu reduzieren. Die Hauptrolle im Energieverbund spielen die Prozessgase, die bei der Eisen- und Stahlproduktion in den Hochöfen, Stahlwerken und Kokereien entstehen. Sie werden zur Stromerzeugung in Kraftwerken genutzt sowie als Energie in den Produktionsanlagen eingesetzt. Allein die elektrische Gesamtleistung der beiden Kraftwerke in Duisburg liegt bei mehr als 800 MW. Das Energiemanagement ist darauf ausgerichtet, den Bedarf des Werks möglichst vollständig zu decken. Damit wird die Menge an Strom und Erdgas, die hinzugekauft werden muss, äußerst gering gehalten. Wir sind sogar in der Lage, Energie in das Fernwärmenetz einzuspeisen. Die Energieeffizienz, die wir so erreichen, zählt weltweit zur Spitze für Anlagen mit dieser Verarbeitungstiefe. Prozessbedingt sind technisch keine größeren Einsparungspotenziale mehr möglich.

Dies konnte auch durch das von der ThyssenKrupp AG initiierte Projekt „Energy Climate and Innovation“, kurz ECI, bestätigt werden. Für ThyssenKrupp Steel wurden bis Mitte 2008 knapp 400 Maßnahmen zur Energieeinsparung und Emissionsminderung geprüft, die trotz hoher Energiepreise eine meist unzureichende Wirtschaftlichkeit ergaben. Das bisher erfasste theoretische Einsparpotenzial lag bei knapp 400.000 t CO₂ pro Jahr, das sind weniger als 2,5% der Gesamtemissionen. Die Untersuchungen in diesem Bereich laufen aber weiter. Die Maßnahmen reichen vom Einbau noch sparsamerer Antriebsmotoren in Anlagen über die Prüfung und Erneuerung von Beleuchtungssystemen in großen Hallen bis hin zu kleineren Veränderungen in den Büros.

Rasselstein erhielt vom Land Rheinland-Pfalz im Jahr 2008 einen Umweltpreis für ihr Projekt „Energiesparpotenziale“. Mitarbeiter des Unternehmens haben dabei nicht nur neue Wege einer umfassenden Verbrauchsanalyse erprobt, sondern auch in einem ersten Schritt nachhaltige Einsparungen in beträchtlichem Umfang ausgelöst: Diese entsprechen insgesamt einem Energieäquivalent von 3 Mio l Heizöl und einer Emissionsminderung von jährlich rund 11.000 t CO₂.

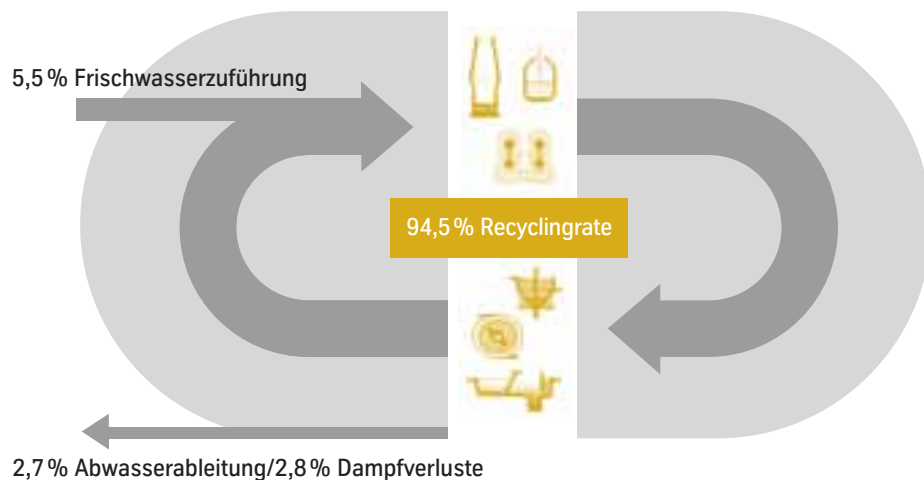
AUF DEM WEG ZUR ZERO-WASTE-PRODUKTION

Einsparungen von Ressourcen konnten durch die Verwertung von Eisenstäuben erreicht werden, die in den Filtern unserer diversen Luftreinhalteanlagen anfallen. Zu diesem Zweck haben wir die weltweit einzigartige OxyCup®-Technologie entwickelt. In einem speziellen Schachtofen am Standort Duisburg werden die bisher nicht verwertbaren eisenhaltigen Reststoffe des Hüttenbetriebs zu fast 100% wieder zu Roheisen geschmolzen (siehe Fallbeispiel auf [Seite 45](#)). Auch wird eine Reihe meist mineralischer Nebenprodukte erzeugt. Das bedeutet, dass Reststoffe und Nebenprodukte durch Aufbereitung, verbunden mit der dazugehörigen Qualitätsüberwachung, nahezu vollständig wiederverwertet werden, sei es in der hauseigenen Produktion oder als Wertstoff für andere Industrien wie Hüttsand für die Zementindustrie und Stahlwerksschlacke für den Straßen- und Wasserbau sowie als Düngemittel für die Landwirtschaft. Mit diesem Ressourcen schonenden Verwertungskonzept sind wir in Richtung Zero-Waste-Produktion – eine Produktion ganz ohne Abfälle – einen deutlichen Schritt vorangekommen. Um die Verwertungsquote weiter zu erhöhen und die Verkaufsmöglichkeit für unsere gezielt erzeugten Nebenprodukte zu verbessern, arbeiten wir daran, Stahlwerksschlacke von den Behörden als Produkt anerkennen zu lassen.

KREISLAUFWIRTSCHAFT BEI WASSER

Eine große Bedeutung hinsichtlich der Ressourcenschonung wird auch dem nahezu geschlossenen Wasserkreislauf in der Stahlproduktion zugemessen. Denn für den Fertigungsprozess werden in den verschiedenen Herstellungsstufen vor allem zur Kühlung große Mengen Wasser unterschiedlicher Qualität benötigt. Der gesamte Jahresbedarf an Wasser von ThyssenKrupp Steel in Deutschland liegt bei 1,2 Mrd m³. Dieser Bedarf wird nur zu 5,5% über Frischwasser gedeckt. Das entspricht einer Menge von fast 65,9 Mio m³ Wasser für das Geschäftsjahr 2007/2008. Der Rest wird im geschlossenen System bis zu 40-mal entsprechend seinem jeweiligen Verwendungszweck aufbereitet. Das Frischwasser wird überwiegend als Uferfiltrat aus gewässernahen Brunnen entnommen.

WASSERMANAGEMENT GESCHÄFTSJAHR 2007/2008 BEI DER THYSSENKRUPP STEEL



„Der Wettbewerb um die Rohstoffe der Welt nimmt mit rasender Geschwindigkeit zu. Die Preise für in der Stahlproduktion eingesetzte Rohstoffe wie Eisenerz, Kohle und Koks sind in den vergangenen Jahren auf bis dahin ungekannte Höhen geklettert – eine Folge der zunehmenden Industrialisierung und Verstädterung in den Entwicklungsländern. Ein hohes Preisniveau zwingt die Abnehmer zur verstärkten Durchführung von Produktivitätsverbesserungen und zu umfangreicheren Recyclingmaßnahmen sowie zur Abfallvermeidung – und trägt dadurch zur Nachhaltigkeit bei. Unternehmen wie ThyssenKrupp Steel, die für eine nachhaltige Nutzung der Reichtümer dieser Erde gut aufgestellt sind, haben hierbei gute Erfolgschancen.“

Daniel Brebner, Director Commodities Research, UBS Bank (London)



RECYCLINGWUNDER SCHACHTOFEN: EISENHALTIGE STÄUBE WERDEN WIEDER ZU ROHEISEN

Weltweit einzigartig ist die OxyCup®-Technologie von ThyssenKrupp Steel: In einem so genannten Schachtofen werden bisher nicht verwertbare, eisenhaltige Schlämme, Stäube und Rückstände des Hüttenbetriebs wieder zu hochwertigem Roheisen erschmolzen. Die Reststoffe werden damit nahezu vollständig verwertet. Das schont Ressourcen, mindert die Umweltbelastungen und spart erhebliche Kosten bei Rohstoffeinkauf und Reststoffentsorgung.

In die außergewöhnliche Schachtofenanlage hat ThyssenKrupp Steel 21 Mio € investiert. Seit 2005 verarbeitet sie am Standort Duisburg vor allem Stäube aus den Entstaubungseinrichtungen der Sinteranlagen, Hochöfen und Oxygenstahlwerke. Um Staubemissionen zu vermeiden, hat ThyssenKrupp Steel am Standort Duisburg erheblich in diese Luftreinhaltungsanlagen investiert. Sie halten pro erzeugter Tonne Stahl etwa 20 bis 25 kg Stäube zurück. Die so gewonnenen Reststoffe enthalten neben Schlackebildenden Komponenten hohe Anteile an Eisen und teilweise auch Kohlenstoff, die als Wertstoffe im Schachtofen eingesetzt werden.

Weitere Einsatzstoffe für den Ofen sind Schlämme aus Walzwerken und Beschichtungsanlagen. Insgesamt kann die Anlage so jährlich 200.000 t Reststoffe verarbeiten. Daraus werden bis zu 170.000 t Roheisen gewonnen, das sind rund 1,5% der Jahresproduktion an Roheisen in Duisburg. Der Vorteil: Rund 250.000 t Erz werden gespart und die eingesetzten Stäube und Schlämme müssen nicht mehr entsorgt werden.

Darüber hinaus wird das beim OxyCup®-Prozess entstehende Gas dem werkeigenen Kraftwerk zugeführt, um daraus wiederum neue Energie zu gewinnen. Die beim Fertigungsprozess entstehende Schachtofenschlacke – im Geschäftsjahr 2007/2008 waren es rund 24.000 t – findet im Straßenbau ihren Einsatz. Weitere Verwendungsmöglichkeiten sind der Wall-, Deponie- und Wasserbau. Die für den jeweiligen Zweck der Schlacken optimalen Eigenschaften werden durch spezielle Verfahrenstechniken und Zuschlagstoffe eingestellt.

Das bedeutet, dass ThyssenKrupp Steel mit dem neuen OxyCup®-Ofen anfallende Reststoffe und Nebenprodukte der Stahlproduktion vollständig wiederverwertet – sei es bei der hauseigenen Produktion oder als Wertstoff für andere Industrien.



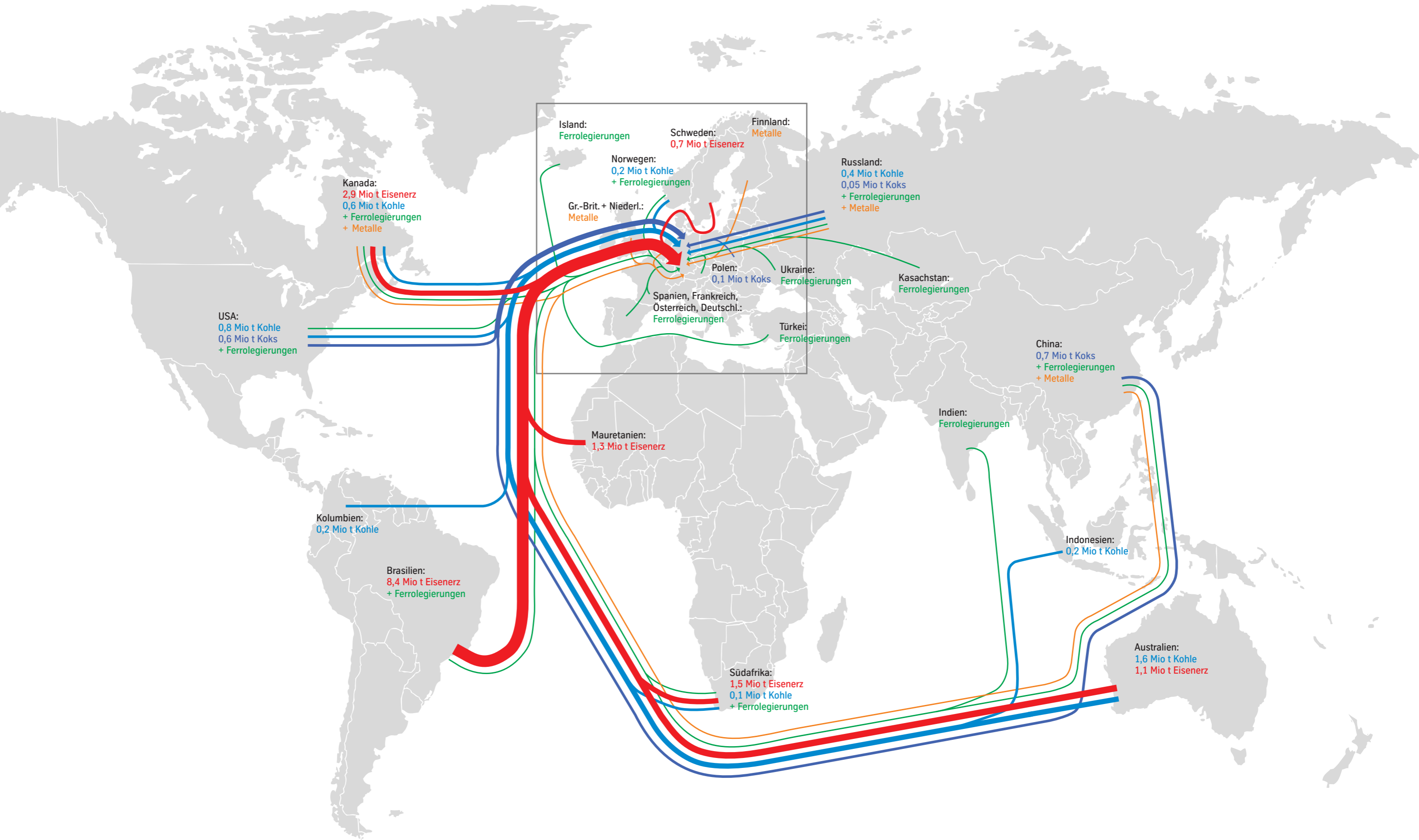
Mit der logistischen Anbindung an die Rheinschiene ergeben sich Vorteile für den Import von Rohstoffen und den Stahllexport.

ROHSTOFF-LIEFERWEGE THYSSENKRUPP STEEL

Kein Stahlhersteller kann heute noch an seinem Standort über alle Rohstoffe hinsichtlich Menge und Qualität verfügen. ThyssenKrupp Steel kauft daher die für die Herstellung von Rohstahl in Duisburg und Walzstahlprodukten an allen unseren Standorten in Nordrhein-Westfalen erforderlichen Rohstoffe weltweit ein. Die weitaus größten Importmengen betreffen Eisenerz, Kohle und Koks. Eisenerz kommt überwiegend aus Brasilien, Kanada, Afrika und Australien, Kohle vornehmlich aus Australien, den USA und Kanada. Daneben werden auch Legierungen und Metalle, die für die Herstellung bestimmter Stahlgüten benötigt werden, global eingekauft.

Weltkarte







SCHUTZ

VOR BELASTUNGEN

Mit dem,
was wir
tun, die
Welt mög-
lichst wenig
belasten.

ThyssenKrupp Steel ist bestrebt, die von den Produktionsanlagen ausgehenden Belastungen durch hohe Umweltstandards so gering wie möglich zu halten. Das gilt nicht nur für die Standorte in Deutschland, sondern auch für die im Aufbau befindlichen neuen Werke in Brasilien und den USA. Neben der Qualität der Erzeugnisse stellen Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz ein gleichrangiges Unternehmensziel dar. Das wird mit innovativen Konzepten für den Arbeitsschutz und das Gesundheitsmanagement verfolgt.

KLIMASCHUTZ IN DER STAHLPRODUKTION

Kohlendioxid (CO₂) entsteht in der Stahlproduktion durch die Reduktion von Eisenerz mittels Koks und Kohle. Der Sauerstoff des Erzes verbindet sich mit dem Kohlenstoff aus dem Koks zu den Prozessabgasen CO und CO₂. Die Menge der CO₂-Emissionen in der Stahlindustrie hängt damit direkt von der Roheisen- und -stahlproduktion ab. Wir haben den Einsatz der Reduktionsmittel Koks und Kohle in den letzten Jahrzehnten bei optimaler Auslastung der Anlagen bereits auf weniger als 490 kg/t Roheisen gesenkt, so dass verfahrensbedingt nur noch geringe CO₂-Einsparungen möglich sind. Die energiesparendere Erzeugung von Rohstahl aus Schrott – also ohne Reduktion von Erz – bietet keinen Ausweg. Die benötigten Mengen Stahlschrott sind auf dem Markt schlichtweg nicht verfügbar, da nach Untersuchungen des Weltstahlverbands World Steel Association bereits mehr als 90 % des entstehenden Schrottes wieder eingesetzt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass durch die langen Haltbarkeiten von Stahlerzeugnissen diese Mengen erst nach mehr als 15 Jahren zu den Herstellern zurückkehren, und dann natürlich nur in Höhe des damals erzeugten Volumens, das etwa 40 % der heutigen Produktion beträgt.

Durch eine Roheisen- bzw. Rohstahlerzeugung an der Kapazitätsgrenze sowie eine aufgrund der angespannten Versorgungslage geringere Qualität der Reduktionsmittel sind – bei leicht gestiegenen spezifischen Emissionen – unsere absoluten CO₂-Emissionen im Geschäftsjahr 2007/2008 auf 18,0 Mio t angestiegen. Da unser CO₂-Ausstoß unmittelbar mit der Produktionsmenge zusammenhängt, erwarten wir bei einer geringeren Stahlerzeugung und moderateren Auslastung der Anlagen auch eine entsprechende Minderung der Treibhausgasemissionen.

BETEILIGUNG AN INITIATIVEN ZUM KLIMASCHUTZ

Wir engagieren uns bei Forschungsinitiativen für einen branchenspezifischen Klimaschutz. Hierzu zählt insbesondere die Teilnahme am Projekt „Ultra Low CO₂Steelmaking“ (ULCOS). An dieser Initiative sind 48 Partner aus 15 europäischen Ländern beteiligt. Das Konsortium vereint fast alle großen europäischen Stahlproduzenten, deren Zulieferer sowie zahlreiche Universitäten und Forschungsinstitute. ThyssenKrupp Steel gehört zu den acht Kernpartnern. Finanziert wird ULCOS von den Mitgliedern und der Europäischen Union. Ziel ist es, Technologien zu entwickeln, die die spezifischen CO₂-Emissionen der Stahlproduktion langfristig um mehr als 50 % verringern können.

Das ULCOS-Konsortium hat vier Verfahren identifiziert, die das Potenzial zur Weiterentwicklung für einen großindustriellen Einsatz besitzen. Dabei handelt es sich um Konzepte zur einfacheren Abtrennung von CO₂ aus dem Abgas des Hochofenprozesses, vergleichbar den Überlegungen zum Oxyfuel-Konzept in der Stromerzeugung, zur Roheisenerzeugung auf Basis der Schmelzreduktion oder durch Direktreduktion sowie durch Elektrolyse. Ebenfalls untersucht wurden die Verwendung von Biomasse als Reduktionsmittel sowie Möglichkeiten zur dauerhaften Lagerung von CO₂. Mit Ausnahme der Elektrolyse, die noch am weitesten von einer Realisierung entfernt ist, setzen alle anderen Verfahren die Möglichkeit einer dauerhaften Speicherung von CO₂ voraus, damit die Klimaziele erreicht werden können. Die Roheisenerzeugung durch Elektrolyse ist auf große Mengen elektrischer Energie angewiesen, die ohne Klimabelastung erzeugt werden müssten.

Bei einer Fortführung des ULCOS-Projekts ist geplant, das Konzept der einfacheren CO₂-Abtrennung aus dem Hochofengas an einem industriellen kleinen Hochofen zu erproben. Hierzu sind weitere Investitionen von mehreren hundert Millionen Euro erforderlich. Damit sollen Demonstrationsanlagen errichtet werden, so dass geprüft werden kann, inwieweit sich die Technologien für den großindustriellen Einsatz weiterentwickeln lassen. Der Zeitrahmen bis zur tatsächlichen Umsetzung im industriellen Maßstab wird auf 15 bis 20 Jahre veranschlagt.

Neben ULCOS beteiligen wir uns durch unsere Konzernmutter auch an der weltweiten Initiative „Carbon Disclosure Project“ (CDP) – einer Plattform für einen transparenten Dialog zwischen Großunternehmen, deren Anteilseignern und Investoren zu der Herausforderung des Klimawandels.

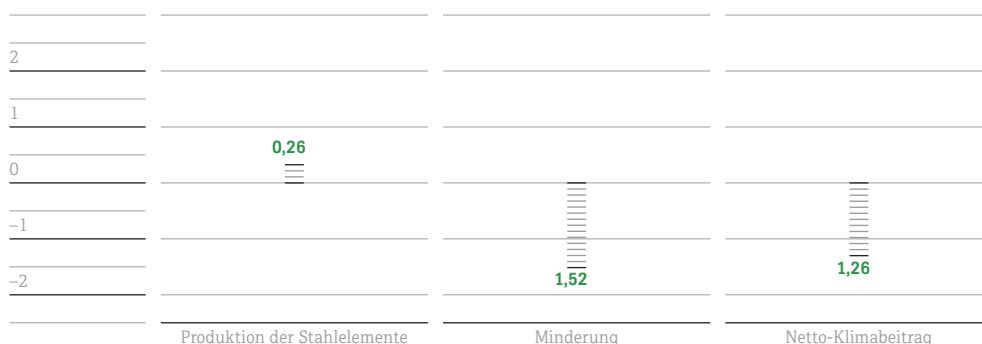
RAHMENBEDINGUNGEN UND SCHWERPUNKTTHEMEN IM KLIMASCHUTZ BEI THYSSENKRUPP STEEL



STAHLPRODUKTE HELFEN BEIM KLIMASCHUTZ

Wesentlich effektiver als in der Produktion können CO₂-Emissionen beim Stahlverarbeiter durch intelligente Nutzung der Stahleigenschaften gesenkt werden, und diese Strategie zeigt im Sinne einer globalen nachhaltigen Entwicklung besondere Vorteile. Denn Klimaschutz und die dynamische Entwicklung vor allem in China und Indien werden auf diese Weise gleichermaßen berücksichtigt. Für eine nachhaltige Entwicklung dieser Länder ist Stahl nicht Teil des Problems, er ist Teil der Lösung.

KLIMABEITRAG DES NSB® NEW STEEL BODY

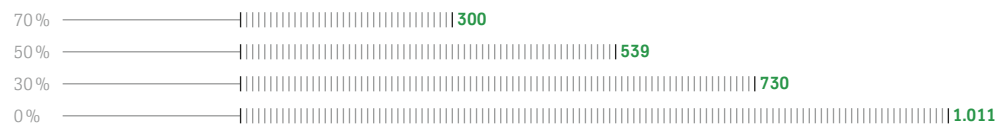


Wir schaffen bereits heute Lösungen, zum Beispiel durch den Einsatz innovativer Werkstoffe und Technologien, für den automobilen Leichtbau. ThyssenKrupp Steel hat erstmals eine Datensammlung durchgeführt, die die Energiebilanz und die CO₂-Emissionen für die Produktions- und Nutzungsphase eines Automobils transparent macht. Das Ergebnis der Studie ist, dass 80% der Emissionen während der Nutzung eines Automobils entstehen. Mit dem NSB® NewSteelBody hat ThyssenKrupp Steel ein Konzept für eine Rohkarosserie aus Stahl entwickelt, die rund 25% und damit 75 kg leichter ist als die Referenzkarosserie aus der Großserienfertigung von Mittelklassewagen. Weitere 21 kg Gewichtsersparnis ergeben sich aus indirekten Effekten, zum Beispiel weil sich Antriebsstrang und Chassis entsprechend leichter konstruieren lassen. Dieses Ergebnis erzielt der NSB®, weil er konsequent auf moderne hochfeste Mehrphasenstähle sowie auf Tailored Blanks und Tailored Tubes setzt. Er bietet erhebliches Potenzial hinsichtlich der Reduktion von Treibstoffverbrauch und Emissionen: Bei einer Laufleistung von 200.000 km beträgt die Einsparung von CO₂-Emissionen rund 1,5 t pro Fahrzeug. Damit wird mehr CO₂ eingespart, als für die Produktion der Stahlelemente notwendig ist, und gleichzeitig können mit der gleichen Menge Stahl mehr Autos produziert werden.

Auch die von uns hergestellten modernen Elektrobändqualitäten, die man in Transformatoren jeglicher Art von Elektrogeräten verarbeitet, sprechen für sich. Sie wandeln Energie mit einem Wirkungsgrad von 99% um und weisen damit kaum Verluste auf. So können erhebliche Mengen an CO₂ eingespart werden. Neue Elektrobändqualitäten ermöglichen durch ihre elektromagnetischen Eigenschaften fortschrittliche Lösungen für Hybrid- und vollelektrische Automobilantriebe.

Die zusätzlichen Einsparpotenziale durch unsere innovativen Stahlprodukte sind größer als die gesamten Emissionen der Stahlindustrie, insbesondere wenn man auch die zahlreichen Stahlanwendungen bei der Nutzung regenerativer Energien wie zum Beispiel in Windkraftanlagen, Wasserkraftwerken oder in Photovoltaik-Systemen würdigt. Letztendlich liegt es an Kunden und Endverbrauchern, sie zu nutzen. Fest steht: Einen effektiven Klimaschutz kann es ohne den Werkstoff Stahl nicht geben.

EINSATZ VON HÜTTENSAND IN DER ZEMENTINDUSTRIE SENKT CO₂-EMISSIONEN in kg CO₂/t Zement

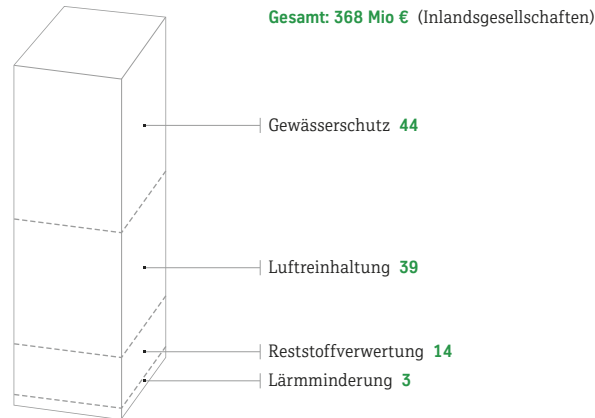


Auch die Nebenprodukte der Stahlproduktion leisten ihren Beitrag zum Klimaschutz. Schlacke und Hüttensand aus Stahlwerk, Hoch- und Schachtofen werden zu wertvollen Rohstoffen für die Zementindustrie und den Straßenbau. Bis zu eine Tonne CO₂ kann pro Tonne Zement eingespart werden, wenn man für die Produktion ausschließlich Hüttensand statt gebrannten Kalkstein (Klinker) verwendet. Beim neuen Hochofen 8 haben wir uns bewusst für ein Verfahren entschieden, bei dem als Nebenprodukt Hüttensand – also granuliert Schlacke – erzeugt wird. Damit haben wir das Ziel erreicht, in unseren Hochöfen bis zu 97% Hüttensand als Nebenprodukt herzustellen – im Vergleich dazu waren es vor der Inbetriebnahme des neuen Hochofens rund 80% im Geschäftsjahr 2006/2007. Damit wurde die Verfügbarkeit von Hüttensand für die Zementindustrie erhöht.

HOHE UMWELTSCHUTZAUFWENDUNGEN

ThyssenKrupp Steel investiert in Anlagen, die Umweltbelastungen reduzieren und Ressourcen schonen. Bei Neubauten entfallen im Einzelfall bis zu 30% des Gesamtbudgets auf Umweltschutzmaßnahmen – beim neuen Hochofen 8 in Duisburg waren es 80 Mio €. Gewässerschutz, Luftreinhaltung, Lärminderung und ein fast lückenloses Recyclingsystem sind feste Bestandteile der betrieblichen Prozesse. Im Geschäftsjahr 2007/2008 betrug unsere Betriebsausgaben für den Umweltschutz in Deutschland 368 Mio €. Der größte Anteil der Aufwendungen entfiel mit mehr als 80% auf die Aufgaben Gewässerschutz und Luftreinhaltung. Einen wichtigen Schwerpunkt bildet darüber hinaus die Verwertung der bei der Produktion entstehenden Reststoffe.

BETRIEBSAUSGABEN FÜR UMWELTSCHUTZ 2007/2008 in %



LUFTREINHALTUNG HAT OBERSTE PRIORITÄT

Nicht zuletzt die Nähe der Produktionsanlagen zur Wohnnachbarschaft an den meisten Standorten von ThyssenKrupp Steel führt dazu, dass Luftreinhaltung ein sehr wichtiges Thema für uns ist. Die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen ist dabei selbstverständlich. Unsere Anlagen sind deswegen mit aufwändigen Entstaubungseinrichtungen ausgerüstet, die technisch zu den besten der Welt gehören. Die gesamten Staubemissionen von ThyssenKrupp Steel in Deutschland erhöhten sich insbesondere durch Wachstum der Sinterproduktion im Geschäftsjahr 2007/2008 leicht auf rund 6.016 t. Die spezifischen Emissionen lagen auf einem nahezu konstant niedrigen Niveau von 0,6 kg/t Rohstahl.

DEUTLICHER BEITRAG ZUR REDUZIERUNG DER FEINSTAUBBELASTUNG

Um den seit 2005 geltenden Grenzwerten zur Verbesserung der Luftqualität zu entsprechen, hat die Bezirksregierung Düsseldorf im August 2008 Luftreinaltepläne für das Ruhrgebiet aufgestellt. ThyssenKrupp Steel hat mit einer Reihe von Maßnahmen dazu beigetragen, dass die Luftbelastung gesenkt wurde. Auf Basis einer freiwilligen Vereinbarung mit der Bezirksregierung Düsseldorf hat das Unternehmen 41 Maßnahmen zur Verbesserung der Luftqualität durchgeführt. Mit der Landesumweltbehörde von NRW wurde der Erfolg der Maßnahmen nachgewiesen. Im Duisburger Norden ist so die Luftbelastung messbar besser geworden. Seit 2002 konnte die Feinstaubbelastung um bis zu 20% vermindert werden. Der Anteil von ThyssenKrupp Steel an der Feinstaubbelastung im Duisburger Norden beträgt nur noch 20%. Über 60% stammen aus weiter entfernten Regionen und der nahen Umgebung. Der Rest verteilt sich auf den Verkehr und den lokalen Hausbrand. Der im Dezember 2007 in Betrieb genommene Hochofen 8 bringt eine weitere Verbesserung (siehe Fallbeispiel [Seite 59](#)). Messungen, die durch den TÜV und in Begleitung der Landesbehörde durchgeführt wurden, belegen, dass der Hochofen 8 praktisch keinen Staub mehr diffus, also unkontrolliert, emittiert.

WEITERE INVESTITIONEN IN DIE SINTERANLAGE BESCHLOSSEN

Weitere Investitionen zur Reduzierung der Staubbelastung sind beschlossen. Mit einem Volumen von 30 Mio € wird die Sinteranlage im Werkbereich Schwelgern bis 2011 mit zusätzlichen Filtern für Stäube und staubhaltige Abgase ausgerüstet. Die Maßnahme trägt dazu bei, die von der Europäischen Union festgelegten Immissionsgrenzwerte im Duisburger Norden einzuhalten. Schon jetzt werden dort mit einer Filterfläche von insgesamt 150.000 m² jährlich rund 100 Mrd m³ Gas gereinigt, wobei man die aufgefängenen eisenhaltigen Stäube wiederverwenden kann.

Um die Feinstaubemissionen der Anlage noch besser in den Griff zu bekommen, wird ThyssenKrupp Steel unter anderem einen zusätzlichen Gewebefilter installieren, der den bereits vorhandenen elektrischen Gasreinigungsfiltren nachgeschaltet wird. Außerdem soll es neue Hochspannungs-Elektrofilter geben, mit denen Feinstaub-Partikel schon innerhalb der Räume mit den Sinterbändern abgeschieden werden. Gleichzeitig werden weitere Feinstaubquellen an die verbesserten Entstaubungsanlagen angeschlossen und dort ebenfalls gesäubert. ThyssenKrupp Steel geht mit dieser Maßnahme über die Anforderungen des jüngst veröffentlichten Luftreinhalteplans Ruhrgebiet-West hinaus. Das Filterkonzept für die Sinteranlage soll die Feinstaubbelastung im Duisburger Norden noch einmal um bis zu drei Mikrogramm pro Kubikmeter verbessern.

Im direkten Umfeld der modernen Produktionsanlagen spielen Luftschadstoffemissionen wie NO_x oder SO₂ eine untergeordnete Rolle, wobei die NO_x-Emissionen gleich den Staubemissionen insbesondere durch die erhöhte Sinterproduktion angestiegen sind. Die gesetzlichen Grenzwerte werden eingehalten.

SAUBERE ABWASSERBESEITIGUNG UND VERBESSERTER LÄRMSCHUTZ

Die konsequente Wasserkreissteuerung bei ThyssenKrupp Steel führt auch zu einer deutlichen Minimierung der Abwässer. Die anfallenden Abwässer von rund 29,9 Mio m³ an den deutschen Standorten werden vor ihrer Einleitung in Gewässer bzw. die Kanalisation ausnahmslos geklärt. Zum Gewässerschutz trägt neben dieser sauberen Abwasserbeseitigung besonders der sichere Umgang mit Wasser gefährdenden Stoffen in den Anlagen bei. Dafür sorgen Auffangräume oder doppelwandige Anlagenteile sowie die intensive Schulung von Mitarbeitern, die mit Wasser gefährdenden Stoffen umgehen.

Lärminderung genießt bei uns eine hohe Priorität. Bei allen Neu- und Umbauten wie unseren Hochöfen in Duisburg und Brasilien wird der Schutz vor Lärm optimiert, so dass Lärmemissionen nur noch eine untergeordnete Rolle spielen. Produkte aus Stahl bieten zudem einen besonderen Schutz vor Lärm. So mindern neue Generationen von Bauelementen aus Stahl wie isorock®akustik effektiv Lärmemissionen von Industrieanlagen und tragen zusätzlich zur Wärmedämmung bei.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ SIND UNTERNEHMENSZIELE

Neben der Qualität unserer Erzeugnisse stellen Arbeitssicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter gleichrangige Unternehmensziele dar. Um diese zu gewährleisten, überprüft das Unternehmen seine Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit stetig und verbessert sie kontinuierlich – ein breites Spektrum an Angeboten für die Gesundheitsvorsorge ergänzt die Anstrengungen zur Erreichung dieses wichtigen Unternehmensziels.

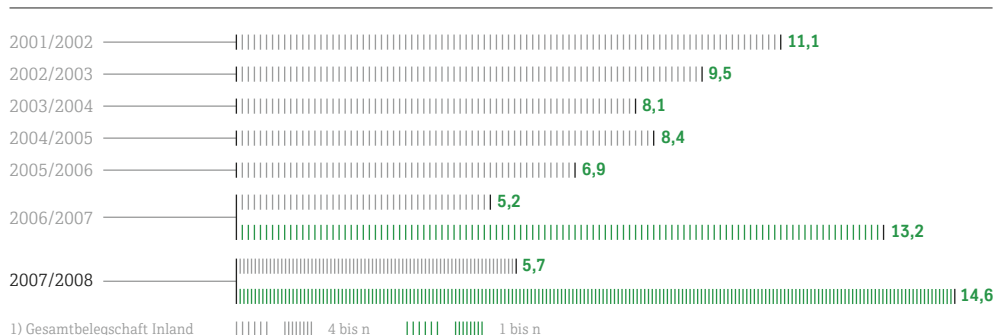
Obwohl sich die Häufigkeit der anzeigepflichtigen Unfälle (4 bis n Ausfalltage) in den letzten Jahren immer weiter verringert hat – von 11,1 Unfällen pro 1 Mio geleistete Arbeitsstunden im Geschäftsjahr 2001/2002 auf 5,7 im Geschäftsjahr 2007/2008 –, hat der Konzern ThyssenKrupp die Kampagne „Null Unfälle“ ins Leben gerufen. Die ThyssenKrupp Steel AG hat dieses Ziel um den Brandschutz erweitert: „Null Unfälle/Keine Brände“. Besonders die leichte Aufwärtstendenz bei den Unfallzahlen im Geschäftsjahr 2007/2008 macht weiterhin eine intensive Beschäftigung mit diesem Thema für uns erforderlich.

EINSTELLUNGS- UND VERHALTENSÄNDERUNG STEHT IM MITTELPUNKT

Unser Leitgedanke im Arbeitsschutzmanagement ist einfach: „Vermeide die kleinen Gefahren, und du verhinderst die großen Katastrophen!“ Führungskräfte, die Vorbildfunktion und eine besondere Verantwortung für ihre Mitarbeiter haben, werden gezielt in Seminarreihen und Workshops geschult. Wir haben bereits in neun Pilotbereichen der ThyssenKrupp Steel AG das Projekt „Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Arbeitssicherheit“, kurz EVprocessA®, durchgeführt. Mitarbeiter und Führungskräfte bekommen eine neue Sichtweise auf das Thema Arbeitssicherheit vermittelt. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen im Unternehmen dauerhaft eine veränderte Sicherheitskultur verankern. Das Erkennen von „unsicheren Handlungen“ und „unsicheren Zuständen“ steht dabei im Mittelpunkt und soll Unfällen vorbeugen. Im Geschäftsjahr 2008/2009 wird dieses Projekt auf die gesamte ThyssenKrupp Steel AG ausgeweitet.

Ein weiterer Baustein sind die gemeinsam mit DuPont Safety Resources durchgeführten Assessments zur Arbeitssicherheit. Dabei wurde auch das Arbeitsschutzmanagement-System der ThyssenKrupp Steel AG geprüft. Die daraus resultierenden Verbesserungspotenziale werden aktuell in einem interdisziplinären Expertenteam „Neue Arbeitsschutzstrategien“ unter Beteiligung der Mitbestimmungsträger auf ihre Umsetzungsfähigkeit geprüft und dann in den „Masterplan Arbeitssicherheit“ aufgenommen. Weiterer Baustein der Sicherheitsoffensive ist eine Informationsreihe für die Geschäftsführungen der für uns auf unserem Werksgelände tätigen Fremdfirmen. Bis Ende 2008 hatten an verschiedenen Standorten rund 220 externe Unternehmen an diesen Lieferantentagen teilgenommen. Sie werden über potenzielle Gefahrenquellen informiert und mit unseren Sicherheitsrichtlinien vertraut gemacht sowie auf die Konsequenzen bei Verstößen gegen unsere Sicherheitsanweisungen hingewiesen; die Konsequenzen reichen bis zum Platzverweis oder zum Ausschluss von Vergabevorgängen.

UNFALLHÄUFIGKEITSRATE JE 1 MIO GELEISTETE ARBEITSSTUNDEN¹⁾



Um für mehr Sicherheit und Transparenz zu sorgen, hat ThyssenKrupp Steel nicht nur eine Reihe von neuen Aktionen angestoßen, sondern auch seine Berichterstattung über Unfälle geändert. Abweichend von der bisherigen Praxis, bei der nur Unfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens vier Tagen – Meldepflicht an die Berufsgenossenschaften – in die Statistik aufgenommen wurden, schlägt sich ab sofort schon der erste Ausfalltag als Kennzahl „1 bis n“ in der Statistik nieder. Das heißt: Jeder Unfall mit Ausfallzeiten ab dem ersten Tag bei ThyssenKrupp Steel wird erfasst. Trotz vielfältiger Aktivitäten ist das Unternehmensziel „Null Unfälle/Keine Brände“ noch lange nicht erreicht. Weitere gemeinsame Anstrengungen sind nötig, um die Zahl der Unfälle bei ThyssenKrupp Steel nachhaltig zu senken.

Bei unseren Neubauprojekten stehen Arbeitssicherheit und Brandschutz ebenfalls ganz oben auf der Agenda: Wir arbeiten in allen internationalen Projekten nach unseren „Corporate Minimum Standards“ (CMS), die speziell für ThyssenKrupp Steel entwickelt wurden. Sie bilden unsere internationale Richtschnur für beispielsweise Sicherheitsanlagen und Brandmeldetechnik, gehen in vielen Fällen über nationale Anforderungen sowie Vorschriften hinaus und gewährleisten so unseren hohen Sicherheitsstandard weltweit.

PRÄVENTIVES SYSTEM IM GESUNDHEITSMANAGEMENT

Neben dem Schwerpunktthema Arbeitssicherheit verfolgen wir bereits seit Jahren ein präventives System im Gesundheitsmanagement und in der individuellen Gesundheitsförderung. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, „was uns gesund erhält“, und nicht mehr ausschließlich „was uns krank macht“. Die Philosophie baut stark auf die Eigeninitiative unserer Mitarbeiter. Die Rasselstein GmbH wurde für ihr Programm „Der gesunderhaltende Betrieb“ schon mehrfach ausgezeichnet und nimmt hier eine Vorreiterrolle im Segment Steel ein. Durch unser Gesundheitsmanagement ist der Krankenstand in den vergangenen Jahren mit rund 5% konstant niedrig geblieben.

Um uns auf diesem Gebiet noch weiter zu verbessern, hat die ThyssenKrupp Steel AG Ende 2007 eine Vereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement geschlossen. Hier werden von den Arbeitsbedingungen über das Führungsverhalten bis hin zu den psychischen Belastungsfaktoren Einflussgrößen auf die Gesundheit erfasst und vor Ort zusammen mit Mitarbeitern und Führungskräften diskutiert sowie bei Bedarf Gegenmaßnahmen vereinbart. Die Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst in Ergänzung hierzu individuelle Maßnahmen wie Stressbewältigungsstrategien, Tipps zur Schlafanbahnung für Wechselschichtler, zusätzliche kostenlose und freiwillige medizinische Check-ups zur Ermittlung von Risikoparametern wie Blutdruck, Blutzucker, Cholesterin oder Übergewicht.



„Aktivitäten der Industrie sind mit Belastungen von Mensch und Umwelt verbunden. Die Aufgabe von Politik und Verwaltung besteht darin, diese zu minimieren. Wir als Behörde setzen die Einhaltung der Grenzwerte durch. ThyssenKrupp Steel hat mit dem Neubau des Hochofens 8 und anderen Umweltmaßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen im Ruhrgebiet beigetragen – und gleichzeitig den Standort und Arbeitsplätze langfristig gesichert.“

Regierungspräsident Jürgen Büssow, Bezirksregierung Düsseldorf



HOCHOFEN 8: WIND DES WANDELS

Am 8. Dezember 2007 hieß es um 21.15 Uhr „Wind auf“ für den Hochofen 8 und damit für modernste und umweltfreundlichste Technik, die täglich 5.600 t Roheisen produziert. Mehr als ein Viertel der Investitionssumme von 250 Mio € entfiel auf Maßnahmen, die die Umwelt schonen, und in diesem Punkt setzt der neue Hochofen weltweit Maßstäbe.

Auf einem Hektar drängen sich Hochofen, Möllierung, Gasreinigungsanlagen, Kühltürme, Winderhitzer, Entstaubungsanlagen, Versorgungsstraßen und Eisenbahnlinien – alles, was für die Roheisenproduktion nötig ist. Allein für die Versorgung des Areals wurden 35 km Rohrleitungen verlegt. Ein für Laien undurchschaubares Labyrinth, das Pressluft, Stickstoff, Erdgas, Hochofengas, Kohlenmonoxid, Kaltwind, Dampf und Kühlwasser sicher und umweltschonend transportiert – teilweise in enormen Mengen. Der Hochofen 8 benötigt zum Beispiel zur Kühlung pro Stunde 8 Mio l Kühlwasser. Auf einen Tag gesehen ist das so viel Wasser, wie eine mittelgroße Stadt verbraucht. Das Kühlwasser befindet sich in einem geschlossenen Kreislauf und wird immer wieder verwendet. Nur sehr geringe Verluste müssen ergänzt werden.

Durch bauliche Maßnahmen sind die Lärm-, Gas- und Staubemissionen auf einem äußerst niedrigen Niveau. So sorgen

Gebläse dafür, dass die staubbeladenen Abgase, die bei der Roheisenproduktion in der Abstichhalle, in der Möllierung und auf der Hochbahn entstehen, vollständig abgesaugt – bis zu 1,35 Mio m³/Std. – und in einem geschlossenen System zur zentralen Entstaubungsanlage weitergeleitet werden. Dort werden rund 98% des Staubes eingefangen. Das beim Hochofenprozess entstehende Gichtgas wird gereinigt und in eine geschlossene Verbundleitung eingespeist, aus der auch die Winderhitzer ihr Verbrennungsgas beziehen. Über diese wird der Ofen mit einem Strom aus heißer Luft – von den Hochöfnern Wind genannt – versorgt.

Ein weiteres Plus in Sachen Umweltschutz ist die Hochbahn-Entstaubung: Erstmals werden die Waggons, die die Rohstoffe für die Roheisenerzeugung zum Hochofen bringen und in die Bunker schütten, beim Kippvorgang komplett von mobilen Hauben umhüllt, unter denen die entstehenden Stäube sofort effektiv abgesaugt und den Filteranlagen zugeführt werden. Zusätzlich sind die Bunkeröffnungen so weit wie möglich abgedeckt. Die weltweit einmalige Maßnahme kostete allein 20 Mio €.

Äußerlich ist es der erste farblich gestaltete Hochofen der Welt. Mit seinen Farben Schwarz, Rot, Orange reflektiert er das Geschehen im Inneren des 92 m hohen Aggregats und ist eine weithin sichtbare Landmarke für Duisburg.



SOLIDARITÄT

Bei dem,
was wir
tun, das
Ganze
im Auge
behalten.

Wir führen einen konstruktiv-offenen, fairen Dialog mit unserem Umfeld, nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr und leisten einen Bildungsbeitrag, indem wir Kinder und Jugendliche für Technik begeistern. In diesem Sinne haben wir ein vertrauensvolles und kooperatives Verhältnis zur Nachbarschaft an unseren Standorten in Deutschland geschaffen. Dies praktizieren wir konsequent auch an unseren neuen Standorten in Brasilien und den USA.



Teamarbeit: Motivation, Offenheit und Professionalität schaffen einen starken sowie persönlichen Zusammenhalt.

INTERDISZIPLINÄRER ARBEITSKREIS ORGANISIERT GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Gesellschaftliches Engagement dient unseren Interessen als Wirtschaftsunternehmen und kommt auch unseren Mitarbeitern zugute. Die ThyssenKrupp Steel AG fühlt sich traditionell eng mit ihren Standorten verbunden. Sie ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als guter Nachbar bewusst und nimmt sie als Konzernunternehmen in Form von Spenden, Sponsoring-Aktivitäten sowie sonstigem Engagement wahr. Um unser Vorgehen durchgängig zu systematisieren, haben wir im Jahr 2006 eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit dem Ziel der Positionierung als attraktiver Arbeitgeber, sowie als ökologisches und High Tech-Unternehmen zunächst vor allem auf den Duisburger Norden konzentrierte. Schnell wurde klar, dass der Fokus zu eng gefasst war, und so weitete sich das Aufgabengebiet der Arbeitsgruppe sukzessive auch auf andere ThyssenKrupp Steel Standorte in Deutschland aus. Im September 2007 wurde schließlich unter dem Vorsitz eines Vorstandsmitglieds ein fester Arbeitskreis eingerichtet, der seit September 2008 als Lenkungskreis Gesellschaftliches Engagement regelmäßig zusammenkommt.

Nach der Phase der Bestandsaufnahme wird in einem zweiten Schritt das Engagement gezielt gesteuert, indem inhaltliche Schwerpunkte und Ziele sowie entsprechende lang- und kurzfristige Maßnahmen definiert werden, die unserem Selbstverständnis entsprechen. Der Fokus liegt auf der Förderung lokaler Institutionen und auf Projekten in der Nachbarschaft. Zurzeit entwickeln wir eine Spenden- und Sponsoring-Richtlinie, die auf einer im Jahr 2008 überarbeiteten Rahmenrichtlinie des ThyssenKrupp Konzerns aufbaut.

IDEENPARK 2008 MIT 280.000 BESUCHERN

Ein wichtiger Schwerpunkt im Spektrum der Veranstaltungen und Förderprogramme zur Steigerung des Interesses besonders junger Leute an Technik und Naturwissenschaften ist der von ThyssenKrupp ins Leben gerufene Ideenpark – eine Technik-Erlebnisswelt, die nach 2004 und 2006 zum dritten Mal stattgefunden hat. An dieser Großveranstaltung beteiligten sich alle Unternehmen des ThyssenKrupp Konzerns sowie eine Vielzahl von Kooperationspartnern aus allen gesellschaftlichen Bereichen.

Im Mai 2008 haben rund 280.000 Menschen den Weg in die Neue Messe Stuttgart gefunden, um dort auf über 40.000 m² Aktionsfläche technische Errungenschaften zu entdecken, Anregungen für die eigene Berufswahl zu finden oder selbst neue Ideen zu entwickeln. Im Mittelpunkt stand der intensive Dialog mit den Menschen, die Technik schaffen. Rund 500 Ingenieure, Forscher, Tüftler und Studenten zeigten anhand von mehr als 200 Exponaten, wie Innovationen entstehen.



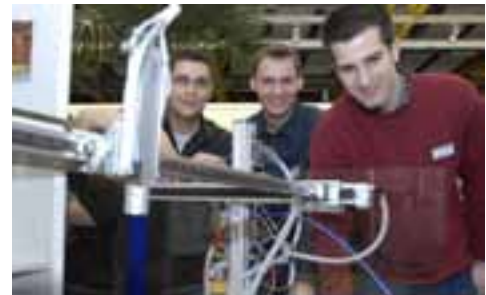
Eine Erfolgsstory von Anfang an: der IdeenPark als Technik-, Erlebnis- und Bildungswelt für Familien, Kinder und Erwachsene.

KINDER FÜR TECHNIK BEGEISTERN

Erklärtes Ziel in der Zusammenarbeit mit unseren zehn Kooperationsschulen ist es, Kinder und Jugendliche für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern. (Nähere Infos hierzu finden Sie im Kapitel Ressourcen unter „Kooperationen für den Nachwuchs“ auf [Seite 36–37](#)). Aus langjähriger Zusammenarbeit mit weiterführenden Schulen wissen wir, dass eine solche Förderung so früh wie möglich beginnen sollte. Daher haben wir 2007 damit begonnen, unser Engagement auf Grundschulen auszudehnen. Neben Programmen für Studenten und Schüler weiterführender Schulen wurde in den vergangenen Jahren eine Reihe von neuen Projekten aufgelegt. Dazu zählt der Umweltunterricht an Duisburger Grundschulen: Im Rahmen eines Pilotprojekts haben wir im Jahr 2007 gemeinsam mit dem Verein Deutsche Umwelt-Aktion Kinder von drei Grundschulen im Duisburger Norden mit jeweils zwei Unterrichtseinheiten im Fach Biologie an das Thema Bionik herangeführt. Es galt, Viertklässlern an einem Vormittag deutlich zu machen, wie Erkenntnisse aus der Natur als Vorbild für neue, Ressourcen schonende Entwicklungen genutzt werden können. Die Unterrichtseinheiten vermittelten die Botschaft kindgerecht und anschaulich, mit viel Spaß und praktischen Übungen.

Darüber hinaus haben wir gemeinsam mit der RWTH Aachen im Oktober 2007 ein kooperatives Projekt „Grundschulforscher – den Naturwissenschaften auf der Spur“ am Einhard-Gymnasium und an der Grundschule Am Römerhof in Aachen gestartet. Ziel ist es, den Forscher- und Entdeckerdrang im fortgeschrittenen Grundschulalter in Form eines naturwissenschaftlichen Blockpraktikums zu fördern. Grundschüler nehmen in Kleingruppen von zwölf bis 16 Personen über einen Zeitraum von acht Wochen in den Naturwissenschaftsräumen des Gymnasiums an Experimentaleinheiten teil. So können pro Jahr ca. 80 Grundschüler in den Genuss eines Praktikums für junge Forscher kommen. Bereits im ersten Jahr meldeten sich über 100 Schüler an. Aufgrund des hohen Interesses wurde das Angebot 2008 auf weitere ortsnahe Grundschulen ausgedehnt.

Um Interesse an Naturwissenschaften und Technik auch im späteren Alter aufrechtzuerhalten, beteiligt sich ThyssenKrupp Steel unter anderem traditionell aktiv an dem bundesweiten Wettbewerb „Jugend forscht“, bei dem nicht nur Schüler, sondern auch Auszubildende des Unternehmens den ersten Schritt zum Forscher wagen.



Patenschaft zum 29. Regionalwettbewerb „Jugend forscht/Schüler experimentieren“: Sieben von 37 Arbeiten stammen von ThyssenKrupp Steel-Azubis.

In die Bildungsaktivitäten des Unternehmens werden die Lehrerinnen und Lehrer mit einbezogen. So führen wir bereits seit mehreren Jahren Workshops mit ganzen Lehrerkollegien zu unterschiedlichen Themen durch. Ein aktuelles Projekt aus diesem Bereich beschäftigt sich mit der Einführung eines EFQM-Systems (European Foundation for Quality Management) für Schulen. Ziel ist es, ein bereits in der Wirtschaft weit verbreitetes Qualitätsmanagement-System auf die Organisationsform Schule zu übertragen. Anhand von Fragebögen werden Handlungsfelder abgefragt und priorisiert; außerdem werden in moderierten Arbeitsgruppen durch die Lehrer Lösungsvorschläge erarbeitet und umgesetzt. Das Projekt befindet sich in der Pilotphase und wird im Anschluss an weiteren Schulen umgesetzt.

THYSSENKRUPP STEEL INITIIERT FÖRDERVEREIN FÜR KULTUR UND SOZIALES

Neben unserem Schwerpunktthema Technikbegeisterung von Kindern und Jugendlichen fördern wir eine Reihe von lokalen Projekten und Initiativen. Im Mittelpunkt steht dabei unser Hauptstandort Duisburg, an dem wir beispielsweise die Duisburger Philharmoniker mit einem substanziellen Geldbetrag unterstützt haben. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag, um das anspruchsvolle kulturelle Angebot in der Region aufrechtzuerhalten. Auch die Einrichtung des KlimaTisches, der Bürgern beim Energiesparen hilft, wurde maßgeblich mit Spenden von ThyssenKrupp Steel finanziert. Im Jahr 2006 haben wir den Förderverein für Kultur und Soziales e.V. ins Leben gerufen. Er engagiert sich in den Bereichen Bildung, Jugend, Altenhilfe, Kunst und Kultur an unseren Standorten in Deutschland. Neben diesen Großprojekten widmen wir uns auch den vielen kleinen Anliegen unserer aktiven Nachbarschaft an allen Standorten, von der Schülerzeitung in Bochum bis hin zu den Marxloher Theater-tagen.

VERBESSERUNG DES STADTBILDES: GRÜNGÜRTELKONZEPT DUISBURG

Die Stadt Duisburg will die städtebaulichen Strukturen in den industrienahen Zonen verbessern. Um zu einer befriedigenden Lösung von Problemen, die durch die historisch gewachsene enge Nachbarschaft von Industrie und Wohnbebauung im Duisburger Norden entstanden sind, zu gelangen, will sie einen Grüngürtel schaffen: Durch Rückbau von zumeist leerstehenden Wohnhäusern soll eine „grüne Zone“ zwischen Hüttenwerk und Nachbarschaft angelegt werden. Der Rat der Stadt Duisburg hat der Realisierung des Grüngürtelkonzepts Ende 2007 zugestimmt. Neben der EU und der NRW-Landesregierung unterstützt ThyssenKrupp Steel im Wege einer privat-öffentlichen Partnerschaft mit einer Spende von 36 Mio € die Stadt Duisburg bei der Verbesserung des Stadtbilds. Das Projekt Grüngürtel soll in zehn Jahren abgeschlossen werden.



Grundlage einer guten Nachbarschaft: ThyssenKrupp Steel beteiligt sich aktiv an Stadtteil-Initiativen.

KONSTRUKTIV-OFFENE KOMMUNIKATION STÄRKT DAS VERTRAUEN IN DAS UNTERNEHMEN

Mit politischen und gesellschaftlichen Organisationen sowie relevanten Meinungsträgern suchen wir aktiv den Kontakt und betreiben einen konstruktiven Informationsaustausch. Damit versuchen wir, die Akzeptanz für unser Handeln zu verbessern und Konflikte bereits im Vorfeld zu vermeiden. So bringen wir uns bei Gesetzesvorhaben und anderen Veränderungen der politischen Rahmenbedingungen ein, die Auswirkungen auf unser Unternehmen haben können. Wir informieren sachlich auf EU-, Bundes- und Landesebene sowie im kommunalen Bereich. Entsprechend unserem Werteverständnis sind dabei Zuwendungen an politische Parteien, parteinahe oder parteiähnliche Organisationen, einzelne Mandatsträger sowie an Kandidaten für politische Ämter ausgeschlossen.

Im Vorfeld von behördlichen Genehmigungsverfahren initiieren wir an unseren nationalen und internationalen Standorten Informations- und Aufklärungskampagnen. Im Duisburger Norden beteiligen wir uns seit fünf Jahren beispielsweise rege an den Stadtteil-Initiativen der an das Werks Gelände angrenzenden Bezirke Bruckhausen, Beeck und Marxloh. Hier finden in regelmäßigen Abständen Runde Tische statt: Auf Initiative und moderiert von der Entwicklungsgesellschaft Duisburg treffen sich engagierte Bürger, um sich über Herausforderungen, Problemstellungen, Projekte und Erfolge in ihren jeweiligen Stadtteilen auszutauschen und, wo nötig, Verbesserungen zu erarbeiten. Auf der Tagesordnung stehen beispielsweise Umwelt- und Sportprojekte, die Arbeit von Streetworkern, Ferienprogramme für Kinder und Jugendliche, Angebote für alleinerziehende Frauen sowie die Bemühungen um Integration von Bürgern mit Migrationshintergrund. An den Gesprächskreisen nimmt ThyssenKrupp Steel aktiv teil. Mitarbeiter des Unternehmens stehen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Auf diesen guten Kontakt zur Nachbarschaft konnten wir während des Aufenthalts brasilianischer Ingenieure in Duisburg bauen. So haben wir frühzeitig darüber informiert, dass für einen längeren Zeitraum insgesamt 160 brasilianische Kollegen im überwiegend türkisch geprägten Stadtteil Bruckhausen leben und arbeiten werden. Hierdurch wurden mögliche interkulturelle Konflikte und Fragen angesprochen und im Vorfeld ausgeräumt.

IN BRASILIEN UND DEN USA DIALOG VON ANFANG AN

Die positiven Erfahrungen nutzen wir für unsere Neubauprojekte in Brasilien und den USA. Auch hier haben wir uns frühzeitig dafür entschieden, Nachbarschaft und Institutionen einzubinden.

Im brasilianischen Santa Cruz, wo ThyssenKrupp Steel ein integriertes Hüttenwerk baut, haben sich Repräsentanten aus Politik und Verwaltung des Landes – darunter auch der brasilianische Präsident Lula – vor Ort auf der Baustelle informiert und konnten sich von den hohen Standards beim Arbeits- und Umweltschutz überzeugen. Im Rahmen des Genehmigungsverfahrens wurden öffentliche Anhörungen organisiert, bei denen mit vielen Anwohnern intensiv diskutiert wurde. Auf der Basis einer umfassenden Analyse der sozioökonomischen Auswirkungen des Projekts im engen Dialog mit den umliegenden Gemeinden wird ThyssenKrupp CSA mehr als 10 Mio R\$ (4 Mio €) in Maßnahmen investieren, um die Lebensumstände in der Region zu verbessern. Hierzu zählen Investitionen in Schulen und Krankenhäuser sowie in den Bau von Straßen und Plätzen. Dies wird ergänzt durch Alphabetisierungsprogramme und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen in den umliegenden Gemeinden. Die lokalen Fischereivereinigungen werden mit einem Kühlhausneubau unterstützt. Mit einem 200.000-Bäume-Programm tragen wir sogar zum Erhalt der lokalen biologischen Vielfalt bei. 25.000 Schösslinge vom Aussterben bedrohter Baumarten des atlantischen Regenwaldes pflanzen wir direkt auf unserem Werksgelände. Weitere 175.000 Bäume sollen im Flusslandschaftspark des Guandu wachsen. Diese Initiative ist Teil eines Projekts des Bundesstaates Rio de Janeiro.

Vor Baubeginn für das neue Verarbeitungswerk in Alabama wurden vier Tage der offenen Tür in umliegenden Städten und Gemeinden durchgeführt. Rund 1.800 Teilnehmer konnten bei diesen Veranstaltungen Fragen rund um das Bauprojekt stellen (siehe Fallbeispiel auf [Seite 67](#)).



„ThyssenKrupp ist ein Erneuerer für Alabama, für die Stadt Mobile und die gesamte Region. Die gut dotierten Jobs, die durch das moderne Werk des Unternehmens entstehen, werden nicht nur zahllose Mitarbeiterhaushalte erhalten, sondern auch die physische und wirtschaftliche Umgebung unserer Gegend verändern. Wir sind dankbar, dass wir mit ThyssenKrupp genau das richtige Unternehmen für Alabama, Mobile und die Region angeworben haben. Wir warten voller Ungeduld auf die Eröffnung des Werks.“

Sam Jones, Bürgermeister von Mobile



THYSSENKRUPP SUCHT UND PFLEGT DEN DIALOG MIT DEN BÜRGERN VON ALABAMA

Mobile, Alabama, eine Stadt mit 200.000 Einwohnern, präsentiert sich dem Besucher als typische Metropole eines amerikanischen Südstaates. Noch heute symbolisiert der Schaukelstuhl auf der Veranda vor dem Hause die Offenheit des Bewohners, mit seinen Nachbarn kommunizieren zu wollen.

Freitag, 2. November 2007 in Calvert, 40 Meilen nördlich von Mobile, erster Spatenstich für das neue Werk: Dr. Ekkehard Schulz, Vorstandsvorsitzender der ThyssenKrupp AG, versprach den mehr als 500 Repräsentanten von Gemeinde, Stadt und Bundesstaat, in den nächsten Jahrzehnten ein guter Nachbar zu sein. Von diesem Tag an wird die Investition von 4 Mrd US\$ das Leben der Menschen in Mobile County beeinflussen – wirtschaftlich und ökologisch.

Schwere Baumaschinen waren schon Wochen zuvor angerollt und hatten die Arbeit aufgenommen. Und die Bewohner von Mobile, von Calvert und den anderen Gemeinden in der Umgebung dieser 12 km² großen Baustelle erweisen sich schon in der Genehmigungsphase vor Baubeginn als neugierig im positiven Sinn des Wortes. Sie wollen wissen, was auf sie zukommen wird, wie ein Werk, das jährlich mehr als 5 Mio t Qualitätsflachstahl und Edelstahl verarbeiten soll, in ihr Leben eingreifen wird.

Sie bekommen umfassende Antworten. Im Juli 2007 waren vier Tage der offenen Tür angesetzt, an denen die Vertreter von ThyssenKrupp Steel and Stainless USA Fragen beantworteten. Fast 1.800 Bürger, weit mehr als zu erwarten waren, interessierten sich für das Projekt und die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze, wobei mit zunehmender Entfernung vom Grundstück das Interesse an der ökonomischen Bedeutung größeren Raum bei den Diskussionen einnahm. So wurde das Open House in der Stadt Mobile zu mehr als 95% von potenziellen Vertrags- und Geschäftspartnern besucht.

Zu den drei anderen Veranstaltungen in Gemeinden in der Nähe des Werks kamen vor allem interessierte Bürger aus der Umgebung und Anwohner. Bei ihnen dominierten Fragen zu Umwelt, Emissionen, Lärm und Wasserbelastung, Bauzeitplan sowie Rekrutierungsprozess der Mitarbeiter. Durch die teilnehmenden Medien – Fernsehen, Radio und Zeitungen –, die sehr umfassend berichteten, wurde eine flächendeckende Information der Bürger in der Region Mobile County mit rund 400.000 Menschen gewährleistet. In seiner Rede bei der Zeremonie des Spatenstichs stellte Bob Riley, Gouverneur des Bundesstaats Alabama, diese Informationspolitik als herausragend dar. ThyssenKrupp versprach, diese Kultur der offenen Kommunikation auch in Zukunft zu pflegen.

GERECHTIGKEIT



Bei allem,
was wir
tun,
anständig
und
fair sein.

Die Unternehmenskultur von ThyssenKrupp Steel basiert auf Fairness, Verlässlichkeit und verantwortungsvollen Führungsprinzipien. Unser Compliance-Programm sorgt für gesetzeskonforme Geschäftsabläufe. Korruption wird nicht geduldet. Wir garantieren unseren Mitarbeitern Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Kultur und einen gerechten Anteil an der Wertschöpfung des Unternehmens.

CORPORATE GOVERNANCE: VERANTWORTUNGSBEWUSSTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist eine gute und verantwortungsbewusste Unternehmensführung. Der ThyssenKrupp Konzern hält sich an sämtliche Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der derzeit gültigen Fassung vom 6. Juni 2008. Die Vergütung des Vorstands der ThyssenKrupp Steel AG orientiert sich am mittel- und langfristigen Erfolg des Unternehmens. Sie enthält deshalb einen fixen und variablen Bestandteil, während die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste Vergütung erhalten, die jährlich durch das zuständige Gremium festgelegt wird.

Der Aufsichtsrat der ThyssenKrupp Steel AG setzt sich auf Basis des Montanmitbestimmungsgesetzes von 1951 paritätisch aus Vertreterinnen und Vertretern der Anteilseigner und Arbeitnehmer sowie einem „neutralen Mitglied“ zusammen. Dem Vorstand gehört ein Arbeitsdirektor an, der nicht gegen die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt oder abberufen werden kann.

AKTIVE UMSETZUNG DES COMPLIANCE-PROGRAMMS

Der ThyssenKrupp Konzern betrachtet Maßnahmen zur Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien als wesentliche Leitungsaufgabe: Kartellverstöße oder Verstöße gegen die Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung werden nicht geduldet. Das ThyssenKrupp Compliance-Programm enthält verschiedene Konzernrichtlinien und Merkblätter, mit denen die zugrunde liegenden, gesetzlichen Bestimmungen näher erläutert und für den Konzern und seine Mitarbeiter konkretisiert werden.

Im Segment Steel wird das Compliance-Programm, das für gesetzeskonforme und korruptionsresistente Geschäftsabläufe sorgt, aktiv umgesetzt. Der Compliance-Officer des Unternehmens koordiniert eine Vielzahl von Maßnahmen, um Verstöße gegen gesetzliche Kartell- und Korruptionsvorschriften unter allen Umständen zu vermeiden und die hierzu festgeschriebenen Konzernrichtlinien einzuhalten. Umfangreiche Schulungs- und Trainingsprogramme sollen den Mitarbeitern helfen, die Grenzen des rechtlich zulässigen Verhaltens zu erkennen, und sie für die Gesetzes Einhaltung sensibilisieren. Als klare Botschaft wird vermittelt, dass Korruption und Verstöße gegen Kartellgesetze unter keinen Umständen geduldet werden und zu straf- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Im Segment Steel sind alle leitenden Führungskräfte und außertariflichen Mitarbeiter dazu verpflichtet, an entsprechenden Schulungen teilzunehmen.

Die Schulungen bestehen aus einem webbasierten Training (E-Learning-Compliance-Programme) und Präsenzs Schulungen zu den Themen Korruptionsbekämpfung und Kartellrecht. In den E-Learning-Compliance-Programmen werden in zwei getrennten Modulen für Korruptionsbekämpfung und Kartellrecht die wesentlichen rechtlichen Vorgaben sowie die Inhalte der einschlägigen Konzernrichtlinien und Merkblätter onlinebasiert und interaktiv vorgestellt. Im Segment Steel haben an der ersten E-Learning-Runde insgesamt 3.758 Mitarbeiter im Bereich Kartellrecht und 4.896 zum Thema Korruptionsbekämpfung teilgenommen. Die Erfüllungsquote lag zum Abschluss der ersten Schulungsrunde für Kartellrecht bei 99% und für Korruptionsbekämpfung bei 97%. Inhalt der an das webbasierte Training anschließenden halbtägigen Präsenzs Schulungen zum Thema Korruptionsbekämpfung, die schwerpunktmäßig im Jahr 2007 stattgefunden haben, sind neben der Darstellung der erheblichen Risiken von Korruptionssachverhalten vor allem die strafrechtlichen Aspekte. Zusätzlich werden die im Zusammenhang mit der Korruptionsbekämpfung aufgestellten Grundsätze des ThyssenKrupp Konzerns erläutert. In Diskussionen mit den Teilnehmern werden Fallbeispiele erörtert und Anleitungen für das rechtmäßige und den Konzernrichtlinien entsprechende Verhalten beim Umgang mit Geschäftspartnern gegeben.

Insgesamt haben bislang rund 2.600 Mitarbeiter aus allen Gesellschaften des Segments Steel an den Präsenzs Schulungen zum Thema Korruptionsbekämpfung, davon rund 1.500 von der ThyssenKrupp Steel AG, teilgenommen – das sind rund 98 % der Zielgruppe. Mit einer zweiten Präsenzs Schulungsreihe zum Thema Kartellrecht wurde 2008 begonnen. In der ersten Schulungsreihe wurden bereits in den Jahren 2004 bis 2006 rund 360 Mitarbeiter aus den Gesellschaften des Segments Steel geschult. Die zweite Schulungsreihe wird einen weit größeren Personenkreis abdecken. Bislang haben rund 400 der über 500 benannten Mitarbeiter des Segments Steel an der Schulung teilgenommen. Weitere Schulungen, insbesondere bei Tochtergesellschaften im In- und Ausland, sind für 2009 noch geplant. Auch die Kartellrechtsschulung ist eine halbtägige Veranstaltung mit dem Schwerpunkt auf rechtmäßiges Verhalten im Umgang mit Wettbewerbern sowie Vertragsbeziehungen mit Kunden, Lieferanten und Marktstellungen von Unternehmen.

KULTURELLE VIELFALT

Wir begreifen die menschliche Vielfalt mit ihren sozialen und ökonomischen Potenzialen als eine Bereicherung für unser Unternehmen. Wichtigste Komponente ist ein Unternehmensklima, in dem allen Mitarbeitern gleiche Chancen eingeräumt werden. Um diese Vielfalt zu nutzen, gilt für das Unternehmen bereits seit 1996 eine Betriebsvereinbarung zur „Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder“. Mit der kontinuierlichen Umsetzung der Betriebsvereinbarung stellen wir sicher, dass niemand wegen Herkunft, Alter, Religion, Hautfarbe, sexueller Orientierung oder Geschlecht ausgegrenzt wird.

FRAUENFÖRDERUNG IN EINER MÄNNERDOMÄNE

In einem stark männlich dominierten Umfeld wie der Stahlindustrie ist der Frauenanteil bei ThyssenKrupp Steel historisch bedingt eher niedrig: In Deutschland waren es 8,3 % im Geschäftsjahr 2007/2008. In den vergangenen Jahren haben wir eine Trendwende erreicht – die Zahl der Mitarbeiterinnen steigt stetig. Gerade die Quote der Akademikerinnen konnten wir durch eine hohe Zahl von Neueinstellungen von 9,5 % im Geschäftsjahr 2004/2005 auf 12,0 % im Geschäftsjahr 2007/2008 kontinuierlich verbessern. Besonders bei der Besetzung von Führungspositionen erwarten wir in Zukunft dadurch einen erhöhten Frauenanteil.

WORK-LIFE-BALANCE: VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

ThyssenKrupp Steel hat ein ganzes Bündel von Maßnahmen entwickelt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und unsere Mitarbeiter gleichzeitig langfristig an das Unternehmen zu binden. Grundlage ist die Anfang 2007 geschlossene Betriebsvereinbarung für „Arbeitnehmer/-innen in Elternzeit“. Ziel der Vereinbarung ist es, dass Arbeitnehmer in Elternzeit den Kontakt zum Unternehmen aufrechterhalten und beruflich gefördert werden. Dadurch werden zum beiderseitigen Vorteil eine reibungslose spätere Wiederaufnahme der Tätigkeit und eine Verkürzung der betrieblichen Einarbeitungszeit in der Rückkehrphase erreicht. Zu den vereinbarten Maßnahmen zählen Personalgespräche vor dem Übergang in die Elternzeit, die Teilnahme an betrieblichen Informationsveranstaltungen, Weiterbildungen sowie Urlaubs- und Krankenvertretungen. Kommt ein Mitarbeiter auf Wunsch des Unternehmens früher als geplant an seinen Arbeitsplatz zurück, übernimmt der Arbeitgeber die Betreuungs- und Unterbringungskosten für das Kind.

Gerechtigkeit

Bei allem, was wir tun, anständig und fair sein.



Gewinn für die Mitarbeiter: Im Rahmen von „ProZukunft“ fördert ThyssenKrupp Steel den Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

Zur Vermittlung von geeigneten Betreuungspersonen für Mitarbeiterkinder hat das Unternehmen einen Vertrag mit einer Einrichtung abgeschlossen, die darauf spezialisiert ist, individuelle Kinderbetreuung zu organisieren. Außerdem stehen an allen Standorten der ThyssenKrupp Steel AG Notfallplätze in Kindertagesstätten zur Verfügung, die bei kurzfristig anfallendem Betreuungsbedarf von allen Eltern genutzt werden können.

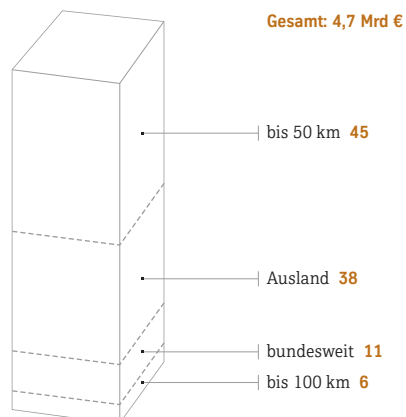
Zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen haben wir in Kooperation mit unserer Betriebskrankenkasse einen Service zur Beratung von Mitarbeitern ins Leben gerufen, die Angehörige pflegen müssen. Dieser Service unterstützt auch bei der Vermittlung von Pflegediensten oder Plätzen in Pflegeheimen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden, zeigt die Auszeichnung „Frauenfreundlichster Betrieb 2007“ für den Standort Dortmund von der IG Metall. Kriterien waren unter anderem Weiterbildungsangebote, die Frauenquote in Führungspositionen, die Regelung zur Kinderbetreuung und die Entlohnung der Frauen.

HOHES EINKAUFSVOLUMEN IM NÄHEREN UMKREIS UNSERER STANDORTE

ThyssenKrupp Steel bemüht sich, wo möglich und wirtschaftlich vertretbar, das Einkaufsvolumen aus lokalen Quellen zu schöpfen. Das gesamte Einkaufsvolumen betrug im Geschäftsjahr 2007/2008 rund 4,7 Mrd €. Hiervon wurden 51% von Lieferanten im Umkreis von 100 km bezogen.

BESCHAFFUNGSVOLUMEN THYSSENKRUPP STEEL AG 2007/2008
NACH ENTFERNUNGSSTUFEN in %





Herausforderung für Spezialisten: Die Versorgung eines integrierten Hüttenwerkes mit Rohstoffen und anderen betriebsnotwendigen Gütern ist traditionell von großem strategischen Gewicht.

Soweit Rohstoffe im Inland in mengenmäßig und qualitativ ausreichendem Umfang zu Wettbewerbsbedingungen zur Verfügung stehen, nutzt das Unternehmen vorzugsweise diese Beschaffungsquellen. Für einige Rohstoffe, wie beispielsweise Eisenerz, und die zugehörigen Seefrachten oder einige Legierungsmittel muss die ThyssenKrupp Steel AG dagegen die Weltmärkte in Anspruch nehmen (siehe Landkarte [Seite 48/49](#)). In diesen Fällen stehen Mengen gar nicht bzw. nicht in ausreichendem Umfang im regionalen Umfeld des Unternehmens zur Verfügung. Ohne diese Geschäfte entfallen sogar 70 % auf Lieferanten im Umkreis von 100 km. Die Nutzung der inländischen Rohstoffressourcen ist teilweise über langfristige Verträge abgesichert. Auch international sichert sich das Unternehmen langfristig wettbewerbsfähige Konditionen bei knappem Angebot.

Insbesondere bei der Beschaffung von Anlagen sowie anderen betriebsnotwendigen Gütern und Dienstleistungen setzen wir an unseren Kernstandorten in Deutschland darauf, den Bedarf in der notwendigen Qualität zum bestmöglichen Preis-Leistungs-Verhältnis zur richtigen Zeit zu decken. Da sich die Unternehmen im regionalen Umfeld unserer Standorte in der Region Rhein-Ruhr durch ihre hohe Wettbewerbsfähigkeit als Partner gut behaupten können, wird mit ihnen ein erhebliches Geschäftsvolumen getätigt. Das sichert Arbeitsplätze in der Region. Auch an unseren ausländischen Standorten sind wir bemüht, unsere benötigten Güter aus dem nahen Umfeld zu beschaffen.

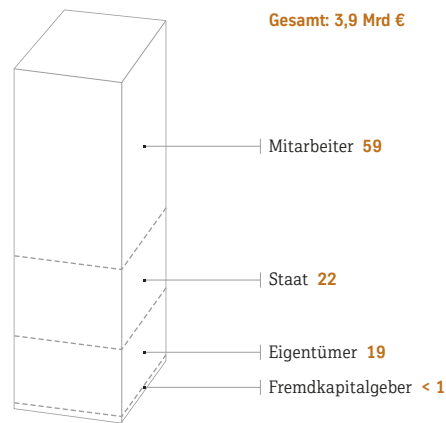
In Zusammenarbeit mit unseren größten Zulieferern versuchen wir, die Einhaltung von anerkannten Umwelt-, Sozial- und Qualitätsstandards in unserer Lieferkette weitestgehend zu gewährleisten – auch mit Besichtigungen vor Ort. Dabei ist es allerdings schwierig zu überprüfen, ob alle Unternehmen in der Lieferkette – also auch die Zulieferer unserer Lieferanten – ihre Verantwortung umfassend wahrnehmen.

GERECHTE VERTEILUNG DER WERTSCHÖPFUNG

Wirtschaftlicher Erfolg ist die Basis für eine nachhaltige Unternehmenspolitik. Er bestimmt die Größe des „Kuchens“, der an die wichtigsten Stakeholder – Mitarbeiter, Eigentümer, Fremdkapitalgeber und öffentliche Hand – verteilt werden kann. Eine prägende Messgröße ist die im Unternehmen erarbeitete Wertschöpfung.

Die Kennziffer konnte in den vergangenen Geschäftsjahren nennenswert gesteigert werden. Sie erreichte 2007/2008 ein Volumen von fast 3,9 Mrd €, 8 % mehr als im Vorjahr. Hauptursache ist die gute wirtschaftliche Performance, von der alle Anspruchsgruppen profitiert haben. Rund 59 % oder 2,3 Mrd € der erarbeiteten Wertschöpfung wurden im Berichtsjahr für mitarbeiterbezogene Leistungen wie Löhne, Gehälter, Sozialabgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge ausgegeben. Aufgrund unseres Bonussystems erhielten alle tariflichen Mitarbeiter der ThyssenKrupp Steel AG für das Geschäftsjahr 2007/2008 eine freiwillige Sonderzahlung von mindestens 1.633 €. An die Eigentümer ThyssenKrupp AG und andere Gesellschafter konnten 19 % ausgeschüttet werden und diese damit angemessen für das eingesetzte Kapital bedient werden. Durch die Reduzierung der Netto-Finanzschulden floss nur ein geringer Anteil an Banken und andere Fremdkapitalgeber, während der Steueranteil wegen der guten Ertragslage deutlich anstieg.

VERTEILUNG DER WERTSCHÖPFUNG 2007/2008 in %



„Wir sind ein mittelständisches Familienunternehmen aus Oberhausen, das in dritter Generation geführt wird und fest im Ruhrgebiet verwurzelt ist.

Für die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens ist jeder unserer 140 Mitarbeiter verantwortlich. Der schönste Erfolg ist dabei das gewonnene Vertrauen bei unseren Kunden. Dies spiegelt sich in der nunmehr 40-jährigen partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit ThyssenKrupp Steel in den Bereichen Feuerfest- und Industrieofenbau sowie dem Innenausbau wider. So können wir heute und auch zukünftig Arbeitsplätze in der Region sichern.“

Dipl.-Ing. Charlotte Schmitz-Morkramer,
Geschäftsführerin der LOEWE-IndustrieOfenBau GmbH, Oberhausen



TÜRÖFFNER FÜR DIE MENSCHEN: KULTURMITTLER BEI THYSSENKRUPP STEEL

Die fachliche Zusammenarbeit zwischen deutschen und ausländischen Mitarbeitern an unseren inländischen Standorten klappt seit jeher hervorragend bei ThyssenKrupp Steel. Diesen Erfolg auf die persönliche Ebene herunterzubrechen und für mehr Gemeinsamkeiten im Umgang miteinander zu sorgen, hat sich eine Gruppe von mittlerweile 80 Kulturmittlern auf die Fahne geschrieben.

Die Kulturmittler sind Mitarbeiter von ThyssenKrupp Steel – größtenteils Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute –, die auf Initiative von Unternehmen und IG Metall eine mehrwöchige, von der Bundesrepublik Deutschland finanzierte Ausbildung absolviert haben. Die Ausbildung, für die die Mitarbeiter von ihrer Arbeit freigestellt werden, umfasst ein zweiwöchiges Training in Seminarform mit den Inhalten Konfliktmanagement, Kommunikation, Recht und Psychologie. Die

Themen werden durch Feedbackrunden vertieft – regelmäßige Treffen der Kulturmittler sorgen für ein lebendiges Netzwerk, das neue Projekte erarbeitet.

Nach Abschluss der Ausbildung sind die Kulturmittler besonders sensibilisiert für Themen, die das interkulturelle Miteinander in den Teams, Abteilungen und Bereichen des Unternehmens betreffen. Sie stärken Gemeinsamkeiten, spüren aber auch Trennendes zwischen deutschen und ausländischen Mitarbeitern auf und versuchen, Brücken des vertrauensvollen Miteinanders zu schlagen.

Mit Hilfe von Teamtrainings für Auszubildende vermitteln sie dem Nachwuchs Hintergründe zum Kulturbegriff, um mögliche Vorbehalte abzubauen und gegenseitiges Verständnis zu schaffen. Im Rahmen der Fortbildung brasilianischer Ingenieure haben Kulturmittler aus denselben Gründen für ein gegenseitiges Kennenlernen gesorgt.

AUSBLICK UND ZIELE

An dieser Stelle fassen wir stichwortartig den Status und die Perspektive ausgewählter Handlungsfelder der Nachhaltigkeit für ThyssenKrupp Steel zusammen. Die Übersicht ist nach unseren sechs Erfolgsfaktoren untergliedert (siehe [Seite 10–13](#)), nach denen auch dieser Bericht strukturiert ist. Für weitere Details zu den hier genannten Zielen und Aktivitäten verweisen wir daher auf die entsprechenden Seiten im Bericht.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTSYSTEM

Das Nachhaltigkeitsmanagementsystem befindet sich im Aufbau (siehe [Seite 13](#)). Die vollständige Implementierung ist für das Geschäftsjahr 2008/2009 vorgesehen. Im Rahmen des Managementsystems werden die bisher noch nicht miteinander verknüpften Ziele des Unternehmens zusammengetragen, aufeinander abgestimmt und Maßnahmen zur Zielerreichung in einem Nachhaltigkeitsprogramm festgelegt.

Ein wichtiges Ziel ist es, unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung stetig zu optimieren. Dafür orientieren wir uns an den aktuellen Leitlinien der Global Reporting Initiative, haben das Berichtsformat gestrafft und externes Feedback zum ersten Bericht eingeholt (siehe [Seite 2](#)).

Erfolgsfaktor	Ziel	Aktivitäten/Status
Effektivität	Profitables Wachstum in den relevanten Märkten	<ul style="list-style-type: none"> Wir konzentrieren uns auf das Hochwertsegment des Qualitätsflachstahls in Europa und der Nafta-Region. (siehe Seite 16, 20–24)
	Technologieführerschaft bei Qualitätsflachstählen	<ul style="list-style-type: none"> Wir bauen die Zusammenarbeit mit unseren Kunden zu Systempartnerschaften aus. Im Geschäftsjahr 2007/2008 haben wir 204 Mio € für Forschung und Entwicklung ausgegeben. (siehe Seite 9, 17–19)
	Innovationszyklen verkürzen	<ul style="list-style-type: none"> Wir arbeiten in einem Forschungs- und Entwicklungsnetzwerk mit Hochschulen und externen Forschungsinstituten zusammen. (siehe Seite 17–18)
	Kapazität der Rohstahlerzeugung erweitern	<ul style="list-style-type: none"> Wir investieren in Brasilien in ein neues integriertes Hüttenwerk zur Erzeugung von 5 Mio t Brammen in der Nähe der Rohstoffquellen für Eisenerz. Der Hochlauf der Anlagen beginnt Ende 2009. (siehe Seite 15, 20–21, 25)
	Marktanteil im Qualitätsflachstahlbereich im Nafta-Raum von mehr als 5% erreichen	<ul style="list-style-type: none"> Wir errichten in den USA ein Weiterverarbeitungswerk mit einer Warmbreitbandstraße sowie Kaltwalz- und Veredelungsanlagen, das 2010 in Betrieb gehen soll. (siehe Seite 22, 66–67)
	Deutsche Standorte stärken	<ul style="list-style-type: none"> Wir bauen unsere Verarbeitungskapazitäten an den deutschen Standorten, insbesondere in Duisburg und Bochum, aus und haben in Duisburg einen neuen Hochofen errichtet. Wir haben Andernach zum weltgrößten Standort für Weißblech ausgebaut, erweitern die Kapazitäten für Mittelband und investieren in die qualitative Aufwertung des Programms für Elektroband. (siehe Seite 23, 59)
Effizienz	Eingesetztes Kapital angemessen verzinsen und den ThyssenKrupp Value Added steigern	<ul style="list-style-type: none"> Wir steigern mit dem konzernweiten Programm „ThyssenKrupp best“ kontinuierlich unsere Leistungsfähigkeit. Wir unterstützen unser wertorientiertes Management mit einer Schulungsreihe für alle außertariflichen Mitarbeiter. (siehe Seite 29–33)
	Kundenzufriedenheit erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> Wir überprüfen die Zufriedenheit unserer Kunden in regelmäßigen Befragungen. Wir verbessern durch unser zertifiziertes Qualitätsmanagement und das EFQM-Modell stetig die Qualität unserer Produkte. Wir verbessern unsere Prozesse zur Lieferperformance und Termintreue kontinuierlich. (siehe Seite 31–32)
Ressourcen	Personalbedarf mit qualifizierten Mitarbeitern nachhaltig decken	<ul style="list-style-type: none"> Wir kooperieren seit Jahren mit Schulen und Hochschulen, um den Bedarf an qualifiziertem, vor allem Ingenieur Nachwuchs zu decken. Wir nutzen unser Talentmanagement und eine neue Personalentwicklungssystematik verstärkt für die Deckung unseres Bedarfs an Führungskräften. (siehe Seite 36–38)

	Frühzeitig auf den demografischen Wandel reagieren	<ul style="list-style-type: none"> • „ProZukunft“ bündelt alle Maßnahmen, mit denen wir frühzeitig auf den demografischen Wandel reagieren. Die vier Handlungsfelder des Instruments sind „Mitarbeiter binden“, „Mitarbeiter optimal einsetzen“, „Arbeitssicherheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit verbessern“ und „Kompetenzen entwickeln“. (siehe Seite 11, 39–41)
	Natürliche Ressourcen sparsam einsetzen	<ul style="list-style-type: none"> • Wir haben den Reduktionsmitteleinsatz auf ein Niveau nahe dem chemisch-physikalischen Minimum reduziert. • Wir führen Wasser bis zu 40-mal im Kreislauf. (siehe Seite 41–44)
	Zero-Waste-Produktion	<ul style="list-style-type: none"> • Wir betreiben eine ausgeprägte Kreislaufwirtschaft. • Wir verwerten in unserem Schachtofen eisenhaltige Reststoffe. • Wir erzeugen eine Reihe meist mineralischer Nebenprodukte, die zum Klimaschutz beitragen. (siehe Seite 43–45, 53–54)
Schutz vor Belastungen	Klima schonende Produktionsverfahren entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> • Wir engagieren uns bei Forschungsinitiativen für einen branchenspezifischen Klimaschutz wie im Gemeinschaftsprojekt „Ultra Low CO₂-Steelmaking“. (siehe Seite 52–54)
	Klimaschutzbeiträge durch Stahlprodukte leisten	<ul style="list-style-type: none"> • Wir leisten mit Lösungen für den automobilen Leichtbau Beiträge zum Klimaschutz. • Unsere Stahlprodukte für Transformatoren bieten erhebliche Emissionseinsparpotenziale. • Unsere Stahlprodukte werden in der regenerativen Energieerzeugung eingesetzt. (siehe Seite 53–54)
	Luftreinhaltung an unseren Standorten verbessern	<ul style="list-style-type: none"> • Wir haben uns im Rahmen eines freiwilligen Aktionsprogramms zu 41 Maßnahmen zur Senkung der Feinstaubbelastung im Duisburger Norden verpflichtet. • Wir investieren 30 Mio € in zusätzliche Filteranlagen für die Sinteranlage am Standort Duisburg. (siehe Seite 55–56)
	Null Unfälle/Keine Brände	<ul style="list-style-type: none"> • Wir haben eine Kommunikationskampagne zur Arbeitssicherheit gestartet. • In neun Pilotbereichen wurde das Projekt „Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Arbeitssicherheit“ EVprocessA[®] durchgeführt. Eine Ausweitung auf die ThyssenKrupp Steel AG wurde gestartet. • Wir haben unser Arbeitsschutzmanagement überprüft und einen Masterplan Arbeitssicherheit eingeführt. • Wir haben eine Informationsreihe zum Arbeitsschutz für auf unseren Werksgeländen tätige Fremdfirmen durchgeführt. (siehe Seite 56–58)
Solidarität	Gesellschaftliches Engagement systematisieren und ausbauen	<ul style="list-style-type: none"> • Wir haben zur Systematisierung einen Lenkungskreis Gesellschaftliches Engagement eingerichtet. • Wir entwickeln eine Spenden- und Sponsoring-Richtlinie, die auf ein verstärktes Engagement an unseren Standorten abzielt. (siehe Seite 62)
	Den Nachbarschaftsdialog an allen Standorten intensivieren	<ul style="list-style-type: none"> • Wir nehmen regelmäßig an den Runden Tischen im Duisburger Norden teil. • Wir führen mit den Anwohnern unserer neuen Werke in Brasilien und den USA einen intensiven Dialog. (siehe Seite 62, 66–67)
	Kinder und Jugendliche für Naturwissenschaften und Technik begeistern	<ul style="list-style-type: none"> • Wir kooperieren mit einer Vielzahl von Schulen und Hochschulen. • Wir beteiligen uns am IdeenPark der ThyssenKrupp AG. • Wir beteiligen uns aktiv am bundesweiten Wettbewerb „Jugend forscht“. (siehe Seite 62–64)
Gerechtigkeit	Compliance-Programm aktiv umsetzen	<ul style="list-style-type: none"> • Wir haben ein Compliance-Programm aufgelegt, das Konzernrichtlinien und Merkblätter umfasst. • Ein Compliance-Officer koordiniert die Aktivitäten im Bereich Compliance. • Wir führen umfangreiche Schulungen zu Antikorruption und Kartellrecht durch. (siehe Seite 69–71)
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	<ul style="list-style-type: none"> • Wir haben Anfang 2007 eine Betriebsvereinbarung für „Arbeitnehmer/-innen in Elternzeit“ geschlossen. • Wir bleiben während der Elternzeit mit unseren Mitarbeitern in Kontakt. • Wir bieten an allen Standorten Notfallplätze in Kindertagesstätten an. (siehe Seite 41, 71–72)
	Hohes Einkaufsvolumen im näheren Umkreis unserer Standorte tätigen	<ul style="list-style-type: none"> • Wir tätigen 70 % des Einkaufsvolumens (ohne Rohstoffe) bei Lieferanten im Umkreis von 100 km. (siehe Seite 72–73)
	Wertschöpfung gerecht verteilen	<ul style="list-style-type: none"> • Durch das gute wirtschaftliche Ergebnis im Geschäftsjahr 2007/2008 erhielten alle unsere tariflichen Mitarbeiter eine freiwillige Sonderzahlung. (siehe Seite 73–74)

Glossar technischer Fachbegriffe

Anarbeitung

Konfektionierung von Stahlprodukten nach Kundenwunsch, z.B. durch Längs- und Querserteilen, Blechzuschnitte oder andere Formen der Weiterverarbeitung.

Bramme

Kompakter Block aus Rohstahl, üblicherweise das Produkt des Gießprozesses im Stahlwerk, der als Vorprodukt der Warmwalzwerke für die Erzeugung von gewalztem Warmband oder Grobblech dient.

Eisen

Chemisch Fe, Dichte $7,9 \text{ g/cm}^3$. Es ist das viert häufigste Element und das zweithäufigste Metall in der Erdkruste (4,7%). Es kommt nur in Form von Oxiden als chemische Verbindung mit Sauerstoff vor. Die bekanntesten Sorten sind Magnetit und Hämatit.

Eisenerz

Eisenerze enthalten meist größere Anteile tauben Gesteins, der so genannten Gangart. Um die Erze von der Gangart zu trennen, wird das geförderte Material in entsprechenden Anlagen auseinandergebrochen. Die entstehenden Feinanteile werden Feinerz genannt. Größere Stücke können direkt als Stückerz eingesetzt werden.

Feuerbeschichtung

Beschichtung von Stahlfeinblechen mit Überzügen aus Zink, Zink/Eisen, Zinklegierungen oder Aluminium durch Schmelztauchveredelung.

Feuerfest

Als feuerfest bezeichnet man keramische Werkstoffe und Erzeugnisse, die Temperaturbelastungen von über 600 °C standhalten. In der Stahlindustrie laufen die chemischen Reaktionen bei der Erzeugung von Roheisen und -stahl bei Temperaturen bis 2.500 °C ab. Die speziellen feuerfesten Werkstoffe zur Auskleidung von metallurgischen Aggregaten und Gefäßen unterliegen dabei zusätzlich starken mechanischen Beanspruchungen.

Flachstahl

Flachstahl wird in einem mehrstufigen Prozess hergestellt. Ausgangsmaterial sind Brammen mit rechteckigem Querschnitt, die im Stahlwerk im Stranggießverfahren erzeugt werden. Diese werden anschließend bei Temperaturen von 1.200 °C auf Enddicken von bis zu $1,5 \text{ mm}$ ausgewalzt. Das auf diesem Weg erzeugte Warmbreitband wird entweder an Kunden geliefert oder bei größeren Anforderungen an die Enddicke und Oberflächenqualität auf speziellen Anlagen kaltgewalzt. Durch anschließende Beschichtung können die Funktionalitäten des Bandes durch Verzinkung oder organische Überzüge mit Farben oder Folien weiter verbessert werden.

Gießwalzanlage

Moderne Fertigungslinie, mit der auf Basis der Dünnbrammentechnik aus flüssigem Rohstahl ohne Unterbrechung des Prozesses Warmband hergestellt werden kann. Dies spart Energie durch Verkürzung der Abläufe und garantiert gleichmäßigere technologische Eigenschaften der Endprodukte.

Grobblech

Tafelblech in Dicken von 3 bis 140 mm . Es wird entweder auf Quertrowalzen warmgewalzt oder aus Warmband quer zerteilt.

Hoch- und höchstfeste Stähle

Stahlsorten, die sich bei extremer Festigkeit gut umformen lassen. Ihre Eigenschaften werden durch die Kombination von harten und weichen Gefügephasen erzielt. Man unterscheidet Dual-, Mehr- und Complexphasenstähle.

Hochofen

Im Hochofen werden eisenoxidhaltige Erze zu Eisen reduziert und erschmolzen. Die Einsatzstoffe sind Koks, Feinkohle als Reduktionsmittel und Möller. Der Möller enthält die Eisenerzbestandteile und Zuschlagstoffe.

Hüttensand

Bei der Roheisenproduktion fällt als Nebenprodukt Hochofenschlacke an. Mit Granulationseinrichtungen wird diese durch gezieltes, schnelles Abkühlen mit Wasser zu glasigem Sand granuliert. Der produzierte Hüttensand wird schwerpunktmäßig zur Zementherstellung an die Zementindustrie verkauft.

Kaltband

Kaltreduziertes Flachprodukt in Breiten bis zu 2.000 mm und Dicken von 0,3 bis ca. 4 mm. Die Vorteile kaltgewalzter Bänder im Vergleich mit Warmband liegen in der besseren Oberflächenqualität, höheren Toleranzen und dünneren Abmessungen.

Kaltwalzen

Umformverfahren, das im Anschluss an das Warmwalzen oder Bandgießen erfolgt. Das Walzgut wird im Walzspalt des Kaltwalzgerüstes durch Aufbringen von hohem Druck zwischen zwei Rollen auf eine vorgegebene Dicke reduziert. Tandem-Kaltbandstraßen für Qualitätsstahl bestehen aus mehreren eng hintereinander angeordneten Walzgerüsten. Beim Kaltwalzen liegt die Walztemperatur immer unterhalb der Rekristallisationstemperatur, was ein anschließendes Glühen erforderlich macht.

Kohle/Kokskohle

Kohlen als Naturprodukte unterscheiden sich insbesondere aufgrund ihres Gehaltes an flüchtigen Bestandteilen. Kokskohlen sind gewaschene Feinkohlen, die für Verkokungszwecke geeignet sind. Aufgemahlen zu Pulver werden die unterschiedlichsten Kohlen auch als Ersatzreduktionsmittel in den Hochofen eingeblasen.

Koks/Kokerei

Hochwertige Kokskohlen werden in Kokereien in Koksöfen unter Luftabschluss erhitzt. Dabei werden die flüchtigen Bestandteile der Kohle freigesetzt. Als Produkt erhält man Koks. Dieser Kohlenstofflieferant (Reinheit ca. 97%) wird als Reduktions- und Aufkohlungsmittel bei der Eisenherstellung im Hochofen benötigt. Neben seiner Eigenschaft als Brennstoff sichert er auch bei höchsten Temperaturen formbeständige Koks die Durchgasung des Hochofens.

Kornorientiertes Elektroband (ko-Elektroband)

Das Gefüge von Elektroband besteht aus kubisch raumzentrierten Kristalliten. Auf der Ausrichtung der Kristalle parallel zur Walzrichtung (Textur), die durch entsprechende Maßnahmen beim Walzen und Glühen erreicht wird, beruhen die guten magnetischen Eigenschaften für die Anwendungen, bei denen die magnetische Flussrichtung festliegt, z.B. für Transformatoren.

Legieren

Eine Legierung entsteht, wenn man einem chemischen Hauptelement (z. B. Eisen) andere chemische Elemente in der Schmelze beimischt. Bei Qualitätsstahl können das zum Beispiel Mangan, Ferro-Vanadium oder Silizium sein.

Magnesium

Magnesium ist ein festes, silbrig glänzendes Leichtmetall, das rund ein Drittel leichter als Aluminium ist. Das Metall kommt in der Natur nicht in elementarer Form vor, sondern nur in Form von Verbindungen wie Carbonate, Silicaten, Chloriden und Sulfaten.

Metallurgie

Die Lehre von der Gewinnung metallischer Werkstoffe aus den Erzen. Die Metallurgie von Eisen und Stahl kann in die Bereiche „flüssig“ und „fest“ gegliedert werden. Im ersten Teil geht es um Aufbereitung, Erschmelzung und Legieren (Sekundärmetallurgie), danach um das Urformen (Gießen und Erstarren).

Mittelband

Mittelband wird wie Warmbreitband aus Brammen in einem kontinuierlichen Walzprozess hergestellt. Die Breite beträgt jedoch nur bis zu 700 mm. Bei Warmbreitband werden Abmessungen von über 2.000 mm erreicht.

Möller

Beschickung des Hochofens, bestehend aus eisenoxidhaltigen Einsatzstoffen und Zuschlägen.

Nichtkornorientiertes Elektroband (NO-Elektroband)

Bei dieser Ausführung von Elektroband liegen die Kristallite in regelloser Ordnung vor. Im Unterschied zum kornorientierten Elektroband wird es in elektrischen Maschinen mit rotierenden Teilen verwendet, bei denen die magnetische Flussrichtung in jedem Winkel zur Walzrichtung vorkommen kann, z.B. in Motoren und Generatoren.

Oberflächenveredelung

Korrosionsschutz bei Qualitätsflachstahl durch Beschichten mit metallischen (Zink, Aluminium, Zinn, Chrom) oder organischen Überzügen (Farbe, Kunststoff).

Pellets

Feinste Erze werden mit etwas Wasser und Bindemitteln in Drehrohren oder Pelletiertellern so lange bewegt, bis sich Kugeln mit einem Durchmesser zwischen 11 und 12 mm gebildet haben. Diese Grünpellets werden durch Brennen zu Pellets.

Recycling

Rückführung eines Werkstoffs oder Bauteils in den Fertigungskreislauf zur Herstellung eines neuen Endprodukts. Durch Recycling wird Schrott zum Rohstoff für die Stahlherstellung. Stahl ist wegen seiner 100%igen Recyclingfähigkeit ohne jeglichen Qualitätsverlust ein besonders umweltfreundlicher Werkstoff. Das Recyclingverhalten ist daher eine wichtige Werkstoffeigenschaft.

Reduktion/Reduktionsprozess

Chemischer Vorgang des Sauerstoffentzuges. Der Sauerstoff wird dabei aus einer Verbindung eliminiert, indem man ein Ion mit höherer Sauerstoffaffinität als neuen Partner zur Verfügung stellt. Das wichtigste Reduktionsmittel bei der Stahlherstellung ist Kohlenstoff.

Roheisen

Roheisen ist das Hauptprodukt des Hochofenprozesses und entsteht durch Reduktion von oxidischen Eisenerzen. Der Reduktions- und Schmelzvorgang erfolgt durch Reduktionsgas, gebildet aus kohlenstoffhaltigen Stoffen wie Koks, Kohle oder Öl, und der bei der Vergasung dieser Stoffe mit Heißwind frei werdenden Wärme. Roheisen besteht aus ca. 94% Eisen, 4,7% Kohlenstoff, 0,4% Silizium, 0,2% Mangan, 0,04% Schwefel und weiteren Spurenelementen. Die Abstichtemperatur des Roheisens beträgt etwa 1.480 bis 1.500 °C. Das Roheisen wird im flüssigen Zustand in feuerfest zugestellten Torpedopfannen ohne nennenswerten Energieverlust zu den Stahlwerken transportiert und dort zu Stahl verarbeitet.

Rohstahl

Rohstahl kann in flüssiger oder auch in fester Form vorliegen. In beiden Fällen handelt es sich um ein Roherzeugnis. Im flüssigen Zustand wird er für den Block-, Strang- oder Stahlguss verwendet. Die feste Variante lässt sich nach der Querschnittsform in rechteckige Rohbrammen und Rohblöcke unterteilen.

Schlacke

Bei jedem Schmelzprozess entstehende oxidische Masse, die infolge ihres geringeren spezifischen Gewichtes auf der Roheisen- oder Stahlschmelze schwimmt. In die Schlacke überführt man die im Erz enthaltenen unerwünschten Begleitelemente. Im erstarrten Zustand ist die Schlacke von glasiger oder steiniger Beschaffenheit. Diese Schlacken werden je nach ihrem späteren Verwendungszweck speziell aufbereitet. Haupteinsatzgebiete sind der Wegebau, der Wasserbau und die Verwendung als Düngemittel.

Sinteranlage

In der Sinteranlage werden die bei der Erzaufbereitung anfallenden Feinerze und Konzentrate durch Sintern auf langen Endlosbändern in eine für den Hochofen geeignete grobkörnige Form gebracht (agglomeriert).

Stranggießen

Halbkontinuierliches Verfahren zur Herstellung von Brammen aus dem flüssigen Stahl. Dabei wird der Stahl über einen Verteiler in eine gekühlte Kokille gegossen, die die Abmessungen (Breite, Dicke) der Bramme bestimmt. Aus dieser Kokille tritt der Gießstrang mit gerade erstarrter Haut aus und wird während der weiteren Kühlung zwischen Rollen geführt, horizontal umgelenkt und durch Schneidbrenner auf die gewünschte Brammenlänge abgeteilt.

Tailored Blanks

Platinen, die aus einzelnen Stahlfeinblechen gleicher oder unterschiedlicher Güte, Dicke oder Oberflächenveredelung entstehen und deren Teile z.B. durch Laserstrahl verschweißt sind. Tailored Blanks sind umformbar und werden entsprechend den speziellen Kundenanforderungen maßgeschneidert.

Warmbreitband

Warmgewalztes Erzeugnis mit rechteckigem Querschnitt von mindestens 600 mm Breite, das unmittelbar nach dem Walzen zu Rollen (Coils) mit möglichst genau aufeinander liegenden Kanten (uhrfederartig) aufgewickelt wird. Herstellung auf Warm(breit)bandstraßen, überwiegend kontinuierlich in Dicken von 1,5 bis 25,0 mm und Breiten bis 2.000 mm. Warmbreitband dient überwiegend als Vormaterial für kaltgewalzte Feinbleche sowie Grobbleche, die durch Querteilen entstehen.

Weißblech

Weißblech ist ein dünnes Stahlblech, dessen Oberfläche durch ein Schmelztauchverfahren oder elektrolytisch mit Zinn oder Chrom beschichtet wurde.

Winderhitzer

Der Winderhitzer gehört zu den Nebenaggregaten des Hochofens. Seine Aufgabe besteht darin, den Heißwind für den Hochofen vorzuwärmen und zu speichern. Der Winderhitzer besteht aus dem Speicherraum und dem außen liegenden Brennschacht mit den darin befindlichen keramischen Brennern.

Zuschlagstoffe

Die wichtigsten Zuschlagstoffe bei der Eisen- und Stahlerzeugung sind Kalk und Dolomit. Sie nehmen in der Schlacke Gestein und andere unerwünschte Begleitelemente auf.

IMPRESSUM

Herausgeber

ThyssenKrupp Steel AG
Kaiser-Wilhelm-Straße 100
47166 Duisburg
www.thyssenkrupp-steel.de

Ansprechpartner

Umweltschutz/Nachhaltigkeitsmanagement

Dr. Gunnar Still/Manfred Scheffler
Telefon +49 (0)2 03 52-2 49 89 und +49 (0)2 03 52-2 83 37
Telefax +49 (0)2 03 52-2 62 33
E-Mail gunnar.still@thyssenkrupp.com
manfred.scheffler@thyssenkrupp.com

Communication

Erwin Schneider/Dietmar Stamm
Telefon +49 (0)2 03 52-2 56 90 und +49 (0)2 03 52-2 62 67
Telefax +49 (0)2 03 52-2 57 07
E-Mail erwin.schneider@thyssenkrupp.com
dietmar.stamm@thyssenkrupp.com

Personal-/Sozialpolitik

Klaus Bailer/Volker Grigo
Telefon +49 (0)2 03 52-2 83 10 und +49 (0)2 03 52-4 72 57
Telefax +49 (0)2 03 52-4 72 83
E-Mail klaus.bailer@thyssenkrupp.com
volker.grigo@thyssenkrupp.com

Team Nachhaltigkeitsbericht

Jennifer Blöhm, Volker Grigo, Verena Hinse, Christiane Hoch-Baumann, Katharina Mette,
Manfred Scheffler, Erwin Schneider, Steffen Schwartz, Dietmar Stamm, Friedrich Wendling

Beratung

akzente kommunikation und beratung GmbH, München/Darmstadt

Fotos

Karsten Enderlein, Rainer Kaysers, Rainer Schroers

Redaktionsschluss

April 2009

GRI-INDEX

Seite/Hinweis

GRI-INDEX		Seite/Hinweis
1	Vision und Strategie	
1.1	Vorwort des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden	6-7
1.2	Zentrale Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen	8-9 , 10-13
2	Organisationsprofil	
2.1	Name des Unternehmens	2 , 82 (ThyssenKrupp Steel AG)
2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	2 , www
2.3	Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	2 , JB 104, www
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	82 (Duisburg, Deutschland)
2.5	Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	19-20 , www
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	2
2.7	Märkte, die bedient werden	19-24 , www
2.8	Größe des Unternehmens	3-4 , 28
2.9	Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	3
2.10	Im Berichtszeitraum erhaltene Preise	32 , 72
3	Berichtsparameter	
	Berichtsprofil	
3.1	Berichtszeitraum	2 (1.10.2005–30.9.2008, zum Teil darüber hinaus)
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	2 (Mai 2006)
3.3	Berichtszyklus	2
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	82
	Berichtsumfang und -grenzen	
3.5	Vorgehensweise zur Bestimmung der Berichtsinhalte	2
3.6	Berichtsgrenze	2
3.7	Einschränkungen des Berichtsumfangs	2
3.8	Joint Ventures, Tochterunternehmen, Outsourcing	2
3.9	Datenerfassung	(13) , (58) Die Kennzahlen des Berichts wurden den Datenbanken der bestehenden unternehmensinternen Informationssysteme für Finanz-, Produktions-, Personal- und Umweltkennzahlen entnommen.
3.10	Änderungen zu früheren Darstellungen	2 , 3
3.11	Änderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	2
3.12	Index nach GRI	83
3.13	Externe Verifizierung	Wir haben uns aus Kosten- und Effizienzgründen gegen eine Überprüfung unserer Aussagen durch externe Dritte entschieden. Für Rückfragen zu Aussagen des Berichts sind wir offen.
4	Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement	
	Unternehmensführung	
4.1	Führungsstruktur	JB 9, JB 102–103, www
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	70
4.3	Kontrollorgan bzw. unabhängige Mitglieder der Unternehmensführung	70 , JB 100–101, www

JB = Jahresbericht 2007–2008
– = keine Angabe (nicht erfasst)

www = weitere Informationen im Internet
() = Indikator nicht vollständig beantwortet

n.r. = nicht relevant für unser Geschäft
k.w.V. = keine wesentlichen Vorfälle

Der Index bezieht sich auf die dritte Generation der Leitlinien der [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) von 2006. Zudem wurde der Abstimmungsentwurf („Draft Final Version“) des Sector Supplement Mining & Metals vom Januar 2009 berücksichtigt.
Den Erfüllungsgrad der GRI-Leitlinien schätzen wir selbst mit B ein.

**GRI-INDEX (Fortsetzung)**

Seite/Hinweis

4.4	Mechanismen für Aktionärs-/Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	31 , 39 , JB 50 (zu Mitarbeiterempfehlungen im Rahmen von Verbesserungsprozessen). Der maßgebliche Aktionär der ThyssenKrupp Steel AG ist die ThyssenKrupp AG – regelmäßig tagende Gremien stellen den Informationsaustausch sicher.
4.5	Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensleistung	70
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	70–71
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	Der Vorstand der ThyssenKrupp Steel AG wird nach rechtlichen Vorgaben und fachlicher Kompetenz bestimmt, die Leistung durch den Aufsichtsrat und die Aktionäre bewertet. Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe ist in verschiedenen Vorstandsressorts und nachgelagerten Fachabteilungen organisiert und im Nachhaltigkeitsmanagement verankert; die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstandsvorsitzenden.
4.8	Leitbilder, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	10–13 , 38–39 , 71
4.9	Verfahren auf Vorstands- bzw. Aufsichtsratsebene zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	(70) vgl. auch 4.7
4.10	Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands bzw. Aufsichtsrats	(70) Die Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen der Leitungsgremien unterliegen wie alle Leistungen von Vorstand und Aufsichtsrat der internen Kontrolle und den gesetzlichen Vorgaben.
Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen		
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	8–9 , 10–13 , 19–23 , 32 , 36–40 , 43 , 52 , 55–56 , 57–58 , 70–71
4.12	Unterstützung externer Initiativen	52 , 63–64 , 70 , 75
4.13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessenvertretungen	www
Stakeholder-Engagement		
4.14	Einbezogene Stakeholder-Gruppen	2 , 25 , 32 , 36–37 , 55 , 62–67
4.15	Grundsätze für die Auswahl der Stakeholder	25 , 62 , 65
4.16	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern (Art/Häufigkeit)	65–67
4.17	Zentrale Anliegen von Stakeholdern	25 , 32 , 36–37 , 41 , 55 , 65–67
5	Leistungsindikatoren	
Ökonomie		
	Managementansatz	8–9 , 10–13 , 16–18 , 22–24 , 29–33
	Aspekt: Wirtschaftliche Leistung	
EC1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	3–4 , 28 , 30 , 64 , 72–74 , www (zu Steuerzahlungen)
EC2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	8 , www (CDP)
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	3–4 , 41 , 71–72 , 74
EC4	Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	(22), (52) (Beispiele ohne Geldbeträge)
	Aspekt: Marktpräsenz	
EC5	Eintrittsgehälter und lokaler Mindestlohn	An unseren europäischen Standorten gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn in unserer Branche. In Brasilien und den USA zahlen wir wettbewerbsfähige Gehälter, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

JB = Jahresbericht 2007–2008
– = keine Angabe (nicht erfasst)

www = weitere Informationen im Internet
() = Indikator nicht vollständig beantwortet

n.r. = nicht relevant für unser Geschäft
k.w.V. = keine wesentlichen Vorfälle

Der Index bezieht sich auf die dritte Generation der Leitlinien der [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) von 2006. Zudem wurde der Abstimmungsentwurf („Draft Final Version“) des Sector Supplement Mining & Metals vom Januar 2009 berücksichtigt.
Den Erfüllungsgrad der GRI-Leitlinien schätzen wir selbst mit 8 ein.



GRI-INDEX (Fortsetzung)

Seite/Hinweis

EC6	Lokale Zulieferer	72–73
EC7	Beschäftigung lokaler Arbeitnehmer in Führungspositionen	25 (zu Brasilien) An allen internationalen Standorten des Unternehmens arbeiten lokale Arbeiter, lokale Führungskräfte und von Deutschland entsandte Führungskräfte in kooperativen Teams.
	Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	
EC8	Investitionen im öffentlichen Interesse	25 , 64 , 66
EC9	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Vgl. EC8
	Ökologie	
	Managementansatz	10–13 , 32
	Aspekt: Materialeinsatz	
EN1	Eingesetzte Materialien	3–4 , 41–42 , 47–49 , 52
EN2	Recyclinganteil	3–4 , 42–45
	Aspekt: Energie	
EN3	Direkter Energieverbrauch	3
EN4	Indirekter Energieverbrauch	Den indirekten Energieverbrauch (durch Zukauf von Strom) haben wir nicht für alle Standorte erfasst. In unserem mit Abstand größten Werk, dem integrierten Hüttenwerk in Duisburg, erzeugen wir unseren Strom selbst und speisen sogar Überschüsse ins öffentliche Netz ein. Der indirekte Energieverbrauch ist dadurch insgesamt äußerst gering.
EN5	Eingesparte Energie	43 , 45 , 54
EN6	Energieeffiziente Produkte	18–19 , 43
EN7	Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	(Vgl. EN4)
	Aspekt: Wasser	
EN8	Gesamter Wasserverbrauch	3 , 44
EN9	Wasserquellen	44
EN10	Anteil/Mengen an rückgewonnenem Wasser	3 , 44
	Aspekt: Biodiversität	
EN11	Grundstücke in oder angrenzend an Schutzgebiete	25 , 66 (Neubau des Stahlwerks in Brasilien)
EN12	Auswirkungen auf Schutzgebiete	25 , 66
EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	25 , 66
EN14	Management der Auswirkungen auf Biodiversität	25 , 66
EN15	Arten der Roten Liste der IUCN	Arten auf der Roten Listen werden nicht gesondert erfasst. Lebensräume selbst schützen wir, vgl. EN11–14.
	Aspekt: Emissionen, Abwässer und Abfälle	
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	4 , 43 , 52 Indirekte Emissionen fallen kaum an, vgl. EN4.
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen	Treibhausgasemissionen des Geschäftsreiseverkehrs erfassen wir nicht. Im Vergleich mit den direkten Emissionen betrachten wir sie nicht als relevant.
EN18	Initiativen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen	43 , 52–54 , 77
EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	n.r.
EN20	NO _x , SO _x und andere wesentliche Luftemissionen	4 , 55–56
EN21	Gesamte Abwassereinleitungen	3 , 44 , 56

JB = Jahresbericht 2007–2008
– = keine Angabe (nicht erfasst)

www = weitere Informationen im Internet
() = Indikator nicht vollständig beantwortet

n.r. = nicht relevant für unser Geschäft
k. w. V. = keine wesentlichen Vorfälle

Der Index bezieht sich auf die dritte Generation der Leitlinien der [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) von 2006. Zudem wurde der Abstimmungsentwurf („Draft Final Version“) des Sector Supplement Mining & Metals vom Januar 2009 berücksichtigt.
Den Erfüllungsgrad der GRI-Leitlinien schätzen wir selbst mit B ein.

GRI-INDEX (Fortsetzung)

	Seite/Hinweis
EN22 Gesamtgewicht des Abfalls	4 , 43 , 45
EN23 Gesamtzahl und Volumen wesentlicher Freisetzen	(4) Außer den beschriebenen Emissionen (EN16, EN20) gab es keine weiteren wesentlichen Schadstofffreisetzen.
EN24 Sonderabfall nach der Baseler Konvention	Keiner
EN25 Durch Abwassereinleitung beeinträchtigte Gewässer	Keine
Aspekt: Produkte und Dienstleistungen	
EN26 Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	18–19 , 53–54
EN27 Rücknahme von Verpackungsmaterial	n. r.
Aspekt: Gesetzestreue	
EN28 Bußgelder und nicht-monetäre Strafen im Umweltbereich	k. w. V.
Aspekt: Transport	
EN29 Umweltauswirkungen durch Logistik und Geschäftsreisen	–
Aspekt: Insgesamt	
EN30 Umweltschutzkosten und -investitionen	54–55
Soziales	
Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen	
Managementansatz	8 , 10–13 , 36 , 39–40 , 71–72
Aspekt: Beschäftigung	
LA1 Gesamtleitung	3 , 36 , 71
LA2 Mitarbeiterfluktuation	(41) Die Fluktuationsrate wird bisher nur in Deutschland und ohne weitere Differenzierung erfasst.
LA3 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	–
Aspekt: Mitbestimmung	
LA4 Mitarbeiter mit Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge)	4
LA5 Mitteilungsfristen bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen	(36) Die gesetzlichen Vorgaben an den Standorten werden eingehalten.
Aspekt: Arbeitsschutz und Gesundheit	
LA6 In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Belegschaft	100 %
LA7 Krankheiten, Abwesenheit und Todesfälle	4 , 57–58
LA8 Vorsorge- und Risikokontrollprogramme gegen ernste Krankheiten	40–41 , 56–58
LA9 Mitbestimmte Arbeitsschutzthemen	Bei ThyssenKrupp Steel ist Arbeitsschutz mitbestimmungspflichtig.
Aspekt: Aus- und Weiterbildung	
LA10 Aus- und Weiterbildungsstunden	(3), 37–38 Unsere Angaben im Bericht gelten für alle Mitarbeiter und sind nicht nach Mitarbeiterkategorie ausdifferenziert.
LA11 Beschäftigungsfähigkeit und Lebenslanges Lernen	(31), 33 , 38 , 39–41
LA12 Regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung	100 %
Aspekt: Diversity und Chancengleichheit	
LA13 Zusammensetzung des oberen Managements und der Mitarbeiterstruktur	(71) (Frauenanteil) Andere Indikatoren für kulturelle Vielfalt werden mit zunehmender Internationalisierung des Unternehmens relevanter werden.
LA14 Entlohnung nach Geschlecht	(4), (71), (74) (Entlohnung) Wir haben kein nach Geschlechtern unterschiedenes Grundgehalt.

JB = Jahresbericht 2007–2008
– = keine Angabe (nicht erfasst)

www = weitere Informationen im Internet
() = Indikator nicht vollständig beantwortet

n. r. = nicht relevant für unser Geschäft
k. w. V. = keine wesentlichen Vorfälle

Der Index bezieht sich auf die dritte Generation der Leitlinien der [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) von 2006. Zudem wurde der Abstimmungsentwurf („Draft Final Version“) des Sector Supplement Mining & Metals vom Januar 2009 berücksichtigt. Den Erfüllungsgrad der GRI-Leitlinien schätzen wir selbst mit B ein.

GRI-INDEX (Fortsetzung)

Seite/Hinweis

		Seite/Hinweis
Menschenrechte		
	Managementansatz	12
	Aspekt: Geschäftspraxis	
HR1	Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln	Keine. Dies war bisher im Rahmen der von uns zu verantwortenden Investitionen nicht erforderlich.
HR2	Zu Menschenrechtsfragen geprüfte Lieferanten	(73)
HR3	Schulungsaufkommen zu Menschenrechtsthemen	Keine, da bisher nicht relevant.
	Aspekt: Anti-Diskriminierung	
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	k. w. V.
	Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	
HR5	Signifikante Risiken der Verletzung der Vereinigungsfreiheit	Keine
	Aspekt: Kinderarbeit	
HR6	Risiko von Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	n. r.
	Aspekt: Zwangsarbeit	
HR7	Risiko von Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	n. r.
	Aspekt: Sicherheitspraktiken	
HR8	Sicherheitspersonals mit Menschenrechtsschulungen	n. r.
	Aspekt: Rechte der Ureinwohner	
HR9	Rechte von Ureinwohnern	n. r.
Gesellschaft		
	Managementansatz	12, 62, 65–67
	Aspekt: Direktes Umfeld	
SO1	Eingrenzung negativer Folgen der Geschäftstätigkeit für Nachbarschaft	25, 64–67
	Aspekt: Korruption	
SO2	Anteil/Anzahl der überprüften Geschäftsbereiche	Fünf
SO3	Zur Prävention geschulte Mitarbeiter	70–71
SO4	Nach Korruptionsvorfällen ergriffene Maßnahmen	(70)
	Aspekt: Politik	
SO5	Politische Positionen und Lobbying	8, 65
SO6	Zuwendungen an Parteien und Politiker	Keine
	Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten	
SO7	Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	Keine
	Aspekt: Gesetzestreue	
SO8	Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und nicht-monetäre Strafen	k. w. V.
Produktverantwortung		
	Managementansatz	(9) Die Indikatoren für Produktverantwortung sind für unser Geschäft in der Regel nicht relevant, weil wir nicht an private Endkunden liefern und von unseren Produkten keine unmittelbaren Gefahren ausgehen.
	Aspekt: Kundensicherheit und Gesundheit	
PR1	Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen von Produkten	n. r.
PR2	Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften von Produkten	n. r.

JB = Jahresbericht 2007–2008
– = keine Angabe (nicht erfasst)

www = weitere Informationen im Internet
() = Indikator nicht vollständig beantwortet

n. r. = nicht relevant für unser Geschäft
k. w. V. = keine wesentlichen Vorfälle

Der Index bezieht sich auf die dritte Generation der Leitlinien der [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) von 2006. Zudem wurde der Abstimmungsentwurf („Draft Final Version“) des Sector Supplement Mining & Metals vom Januar 2009 berücksichtigt.
Den Erfüllungsgrad der GRI-Leitlinien schätzen wir selbst mit B ein.



GRI-INDEX (Fortsetzung)

Seite/Hinweis

		Seite/Hinweis
Aspekt: Produkte und Dienstleistungen		
PR3	Produktkennzeichnung	n. r.
PR4	Verletzung von Produktkennzeichnungsvorschriften	n. r.
PR5	Kundenzufriedenheitsbefragungen	32
Aspekt: Werbung		
PR6	Einhaltung von Gesetzen und freiwilligen Vereinbarungen in der Werbung	n. r.
PR7	Verletzung von Werbe- und Sponsoring-Richtlinien	n. r.
Aspekt: Schutz der Kundendaten		
PR8	Kundenbeschwerden bzgl. Datenschutz	Keine
Aspekt: Gesetzestreue		
PR9	Wesentliche Geldbußen für Gesetzesverstöße bzgl. der Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Keine
Sector Supplement Mining & Metals (Draft Final Version)		
Aspekt: Biodiversität		
MM1	Beeinträchtigte oder renaturierte Landmenge	25 , 66
MM2	Standorte mit Biodiversitätsmanagement	Keiner. Unsere Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität in Brasilien erfolgen freiwillig und in Abstimmung mit lokalen Stakeholdern.
Aspekt: Umweltschutz		
MM3	Abraum, Schlämme, Aufbereitungsrückstände	n. r. Mineralische Abfälle oder eisenhaltige Stäube aus der Stahlerzeugung werden bei uns nahezu vollständig verwertet.
Aspekt: Arbeitsbeziehungen		
MM4	Streiks oder Aussperrungen	Keiner
Aspekt: Schutz von Ureinwohnern		
MM5	Nähe von Lebensräumen eingeborener Völker	Ein Standort (Brasilien).
MM6A	Streitigkeiten über die Nutzung von Land mit Ureinwohnern	Keine
MM6B	Beschwerdemechanismen bei Streitigkeiten mit lokalen Gemeinden und Ureinwohnern	n. r.
MM7	Benachbarte Bergbauaktivitäten zu künstlerischen oder handwerklichen Zwecken	n. r.
Aspekt: Umsiedlungen		
MM8	Umsiedlungen	n. r.
Aspekt: Lokale Gemeinden		
MM9	Schließung von Standorten	Keine
MM10	Vorfälle über formelle Beschwerdemechanismen	Keine
Aspekt: Notfallmanagement		
MM11	Notfälle bezüglich des Schutzes von Mitarbeitern, Anwohnern oder Umwelt	Keine
Aspekt: Vorausschauende Produktverantwortung		
MM12	Verantwortliche Erzeugung und ökoeffiziente Produkte	(Vgl. EN26) 18–19 , 53–54

ThyssenKrupp Steel AG
Kaiser-Wilhelm-Straße 100
47166 Duisburg
Postanschrift: 47161 Duisburg
Telefon: +49 (0)203 52-0
Telefax: +49 (0)203 52-25102
www.thyssenkrupp-steel.com

