



ArcelorMittal



NACHHALTIGKEITSBERICHT

ArcelorMittal Deutschland 2014

GLOBAL AKTIV. LOKAL PRÄSENT.

Deutschland

Mit rund 9.300 Mitarbeitern, einer Rohstahlkapazität von sieben Millionen Tonnen und einem Jahresumsatz von mehr als 5,5 Milliarden Euro zählt ArcelorMittal zu den größten Stahlherstellern Deutschlands. Mit den vier Produktionsstandorten Bremen, Duisburg, Eisenhüttenstadt und Hamburg beliefern wir Unternehmen der Auto-, Bau-, Verpackungs- und Hauswarenindustrie. Unser leistungsfähiges Vertriebs- und Servicenetz umfasst sieben Stahl-Servicezentren sowie 16 Distributionsstandorte. Außerdem stellen wir in Brehna (Sachsen-Anhalt) Produkte für moderne Stahlbaulösungen her, die wir in drei Vertriebsbüros in Deutschland vermarkten. Unsere Vertriebszentrale für Flach- und Langprodukte im deutschsprachigen Raum befindet sich in Köln.

Europa

Fast 50 Prozent der gesamten Stahlmenge wird in Europa hergestellt – mit rund 100.000 Mitarbeitern in 400 verschiedenen Niederlassungen und Produktionsstätten. Insgesamt ist ArcelorMittal in 17 europäischen Ländern präsent. Der Umsatz lag 2014 bei 35 Milliarden Euro.

Weltweit

ArcelorMittal ist das weltweit größte Stahl- und Bergbauunternehmen – mit 222.000 Mitarbeitern in mehr als 60 Ländern und einem ausgezeichneten Vertriebsnetz. Unser Anspruch, Stahl sicher und nachhaltig zu produzieren, aber auch die intensive Forschung und Entwicklung, hat uns zum führenden Lieferanten von Qualitätsstahl auf dem globalen Stahlmarkt gemacht. Der Umsatz lag 2014 bei 70 Milliarden Euro, die Rohstahlproduktion bei 93,1 Millionen Tonnen.

STAHL. UNSERE LEIDENSCHAFT.

Stahl ist Nachhaltigkeit zum Anfassen. Unser Werkstoff hat eine lange und erfolgreiche Geschichte. Dazu gehört, die Zukunft zu gestalten. „Transforming tomorrow“ ist deshalb der Leitspruch von ArcelorMittal. Zukunft können wir aber nur dann nachhaltig gestalten, wenn wir kontinuierlich an uns und unseren Produkten arbeiten, um sie den sich schnell verändernden Anforderungen anzupassen.

Können Sie sich vorstellen, dass es mehr Stahl- als Brotsorten gibt? Mehr als 2.500 verschiedene Sorten Stahl stellt ArcelorMittal her. Das bedeutet, innovativ zu sein.

Leichtbaustahl für Autos hilft, Kohlendioxidemissionen einzusparen, und ist dabei noch sicherer und fester geworden. Stahl ist auch „grün“. Innovative Stähle sparen in ihrer Anwendung – zum Beispiel in Autos, Gebäuden, Kraftwerken und Windrädern – bis zu sechsmal so viel Kohlendioxid ein, wie bei ihrer Herstellung entsteht. Darüber hinaus ist unser Werkstoff zu 100 Prozent wiederverwertbar. Nachhaltige Herstellung und Energieeffizienz sind für uns gelebtes Engagement, das sich an vielen Prozess- und Produktänderungen nachweisen lässt.

Die Faszination für die Eigenschaften unseres Werkstoffs möchten wir mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht für Deutschland ebenso teilen wie unser Engagement als verantwortungsbewusstes Unternehmen – global wie lokal. Stahl ist der Werkstoff der Wahl, wenn es um Nachhaltigkeit geht: das schließt die soziale, ökologische und ökonomische Komponente der Nachhaltigkeit ein.

Die vier Säulen der globalen Herangehensweise zur Unternehmensverantwortung bei ArcelorMittal haben wir für unseren Bericht zu Grunde gelegt: Investitionen in unsere Mitarbeiter, Engagement vor Ort, nachhaltige Stahlproduktion und transparente Unternehmensführung. Für uns bleiben alle Säulen untrennbar miteinander verbunden, jede beinhaltet auch Facetten der anderen. Darüber hinaus finden zehn neue Nachhaltigkeitsziele ihren Platz in diesem Bericht – mehr dazu lesen Sie auf den folgenden Seiten.

Frank Schulz
Vorsitzender der Geschäftsführung
ArcelorMittal Germany

André Körner
Country Manager
ArcelorMittal Germany



Frank Schulz



André Körner



INHALTSVERZEICHNIS

- 03 Vorwort
- 06 Herangehensweise
- 08 Anspruchsgruppen
- 10 ArcelorMittal im Überblick

11 INVESTITIONEN IN UNSERE MITARBEITER

17 NACHHALTIGE STAHLPRODUKTION

27 ENGAGEMENT VOR ORT

33 TRANSPARENTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 38 Stahl in unserem Leben
- 40 Auszeichnungen und Preise
- 41 Leistungskennzahlen
- 42 Glossar
- 43 Impressum

VIER SÄULEN. ZEHN ZIELE.

Ziele setzen, Wege beobachten.

Der vorliegende erste Bericht zur nachhaltigen Unternehmensführung von ArcelorMittal Deutschland baut auf vier Säulen auf, die sich ab 2015 in die zehn langfristigen Nachhaltigkeitsziele der ArcelorMittal-Gruppe integrieren werden.

4 SÄULEN	10 LANGFRISTIGE NACHHALTIGKEITZIELE
Investitionen in unsere Mitarbeiter	Sicheres, gesundes und gutes Leben für unsere Mitarbeiter und Nachbarn Nachwuchsförderung und Weiterbildung für Mitarbeiter der Zukunft
Nachhaltige Stahlproduktion	Produkte zur Förderung eines nachhaltigen Lebensstils Produkte für nachhaltige Infrastrukturen Effiziente Nutzung von Ressourcen mit hoher Rückgewinnung Nachhaltiger Umgang mit Wasser und Luft Verantwortungsvolle Energienutzung für eine emissionsarme Zukunft
Engagement vor Ort	Aktives und angesehenes Mitglied in den lokalen Gemeinschaften Unser gesellschaftlicher Beitrag gemessen, geteilt und wertgeschätzt
Transparente Unternehmensführung	Lieferketten, denen unsere Kunden vertrauen – auf Grundlage transparenter Unternehmensführung

Anhand von Leistungskennzahlen berichtet ArcelorMittal Deutschland über Fortschritte und Entwicklungen im Bereich der nachhaltigen Unternehmensführung. So können wir gemeinsam mit unseren Anspruchsgruppen beobachten und messen, dass wir unsere Ziele erreichen und weiter an Verbesserungen und neuen Zielen arbeiten.

VORAUS- SCHAUEN. UND DAS GANZE SEHEN.

Der Anspruch: Nachhaltige Unternehmensführung.

Verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung setzt bei den Menschen und Produkten an, denn Mitarbeiter und Kunden sind unsere wichtigsten Anspruchsgruppen.

Wir möchten Innovationstreiber sein und arbeiten eng mit unseren Zulieferern und Kunden zusammen. Dabei stehen wir kontinuierlich im Kontakt zu Bevölkerung und Nachbarn an den Standorten und Regionen, in denen wir tätig sind. Unsere langfristigen und auf Kooperation aufbauenden Partnerschaften mit internen und externen Anspruchsgruppen zeugen davon. Gemeinsam suchen wir nach Lösungswegen, um die Zukunft zu gestalten. Es ist unser erklärtes Ziel, die Gemeinschaft, in der wir unsere Geschäfte tätigen, zu stärken und uns in deren Entwicklung einzubringen. Unsere Vorbildfunktion ist für uns ein Ansporn, uns weiterzuentwickeln und stetig besser zu werden. Unsere Unternehmenskultur trägt den Standortgegebenheiten Rechnung, indem sie die historisch gewachsenen Bedingungen vor Ort in unternehmerische Entscheidungen einbezieht.

Um all dies zu erreichen, hat ArcelorMittal Deutschland einen internen Nachhaltigkeitsrat gegründet, der die wichtigsten Entscheidungsträger des Unternehmens in Deutschland vereint. Nachhaltigkeit gehört bei ArcelorMittal von jeher zur Unternehmensführung. So können wir garantieren, dass sie als Querschnittsaufgabe in alle Unternehmensbereiche hineinwirken kann. Der vorliegende Bericht nimmt die Personal- und Sozialberichte der Standorte auf und entwickelt sie im Sinne eines Dreiklangs aus sozialen, ökologischen und ökonomischen Bestandteilen weiter.

Aufbau und Umfang des Berichts.

Auf der Grundlage einer regelmäßig überarbeiteten Übersicht der Anspruchsgruppen wurden deren Interessen und Forderungen kategorisiert nach Einfluss und Prioritäten (siehe Abbildung 1). Daraus werden Maßnahmen und Engagement des Unternehmens abgeleitet und die Ergebnisse der Beziehungen zu den Anspruchsgruppen beschrieben.

Anhand der Übersicht und Ergebnisse von formellen und informellen Gesprächen, Umfragen, Beschwerdesystemen und weiteren Dialogformaten haben wir diese Analyse mit den wesentlichen Interessen der Anspruchsgruppen aufgestellt (siehe Abbildung 2) und sie im Vergleich zum Einfluss auf das Unternehmen dargestellt. Auch hier gleichen wir unsere Informationen mit den Zielen und Einflussfaktoren der ArcelorMittal-Gruppe ab. Im Ergebnis können wir die Faktoren kategorisieren, die sowohl von Interesse seitens der Anspruchsgruppen sind als auch Einfluss auf unser Unternehmen haben. Daraus leiten wir die Prioritäten für unsere Arbeit nach den vier Säulen zur nachhaltigen Unternehmensführung ab.

Dieser Bericht folgt den Kernanforderungen des Berichtstandards der Global Reporting Initiative nach G4.

ANSPRUCHSGRUPPEN IM ÜBERBLICK.

EINFLUSSGRÖSSEN AUF DAS UNTERNEHMEN.

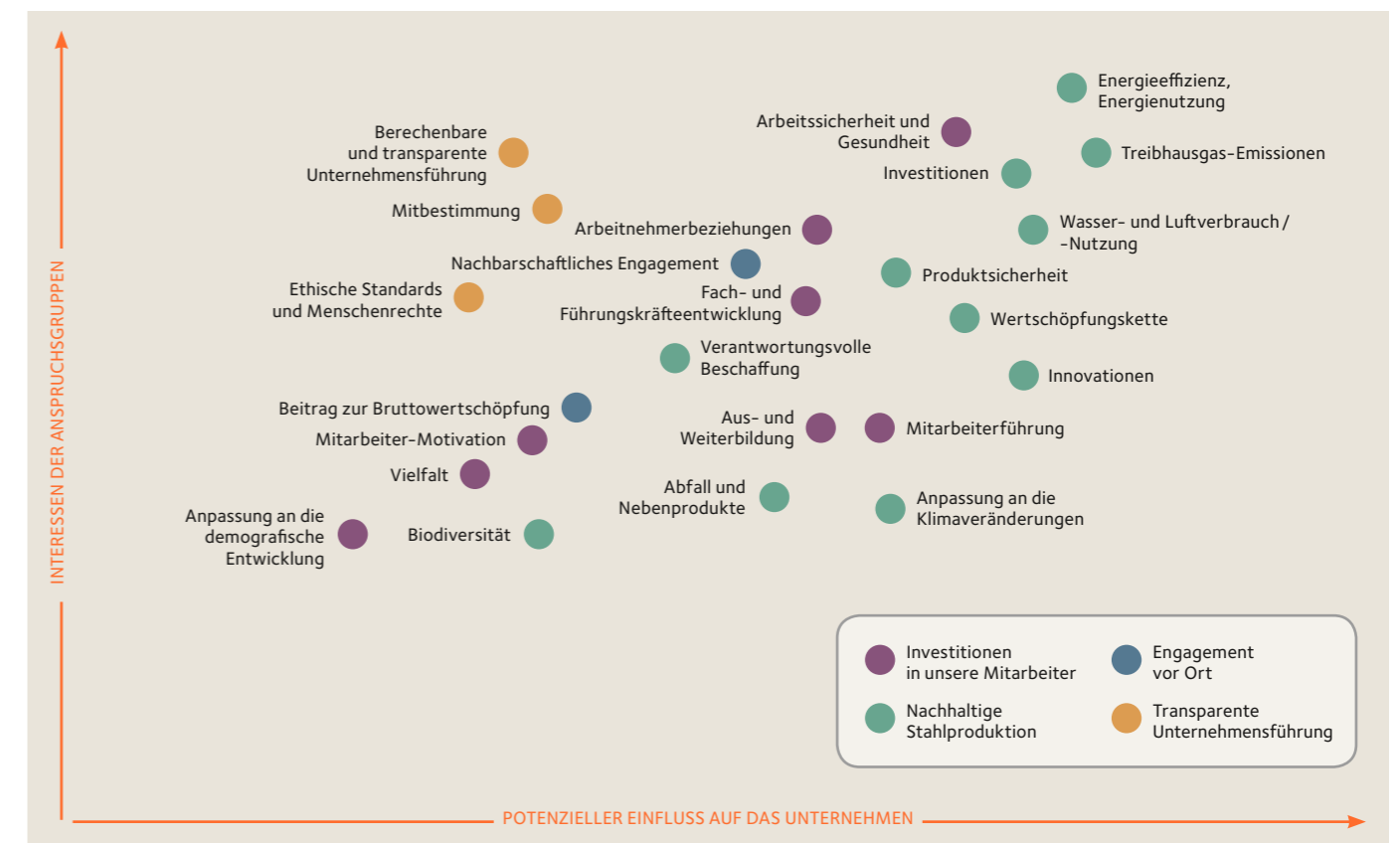


Abbildung 1

Unsere Anspruchsgruppen.

Die folgende Tabelle stellt unsere Analyse der Interessen der Anspruchsgruppen, welche Schlussfolgerungen wir daraus ziehen (unser Engagement) und die bisherigen Resultate (Ergebnisse unserer Beziehungen) dar. Die Übersicht wurde auf der Grundlage des internen Stakeholder-Engagement-Planes erstellt und erfasst konsolidiert die Pläne der einzelnen Standorte und Einheiten. Das Verfahren wurde einer internen Verifizierung unterzogen und steht mit den Konzernleitlinien in Einklang.

Diese Tabelle ist für ArcelorMittal Deutschland ein wichtiges Instrument zur Arbeit mit den Anspruchsgruppen. Erst wenn Interessen klar artikuliert sind, kann Engagement gezielt geplant und somit langfristig aufgebaut werden. Das langjährige Engagement der Standorte von ArcelorMittal in Deutschland kann so nicht nur sichtbar gemacht werden, es wird auch noch besser vernetzt, und die Instrumente werden zielgenauer eingesetzt. Für Nachhaltigkeit auf lange Sicht.

ANSPRUCHSGRUPPEN UND INTERESSEN.

VON ERWARTUNGEN ZUM ENGAGEMENT.

	KUNDEN	MITARBEITER	POLITIK, REGIERUNG UND GESETZGEBER	INVESTOREN UND KAPITALGEBER	NACHBARN, KOMMUNEN UND BUNDESLÄNDER	MEDIEN	BILDUNGSEINRICHTUNGEN (UNIVERSITÄTEN, HOCHSCHULEN, SCHULEN, KINDERGÄRTEN)	ORGANISATIONEN UND VERBÄNDE	GEWERKSCHAFTEN	ZULIEFERER
Interessen der Anspruchsgruppen	Produktqualität und -sicherheit	Sicherheit des Arbeitsplatzes und faire Bezahlung	Arbeitsplätze	Ergebnis und Leistung	Arbeitsplätze	Entwicklungen und Herausforderungen für die Industrie	Aus- und Weiterbildung für Schüler und Erwachsene	Klima- und Umweltschutz	Betriebliche und Unternehmens-Mitbestimmung, Menschenrechte	Verantwortungsbewusste Beschaffung
	Innovative und wettbewerbsfähige Produkte	Gesundheit und Arbeitssicherheit	Investitionen	Wettbewerbsfähigkeit	Umweltbewusstsein und Engagement	Investitionen	Kooperationen für die Weiterbildung von Fachkräften	Wasser, Energie und Abfallentsorgung, Recycling	Jobsicherheit	Produktqualität
	Dienstleistungsorientierung	Weiterbildung und Personalentwicklung, Karrierechancen	Gesellschaftliches Engagement	Investitionen	Gesellschaftliches Engagement	Zukunftschancen und Sicherheit der Arbeitsplätze	Kooperation über die industriellen Inhalte hinaus	Anti-Korruptionsregelungen	Arbeitssicherheit, Gesundheit, Arbeitsbedingungen	Hohe Fachkompetenz
	Wettbewerbsfähige Preise	Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Work-Life-Balance	Umweltbewusstsein und Engagement	Effizienz	Betriebliche und Unternehmens-Mitbestimmung	Klimawandel und Umweltschutz	Austausch von Know-how	Transparente Informationen	Aus- und Weiterbildung	Ethische Unternehmensgrundsätze
	Ethische und soziale Standards	Transparente Informationen	Innovation	Nachhaltigkeit	Investitionstätigkeit	Wettbewerbsfähigkeit		Verantwortungsbewusste Beschaffung	Kooperationsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein	
	Beitrag zur Reduktion des CO ₂ -Fußabdrucks	Mitbestimmung	Wettbewerbsfähigkeit	Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter	Innovation	Innovation			Transparente Informationen	
	Effizienter Einsatz von Ressourcen		Betriebliche und Unternehmens-Mitbestimmung						Anti-Korruptionsregelungen	
Unser Engagement	Kundenveranstaltungen	Intranet und Mitarbeiterzeitung	Teilnahme an und Vorträge bei Konferenzen	Transparente Informationspolitik	Enge Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen	Pressekonferenzen und Werksführungen	Langfristige und nachhaltige Kooperation	Aktive Kooperation mit verschiedenen Organisationen	Betriebliche und Unternehmens-Mitbestimmung	Regelmäßige Treffen
	Messen	Befragungen, Beschwerde-Management	Engagement und Mitarbeit in Arbeitskreisen	Regelmäßiger Austausch und Treffen	Gemeinsame Projekte und langfristige Kooperationen im gesellschaftlichen Engagement	Pressemitteilungen und Interviews sowie Artikel in Fachzeitschriften	Stipendienprogramme	Aktive Mitarbeit in den Branchenorganisationen und Verbänden	Regelmäßige Treffen und Kontakte	Dialog und Befragungen
	Enge Vernetzung in Forschungsverbänden und Partnerschaften zur Produktentwicklung	Enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern	Regelmäßige Gespräche und Informationsaustausch	Werksbesichtigungen	Regelmäßige Informationen zu relevanten Fragen	Internetauftritt in der Landessprache	Beteiligung an Ausbildungsmessen	Veranstaltungen und Konsultationen	Kooperation	
	Unterstützung der Grundlagenforschung	Weiterbildungsprogramme, Karriereplanung	Werksbesichtigungen			Social Media (Twitter und Facebook)		Direkte Kontakte		
	Werksbesichtigungen	Vereinbarungen über gesetzliche Regelungen hinaus	Betriebliche Kooperation bei Förderprogrammen							
Ergebnis unserer Beziehungen	Nachhaltige Produkte zu fairen Preisen	Menschen sind zentral für den Erfolg unseres Unternehmens	Beitrag zum Wirtschaftswachstum durch Steuern, Gebühren und Produktinnovation	Finanzielle Leistungskraft	Unterstützung der lokalen/regionalen wirtschaftlichen Entwicklung	Bereitstellung umfassender Informationen	Lokale Kooperationen an den Standorten	Beitrag zur verantwortungsbewussten Unternehmensführung	Sozialer Frieden	Hohe Qualität von Produkten und Dienstleistungen
	Verknüpfung der Wertschöpfungsketten (Anarbeiten, Lagerung)	Sichere und attraktive Arbeitsmöglichkeiten	Faire und transparente Wettbewerbsfähigkeit im Handel	Nachhaltiges Wachstum und Erträge	Vertrauensbildung und Partnerschaftlichkeit ermöglichen	Aufmerksamkeit schaffen für Produkte, Standorte, Menschen und Branche	Gemeinsame Forschung und Entwicklung	Kontrolle zur Umsetzung der Interessen	Partnerschaftlicher Umgang miteinander	Verantwortungsbewusste Beschaffung
	Langfristige innovative Partnerschaften									Faire Geschäfte und angemessene Zahlungsmodalitäten

Abbildung 2





BREMEN



DUISBURG



EISENHÜTTENSTADT



HAMBURG

Bremen – 3.500 Mitarbeiter

Seit 1957 wird bei ArcelorMittal Bremen hochwertiger Flachstahl produziert. Heute ist das Unternehmen zweitgrößter Arbeitgeber der Region und kann bis zu 3,6 Millionen Tonnen Rohstahl pro Jahr herstellen. Zu ArcelorMittal Bremen gehört auch die Kokerei in Bottrop.

Duisburg – 1.000 Mitarbeiter

In Duisburg wird bei ArcelorMittal seit über 150 Jahren hochwertiger Draht für die weiterverarbeitende Industrie hergestellt. 2012 wurde eine Investition von 135 Millionen Euro in den Bau einer neuen, technologisch wegweisenden Drahtstraße abgeschlossen.

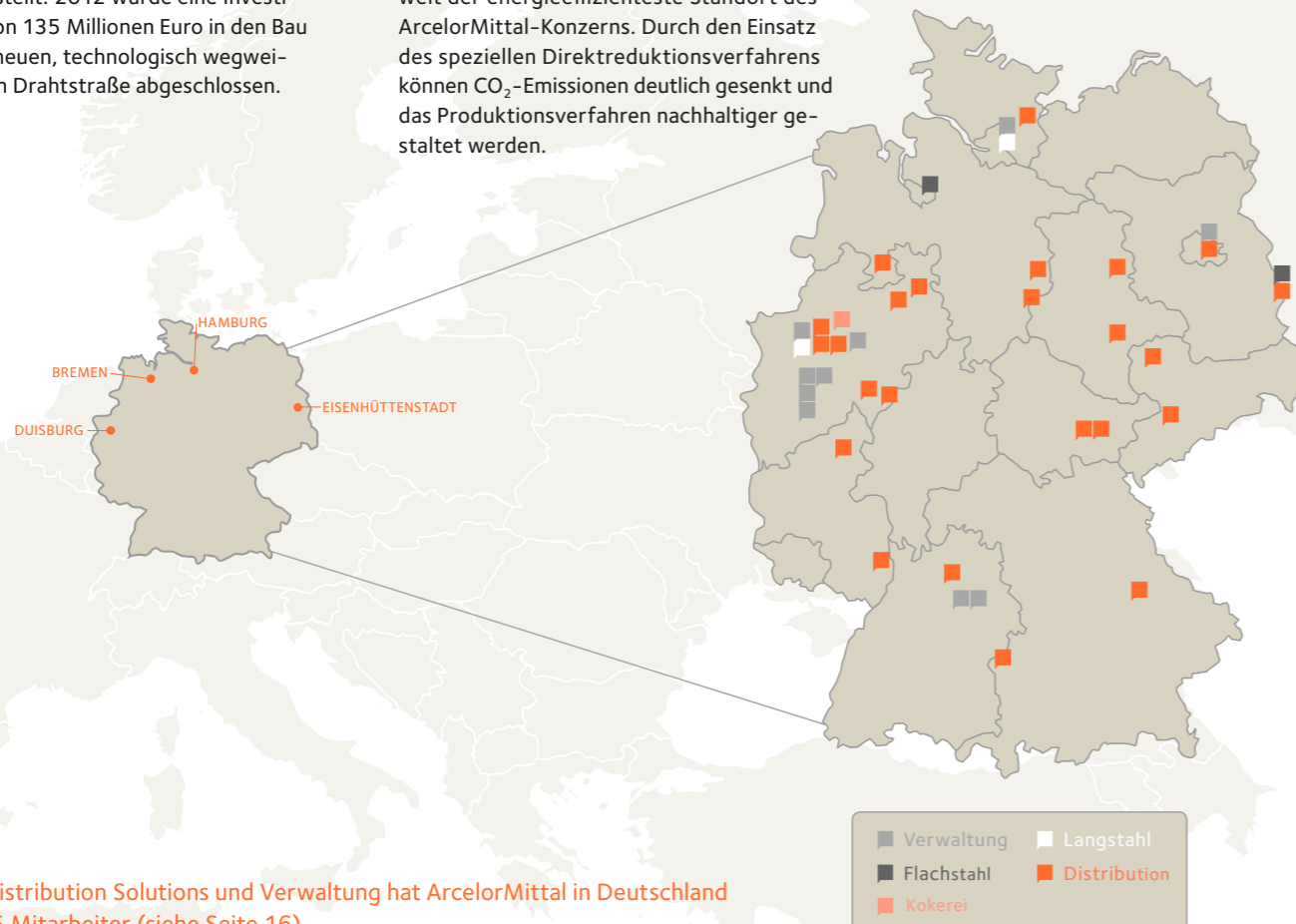
Eisenhüttenstadt – 2.700 Mitarbeiter

Das Werk in Eisenhüttenstadt entstand Anfang der 1950er Jahre als Eisenhüttenkombinat Ost. Heute stellt das Unternehmen Flachprodukte für Autos, Haushaltsgeräte und die Bauindustrie her. Aufgrund der geografischen Lage ist das Werk ein Tor zu Mittel- und Osteuropa.

Hamburg – 600 Mitarbeiter

Das Hamburger Werk wurde 1969 gegründet. Es gehört zu den führenden Herstellern von Qualitätswalzdraht in Europa und ist weltweit der energieeffizienteste Standort des ArcelorMittal-Konzerns. Durch den Einsatz des speziellen Direktreduktionsverfahrens können CO₂-Emissionen deutlich gesenkt und das Produktionsverfahren nachhaltiger gestaltet werden.

STANDORTE SICHERN. STANDPUNKTE VERTRETEN.



Mit Distribution Solutions und Verwaltung hat ArcelorMittal in Deutschland 9.365 Mitarbeiter (siehe Seite 16).

INVESTITIONEN IN UNSERE MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter stehen bei allem, was wir tun, an erster Stelle. Dabei haben Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz oberste Priorität. Weitere Pfeiler sind Aus- und Weiterbildung sowie Mitbestimmung und Dialog – sowohl in formeller als auch in informeller Form. Die ArcelorMittal-Personalstrategie unterstützt unser Engagement für unsere Mitarbeiter durch faire und transparente Richtlinien sowie Verfahrensweisen. Mit hohem Augenmerk auf Nachfolgeplanung, Mitarbeiterentwicklung, und -engagement stärken wir die Motivation und individuellen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter.

MEHR BEWEGUNG.

UNSERE ARBEITSWELTEN.

LANGFRISTIGE NACHHALTIGKEITSZIELE	FOKUSTHEMA	UNSER VERSPRECHEN	UNSERE ENTWICKLUNG	NÄCHSTE SCHRITTE
Sicheres, gesundes und gutes Leben für unsere Mitarbeiter und Nachbarn	Arbeitssicherheit	Die Zahl der Unfälle von Jahr zu Jahr zu verringern	Die Rate der Fehlzeiten, die durch Unfälle entstanden sind, (LTIFR) ist konstant	Fortsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz
	Gesundheit	Gesundheitsangebote für alle Mitarbeiter	Die Angebote zur Gesunderhaltung an die Mitarbeiter wurden weiter ausgebaut	Weitere Maßnahmen, um noch mehr Mitarbeiter zu erreichen
	Aus- und Weiterbildung	Angebote zur Aus- und Weiterbildung	Die Anzahl der Weiterbildungsstunden ist gesunken, die Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter an der Weiterbildung ist gestiegen, die Anzahl der Azubis ist gestiegen	Maßnahmen zur Optimierung der Aus- und Weiterbildung, weiterhin verlässlicher Partner für die berufliche Erstausbildung sein, Motivation zur beruflichen Erstausbildung geben
Nachwuchsförderung und Weiterbildung für Mitarbeiter, um Zukunft zu sichern	Mitbestimmung	Information und Konsultation über die gesetzlichen Notwendigkeiten hinaus	Regelmäßige Sozialdialoge auch zu kontroversen Themen	Fortführung des guten Kontakts zwischen Arbeitnehmervertretungen und Geschäftsführung zur Stärkung des gegenseitigen Vertrauens

INVESTITIONEN. MENSCHLICH GESEHEN.

Im Fokus: Arbeitssicherheit und Gesundheit.

„Stop, think and act safely“ – „Halte inne, denke nach und agiere sicher“: Damit jeder an seinem Arbeitsplatz gesund und sicher arbeiten kann, müssen gute Rahmenbedingungen gegeben sein. Arbeitssicherheit und Gesundheit stehen für uns an erster Stelle. Beides wird in unser Wertemanagement zu Qualität, Nachhaltigkeit und Führungskompetenz integriert.

Konzernweit wird jeder Standort daran gemessen, wie er Arbeitssicherheit und Gesundheit so in den Arbeitsalltag integriert, dass die unfallbedingte Arbeitsausfallquote (Lost Time Injury Frequency Rate – LTIFR) stetig sinkt. Unser Ziel ist die unfallfreie Fabrik. Im vergangenen Jahr konnten wir in Deutschland die Unfallrate bei 0,96 halten.

Gerade in der Produktion, wo mit sehr hohen Temperaturen, mit Gefahrstoffen, schweren Werkzeugen und Anlagen gearbeitet wird, ist es wichtig, auf die Sicherheit besonders zu achten. Jeder kleine Fehler kann hier tödlich sein. Deshalb hat ArcelorMittal zehn goldene Regeln zur Arbeitssicherheit und Gesundheit aufgestellt. Jeder, der bei uns arbeitet, kennt sie und weiß um ihre Umsetzung. Mit zahlreichen Publikationen sorgt ArcelorMittal dafür, das Thema im Bewusstsein der Mitarbeiter zu halten. In regelmäßigen Gesprächen und Teamsitzungen ist das Thema Arbeitssicherheit verpflichtender Inhalt, um sicherzustellen,



Sportlich: Aktiv an den Standorten.

Mehrmals pro Jahr werden an den Standorten Sportveranstaltungen wie Fußball- und Volleyball-Turniere organisiert, bei denen sich Teams aus deutschen und europäischen Werken miteinander messen. In Bremen findet jedes Jahr ein Sportfest für alle Auszubildenden statt – dabei haben sie auch die Möglichkeit, einander besser kennenzulernen. Zudem beteiligen sich Mitarbeiter von ArcelorMittal an Wettbewerben: Die „ArcelorMittal Dragons“ aus Duisburg und Auszubildende aus Eisenhüttenstadt haben schon einige Drachenboot-Regatten gemeistert. Mannschaften aus Köln (siehe Foto) und Hamburg nehmen mit Erfolg an lokalen Firmenläufen teil.

dass alle Mitarbeiter fortlaufend über Unfälle und auch Beinahe-Unfälle und deren mögliche Vermeidung informiert sind. ArcelorMittal pflegt eine offene Fehlerkultur: Jeder, der Fehler im Umgang mit den Arbeitsmitteln oder bei der Arbeitssicherheit bemerkt, thematisiert sie, um Unfälle zu vermeiden. Für die eigene Sicherheit und die Sicherheit der Kollegen.

Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit beeinflussen zunehmend den Erfolg eines Unternehmens, auch bei ArcelorMittal. Der Konzern sorgt sich um die Gesundheit der Mitarbeiter. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist die Erhaltung und Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter nicht nur soziale Verpflichtung, sondern auch notwendig. Über die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes hinaus gibt es zahlreiche Möglichkeiten, sich über gesunde Lebensweisen zu informieren und sie aktiv mit Hilfe des Arbeitgebers und weiterer Gesundheitspartner wie Krankenkassen zu gestalten. Mit der konzernweiten Gesundheitswoche, dem Tag der Gesundheit und Sicherheit oder standortspezifischen Aktionen und Angeboten wird den Mitarbeitern die Wertschätzung ihrer Gesundheit besonders nahegebracht.

DIE ZEHN GOLDENEN REGELN.

- 01 Ich komme fit und in guter Verfassung zur Arbeit.
- 02 Ich nutze stets Schutzkleidung gegen Absturz gemäß unseren Sicherheitsregeln.
- 03 Ich befolge stets die Abschaltprozeduren.
- 04 Ich befolge die Regeln für Arbeiten in engen Räumen.
- 05 Ich respektiere alle Regeln zum Umgang mit schwebenden Lasten.
- 06 Ich respektiere alle Verkehrsregeln.
- 07 Ich respektiere den Vorrang des Schienenverkehrs.
- 08 Ich respektiere die Vorschriften zum vorbeugenden Brandschutz.
- 09 Ich setze Sicherheitseinrichtungen nicht außer Kraft.
- 10 Ich respektiere sämtliche generellen Sicherheitsregeln, -standards und -signale und werde die erforderliche Schutzkleidung tragen.

Im Fokus: Aus- und Weiterbildung.

ArcelorMittal Deutschland hat eine lange Tradition der Aus- und Weiterbildung. Als regionale Säulen für die duale berufliche Ausbildung nehmen wir unsere Verantwortung für die nachfolgenden Generationen sehr ernst und bilden über Bedarf aus.

2014 hat sich die Zahl der Auszubildenden an den Produktionsstandorten auf 500 (2013: 477) erhöht. Einerseits möchten wir vielen Jugendlichen eine gesicherte Perspektive bieten, andererseits aber auch den eigenen Bedarf an gut ausgebildeten und hoch spezialisierten Fachkräften decken. Dabei geht es nicht nur um die Elite der Jugendlichen, die zu uns kommt. Wir möchten auch jenen zu einer Chance verhelfen, die im zweiten Anlauf in den Ausbildungsmarkt gelangen wollen.

Vorsorge:

Tag der Gesundheit und Sicherheit. Routine hilft, Aufgaben schnell und zuverlässig zu erledigen – kann aber dazu verleiten, die eigene Sicherheit aus den Augen zu verlieren. Der „Tag der Gesundheit und Sicherheit“ erinnert jährlich daran, wie wichtig es ist, auf sich selbst und seine Kollegen zu achten.

Rund um das Motto „Gemeinsam Sicherheitsstandards leben – gemeinsam tödliche Unfälle vermeiden“ fand er am 28. April 2014 an allen Konzernstandorten statt – mit interaktiven Aktionen rund um die Themen Gesundheit, Prävention und Ernährung über Sportangebote bis hin zu Kletter-, Abseil- und Rettungsübungen.





Fit in Eisenhüttenstadt.



Unterwegs mit dem Rad in Bremen.



Volleyball – das Team aus Hamburg.



Duisburg: Gesundheitscheck am Arbeitsplatz.

Motivieren: Gesundheitswoche.

Dass Gesundheit und Arbeitssicherheit bei ArcelorMittal Priorität Nummer 1 sind, zeigt auch die jährlich stattfindende Gesundheitswoche – nur eine der konzernweiten Aktionen in diesem Bereich. Unter dem Motto „Rauchen und andere Gewohnheiten“ wurden 2014 wieder vielfältige Aktionen rund um Gesundheitsvorsorge, Ernährung, Sport und Entspannung angeboten.

Mit einer hüttenweiten Roadshow erreichte man die Bremer Mitarbeiter direkt an ihrem Arbeitsplatz. Dort wurden sowohl Lungenfunktion und Kohlenmonoxid im Blut gemessen, als auch intensiv zum Thema Rauchen beraten. Die Nachteile des Rauchens zeigte eine spezielle Software auf, mit der sich die Beschäftigten anhand eines aktuellen Fotos altern lassen konnten. Von Massagen über Gymnastikübungen bis hin zu Herz-Kreislauf-Screenings konnten die Duisburger Mitarbeiter viele Angebote vor Ort ausprobieren. Auch gesunde Ernährung kam nicht zu kurz: Jedem Mitarbeiter wurde ein Obstsalat an den Arbeitsplatz gebracht. Ein vielfältiges Angebot mit Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge, Ernährungstipps, Schnupperkursen und einem Hebe-Trage-Parcours wurde in Eisenhüttenstadt organisiert. In Hamburg konnten zur Gesundheitswoche zahlreiche Sportarten ausprobiert werden – zum einen Tennis, Kanufahren und Walken im Freien, zum anderen Indoor-Cycling, Beachvolleyball, Rückentraining, Body-Workout, Tischtennis und Zumba drinnen. Großer Beliebtheit erfreute sich auch ein Nichtraucher-Seminar – zum Start in ein rauchfreies Leben.

Die berufliche Weiterbildung und die Fortbildung unserer Mitarbeiter spielen eine große Rolle. In einer Branche, die wie kaum eine andere traditionelle Herstellungsverfahren zu Hightech-Verfahren entwickelt hat, ist lebensbegleitendes Lernen von existenziellem Interesse. Die konzernweite Woche des Lernens, die 2014 das erste Mal stattfand, ist daher eine logische Folge. Die Mehrheit der Mitarbeiter hat im vergangenen Jahr an einer Weiterbildung teilgenommen. Pro Mitarbeiter wurden dabei mehr als 30 Stunden Weiterbildung absolviert. Unser Ziel ist es, die Qualität der Weiterbildung kontinuierlich an den aktuellen Bedarf anzupassen und damit das breite Spektrum der Weiterbildungsmöglichkeiten zu bedienen und zu nutzen. Dazu gehören ebenso jene Fortbildungen, die für die Ausübung des Berufs direkt notwendig sind, als auch Inhalte, die zur Erreichung unserer Ziele im Bereich der Nachhaltigkeit dienen und gesellschaftliche Unternehmensverantwortung fördern. Alle unsere Mitarbeiter sollen sich mit unseren Menschenrechts-Richtlinien vertraut machen, sollen die Anti-Korruptionsrichtlinien kennen und sich nach diesen Vorgaben verhalten können.

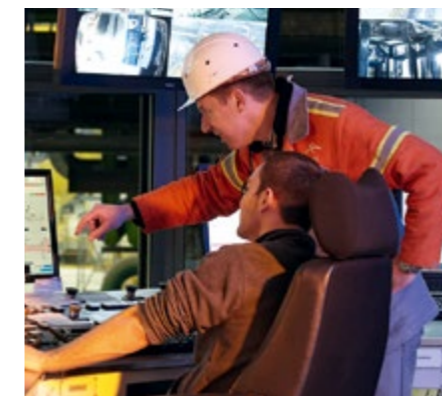
Für die Mitarbeiterentwicklung und -motivation als auch für die Nachfolgeplanung innerhalb des Konzerns nutzt ArcelorMittal ein internes Programm (Global Employee Development Program, GEDP). Das Ziel von ArcelorMittal ist es, auch in Zeiten des demografischen Wandels immer das richtige Personal am richtigen Ort zur richtigen Zeit zur Verfügung zu haben, um optimal reagieren zu können.

Im Fokus: Sozialdialog und Mitbestimmung.

Ein offener und konstruktiver Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen gehört zum Alltag an den Standorten. Ziel ist es, eine Arbeitsatmosphäre zu gestalten, die gegenseitiges Vertrauen, Verständnis und Respekt schafft.

ArcelorMittal Deutschland profitiert von der deutschen Mitbestimmungslandschaft und -tradition u. a. durch die spezielle Montanmitbestimmung, die an zwei der vier Produktionsstandorte Anwendung findet. Grundsätzlich wenden die Werke in Deutschland die Unternehmensmitbestimmung an – das heißt, in den Aufsichtsräten entscheiden Arbeitnehmervertreter mit über die strategischen Belange des Unternehmens. Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung wählen die Standorte und Servicecenter nach dem Betriebsverfassungsgesetz ihre Vertretungen.

Darüber hinaus trifft sich das deutsche Sozialdialog-Gremium regelmäßig auf der Basis eines europäischen Abkommens zur Antizipation und Bewältigung der notwendigen Veränderungen des Unternehmens. Eine weitere Grundlage der Mitbestimmung ist die Vereinbarung zur Bildung einer Arbeitsgemeinschaft Betriebsräte an den deutschen ArcelorMittal-Standorten. Ziel ist es, in Fragen aller Standorte ein gemeinsames Verständnis zu formulieren, um dieses in den verschiedenen Funktionsebenen des ArcelorMittal-Konzerns zu

TIM SCHMIDT, STEUERMANN
LEITSTAND DRAHTSTRASSE DUISBURG

» Ich arbeite gerne bei ArcelorMittal, weil ich hier einen verantwortungsvollen Posten habe – und es gibt einfach nette Kollegen.«

Gastronomisch: Ausbildungsrestaurant in Eisenhüttenstadt.

In Eisenhüttenstadt bietet ArcelorMittal jungen Menschen über das Qualifizierungszentrum der Wirtschaft (100-prozentige Tochtergesellschaft) die Möglichkeit, eine Ausbildung in den Berufen Koch / Köchin oder Restaurantfachmann / -frau zu absolvieren. Seit 2008 haben rund 30 Auszubildende ihre Prüfung bestanden – zwölf weitere befinden sich noch in Ausbildung. Dabei erlernen die angehenden Restaurantfachleute nicht nur den Umgang mit Gästen, sondern auch das Ausrichten von Festlichkeiten und Veranstaltungen, während die Köche neben der Zubereitung verschiedener Gerichte lernen, wie Arbeitsabläufe in der Küche organisiert, Speisepläne erstellt, Zutaten eingekauft und fachgerecht gelagert werden.

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten stellen die Auszubildenden bei Veranstaltungen am Standort unter Beweis – beim Gesundheitstag, der Aufsichtsratssitzung und dem Ausbildungstag, aber auch bei Festlichkeiten in der Region. Zudem haben sie die Möglichkeit, Auslandsaufenthalte bei Praktika in französischen Hotels oder Restaurants zu sammeln. Nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung starten rund 80 Prozent der jungen Erwachsenen ins Arbeitsleben und finden eine Anstellung in Hotels und Restaurants. Andere zeigen ihr Können im Ausland oder entscheiden sich für ein Fachabitur mit anschließendem Studium.



Mitarbeiterzahlen



9.365

Beschäftigte
♂ 7.997 ♀ 1.368
davon

85

Führungskräfte
♂ 79 ♀ 6

768

Außertariflich Angestellte
♂ 624 ♀ 144

8.512

Tarifangestellte und Arbeiter
♂ 7.294 ♀ 1.218

3.176 in Brandenburg, **3.069**

in Bremen, **2.099** in Nordrhein-

Westfalen, **626** in Hamburg,

395 in anderen Regionen

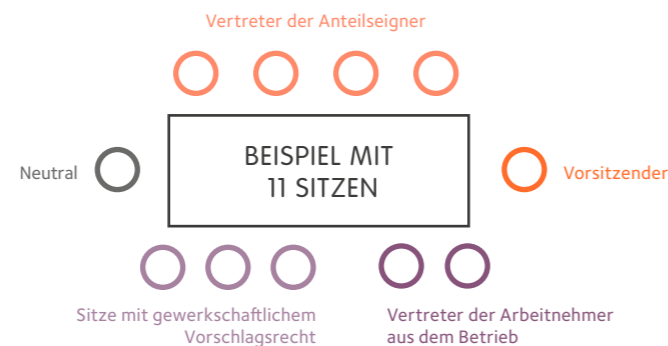
vertreten. Dazu gehört auch die Entwicklung gemeinsamer industriepolitischer Standpunkte und Maßnahmen zur Zukunfts- und Standortsicherung der beteiligten Betriebe.

Vor dem Hintergrund der angespannten energiepolitischen Lage wurde 2014 eine gemeinsame Erklärung zur Energiepolitik in Deutschland und Europa verabschiedet, in der die Betriebsräte, Geschäftsführer und Arbeitsdirektoren der Werke ihrer Sorge über die deutsche und europäische Energiepolitik Ausdruck verleihen und eine stärkere Stellung der Industrie fordern.

MONTANMITBESTIMMUNG.

MONTANMITBESTIMMUNGSGESETZ – SEIT 7. JUNI 1951 IN KRAFT

- Gilt im Bergbau sowie in der Eisen- und Stahlindustrie bei mehr als 1.000 Beschäftigten
- Paritätisch besetzt auf Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite plus einem Neutralen
- Anzahl der Aufsichtsräte: 11, 15 bis 21



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2006

NACHHALTIGE STAHLPRODUKTION

Wir produzieren eine breite Palette an Produkten für den Hochbau, liefern hochfeste Stähle für Autos und CO₂-effizienten Gebäudebau wie auch innovative Stahlösungen für grüne Energiegewinnung. Unser Stahl findet sich in berühmten Bauwerken weltweit wieder – zum Beispiel im One World Trade Center in New York. Bei etwa einem Fünftel der weltweiten Fahrzeugproduktion kommt Stahl von ArcelorMittal zum Einsatz. Wir sind mit Produktionsstandorten in 22 Ländern präsent, die über vier Kontinente verteilt sind.



Vorbeugen: „Gelbe Tiger“ mit Biss.

Knapp drei Jahre lang dauerte der Bau der neuen Drahtstraße in Duisburg. Zeitweise arbeiteten dort bis zu 700 Mitarbeiter von Fremdfirmen gleichzeitig – mit Unterschieden in Sicherheitsausstattung und -verständnis, verschiedenen Sprachen und Verantwortlichkeiten, ohne vorherige Ortskenntnisse und Wissen um die Gefahrenpunkte. Trotzdem ereignete sich während des gesamten Zeitraums kein einziger schwerer Unfall.

Das ist vor allem den „gelben Tigern“ zu verdanken, die in ihrer signalgelben Kleidung rund um die Uhr auf der Baustelle unterwegs waren, um auf Sicherheitsrisiken hinzuweisen und mögliche Gefahrenquellen aufzudecken. Das Projekt entstand nach einem Vorbild aus Südafrika, wo bei einem großen Bauprojekt erstmals „rote Skorpione“ im Stahlwerk unterwegs waren und darauf achteten, dass alle Sicherheitsvorschriften befolgt wurden.

Das Resümee nach Fertigstellung der Drahtstraße fällt durchweg positiv aus: Beim nächsten größeren Bauvorhaben in Duisburg sollen die „gelben Tiger“ wieder eingesetzt werden.

MEHR EFFIZIENZ.

UNSERE PRODUKTION.

LANGFRISTIGE NACHHALTIGKEITSZIELE	FOKUSTHEMA	UNSER VERSPRECHEN	UNSERE ENTWICKLUNG	NÄCHSTE SCHRITTE
Effiziente Nutzung von Ressourcen mit hoher Rückgewinnung Nachhaltiger Umgang mit Wasser und Luft Verantwortungsvolle Energienutzung für emissionsarme Zukunft	Energiemanagement	Kontinuierliche Verbesserung der Effizienz von Energiesystemen mit ISO 50001 an allen Produktionsstandorten	Programm zum Auffinden von Effizienzpotenzialen, Einführung bzw. Bestätigung des ISO 50001-Standards	Schrittweise Umsetzung der prämierten Vorschläge und weitere Sammlung von Effizienzpotenzialen Nachzertifizierungen, wo nötig
	Management-System	Erreichung / Erhalt der Zertifizierung nach ISO 14001 an allen deutschen Produktionsstandorten	Alle Standorte haben die Zertifizierung erhalten	Weiterhin an allen Produktionsstandorten ISO 14001-Zertifizierung und kontinuierliche Verbesserung
	Nachhaltige Erhaltungsinvestitionen	Auch bei Erhaltungsinvestitionen achten wir auf Verbesserung der Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit durch optimale Technik	Neue Anlagen auch hinsichtlich ihrer Energie- und Umweltbilanz ausgewählt	Weiter bei jeder Neuerung darauf achten, dass Einsparpotenziale genutzt werden
	Verringerung von Emissionen	Das (geringe) noch vorhandene Potenzial zur Einsparung von CO ₂ und anderen Emissionen ökonomisch vertretbar heben	Einsparungen von CO ₂ und anderen Treibhausgasen	Weitere Potenzialanalyse und Umsetzungsplanung

UMFASSEND
BETRACHTET:
UNSER STAHL.

Unsere Faszination für den Werkstoff Stahl liegt in ihm selbst begründet: Er ist zu 100 Prozent recyclebar, schont langfristig Ressourcen und reduziert den CO₂-Ausstoß. Er ist ebenso ein archaischer und traditionsbewusster Werkstoff wie auch Hightech-Produkt für innovative und nachhaltige Anwendungen, die auf einer Vielfalt von mehr als 2.500 verschiedenen Stahlsorten basieren.

Stahl ist ein Werkstoff, der auf eine sehr lange Tradition zurückblicken kann. Seit rund 3.500 Jahren werden aus Eisen und Stahl Dinge hergestellt. Das bedeutet lange Jahre Erfahrung in der Veredelung von Erz, in der Verfeinerung der Produktionsprozesse und auch in der Anpassung an gesellschaftliche Erfordernisse. Altes Eisen? Weit gefehlt! Eine so lange Zeit kann kein Produkt ohne permanente Innovation erfolgreich überstehen.

Am Beginn vieler Wertschöpfungsketten steht Stahl. Und weil Stahl so essenziell für unseren Alltag, unsere Industrie und den Erfolg unseres Landes ist, sind wir bestrebt, diesen Stahl nachhaltig herzustellen – in Deutschland. Das heißt, dass er in seinem Lebenszyklus – vom Produktionsprozess über seine Nutzung bis hin zum Recycling – einen wertvollen Beitrag im ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Gesamtsystem leistet. Wir arbeiten dauerhaft



Für einen guten Umgang mit der Umwelt: Aktiv und kreativ.

Mehr denn je müssen wir uns heute Gedanken um unsere Umwelt und den Umgang mit ihr machen. Die Belastungen durch Treibhausgase, Energie- und Ressourcenverbrauch wachsen immer weiter. Mit dem Wettbewerb „Vordenker für Bremen“ fördert ArcelorMittal Bremen seit 2013 innovative Projekte, die sich aktiv mit dem Thema Klimaschutz beschäftigen. Die besten Ideen zu den Themen Energiesparen, Recycling, Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit belohnt das Unternehmen auch 2015 wieder mit Prämien im Gesamtwert von 20.000 Euro. „Energieeffizienz ist ein Thema, das uns alle angeht. In unserem Unternehmen ist der sparsame und schonende Umgang mit Energie und Ressourcen fest verankert. Mit unserem Wettbewerb ‚Vordenker für Bremen‘ rufen wir alle Bremer zum kreativen fantasievollen Umgang mit dem Thema auf!“ (Dr. Dietmar Ringel, Vorstandsvorsitzender von ArcelorMittal Bremen)

daran, saubere Verfahren der Stahlerzeugung zu entwickeln und so branchenweit für Nachhaltigkeit zu sorgen.

Produktqualität.

Wir produzieren Hochleistungs-Produkte, die einen nachhaltigen Lebensstil und zukunftsweisende Lösungen für die Infrastruktur ermöglichen und fördern. So bietet ArcelorMittal Lösungen für umweltgerechte und energiearme Systeme in Bereichen wie dem Automobilbau, im Energiebereich, im Bausektor als auch bei vielen anderen Anwendungen von Stahl. Hohe Produktqualität ist dabei für ArcelorMittal nicht nur aus ökonomischer Sicht ein wichtiger Aspekt, um unsere Kunden vollaufzufriedenzustellen, sondern auch in puncto Nachhaltigkeit in ökologischer und ökonomischer Perspektive Anreiz und Treiber. Wir nutzen Ressourcen sowie Wasser und Luft möglichst effizient und setzen Rückgewinnungsverfahren ein, soweit es ökonomisch, ökologisch und sozial vertretbar ist. Als energieintensives Unternehmen sind wir schon aus betriebswirtschaftlichen Gründen daran interessiert, Energie so effizient wie möglich zu nutzen. Unserer Verantwortung als großer CO₂-Produzent zur Minimierung von Treibhausgasemissionen sind wir uns bewusst – wir haben in Deutschland einige der emissionsärmsten Stahlwerke weltweit. All das zählt aus unserer Sicht auch zur Qualität eines Produktes.

Produktinnovation und Design.

Zu unserer Philosophie gehört es, nicht nur nachhaltigen, sondern auch sicheren Stahl zu produzieren. Doch wir geben uns mit dem

schon Erreichten nicht zufrieden. Deshalb sind unsere 1.400 Wissenschaftler weltweit ständig bemüht, die Verfahren der Stahlerzeugung weiterzuentwickeln.

Ein Beispiel dafür ist unser hochfester Stahl. Durch die Erhöhung der Festigkeit wird auch weniger Material benötigt – zum Beispiel beim Bau von Gebäuden können damit CO₂-Emissionen und Bauzeit verringert werden.

Unsere Performance beim Umweltschutz wird durch folgende Prinzipien deutlich:

- Einführung von Umweltmanagementsystemen einschließlich der ISO 14001-Zertifizierung in allen Produktionsbereichen
- Übereinstimmung mit allen relevanten Umweltschutzgesetzen und -bestimmungen sowie anderen Unternehmensverpflichtungen
- Ständige Verbesserungen hinsichtlich des Umweltschutzes durch systematische Überwachung und gezielte Vermeidung von Umweltverschmutzung
- Entwicklung, Verbesserung und Anwendung umweltschonender Produktionsverfahren unter Zuhilfenahme von lokal verfügbaren Rohstoffen
- Entwicklung und Fertigung umweltfreundlicher Produkte
- Effiziente Nutzung von Bodenschätzen, Energie und Flächen
- Gestaltung und Verringerung des CO₂-Footprints der Stahlproduktion, soweit es technisch und ökonomisch vertretbar ist
- Mitarbeiterverpflichtung und -verantwortung beim Umweltschutz

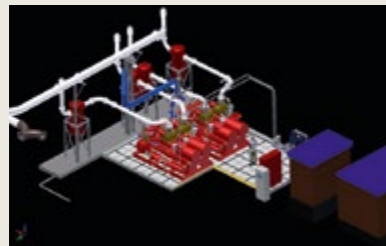
Saubere: Von Kohle zum Gas.

ArcelorMittal Hamburg ist das einzige europäische Werk, in dem Eisen-schwamm, ein Vormaterial zur Rohstahlerzeugung, in einer Direktreduktionsanlage hergestellt wird. Statt Koks kommt hier Erdgas zum Einsatz und sorgt für minimierten Energieverbrauch, Schadstoff- und CO₂-Ausstoß. Durch das Direktreduktionsverfahren können die CO₂-Emissionen im Prozess deutlich gesenkt und die Effizienz erhöht werden.



Energie sparen in Hamburg: Reduktionsanlage mit effizientem Sperrgasverdichter.

In Hamburg soll der Energieverbrauch sinken – die Kosten und die Umwelt im Blick. Daran arbeitet das Werk schon lange; zahlreiche Energieeffizienzprojekte wurden bereits erfolgreich umgesetzt, weitere sollen folgen. In der Reduktionsanlage beispielsweise sank der Energieverbrauch durch die Optimierung der Gebläse in den vergangenen vier Jahren von 92,5 auf 84 Kilowattstunden pro produzierter Tonne Eisenschwamm; das entspricht einer Verbesserung von rund neun Prozent. Weiteres Einsparpotenzial zeigte sich dort im Bereich des Sperrgasverdichters. Sperrgas wird zur Abdichtung verwendet: Es verhindert, dass am Ein- und Auslass des Schachtofens Reduktionsgas austritt, das zur Umwandlung von Eisenerz zu Eisenschwamm eingesetzt wird. Durch den alten Sperrgasverdichter strömte ein wesentlich höheres Gasvolumen hindurch, als eigentlich benötigt wurde – ein System, das viel Strom bei geringer Effizienz verbrauchte.



Die Erneuerung des Sperrgassystems nutzt der Umwelt, sie lohnt sich aber auch aus wirtschaftlichen Gründen: Bei der Energieerzeugung im Kraftwerk entstehen rund 1.698 Tonnen weniger CO₂. Zusätzlich wird der Stromverbrauch – bei einer Produktionszeit von 8.100 Stunden pro Jahr – um 3.000 Megawattstunden jährlich gesenkt. Die Projektkosten von rund 900.000 Euro wurden zu 20 Prozent von der Stadt Hamburg übernommen. Im Rahmen des Förderprogramms „Unternehmen für Ressourcenschutz“ unterstützt sie Unternehmen, die ihre CO₂-Emissionen über gesetzliche Anforderungen hinaus reduzieren oder Energie, Wasser und Rohstoffe einsparen.

- Kenntnis und Akzeptanz der Umweltpolitik von ArcelorMittal bei Lieferanten und Vertragspartnern
- Offene Kommunikation und Dialog mit allen Anspruchsgruppen

Energieeffizienz und Energienutzung.

ArcelorMittal investiert viel Zeit und finanzielle Ressourcen in die Verbesserung der ökonomisch sinnvollen effizienteren Nutzung von Energie und Energieträgern. Mit kontinuierlichem Verbesserungsstreben, das wir nicht nur bei technologiegetriebenen Prozessen verfolgen, sondern auch bei allen anderen betrieblichen Abläufen anwenden, steigern wir unsere Effizienz in allen Bereichen der Werke. ArcelorMittal hat 2014 an allen Produktionsstandorten den ISO 50001-Standard erfolgreich eingeführt. Die Zertifizierung ist einerseits im Rahmen der Anerkennung der besonderen Ausgleichsregelung zum Erneuerbaren-Energien-Gesetz (EEG) notwendig. Andererseits werden damit auch die bereits vorher existierenden Energiemanagementsysteme vereinheitlicht und auf einen vergleichbaren Stand gebracht.

Abfall- und Nebenprodukte.

Die Nutzung von Abfällen und Nebenprodukten ist ein charakteristisches Merkmal für die langjährigen Bemühungen, Ökonomie mit Ökologie bei der Stahlherstellung zu verbinden und die Energieeffizienz zu erhöhen. So wird ein Großteil Abfälle und Nebenprodukte der Stahlerzeugung wieder- oder weiterverwendet. Schlacken finden im Straßenbau erneute Nutzung, Kuppelgase werden zur Energiegewinnung genutzt.

Eines der wichtigsten Beispiele der Verwertung von Reststoffen, die bei der Produktion als Nebenprodukte entstehen, ist die Verwertung der sogenannten Kuppelgase. Bei der Produktion von Roheisen und Stahl entstehen chemisch bedingt zwangsläufig Gase wie Kohlenmonoxid. Diese Kuppelgase werden zum größten Teil in besonderen Anlagen aufgefangen und beispielsweise zur Stromgewinnung genutzt. Der Wirkungsgrad dieser Kuppelgase ist geringer als der klassischer Energielieferanten wie Erdgas, ihre Verwendung ist aber eine ökologisch und ökonomisch sinnvollere Variante, als diese Gase abzufackeln.

Umweltmanagement und Treibhausgasemissionen.

Um Treibhausgasemissionen zu minimieren, müssen in einer fortgeschrittenen Technologie größere Anstrengungen unternommen werden. Diese Bemühungen finden bei ArcelorMittal im Rahmen des Umweltmanagements statt.



Die deutschen ArcelorMittal-Standorte sind nach ISO 14001 zertifiziert. Ziel des ISO 14001-Standards ist es, weltweit anerkannte Anforderungen an das Umweltmanagementsystem eines Unternehmens zu geben. Wesentlicher Bestandteil ist die fortlaufende Weiterentwicklung des Umweltmanagements durch festgelegte Verfahren sowie die Erreichung der selbstgesteckten Umweltziele. In einem systematisierten Rahmen haben wir Umweltmanagementpraktiken in den Standorten implementiert.

Stahl nachhaltiger zu machen, bedeutet für uns, den steigenden Anforderungen einer modernen Gesellschaft entgegenzukommen und leichtere Stähle mit weniger Emissionen herzustellen. Eine nachhaltig orientierte Welt ist interessiert an leichteren und damit umweltverträglicheren Autos und Verpackungen; an Gebäuden, die im Lebenszyklus weniger Umweltverschmutzung verursachen, und an effizienter Energieerzeugung.

Stahlerzeugung wird ein energie- und ressourcenintensiver Prozess bleiben. Dennoch sind wir überzeugt, dass dieser Prozess durch Innovation, optimales Management und passgenaue Investitionen noch nachhaltiger gestaltet und der negative Einfluss auf Mensch und Natur weiter reduziert werden kann. Auf diese Weise nutzen wir nicht nur unseren Kunden, sondern auch allen unseren anderen Anspruchsgruppen.

Bei innovativen Stählen (wie höherfesten Produkten für Autos, Kraftwerke oder Windräder) wird über den Lebenszyklus hinweg bis zu sechs Mal so viel CO₂ eingespart, wie bei der Produktion entsteht. Ist Stahl in der Produktion von Roheisen noch sehr kohlendioxidintensiv, hilft er als Teil von Produkten bei der Reduktion von Treibhausgasen.

Bei der effizienten Nutzung von Energie spielen Innovationen wie auch Experten vor Ort – Mitarbeiter, Ingenieure und Fachkräfte – eine besondere Rolle. Der Spagat zwischen technisch realisierbaren Emissionsreduktionen und ökonomisch sinnvollen Lösungen zählt vor dem Hintergrund des europäischen Emissionshandelssystems und internationaler Preissetzung zu den größten Herausforderungen für ArcelorMittal in Deutschland und Europa.

Umweltmanagement: Wasser- und Luftverbrauch bzw. -nutzung.

ArcelorMittal Deutschland nutzte 2014 pro Tonne Stahl 1,04 Kubikmeter Wasser in der Produktion. Rund 70 Prozent des Wassers ist sogenanntes Nicht-Kontakt-Wasser, das nach seinem Gebrauch wieder den Entnahmestellen zugeführt wird. Darüber hinaus verfügen unsere Standorte über Wasserkreisläufe, bei denen das genutzte Wasser immer

Eigenstromproduktion: In Eisenhüttenstadt.

Das Werk in Eisenhüttenstadt gehört zu den energieeffizientesten Standorten der ArcelorMittal-Gruppe: Dort werden Hüttengase aus der Roheisen- und Stahlproduktion mittels umweltschonender Kraft-Wärme-Kopplung in Elektro- und Wärmeenergie umgewandelt. Das Werk bezieht einen Großteil der benötigten Energie aus der umweltfreundlichen Hüttengasverstromung. Dafür hat ArcelorMittal kontinuierlich in seine Anlagen in Eisenhüttenstadt investiert, um die Energieeffizienz zu steigern und den Stromverbrauch zu reduzieren.

2015 wird eine Gichtgas-Entspannungsturbine im Kraftwerk des benachbarten Energielieferanten Vulkan Energie Oderbrücke (VEO) in Betrieb gehen. Damit werden mehr als 20 Millionen Euro am Standort investiert, zu dem sinkt der Stromverbrauch und der Anteil an Elektrizität aus Restgasen steigt erheblich.

Neues Energiemodul: ArcelorMittal Bottrop erzeugt eigenen Strom.

ArcelorMittal Bottrop betreibt seit September 2013 mit dem Unternehmen ENVA Systems GmbH ein Energiemodul zur Erzeugung eigenen Stroms, der in das Netz der Kokerei eingespeist und von diversen Maschinen, Anlagenteilen sowie Pumpen genutzt wird. Rund 80 Kilowatt Strom erzeugt das Energiemodul pro Stunde – eine Jahresmenge, die 100 Vier-Personen-Haushalte mit Strom versorgen könnte.

Mit dem neuen Energiemodul werden zudem CO₂-Emissionen reduziert, Primärenergie eingespart und Instandhaltungskosten verringert – eine umweltfreundliche Industrieanlage.



EN
ERGIE
EFFI
ZIENZ

Energie: Mehr Unabhängigkeit.

Der Hochofen 2 im Werk Bremen ist mit einer Gichtgasentspannungsturbine ausgestattet, die Gichtgas, ein Nebenprodukt aus dem Hochofenprozess, zur Stromerzeugung nutzt – energieeffizient und umweltschonend. Hier wurden 2014 rund 500.000 Euro investiert, um eine weitere Leistungserhöhung um 1 Megawatt zu erreichen – für mehr Unabhängigkeit von fossilen Energieträgern.

Walztechnik: Auf dem neuesten Stand.

Seit 2010 hat ArcelorMittal in Duisburg rund 200 Millionen Euro investiert, davon allein 135 Millionen Euro in eine neue Walzstraße zur Herstellung ultrahochfester Stähle in thermomechanischen Walzverfahren. Parallel dazu wurde ein neues Betriebslabor zur Qualitätssicherung eingerichtet.

Um die Anlage auf die Anforderungen der Zukunft auszurichten, investiert ArcelorMittal bis Mitte 2015 weitere 6,5 Millionen Euro in den Umbau der Stranggießanlage, um zukünftig hochwertige Stahlblöcke in symmetrischem Format produzieren zu können. Die Stahlblöcke werden insbesondere von Kunden im Automobilzuliefer-Bereich zur Herstellung von Schmiedeteilen verwendet. Dazu zählen beispielsweise Getriebeteile, die in Motoren geringere Vibrationen und damit weniger Geräuschemissionen verursachen.



wieder aufbereitet und in den Kreislauf zurückgegeben wird. Das bietet wirtschaftliche Vorteile, aber auch Vorteile für die Umwelt und senkt die Belastung von Abwasser mit bedenklichen oder schädlichen Stoffen. Die Abwärme, die aus dem Kühlwasser genutzt werden kann, wird entweder für den Prozess selbst oder aber für andere Zwecke weiterverwendet. Hier werden je nach Standort die besten und effizientesten Möglichkeiten eingesetzt. Integrierte Hüttenwerke, die an einem Standort alle Verarbeitungsstufen vom Erz bis zum fertigen Produkt bieten, gelten aufgrund ihrer Struktur als besonders effizient.

Stahl ist nicht nur ein langlebiges Produkt, er ist vor allem über seinen Lebenszyklus hinweg ein Werkstoff, der viele Umweltvorteile bietet. Einer dieser Vorteile ist seine vollständige Wiederverwertbarkeit. Wir bei ArcelorMittal sorgen dafür, dass auch seine Herstellung so ressourcenschonend wie möglich geschieht: an effizienten Anlagen und mit innovativen Methoden, die seit Bestehen der Werke fortlaufend optimiert werden, und mit exzellenten Mitarbeitern.

Innovation und Anpassung an Klimaveränderungen.

Innovation ist in vielerlei Hinsicht gefragt. Prozess- als auch Produktinnovationen verbinden vorzüglich die Vorteile des Nachhaltigkeitsdreiecks: Sie dienen der wirtschaftlichen Weiterentwicklung, können das Umweltbewusstsein stärken und gesellschaftlichen Nutzen generieren. Stahl wird in der Autoproduktion als wesentlicher Bestandteil genutzt. Sich scheinbar widersprechende Herausforderungen können mit innovativen Stählen gemeistert werden: Noch festerer und leichter Stahl, der hilft, den Ausstoß von Abgasen zu minimieren. Dabei ist Stahl preiswerter als Alternativwerkstoffe (wie Karbon und Aluminium) und problemlos wiederverwertbar.

Prozessinnovationen helfen, schon bei der Produktion von Stahl Emissionen zu reduzieren. Angepasst an die lokalen Gegebenheiten werden die jeweils optimalen Verfahren verwandt, um den ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten.

**Verantwortungsvolle Beschaffung.**

Nachhaltigkeit und transparente Unternehmensführung gehen für ArcelorMittal Deutschland Hand in Hand. Das bedeutet auch, dass auf die verantwortungsbewusste Beschaffung geachtet wird. Der Einkauf von Rohstoffen und Vorprodukten ist für die ArcelorMittal-Gruppe zentralisiert (weitere Daten und Fakten dazu finden sich im Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns von 2013). ArcelorMittal engagiert sich dafür, gemeinsam mit unseren Zulieferern gesellschaftliche, ethische und ökologische Standards einzuhalten. Mehr als 50 Milliarden Dollar investiert die ArcelorMittal-Gruppe pro Jahr in die Zuliefererkette (siehe Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns 2013).

Die Qualität unserer Produkte hängt stark von der Qualität der Rohstoffe ab, die wir verwenden. Deshalb ist es wichtig, die Zuliefererkette so effizient wie möglich zu organisieren. Des Weiteren merken wir, dass die Art und Weise, wie sich unsere Zulieferer verhalten, einen großen Einfluss auf uns haben kann. Wir können unser unternehmerisches Risiko minimieren, unsere Kunden und Anspruchsgruppen besser zufriedenstellen, wenn wir mit unseren Geschäftspartnern klare Regeln und Richtlinien definieren, um die Beziehung optimal zu gestalten. So können wir nachhaltigen Nutzen für das Unternehmen, unsere Anteilseigner und die Gesellschaft kreieren.

Zur Berichterstattung über die verantwortungsvolle Beschaffung nutzt die ArcelorMittal-Gruppe drei Leistungskennzahlen: Wie viele Mitarbeiter wurden geschult, wie wurden unsere Richtlinien verbreitet und wie viele Zulieferer haben die Einhaltung anerkannt?

Die Richtlinien zur verantwortungsvollen Beschaffung setzen Standards zu Arbeitssicherheit und Gesundheit, Menschenrechten, Unternehmensethik und Umweltmanagement. Sie beschreiben, wie ArcelorMittal mit den Zulieferern arbeitet, um diese Standards gemeinsam zu erreichen. In die Erarbeitung der Richtlinien sind Hinweise und Vorschläge von Kunden, Zulieferern, Partnerunternehmen und

Nichtregierungs-Organisationen eingeflossen. Zu den Richtlinien wurde eine Handlungsempfehlung erarbeitet, die unser Verständnis von verantwortungsvoller Beschaffung und die Verantwortlichkeiten erläutert. Mehr als die Hälfte unserer Einkäufer wurde bereits mittels eines Onlinetrainings speziell geschult. Ziel ist es, nach und nach alle rund 1.200 Einkäufer bei ArcelorMittal weltweit zu erreichen.

Außerdem sollen die Grundsätze in den Beschaffungsprozess vor allem mit den größten Zulieferern integriert werden.

ArcelorMittal verfolgt dabei den partnerschaftlichen Ansatz, der ausgehend von bewährten Verfahrensweisen die Nutzung von neuen Technologien, Energieeffizienzverbesserungen und bessere Wiederverwertung fördert. Einige unserer Zulieferer haben ihre eigenen Programme zur verantwortungsvollen Beschaffung und folgen ihrerseits globalen Standards wie dem UN Global Compact und der Global Reporting Initiative. In diesen Fällen versuchen wir Vereinbarungen zu treffen, die die Aus- und Bewertung erleichtern.

Viele unserer Zulieferer sind mittelgroße Unternehmen in OECD-Ländern. An erster Stelle steht für uns, dass sie sich an die jeweiligen nationalen Gesetze und Regeln halten. Mit Zulieferern, die unsere Standards noch nicht erfüllen, suchen wir gemeinsam eine Lösung, die unseren Richtlinien entspricht.

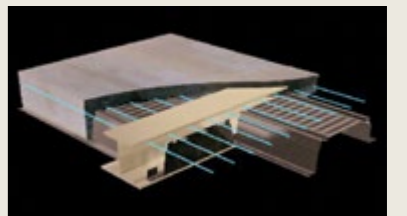
Global zählt ArcelorMittal ungefähr 400 Zulieferer, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen. Weit mehr als die Hälfte der Zulieferer wurden durch ArcelorMittal auf Einhaltung unserer Richtlinien zur verantwortungsvollen Beschaffung überprüft. Erreichten sie keine gute Wertung, erhielten sie Unterstützung von uns, ihre Leistung zu verbessern. Auch an unseren deutschen Standorten sind wir regelmäßig im Kontakt mit unseren Zulieferern, um die Einhaltung unserer Richtlinien zu überprüfen.

ArcelorMittal ist Teil der Arbeitsgruppe „Lieferketten“ beim UN Global Compact, engagiert sich auf europäischer Ebene bei



Magnelis®

Eine außergewöhnliche metallische Beschichtung für Stahl, die Oberflächen wirkungsvoll vor langfristigem Verschleiß schützt – und das bei jeder denkbaren Anwendung.



Composite Slim Floor Beam (CoSFB)

Ein neuer integrierter Deckenträger in Verbundbauweise für große Spannweiten. In Kombination mit dem Cofraplus® 220-Deckensystem eine besonders leichte, nachhaltige und wirtschaftliche Lösung für den Gebäude- und Mehrgeschosbau, etwa bei Büro- und Verwaltungsgebäuden sowie Einkaufszentren.



iCARe®

Elektrobänder: innovative (i) und umweltfreundliche (e vom englischen „environmentally friendly“) Lösungen für Elektromotoren im Auto (car) von morgen.

GESAMTINVESTITIONEN 2010 – 2014



630 Mio.

Euro Gesamtinvestitionen
(über 5 Jahre), davon

307,2 Mio.

Euro in Bremen

165,5 Mio.

Euro in Duisburg

120,0 Mio.

Euro in Eisenhüttenstadt

37,3 Mio.

Euro in Hamburg

CSR Europe und ist Mitglied des deutschen CSR-Forums beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie mit einem Standort im Unternehmensnetzwerk UPJ vertreten.

Konfliktmineralien.

Industrien, die Mineralien nutzen, die in Konfliktregionen abgebaut werden, stehen besonders in der Verantwortung, nachzuweisen, woher die von ihnen verarbeiteten Mineralien stammen. Die OECD-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette von 2011 setzte ArcelorMittal 2013 um und berichtet seit 2014 gemäß dem US-amerikanischen Dodd-Frank Act, Section 1502 an die US Securities Exchange Commission.

Weitere Informationen dazu sowie zum Aufbau des Systems, zum Bewertungs- und Kontrollsystem, zum Risikomanagement, zur transparenten Berichterstattung und zum Engagement mit relevanten Zulieferern stehen im Nachhaltigkeitsbericht der ArcelorMittal-Gruppe.

REACH.

Die EU-Chemikalienverordnung REACH regelt die Herstellung, den Import und die Nutzung bestimmter chemischer Substanzen innerhalb der Europäischen Union. Sie soll die Umwelt wie auch die Gesundheit und Sicherheit der Menschen, die damit umgehen, schützen und verpflichtet Zulieferer und Produzenten zur Berichterstattung über die Lieferketten hinweg. ArcelorMittal Deutschland hat an den Standorten, an denen relevante Chemikalien gebraucht, hergestellt oder verarbeitet werden, die notwendigen Berichtssysteme erfolgreich etabliert.

Biodiversität.

Das Gelände eines Stahlwerkes ist in der Regel sehr groß. Gerade hier sieht ArcelorMittal Deutschland die Verantwortung, auf die lokalen Ökosysteme und die Biodiversität zu achten. Gemeinsam mit Kommunen und Gemeinden sowie im engen Kontakt zu lokalen Entscheidungsträgern in Politik und Wirtschaft achten wir auf den sorgsamen Umgang und nehmen im Dialog Anregungen auf, fördern Ideen und den kreativen Umgang mit dem Thema.

INVESTITIONEN 2010 – 2014

Investitionen (in Mio. Euro)	2010	2011	2012	2013	2014
Bremen	52,4	69,7	83,9	44,6	56,6
Duisburg	16,8	51,8	50,9	39,9	6,1
Eisenhüttenstadt	26,5	23,0	18,9	19,5	32,1
Hamburg	7,0	7,9	7,9	7,9	6,6



Umrüstung: Die Stromsparstraße.

Das Quarto Tandem, eine viergerüstige Walzstraße, bildet das Herzstück des Kaltwalzwerkes von ArcelorMittal Eisenhüttenstadt. Zwischen 2010 und 2014 wurden die vier 45 Jahre alten Gleichstrommotoren dieser Anlage durch moderne und energieeffiziente Modelle ersetzt. So werden jährlich 15.000 Megawattstunden Strom eingespart – das entspricht in etwa dem Jahresverbrauch von 3.000 privaten Haushalten. Das Gesamtvolumen der Investition liegt bei 27 Millionen Euro.

ENGAGEMENT VOR ORT

In Deutschland sind die Standorte von ArcelorMittal eng mit ihren Kommunen verbunden. Als großer Arbeitgeber und Einflussfaktor im gesellschaftlichen wie auch im ökonomischen und ökologischen Sinne haben wir ein großes Interesse am partnerschaftlichen Umgang mit unseren direkten Nachbarn und den Menschen vor Ort. Nur so, das ist unsere Überzeugung, können wir unser Unternehmen erfolgreich und nachhaltig führen.

LOKAL AKTIV.

UNSERE PARTNERSCHAFTEN.

LANGFRISTIGE NACHHALTIGKEITSZIELE	FOKUSTHEMA	UNSER VERSPRECHEN	UNSERE ENTWICKLUNG	NÄCHSTE SCHRITTE
Aktives und angesehenes Mitglied in den lokalen Gemeinschaften	Engagement in den Gemeinden	Sicherstellen, dass alle Produktionsstandorte Engagementpläne aufstellen und umsetzen	Jeder Produktionsstandort hat seine Aktivitäten in diesem Bereich aufgeschlüsselt	Planung der Aktivitäten und quartalsweise Auswertung
	Philanthropie	Nachhaltiges finanzielles Engagement in den Gemeinden und Regionen, in denen wir Produktionsstandorte unterhalten	Mehr finanzielle Unterstützung an mehr Empfänger als im Vorjahr	Ausbau der Spenden- und Förderungsaktivitäten zur Stärkung der Standorte und Gemeinden in den Regionen
Unser gesellschaftlicher Beitrag gemessen, geteilt und wertgeschätzt	Partner in der Gemeinschaft	Den Dialog und die nachhaltige Partnerschaft mit allen relevanten Anspruchsgruppen in und für die jeweilige Region aufrechtzuerhalten und zu stärken	Kontinuierliche Fortsetzung der bestehenden Partnerschaften, ständige Be- und Auswertung sowie Anpassung	Kontinuierliche Fortsetzung der bestehenden Partnerschaften und ständige Be- und Auswertung und ggf. Anpassung



BREMEN

Solidarisch: Aktion Restcent.

Dass auch viele kleine Tropfen einen Stein hohlen können, zeigt seit 2008 die Aktion „Restcent“ von ArcelorMittal Bremen. Die Idee: Jeder Mitarbeiter spendet monatlich die Cent-Beträge seiner Lohn- oder Gehaltsabrechnung. In der Summe ein beachtlicher Betrag – der von der Unternehmensleitung noch verdoppelt wird.

Ein Komitee aus Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite entscheidet über die Vergabe der Spenden und steht in Kontakt mit Organisationen, um einen Überblick über die Verwendung der Gelder zu erhalten.

2014 konnten rund 40.000 Euro an mehr als ein Dutzend karitative, soziale und gemeinnützige Projekte in der Region verteilt werden.

Feuer und Flamme: Für Bremen.

„Mit unserer Initiative ‚Feuer und Flamme für Bremen‘ haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Schüler im Land Bremen bei ihren originellen Ideen zu unterstützen und so für ein interessanteres Lernumfeld zu sorgen.“ (Dr. Paul Benteler, Arbeitsdirektor von ArcelorMittal Bremen)

Da es im Schulalltag nicht immer möglich ist, kreative Ideen umzusetzen, hat ArcelorMittal Bremen den Wettbewerb „Feuer und Flamme für Bremen“ ins Leben gerufen. Er richtet sich an alle Schüler im Land Bremen, die ihre Lernsituation verbessern möchten.

Zum Wettbewerb zugelassen sind alle Ideen, die soziales Engagement, Eigeninitiative und Gemeinschaft in Schulen zeigen oder fördern. Ob Theaterprojekte mit Senioren oder der Aufbau einer eigenen Schulimkerei – alle haben die gleichen Chancen auf einen Gewinn, allein der Einsatz und die Kreativität zählen.

Ideenreichtum lohnt sich: Die besten Ideen werden finanziell unterstützt. 2014 haben 21 von 49 Projekten ein Gesamtpreisgeld in Höhe von 18.000 Euro erhalten. Zwei Schulen erhielten bei der Preisverleihung im Bremer Rathaus zusätzlich den begehrten ArcelorMittal Bremen-Pokal für besonders originelle Vorschläge.

Im Jahr 2014 waren in Deutschland rund 9.300 Mitarbeiter bei ArcelorMittal beschäftigt. An einigen Standorten ist ArcelorMittal der größte Arbeitgeber der Region oder des Ortes und gibt damit auch Orientierung für Löhne und Gehälter vor. ArcelorMittal Deutschland bekennt sich zur Sozial- und Tarifpartnerschaft und zur Entlohnung nach Tarif.

Um unser langjähriges Engagement vor Ort auf eine systematische Basis zu stellen und in die ArcelorMittal-Gruppe integrieren zu können, haben wir im vergangenen Jahr deutschlandweit damit begonnen, unsere Anspruchsgruppen systematisch zu erfassen und Engagement-Pläne zu erstellen, um mit den für uns relevanten Personen und Gruppen in Kontakt zu treten oder die Beziehung weiter zu festigen. Unser Ziel war es, den Prozess des Engagements mit den und für die Anspruchsgruppen zu professionalisieren und konkrete Aktionen abzuleiten. In der Folge werden wir nun die geplanten Aktivitäten umsetzen, evaluieren und die weitere Planung verfeinern. Sobald dieser Prozess etabliert ist, sollen auch die Anspruchsgruppen die Möglichkeit erhalten, diesen Prozess mit uns gemeinsam zu gestalten. Wir versprechen uns davon in erster Linie eine externe Kontrollfunktion, ob unsere Engagement-Planung den Bedürfnissen der Anspruchsgruppen entspricht, sowie eine partnerschaftliche Umgangsweise miteinander, die sich auf gegenseitiges Vertrauen und Kenntnis stützt.

Das Engagement mit unseren Anspruchsgruppen umfasst sowohl regelmäßige Treffen in etablierten Foren als auch kurzfristige und projektgebundene Aktionen. Ein offener Dialog ist dabei Grundvoraussetzung. Im vergangenen Jahr hat ArcelorMittal Deutschland bei mehr als 2.000 verschiedenen Treffen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene diesen offenen Dialog gepflegt und verfestigt. Dabei war die Bandbreite an Themen genauso groß wie das Spektrum unserer Anspruchsgruppen: Politiker etwa wollten sich bei Besuchen von der Energieeffizienz oder den Ausbildungsmöglichkeiten vor Ort überzeugen und bei Treffen mit engagierten Nachbarn der Standorte stand deren Sorge um die Luft- und Wasserqualität im Mittelpunkt – letztlich konnten alle Fragen diskutiert und



ENGAGEMENT. AUF VIELEN EBENEN.



217.200

Euro für soziale Projekte und soziales Engagement



DUISBURG

Engagiert: Volunteer-Programm.

Bei ArcelorMittal Duisburg zählt sich ehrenamtliches Engagement gleich doppelt aus – die Mitarbeiter können sich im Rahmen des Volunteer-Programms um finanzielle Unterstützung für ihre Vereine oder Organisationen bewerben. Seit 2010 werden 15 bis 20 Projekte pro Jahr gefördert, die im Dezember bei einer Ausstellung am Standort präsentiert werden – so wie 2014 eine Hausaufgabenbetreuung für Kinder aus sozial benachteiligten Familien. Das Betreuungsangebot wird organisiert durch den Verein „Parkhaus“, in dessen Vorstand sich der Duisburger Mitarbeiter Michael Schroers engagiert. Mittlerweile wird die Idee auch an anderen Standorten des Konzerns in Europa umgesetzt.

**Nachhaltig: Mehr Bäume für Duisburg.**

Ein Zeichen für Nachhaltigkeit und Klimaschutz setzen die Duisburger Auszubildenden, die zu Beginn ihres neuen Lebensabschnitts Bäume auf dem Werksgelände pflanzen – symbolisch für Neuanfang, Wachstum und Weiterentwicklung. Damit leisten sie zudem einen wichtigen Beitrag zur Renaturierung des Werksgeländes und zur Verbesserung der Luftqualität.



Hüttenfest in Bremen.

viele Lösungen gefunden werden. Auf diesem Wege haben wir unsere Einflussanalyse vervollständigt und werden dies auch weiter tun. ArcelorMittal Deutschland ist vor Ort erreichbar per Telefon, E-Mail und in persönlichen Kontakten.

Im Jahr 2014 hat ArcelorMittal in Deutschland 217.200 Euro in soziale Projekte und für soziales Engagement investiert und an 103 Empfänger ausgereicht. Damit wurden 2014 mehr Projekte erreicht (2013: 92 Empfänger) mit einer Steigerung des finanziellen Engagements um knapp 12.000 Euro (2013 betrug die Summe 205.500 Euro). Im Fokus unseres Engagements stehen vor allem Projekte, die nachhaltig und langfristig wirken und einen Mehrwert über den finanziellen Aspekt hinaus haben.

Unsere Mitarbeiter nutzen aber auch Möglichkeiten, sich vor Ort bzw. weltweit bei Projekten der ArcelorMittal-Gruppe zu engagieren, wie zum Beispiel den Solidarity Holidays. Ohne unsere Mitarbeiter wären auch Hilfsaktionen wie die Typisierungsaktion in Hamburg nicht möglich gewesen.

Umweltbewusstsein ist vor Ort noch greifbarer und elementarer. Für die Erhaltung der natürlichen Umgebung engagieren wir uns deshalb vor allem in und rund um unsere Standorte. Hier wird deutlich, wie eng die vier Säulen unseres Nachhaltigkeitsansatzes miteinander verbunden sind. Nachhaltige Stahlproduktion kann nur dann Wirklichkeit werden, wenn sie auch direkt und vor Ort unterstützt wird – mit Menschen und Mitarbeitern, die dazu in der Lage sind, weil sie das nötige Wissen und die Fertigkeiten haben.

Ebenso zählt Bildung zu einem unserer wichtigsten Schwerpunkte vor Ort. Die „Lange Nacht der Industrie“ u. a. am Hamburger Standort oder die Bibliothek für Mitarbeiter in Duisburg, die durch die Initiative von Mitarbeitern entstand, tragen dazu bei, Kenntnisse über die Stahlproduktion zu vermitteln und Wissen zu fördern.

Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterausbildung beginnen nicht erst mit Eintritt in eine Lehre oder ein Studium. Kinder und Jugendliche, die bereits im Kindergarten, der Schule und in der Freizeit mit naturwissenschaftlich-technischen Fragestellungen konfrontiert wurden, werden sich als Heranwachsende und Erwachsene in diesem Bereich leichtertun. Dies unterstützen wir in teilweise langjährigen Partnerschaften, Projekten und Kooperationen

HAMBURG

Bewegend: Solidarity Holidays.

Seit 2010 bietet die ArcelorMittal-Stiftung Mitarbeitern die Möglichkeit, sich bei Stiftungsprojekten im Ausland ehrenamtlich zu engagieren. So auch Britta Hempel von ArcelorMittal Hamburg, die im Mai 2014 ihre „Solidarity Holidays“ in Liberia dazu nutzte, Menschen vor Ort zu unterstützen. Zusammen mit Kollegen aus der ganzen Welt half sie dabei, eine neue Schule mit vier großen Klassenräumen aufzubauen. Rohbau und Wellblechdach waren bereits vorhanden, also übernahmen die freiwilligen Helfer den Estrich sowie Spachtel-, Holz- und Malerarbeiten – eine echte Herausforderung bei fast 30 Grad Celsius und einer enorm hohen Luftfeuchtigkeit.

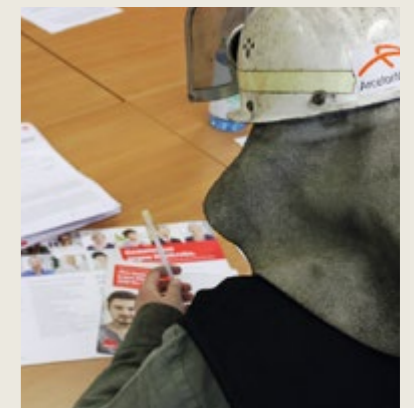
Trotz der großen Armut beeindruckte besonders die Lebensfreude der Menschen in Liberia: „Wir kamen schnell in Kontakt, alle waren unheimlich nett. Die Menschen stehen sich dort viel näher als bei uns und haben sich sehr über unsere Hilfe gefreut – das war wirklich bewegend“, erzählt Britta Hempel.

Unterstützend: Typisierungsaktion in Hamburg.

40 zusätzliche Chancen, Leben zu retten – das ist das Ergebnis einer Typisierungsaktion für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS), die im vergangenen Jahr bei ArcelorMittal Hamburg stattgefunden hat.

Jeder Einzelne der 40 Mitarbeiter, die an der Aktion teilgenommen haben, bietet einem Blutkrebspatienten die Möglichkeit, seine Krankheit zu überwinden. Schließlich erkrankt in Deutschland fast alle 16 Minuten ein Mensch an Blutkrebs – und für jeden Patienten muss erst ein „genetischer Zwilling“ gefunden werden, um sein Leben mit einer Stammzellspende zu retten. 2015 soll die Aktion gemeinsam mit dem Deutschen Roten Kreuz wiederholt werden.

„Auch wir wollen uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung stellen und einen Beitrag leisten im Kampf gegen Blutkrebs“, erklärt Lutz Bandusch, Geschäftsführer von ArcelorMittal Hamburg, zum Ergebnis der Typisierungsaktion. „Sehr gerne engagieren wir uns daher für die DKMS.“



mit verschiedenen Organisationen. Unser Interesse liegt naturgemäß besonders in der naturwissenschaftlich-technischen Bildung des Nachwuchses, denn unsere Mitarbeiter von morgen sollen auch technisches Verständnis mitbringen. Im Rahmen unserer Werte Nachhaltigkeit, Qualität und Führungskompetenz achten wir auch auf die sozialen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter und wollen dies deshalb auch den zukünftigen Mitarbeitern nahebringen, wie etwa das Projekt „Soziales Lernen“ in Eisenhüttenstadt zeigt.

ArcelorMittal ist ein internationaler Konzern mit Mitarbeitern und Kunden in und aus sehr vielen verschiedenen Nationen. Das Unternehmen muss deshalb ein klares Signal gegen Ausgrenzung jeglicher Art von Menschen setzen. Fremdenfeindliche Übergriffe und Äußerungen haben in unserem Unternehmen keinen Platz.

Nicht zuletzt wird die enge Verbindung von Werk und Stadt bei den Hüttenfesten zelebriert, bei denen Nachbarn, Anwohner und generell Interessierte Facetten von ArcelorMittal kennenlernen, die ihnen im Alltag selten begegnen. Vor allem Werksbesichtigungen, die aus Sicherheitsgründen sonst so nicht möglich sind, zeugen vom Interesse und der Neugier unserer direkten und indirekten Nachbarn. Stolz präsentieren Mitarbeiter von ArcelorMittal ihre Arbeitsstätte und tragen so auch zu einem transparenten Bild in der Öffentlichkeit bei, das Basis für die vertrauensvolle Zusammenarbeit ist.

EISENHÜTTENSTADT

Vor Ort: Soziales Lernen.

ArcelorMittal Eisenhüttenstadt ist eine der größten Ausbildungsstätten im Land Brandenburg mit einer seit Jahren konstanten Zahl an Ausbildungsplätzen. Um wichtige persönliche, soziale und kommunikative Kompetenzen junger Mitarbeiter zu fördern, wurde 2008 das Projekt „Soziales Lernen“ gestartet. Seitdem waren schon mehr als 500 Auszubildende aus verschiedenen Berufsfeldern in Einrichtungen der Altenpflege, der Behindertenbetreuung, in Krankenhäusern und Kindertagesstätten im Einsatz – als eine wertvolle Übung auch in Toleranz und Empathie.

2014 engagierten sich mehr als 40 Auszubildende in Pflege- und Betreuungseinrichtungen in Eisenhüttenstadt, wo sie gern gesehene Helfer sind und zugleich Werte und Verhaltensweisen erlernen, die ihnen bei der Arbeit in einem weltweit agierenden Konzern zugutekommen.

Für Demokratie: Gegen Rechtsextremismus.

Zu mehr Zivilcourage ermutigen möchte die Wanderausstellung „Demokratie stärken – Rechtsextremismus bekämpfen“, die Anfang 2014 bei ArcelorMittal Eisenhüttenstadt zu sehen war. Nach zahlreichen Schulen im Land Brandenburg war es das erste Industrieunternehmen, bei dem die Ausstellung zu Gast war.

Die Ausstellung zeigt die Gefahren auf, die vom Rechtsextremismus für Demokratie und Menschenwürde ausgehen. Sie stellt die Grundlagen für rechtsextreme Verhaltensweisen und Einstellungen dar und zeigt in 16 Stationen, welche Formen solche Weltbilder und Argumentationsweisen annehmen können.

Im Rahmen des Projektes „Soziales Lernen“ wurden die Besucher von sechs Auszubildenden von ArcelorMittal Eisenhüttenstadt durch die Ausstellung begleitet. Auch in Schulen der Umgebung machten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf die Gefahren von Rechtsextremismus im Alltag aufmerksam.



TRANSPARENTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ArcelorMittal unterstützt eine transparente Unternehmensführung auf allen Ebenen. Unser Ansatz zur verantwortungsvollen Unternehmensführung beinhaltet Transparenz und ethisches Verhalten, wo auch immer wir auf der Welt Geschäfte machen. ArcelorMittal hat Verhaltensregeln und Verfahren etabliert, um sicherzugehen, dass wir Risiken rechtzeitig identifizieren und den Einfluss auf uns und unsere Lieferkette sowie unsere Anspruchsgruppen einschätzen und damit umgehen können. Das hilft uns auch dabei, enge und belastbare Beziehungen zu unseren Anspruchsgruppen aufzubauen.

MEHR TRANSPARENZ.

UNSERE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.

LANGFRISTIGE NACHHALTIGKEITSZIELE	FOKUSTHEMA	UNSER VERSPRECHEN	UNSERE ENTWICKLUNG	NÄCHSTE SCHRITTE
Lieferketten, denen unsere Kunden vertrauen Grundlage: Durchgehend transparente Unternehmensführung	Unternehmerische Verantwortung	Schaffung eines internen Nachhaltigkeitsrates, der sich auf der Ebene der Geschäftsführung für die transparente nachhaltige Unternehmensführung einsetzt Transparente praktische Fallstudien für alle Anspruchsgruppen Vorsorgeprinzip und Risikomanagement in allen relevanten Bereichen	Gründung und Planung der Rahmenbedingungen dieses Rates Besuche vor Ort von Anspruchsgruppen inkl. Dialog und Information Maßnahmen konzernweit	Operationalisierung des Nachhaltigkeitsrates Weitere Besuche und praktische Fallstudien Planung und Kontrolle weiterer Maßnahmen auf nationaler Ebene
	Menschenrechte und Diversität	Schulung aller Mitarbeiter im Bereich internationaler Menschenrechtsstandards und ihre Anwendung im Unternehmen Einsatz für Akzeptanz und Toleranz	Erfolgreiche Teilnahme aller Mitarbeiter an der Schulung Kooperation mit Partnern, um Aufmerksamkeit für Toleranz und Akzeptanz zu stärken	Kontinuität für Schulungen der Mitarbeiter erreichen Fortsetzung der Kooperation, fallbezogenes Management und direkte Ansprache
	Geschäftsethik	Umsetzung der Konzern-Richtlinien und -Kodizes im Bereich Unternehmensverantwortung, Schulung aller Mitarbeiter zu den weltweit geltenden Leitlinien	Erfolgreiche Teilnahme aller Mitarbeiter an der Schulung	Kontinuität bei Schulungen aller Mitarbeiter erreichen

TRANSPARENZ. UND OFFENHEIT.

Nachhaltigkeitsrat.

ArcelorMittal hat 2014 die Einsetzung eines Nachhaltigkeitsrates auf deutscher Ebene beschlossen. Damit einher ging die Planung des Handlungsrahmens und der Aufgaben. Die Mitglieder des Rates rekrutieren sich aus den Geschäftsführungen der Standorte sowie der Germany Holding. Somit wird das Thema Nachhaltigkeit auch auf nationaler Ebene als eine der ersten Prioritäten im Geschäftsablauf etabliert. Der Nachhaltigkeitsrat soll unter anderem auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der ArcelorMittal-Gruppe in Deutschland achten, Aktionspläne generieren und deren Umsetzung kontrollieren.

Richtlinien und Verhaltensregeln.

Der Konzern hat weltweit Richtlinien für die verantwortungsvolle Unternehmensführung eingeführt, die zum größten Teil auch in die deutsche Sprache übertragen wurden. Die Richtlinien sind auf den Internetseiten von ArcelorMittal veröffentlicht.

RICHTLINIE ZU	SPRACHE
Anti-Korruption	Englisch
Verhaltenskodex	Deutsch
Datenschutz	Deutsch
Verantwortungsvoller Beschaffung	Deutsch
Diversität und Inklusion	Englisch
Energie	Englisch
Verfahren mit externen Anspruchsgruppen	Englisch
Arbeitssicherheit und Gesundheit	Deutsch
Menschenrechtsleitlinien	Deutsch
Risiko-Management	Englisch
Verfahren für Sicherheitspersonal, das Waffen nutzt	Englisch
Whistleblower-Grundsätzen	Deutsch

ArcelorMittal Deutschland hat an den Standorten mit den Rechtsabteilungen vertrauliche Verfahren etabliert, um Missstände aufzuzeigen.

Ethische Standards und Menschenrechte.

Die ArcelorMittal-Menschenrechtsgrundsätze sind für uns elementar wichtig und umfassen weltweit folgende Bereiche:

- Förderung von Gesundheit und Sicherheit
- Förderung der Versammlungsfreiheit
- Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Beseitigung rechtswidriger Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Beseitigung von Belästigung und Gewalt
- Bereitstellung von wettbewerbsfähigen Entschädigungen und Entlohnungen
- Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen
- Vermeidung unfreiwilliger Umsiedlungen
- Respekt der Rechte von Eingeborenen
- Annahme angemessener Sicherheitsbestimmungen
- Entwicklung von Verfahren für Land- und Wassernutzung
- Diversität

Diversität, Inklusion und Nichtdiskriminierung.

ArcelorMittal ist davon überzeugt, dass Andersartigkeit und Inklusion frische Ideen, Perspektiven und Erfahrungen ins Unternehmen bringen und damit zu einem innovativen und stimulierenden Umfeld beitragen. In einem international agierenden Konzern sind Akzeptanz und Respekt Grundvoraussetzung für den Unternehmenserfolg. Deshalb engagieren wir uns in Deutschland dafür, dass jeder die Möglichkeit bekommt, sich und seine Erfahrungen einzubringen. Wir sind stolz darauf, mit so vielen unterschiedlichen Menschen aus mehr als 60 Ländern der Erde zusammen arbeiten zu dürfen. Das macht uns zu einem wirklich globalen Unternehmen. Die Richtlinien zu Diversität und Inklusion unterstreichen, dass sich bei uns jeder Mitarbeiter willkommen fühlen und einbringen können soll, ungeachtet seiner Rasse und Hautfarbe, seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, seines Alters, seiner Religion, Ethnie, Nationalität oder Behinderung.

Wir respektieren jeden, der mit uns arbeitet, und tun alles für Offenheit und Inklusion in unserer täglichen Arbeit an jedem Arbeitsplatz und auf jeder Position. Die Richtlinien zu den Menschenrechten sowie die zu Diversität und Inklusion verpflichten jeden Mitarbeiter, diskriminierende Handlungen nicht nur zu unterlassen, sondern mit dazu beizutragen, dass auch andere sich daran halten, untereinander als auch im Umgang mit externen Anspruchsgruppen.

Nach dem Verhaltenskodex soll jeder ein harmonisches Arbeitsumfeld vorfinden und auch dazu beitragen, dass es frei von Belästigung und Mobbing ist und dass jeder mit Respekt und Würde behandelt wird.

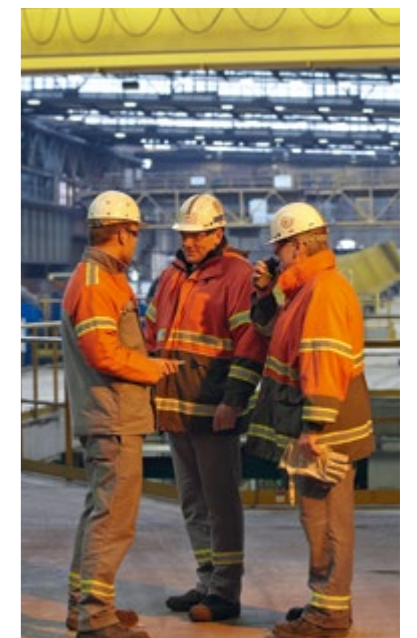
Berechenbare und transparente Unternehmensführung.

Der Verhaltenskodex von ArcelorMittal verpflichtet alle Mitarbeiter, unabhängig vom Standort oder der Rolle im Unternehmen, zur Einhaltung nicht nur der Gesetze und Regelungen vor Ort, sondern darüber hinaus auch zur Einhaltung der konzerneigenen Richt- und Leitlinien. ArcelorMittal genießt aufgrund der in seiner Managementpraxis und bei allen geschäftlichen Vorgängen gezeigten Ehrlichkeit und Integrität ein hohes Ansehen. Es ist für das Unternehmen, für jedes Tochterunternehmen sowie für jeden Einzelnen von uns von entscheidender Bedeutung, dass wir diesen Ruf wahren und die vertrauensvolle Beziehung aufrechterhalten, die zu allen Einzelpersonen und Unternehmen, mit denen wir Geschäfte tätigen, bestehen muss. In unterschiedlichem Maße sind wir alle Hüter des Ansehens von ArcelorMittal. Folglich erwartet das Unternehmen, dass sich jeder von uns untadelig verhält.

Sozialcharta:

Regeln einhalten – Verstöße melden.
ArcelorMittal Bremen und ArcelorMittal Bottrop legen hohen Wert auf die Einhaltung von sozialen und rechtlichen Standards. Damit diese Standards auch von Partnerfirmen angewendet werden, haben Vorstand, Geschäftsführung und Betriebsrat beider Standorte im Juli 2014 eine Sozialcharta eingeführt. Darin werden Mindeststandards beschrieben, die alle auf Werksvertragsbasis tätigen Firmen anerkennen müssen – von der Einhaltung von Arbeitszeitgesetzen über Entlohnungsregeln bis hin zu Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Gleichzeitig wurden Verfahren zur Überprüfung der Sozialcharta und Konsequenzen bei Verstößen in einer Konzernbetriebsvereinbarung festgelegt. Bei einer neu eingerichteten Arbeitsgruppe „Partnerfirmen“ können alle Mitarbeiter, unabhängig davon, bei welchem Unternehmen sie beschäftigt sind, Verstöße gegen die Standards melden. Gemeinsam mit der betroffenen Partnerfirma klärt die Arbeitsgruppe den Sachverhalt auf. Alle Daten und Informationen werden dabei streng vertraulich behandelt.



Politiker: Zu Besuch in den Werken.

Bei einem Besuch des Berufsbildungszentrums von ArcelorMittal Eisenhüttenstadt informierte sich Brandenburgs Ministerpräsident Dietmar Woidke (SPD) über die Ausbildungsmöglichkeiten vor Ort. „Betriebliche Ausbildungsplätze sichern die Zukunft – nicht nur eines einzelnen Unternehmens, sondern der ganzen Wirtschaft Brandenburgs“, sagte Woidke bei der Führung durch das Berufsbildungszentrum, wo derzeit rund 170 junge Menschen zu Elektrotechnikern, Industriemechanikern, Kaufleuten, Eisenbahnern und Werkstoffprüfern ausgebildet werden.

Dieter Janecek, wirtschaftspolitischer Sprecher von Bündnis 90 / Die Grünen, war 2014 bei ArcelorMittal Eisenhüttenstadt, um den Hochofen 5A und das Kraftwerk zu besichtigen. Dabei konnte er sich davon überzeugen, dass Umwelt und Energieeffizienz für Brandenburgs größten Stahlstandort eine wichtige Rolle spielen. ArcelorMittal hat kontinuierlich in seine Anlagen in Eisenhüttenstadt investiert, um deren Energieeffizienz zu steigern.

Einer Einladung in das Hamburger Werk folgten die Bundestags-Abgeordneten Anja Hajduk (Grüne) und Herlind Gundelach (CDU) im vergangenen Jahr, um sich direkt vor Ort darüber zu informieren, welche Auswirkungen die europäische Klima- und Energiepolitik auf die Stahlindustrie hat.

„Arbeitsplätze in der Stahlindustrie kennenlernen und auch selbst mit anpacken“ – das war das Motto des Praxistages, den Carsten Sieling (SPD) im November 2014 bei ArcelorMittal Bremen verbracht hat. Ausgestattet mit persönlicher Schutzausrüstung half der Bundestags-Abgeordnete bei der Arbeit in der Sinteranlage und lernte im persönlichen Gespräch mit den Beschäftigten viel über die Arbeit in der Stahlindustrie.

Mitbestimmung.

Zur transparenten Unternehmensführung gehört für ArcelorMittal Deutschland auch die Mitbestimmung der Mitarbeiter und ihrer Vertreter. Mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter sind von Tarifverträgen erfasst. 8 Prozent sind darüber hinaus außertariflich angestellt. Der bestimmende Tarifvertrag ist der Manteltarifvertrag Stahl mit Anpassungen und Änderungen, zuletzt im Jahr 2014.

Mitbestimmung trägt zu Konfliktlösung bei und ermöglicht Beteiligung der Arbeitnehmer an Managemententscheidungen. Mitbestimmung trägt so zur Transparenz der Unternehmensführung bei.

Praktische Fallstudien.

Damit sich unsere Anspruchsgruppen selbst von der Arbeitsweise unserer Standorte überzeugen können, laden wir – natürlich unter Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen – Stakeholder regelmäßig zu uns in die Werke ein, um den Dialog zu pflegen und sich von den verschiedenen Facetten der Nachhaltigkeit unseres Betriebes selbst ein Bild zu machen. Diese praktischen Fallstudien möchten wir auch weiterhin fortsetzen, um den Austausch mit unseren Anspruchsgruppen zu intensivieren.

Vorsorgeprinzip und Risikobewertung.

Das Vorsorgeprinzip und das Management von Risiken sind bei ArcelorMittal in allen Bereichen der Nachhaltigkeit enthalten



(siehe Richtlinien). Maßnahmen dazu finden global als auch national statt. Schäden an der Umwelt oder der Gesundheit unserer Mitarbeiter sollen so im Voraus von allen Führungskräften und Mitarbeitern bei allen Geschäftsaktivitäten ausgeschlossen, vermieden oder weitestgehend verringert werden. Ziel ist es, Transparenz in der Entscheidungsfindung und Organisation unseres Unternehmens zu gewährleisten. ArcelorMittal verfügt über ein starkes globales Netzwerk von Compliance-Beauftragten, das von Luxemburg aus verwaltet wird. Auch bei ArcelorMittal Deutschland sind diese Compliance-Beauftragten an den Standorten sowie zentral aktiv.

Um das Bewusstsein für die Einhaltung der Richtlinien zu schaffen und die Umsetzung der Verhaltensregeln zu strukturieren, hat ArcelorMittal ein umfassendes Programm von Compliance-Prozeduren und -Schulungen bereitgestellt. Unsere Angestellten erhalten dazu Trainings – entweder online oder in Seminaren.

Der ArcelorMittal-Konzern wurde außerdem von Transparency International, einer nichtstaatlichen Organisation, die sich in der nationalen und internationalen volks- und betriebswirtschaftlichen Korruptionsbekämpfung engagiert, als viertbeste Firma (von 105) in Fragen der Transparenz bewertet. Im Bereich der Unternehmensstruktur hat ArcelorMittal 100 von 100 möglichen Punkten erreicht.



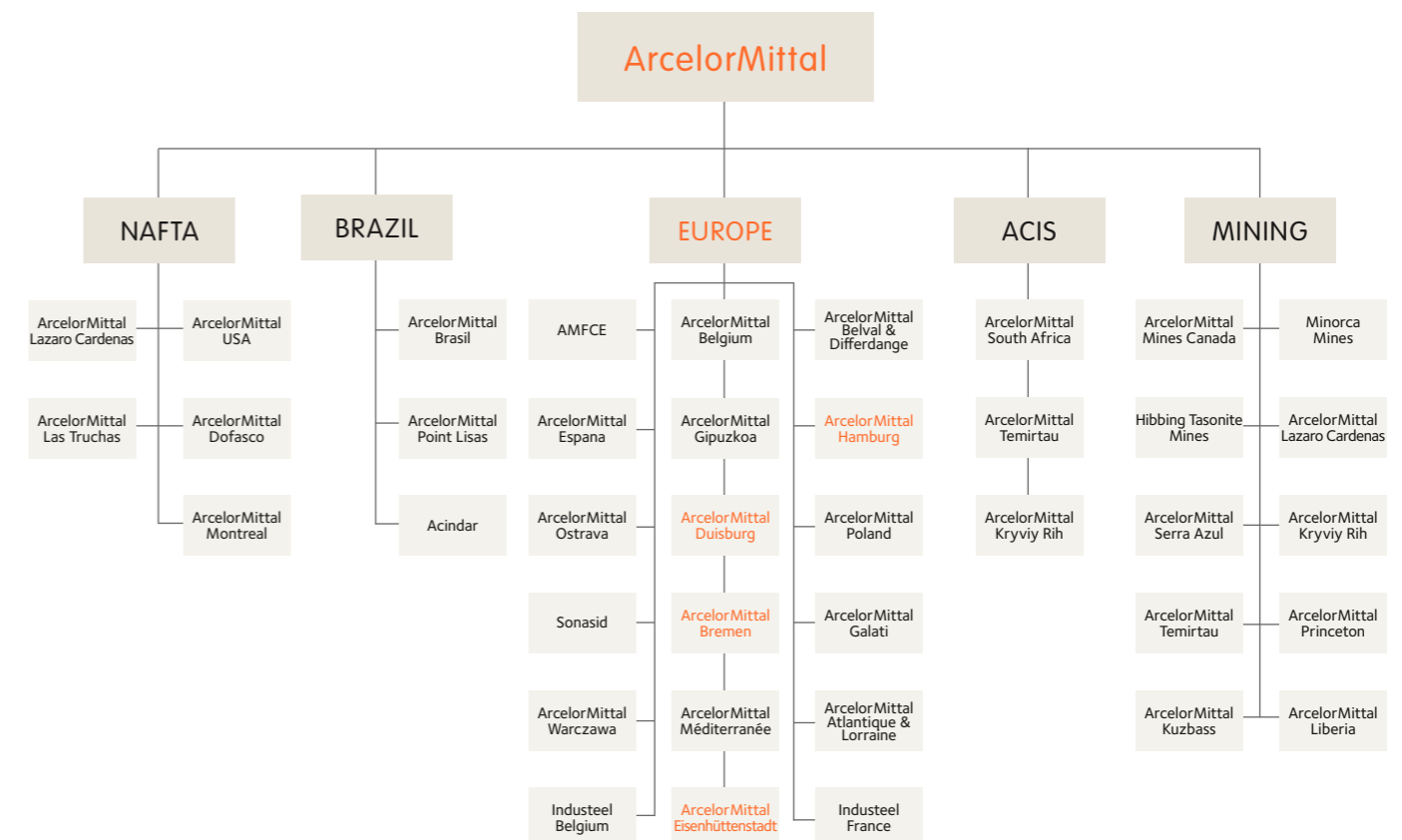
ORGANISATIONS-STRUKTUR. UND FÜHRUNGS-KULTUR.

ArcelorMittal entstand im Jahr 2007 durch die Fusion des europäischen Stahlherstellers Arcelor und der Gruppe Mittal Steel. Aus den verschiedenen Kulturen, die in beiden Unternehmen vor der Fusion existierten, wurde bei ArcelorMittal eine einheitliche Unternehmenskultur entwickelt.

ArcelorMittal orientiert sich geografisch an den Kontinenten, in denen das Unternehmen aktiv ist. 2014 wurden die Strukturen regional gebündelt, um zum Beispiel mit ArcelorMittal Europe die Zusammengehörigkeit darzustellen und Synergieeffekte zu ermöglichen. In den Regionen bestehen weiterhin die Geschäftssegmente Flachstahl, Langstahl und Distribution Solutions (lagerhaltender Stahlhandel und Logistik).

Rechtlich sind die Produktionsstandorte und Stahlhandelseinheiten in Deutschland selbstständige Unternehmen (GmbH), zugleich sind sie aber integriert in die Strukturen der ArcelorMittal-Gruppe. Die Entscheidungen, die allein eines der deutschen Unternehmen betreffen, fällt die Geschäftsführung und gegebenenfalls der Aufsichtsrat unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter (siehe Mitbestimmung). Entscheidungen, die ein gesamtes Segment oder die Gruppe betreffen, werden von der jeweiligen Ebene in enger Abstimmung mit den betroffenen Standorten gefällt.

Darstellung der Unternehmensstruktur nach ArcelorMittal-Jahresbericht 2014.



MEHR NACHHALTIGKEIT.

UNSERE PRODUKTE.

FOKUSTHEMA	LANGFRISTIGE NACHHALTIGKEITZIELE	UNSER VERSPRECHEN	UNSERE ENTWICKLUNG	NÄCHSTE SCHRITTE
Stahl in unserem Leben	Produkte zur Förderung eines nachhaltigen Lebensstils Produkte für nachhaltige Infrastrukturen	Innovative Stähle, die der Umwelt dienen durch nachhaltiges Bauen und Wirtschaften Zu 100% recyclebarer Stahl	Weniger CO ₂ durch leichtere Autos mit innovativen, leichteren und gleichzeitig festeren Stählen Ein preiswerter Werkstoff	Kontinuierliche Forschung und Entwicklung für nachhaltige Produkte, um Energie zu sparen und klimaschädliche Emissionen zu verhindern



Führend: Europäische Zentralbank, Frankfurt am Main.

Für den Neubau der Europäischen Zentralbank, eines imposanten Gebäudekomplexes im Frankfurter Ostend, lieferte ArcelorMittal rund 3.000 Quadratmeter Cofrastra Verbunddeckenprofile, die für Balkone und Verbindungsbrücken eingesetzt werden. Insgesamt erreicht das Gebäude eine Höhe von bis zu 185 Metern und wurde im vergangenen November fertiggestellt.

Stahl ist ein elementarer Bestandteil der Welt, in der wir leben. Er spielt eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, unsere Zukunft nachhaltig zu gestalten. Unser Stahl findet sich in Bauwerken weltweit – ob in spektakulären Wolkenkratzern, in Industrieanlagen, Flughäfen oder Wohnhäusern.

Automobilhersteller setzen genauso auf unsere Qualitäten wie der Energiesektor. Auch im Transportbereich und in der Verpackungsindustrie sind wir erfolgreich vertreten.

TRÄUME. AUS STAHL GEBAUT.

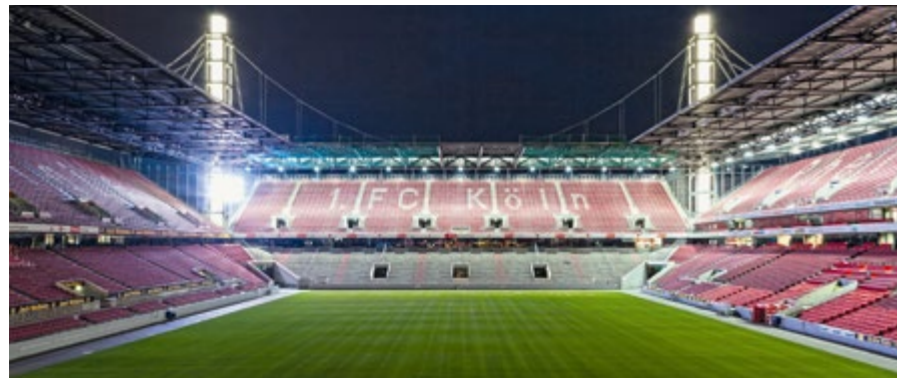
Formgebend: Kö-Bogen, Düsseldorf.

Der Kö-Bogen, ein Bauwerk von Star-Architekt Daniel Libeskind, prägt seit 2014 die nördliche Königsallee in Düsseldorf. Für dieses Projekt hat ArcelorMittal 400 Tonnen Stahlprofile aus seinem Werk in Differdingen (Luxemburg) geliefert, die für die Deckenkonstruktion eingesetzt wurden.



Sportlich: RheinEnergieStadion, Köln.

Insgesamt 1.000 Tonnen Stahlprofile lieferte ArcelorMittal für den Umbau des RheinEnergieStadions, Heimspielstätte des 1. FC Köln und Austragungsort der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 in Deutschland. Das Achtelfinale und vier Vorrundenspiele wurden dort ausgetragen. Mittlerweile ist das Stadion auch eine beliebte Location für Tagungen, Feiern und Konzerte.



Respektvoll: Kunstprojekt in London.

Zum Gedenken an die Opfer des Ersten Weltkrieges wurden 888.264 rote Mohnblumen für ein Kunstprojekt rund um den Tower of London platziert. ArcelorMittal Hamburg lieferte den Stahldraht für die Stängel der Keramikblumen.



Beeindruckend: BMW Welt, München.

Für die Dachkonstruktion der BMW Welt, eines Ausstellungs- und Eventzentrums in futuristischer Architektur, lieferte ArcelorMittal 3.000 Stahlträger nach München.



Begeisternd: Velodrom, Berlin.

ArcelorMittal lieferte rund 3.000 Tonnen warmgewalzte Stahlprofile für den Bau des Velodroms, eine der größten Veranstaltungshallen in Berlin und Brandenburg.



AUSZEICHNUNGEN. ALS BESTÄTIGUNG.

Der ener.con-Preis: Für europäische Energie-Effizienz-Projekte.

Für sein Energize-Projekt ist ArcelorMittal Europe – Flat Products mit dem ener.con-AWARD 2014 ausgezeichnet worden. Den Preis in der Kategorie „Energie-Effizienz-Strategie und Management-Konzept“ erhielt der Konzern für seine Arbeit in der ressourcenschonenden Stahlerzeugung. Das Energize-Projekt sieht eine erhebliche Senkung des Energieverbrauchs in den europäischen Flachstahl-Standorten bis 2016 vor.

Das Preisgeld in Höhe von 2.000 Euro spendete ArcelorMittal an die karitative Organisation Weltfriedensdienst, WFD e. V., zur Entwicklung von nachhaltigem Landbau in Simbabwe.

Auszeichnung:
Zwei Projekte aus Eisenhüttenstadt.
Den Performance Excellence Award 2013-2014 des Geschäftsbereichs Nord-Ost erhielt ArcelorMittal Eisenhüttenstadt für zwei Projekte: die Reduzierung des Erdgasverbrauches durch Optimierung der technologischen Parameter an der Zündhaube sowie für das Emissions- und Immissionserfassungssystem.

Der Performance Excellence Award ist ein Wettbewerb innerhalb des Konzerns, der jährlich weltweit ausgetragen wird und herausragende Leistungen in den sechs

Kategorien Kundenzufriedenheit, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt, effiziente Produktion, Produktqualität, Innovation und Wachstum anerkennt. Ziel des Wettbewerbs ist es, besonders innovative Ideen und kostenbewusste Lösungen zu fördern und im Konzern bekannt zu machen.

Bundesweit: Die besten Arbeitgeber.

Motivierte, zufriedene Mitarbeiter sind eine entscheidende Voraussetzung für den unternehmerischen Erfolg. Dass ArcelorMittal zu Deutschlands besten Arbeitgebern zählt, belegt das Ergebnis der renommierten FOCUS-Studie „Die besten Arbeitgeber Deutschlands“. In einem aufwendigen Verfahren ermittelt sie, welche Unternehmen herausragende Arbeitsbedingungen bieten – berücksichtigt werden unter anderem Bewertungen durch eigene Mitarbeiter, durch weitere Arbeitnehmer aus der Branche sowie Arbeitgeberbewertungen auf Internetplattformen.

In Hamburg: Die besten Arbeitgeber.

Als hervorragender Arbeitgeber präsentiert sich auch ArcelorMittal Hamburg. Das Unternehmen wurde 2014 mit dem Gütesiegel „Hamburgs beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet – ein wichtiger Schritt, um vorhandene Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen. Das wirkt sich nicht nur positiv auf den Erfolg des Unternehmens aus, sondern stärkt gleichzeitig den Wirtschaftsstandort Hamburg.



LEISTUNGSKENNZAHLEN.

IN DER ÜBERSICHT.

NACHHALTIGKEITSBEREICH	LEISTUNGSKENNZAHL	KATEGORIE	2014	
Allgemein	Größe der Organisation weltweit	Beschäftigte gesamt	222.327	
		Standorte	Standorte in mehr als 60 Ländern weltweit, Produktionsstätten in mehr als 20 Ländern	
			Umsatzerlöse	70,0 Milliarden Euro
			Gesamtkapitalisierung (Börse)	15,1 Milliarden Euro
			Verbindlichkeiten	47,3 Milliarden Euro
			Eigenkapital	40,0 Milliarden Euro
	Größe der Organisation in Deutschland	Standorte	4 Produktionsstätten, mehr als 30 weitere Standorte	
		Umsatzerlöse	5,5 Milliarden Euro	
		Beschäftigte gesamt	9.365	
		Beschäftigte nach Arbeitsvertrag	Unbefristete Verträge: 8.402 Befristete Verträge: 205 Sonstige Verträge: 758	
		Beschäftigte nach Tarif bezahlt	91 %	
Investitionen in unsere Mitarbeiter	Aus- und Weiterbildung	Anzahl der Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	Gesamt: 244.455 Stunden ca. 31,4 Stunden pro Mitarbeiter (7.790)	
	Arbeitssicherheit und Gesundheit	Index der Unfälle mit Arbeitszeitausfall (LTIFR*)	0,96	
		Berufskrankheitsrate***	1.084	
		Abwesenheitsrate	4,9 %	
		Arbeitsbedingte Todesfälle nach Region und Geschlecht	Bremen: 1 / männlich**	
	Führungskompetenz	Prozentsatz weiblicher Führungskräfte	8 %	
Nachhaltige Stahlproduktion		Reststoffverwertung in Prozent	92,7 %	
	Recyclete Stahlmenge in Tonnen / CO ₂ -Einsparung in Tonnen	1,8 Millionen / 2,4 Millionen		
	Stick- und Schwefeloxide in Tonnen	4.495 / 4.866		
	Nettowasserverbrauch je Tonne	1,04 m ³		
	Staubemissionen in Tonnen	374		
	Primärenergieverbrauch	17,43 GJ		
Engagement vor Ort	CO ₂ -Emissionen je produzierte Tonne Stahl	1.903		
	Ausgaben für soziales Engagement	217.200 Euro		
	Zahl der Engagementpläne für Anspruchsgruppen	5		
	Zahl der Empfänger von Stiftungs- und CR-Aktivitäten in Organisationen	103 Projekte		
		Lokales Beschwerdemanagement	4 Produktionsstandorte	
		Löhne und Gehälter (Beitrag zum BIP)	363 Millionen Euro	
Transparente Unternehmensführung		Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken beurteilt wurden	100 % durch Fragebogen zur Lieferantenbewertung	
		Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien beurteilt wurden	100 % durch Fragebogen zur Lieferantenbewertung	
		Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien beurteilt wurden	100 % durch Fragebogen zur Lieferantenbewertung	
		Prozentsatz von Lieferanten, die anhand des Kodex für verantwortungsvolle Beschaffung beurteilt wurden	Siehe Konzernbericht 2014	
		Zahl der Standorte mit lokalem „Whistleblower“-System	Hotline für alle Standorte	

* LTIFR: Lost Time Injury Frequency Rate – Quote für unfallbedingte Arbeitsausfälle definiert durch Arbeitsausfall aufgrund von Verletzungen pro 1 Million gearbeiteter Stunden von eigenem Personal und Auftragnehmern.

** Mitarbeiter einer Partnerfirma von ArcelorMittal Bottrop.

*** Berufskrankheitsrate: Die Häufigkeit von Berufskrankheiten im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit der Gesamtbelegschaft während des Berichtszeitraums.

KURZ. UND KLAR.

Glossar der wichtigsten Begriffe.

Das ausführliche Glossar der Begriffe finden Sie auf den Internetseiten von ArcelorMittal Deutschland: germany.arcelormittal.com

Anpassung an die Klimaveränderungen

Innovation und Weiterentwicklung der Produktion gemäß den Anforderungen der Umwelt, Gesellschaft und Märkte

Arbeitnehmerbeziehungen

Beziehungen der Unternehmensleitung zu den Beschäftigten und ihren Vertretungen

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit zur Beherrschung und Minimierung von Gefahren

Aus- und Weiterbildung

Organisiertes Lernen, Erlernen eines Berufs bzw. Fortführung der beruflichen und Allgemeinbildung, Weiterentwicklung von Fertigkeiten und Fähigkeiten

Beitrag zur Bruttowertschöpfung

Anteil am Gesamtwert der im Produktionsprozess erzeugten Waren und Dienstleistungen abzüglich des Werts der Vorleistungen als wichtiger Teil der Wertschöpfungsketten

Berufskrankheit

Krankheit, die aus der Arbeitssituation oder der beruflichen Tätigkeit heraus oder infolge eines Arbeitsunfalls entsteht

Energieeffizienz, Energienutzung

Möglichst geringer Energieaufwand für optimale Produktion

Fach- und Führungskräfteentwicklung

Planvolle Gestaltung der Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Karriereentwicklung von Fach- und Führungskräften im Unternehmen

Innovationen

Ideen und Erfindungen für die Verbesserung der Produktion oder ihrer Wirkungen auf die Umgebung

Investitionen

Nachhaltige Anlage von Kapital und Wissen für Erhalt und Steigerung der Produktionsfähigkeit von Arbeitsplätzen und Anlagen

Mitarbeiterführung

Die Arbeit der Mitarbeiter auf den Unternehmenserfolg ausrichten

Mitarbeiter-Motivation

Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit

Mitbestimmung

Mitwirkung und Mitentscheidung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen in formellen Strukturen bei Unternehmensentscheidungen, die die Beschäftigten betreffen auf der Grundlage gesetzlicher und vertraglicher Regelungen

Nachbarschaftliches Engagement

Maßnahmen und Handeln für die direkten und indirekten Anspruchsgruppen, über die eigenen Unternehmensinteressen hinausgehend

Produktsicherheit

Regelungen zu Sicherheitsanforderungen von technischen Arbeitsmitteln und Produkten

Treibhausgas-Emissionen

Ausstoß umweltschädlicher Gase

Verantwortungsvolle Beschaffung

Nachhaltiger und auf ethischen Grundsätzen beruhender Einkauf von Vorleistungen, Vorprodukten und Rohstoffen

Wasser- und Luftverbrauch /-Nutzung

Aufzehrende oder nicht-aufzehrende Verwendung der Ressourcen Wasser und Luft

Wertschöpfungskette

Alle zusammenhängenden Unternehmensaktivitäten des betrieblichen Gütererstellungsprozesses

IMPRESSUM

Herausgeber

ArcelorMittal Germany Holding GmbH
Dradenaustraße 33 | 21129 Hamburg

Koordination

Arne Langner

Texte

Kathleen Kollwe
Louisa Ernst

Bildnachweise

Matthew Wiebe – unsplash.com (Titel, modifiziert)
David Laurent – WILI.LU (Seite 2)
Shutterstock – ssuaphotos (Seite 4, 5)
C. Gutiérrez (Seite 9)
Michael Björnson (Seite 10, re.)
wide.lu (Seite 11)
Bernd Geller (Seite 13, u.)
Ramona Behrend (Seite 14, li. o.)
Oliver Götz (Seite 15, li.)
wide.lu (Seite 17)
Oliver Götz (Seite 19, u.)
Oliver Götz (Seite 20 / 21)
Shutterstock – Dabarti CGI (Seite 22 / 23)
Oliver Götz (Seite 24, re.)
Jeroen Op de Beeck (Seite 25, o.)
Bernd Geller (Seite 26)
Grégoire Hervé-Bazin – unsplash.com (Seite 27)
Bernd Geller (Seite 29, re. o.)
Rouven Flache (Seite 29, re. u.)
Vyta Beniusis (Seite 33)
Oliver Götz (Seite 35)
Bernd Geller (Seite 36, re.)
Lupo – pixelio.de (Seite 38, o.)
Sascha Koch (Seite 38, mi.)
BMW AG (Seite 38, u.)

Friedrich Krischer – krischerfotografie (Seite 39, o.)
Yuval Weitzen (Seite 39, mi.)
Bodo Marks (Seite 40, re.)
Jeroen Op de Beeck (Seite 43)

Icons

Icon made by Freepick – www.flaticon.com (Seite 16, Personen (modifiziert))
Icon made by Freepick – www.flaticon.com (Seite 26, Münzen (modifiziert))
Icon made by SimpleIcon – www.flaticon.com (Seite 26, Geldsack)
Icon made by Designmodo – www.flaticon.com (Seite 29, Herz)

Gestaltung

markenmut AG
www.markenmut.de

Druck

Nikolaus Bastian Druck und Verlag GmbH
www.bastiandruck.de



ClimatePartner[®]
klimaneutral

Druck | ID: 53126-1502-1005

Sprache

Zur besseren Lesbarkeit werden personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Männer und Frauen beziehen, generell nur in der männlichen Form angeführt.

2015 © ArcelorMittal Deutschland
germany.arcelormittal.com



ArcelorMittal



ArcelorMittal Germany Holding GmbH
Dradenastraße 33
21129 Hamburg

germany.arcelormittal.com