

21

Nichtfinanzieller Bericht 2021



SALZGITTERAG
Mensch, Stahl und Technologie

Die Salzgitter AG zählt zu den traditionsreichen deutschen Konzernen.

Mit unserer Strategie „Salzgitter AG 2030“ haben wir uns auf den Weg zum stärksten Stahl- und Technologiekonzern Europas gemacht.

Ziel ist es, unseren Konzern mit innovativen Produkten und Prozessen als Marktführer für „Circular Economy Solutions“ zu etablieren. Unsere Vision „Pioneering for Circular Solutions“ verdeutlicht diesen Führungsanspruch. Gelingen kann dies nur mit starken Partnern und Netzwerken – was sich in unserer Mission „Partnering for Transformation“ widerspiegelt.

Der Salzgitter-Konzern umfasst mehr als 150 nationale und internationale Tochter- und Beteiligungsgesellschaften mit über 24.000 Mitarbeitern weltweit. Im Geschäftsjahr 2021 erwirtschafteten wir bei einer Rohstahlkapazität von 7 Mio. t rund 10 Mrd. € Außenumsatz.

Inhalt

2 Über diesen Bericht

3 Geschäftsmodell Salzgitter AG

5 Strategie

- 5 Strategische Analyse und Maßnahmen
 - 6 Wesentlichkeit
 - 7 Ziele
 - 10 Tiefe der Wertschöpfung
-

11 Prozessmanagement

- 11 Verantwortung
 - 11 Regeln und Prozesse
 - 12 Kontrolle
 - 13 Anreizsysteme
 - 14 Beteiligung von Anspruchsgruppen
 - 15 Innovations- und Produktmanagement
-

17 Umwelt

- 17 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen
 - 17 Ressourcenmanagement
 - 21 Klimarelevante Emissionen
-

23 Gesellschaft

- 23 Arbeitnehmerrechte
 - 25 Chancengerechtigkeit
 - 30 Qualifizierung
 - 33 Menschenrechte
 - 34 Gemeinwesen
 - 35 Politischer Dialog
 - 36 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
-

37 EU-Taxonomie

Über diesen Bericht

Für die Berichterstattung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts des Salzgitter-Konzerns („nichtfinanzieller Konzernbericht“) orientieren wir uns am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Diesen wenden wir an für die als wesentlich bewerteten Informationen zu den Themenfeldern:

- Umwelt,
- Arbeitnehmer- und Sozialbelange,
- Achtung der Menschenrechte,
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Die wesentlichen Informationen wurden mithilfe einer internen Wesentlichkeitsanalyse und durch Stakeholder-Dialoge ermittelt.

Der nichtfinanzielle Konzernbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde vom Aufsichtsrat der Gesellschaft geprüft und im Auftrag des Aufsichtsrats von der KPMG AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben, geprüft.

Die Aussagen im vorliegenden Bericht sind grundsätzlich auf den im Konzernabschluss angewandten Konsolidierungskreis zutreffend. Abweichungen hiervon werden an den entsprechenden Stellen erläutert.

Geschäftsmodell Salzgitter AG

Ein moderner Konzern mit Tradition

Die Gesellschaften des Salzgitter-Konzerns stehen seit mehr als 150 Jahren für innovative und nachhaltige Erzeugung von Stahl- und Technologieprodukten. Aus der Idee, niedersächsische Erze zu verhütten, ist ein internationaler Konzern entstanden, zu dem weltbekannte Marken wie Peiner Träger, Mannesmann oder KHS zählen. Heute arbeiten mehr als 24.000 Menschen jeden Tag daran, in Kooperation mit Kunden der unterschiedlichsten Abnehmerbranchen innovative sowie ökonomisch und ökologisch nachhaltige Produkte in hoher Qualität zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen. Unsere Kernkompetenzen liegen in der Herstellung von Walzstahl- und Röhrenerzeugnissen, deren Weiterverarbeitung und dem globalen Handel mit diesen Produkten. Zudem sind wir erfolgreich im Sondermaschinen- und Anlagenbau tätig.

Wir sind weltweit vertreten und gut aufgestellt

Weltweit gehören über 150 Tochter- und Beteiligungsgesellschaften zum Salzgitter-Konzern. Mit unseren internationalen Standorten sind wir auf der ganzen Welt vertreten und zeigen so auch geografisch unsere Kundennähe.

Unter Führung der Salzgitter AG (SZAG) als Holding ist der Konzern in die fünf Geschäftsbereiche Flachstahl, Grobblech/Profilstahl, Mannesmann, Handel und Technologie untergliedert. Daneben besitzt er industrielle Beteiligungen, so unter anderem einen Anteil am führenden europäischen Kupferproduzenten Aurubis AG, sowie zahlreiche übergreifend tätige Servicegesellschaften, die keinem Geschäftsbereich zugeordnet sind.

Der Geschäftsbereich Flachstahl produziert, verarbeitet und vertreibt Flachstahl in verschiedensten metallurgischen Güten und Dimensionen. Dafür betreiben wir am Standort Salzgitter ein modernes und umweltfreundliches integriertes Hüttenwerk. Es erzeugte 2021 über 4 Mio. t Roh- sowie mehr als 3 Mio. t Walzstahl. Die wichtigsten derzeitigen Einsatzstoffe sind Eisenerz, Koks, Schrott und Legierungsmittel. Ein Großteil der qualitativ hochwertigen Erzeugnisse geht zur Verarbeitung an die Automobilindustrie. Daneben zählen der Rohrsektor und die Industrie (zum Beispiel Hausgeräteproduzenten, Maschinenbau) zu den wichtigsten Abnehmerbranchen. Seit 2021 bietet der Geschäftsbereich Flachstahl in Kooperation mit dem Elektrostahlwerk in Peine grüne Flachstahlprodukte mit reduzierter CO₂-Bilanz an. Als erster europäischer Stahlhersteller erhielt die Salzgitter Flachstahl GmbH Konformitätsaussagen nach dem VERIsteel-Verfahren des TÜV SÜD für ihre neuen grünen Stahlprodukte. Das Verfahren ermöglicht den Nachweis der produktspezifischen CO₂-Emissionen bei der Stahlproduktion. Demnach wird durch den Wechsel des Stahlerzeugungsverfahrens von der konventionellen Hochofenroute auf die Elektrostahlroute eine Reduktion von mehr als 75% in der CO₂-Bilanz der Bramme und mehr als 66% in der CO₂-Bilanz der feuerverzinkten Coils erreicht. Die CO₂-armen Stahlprodukte wurden bereits erfolgreich an namhafte Kunden wie BMW, Daimler, BSH und Miele ausgeliefert.

Der Geschäftsbereich Grobblech/Profilstahl verfügt neben zwei Grobblechwalzwerken über ein Elektrostahlwerk, in dem pro Jahr rund 1 Mio. t Rohstahl aus Stahlschrott erschmolzen wird. Er ist damit ein wichtiger Bestandteil des Werkstoffkreislaufs und demonstriert mit seinen Produkten die qualitativ hochwertige Wiederverwertbarkeit von Stahl. Den Handel, die Aufbereitung und die Rückgewinnung von Schrott, Metallen und Legierungen übernimmt eine eigene dem Geschäftsbereich zugeordnete Gesellschaft, die auch die entsprechenden Logistikprozesse eng koordiniert und flexibel steuert. Grobblech wird traditionell vom Metall-, Schiff- und Maschinenbau verwendet. Außerdem etablierten sich unsere Werke in den vergangenen Jahren zusätzlich als bevorzugte Stahllieferanten für die Windturmindustrie. Unser Profilstahl findet vor allem in der Bauwirtschaft Verwendung.

Der Geschäftsbereich Mannesmann fasst die stahlrohrproduzierenden Gesellschaften des Salzgitter-Konzerns zusammen. Drei Segmente offerieren ein breites Spektrum an Rohrprodukten für vielfältige Einsatzzwecke – von Einspritzanlagen über Kraftwerke und Kessel bis hin zu Pipelines. Darüber hinaus verfügt der Geschäftsbereich Mannesmann mit seiner 30%-Beteiligung an der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM) über eine eigene Rohstahlversorgung. HKM erzeugt jährlich rund 4 Mio. t Stahl.

Ein Großteil der weltweiten Stahlnachfrage entfällt auf kleine und mittelgroße Abnehmer, die Mindestbestellmengen für den Direktvertrieb des Stahlwerks nicht verarbeiten können. Diese Unternehmen bedienen sich zur Beschaffung des Stahlhandels. Um mit dem Gros seiner Endkunden in direktem Kontakt zu stehen, ist es sinnvoll, eigene Handelsaktivitäten zu betreiben. Diese sind im Geschäftsbereich Handel konzentriert: Der lagerhaltende Handel umfasst ein Netzwerk von Vollsortiment-Handelslagern in Europa, in denen Kunden verschiedene Stahlprodukte des Konzerns und anderer Stahlhersteller beziehen und anarbeiten lassen können. Der Bereich wird durch einen Grobblechspezialisten mit eigenen Lagergesellschaften in Deutschland, weiteren europäischen Ländern und den USA komplettiert. Mit dem internationalen Tradinggeschäft verfügt der Geschäftsbereich Handel über eine Vielzahl eigener Repräsentanzen sowie Agenturen auf allen fünf Kontinenten, die auch von anderen Konzerngesellschaften zur Akquise von Projektgeschäften und Vormaterialien genutzt werden. Mit der Einführung der digitalen Vermarktungsplattform e-World im Jahr 2016 ist der Geschäftsbereich zudem im internetbasierten Stahlhandel tätig.

Der Geschäftsbereich Technologie vereint drei traditionsreiche Spezialmaschinenhersteller, die in ihren jeweiligen Märkten zu den führenden Anbietern gehören. Hierzu zählt ein international tätiger Hersteller von Abfüll- und Verpackungsanlagen für die Getränke-, Food- und Non-Food-Industrie. Weitere Gesellschaften des Segments sind im Sondermaschinenbau für die Schuhindustrie tätig oder stellen Gummi- und Silikon-Spritzgießmaschinen her.

Die wesentlichen externen Einflussfaktoren für die Geschäftsentwicklung des Salzgitter-Konzerns zeigt das Kapitel 7 „Chancen-, Risiko- und Prognosebericht“, „Einzelrisiken“, des Lageberichts im Geschäftsbericht.

Strategie

Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Zukunftssicherung und Weiterentwicklung des Konzerns stehen im Zentrum der unternehmerischen Verantwortung – für unsere Anteilseigner, unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und Partner sowie die Gesellschaft, in die wir als Unternehmen fest eingebettet sind. Mit dem Wechsel im Vorstandsvorsitz im Sommer 2021 ist die strategische Ausrichtung der Salzgitter AG überarbeitet worden. Die neue Konzernstrategie wurde Anfang 2022 veröffentlicht. Dabei bleibt das grundsätzliche Wertegerüst des Konzerns, welches auf Tradition, partnerschaftlichem Miteinander und unternehmerischer Eigenständigkeit fußt, erhalten und wird gestärkt. Eine deutliche Akzentuierung hat die Strategie „Salzgitter AG 2030“ im Bereich der Nachhaltigkeit erhalten: Neben den Säulen „Profitabilitätsführerschaft“ sowie „Wachstum und kundenorientierte Lösungen“, die in unserem Geschäftsbericht näher erläutert werden, bildet „Circularity“ einen der drei strategischen Eckpfeiler. Konkret bedeutet „Circularity“ für den Salzgitter-Konzern, einmal der Natur entnommene Ressourcen möglichst lange in der wirtschaftlichen Verwendung zu halten und dadurch die zusätzliche Zufuhr endlicher Ressourcen in den Wirtschaftskreislauf zu minimieren. Ziel der Konzernstrategie „Salzgitter AG 2030“ ist es, die Salzgitter AG als eigenständige Unternehmensgruppe im Zentrum einer „Circular Economy“ zu positionieren. Mit innovativen Produkten und Prozessen sowie mithilfe starker Partnerschaften und Netzwerke wollen wir uns als Marktführer für „Circular Economy Solutions“ etablieren. Mit Stahl erzeugen wir einen langlebigen, kreislauffähigen Werkstoff, der ohne Qualitätsverlust unendlich recycelbar ist und als Vormaterial in zahlreichen Wertschöpfungsketten den Ausgangspunkt für weitere kreislaufgeführte Materialien und Produkte bildet. Hierauf bauen wir mit der Ausweitung des Angebots an grünem, nahezu CO₂-frei erzeugtem Stahl, mit einer Verstärkung der Schrottreyclingaktivitäten und mit der forcierten Wiederverwertung von Nebenprodukten auf. Zentraler Baustein zur CO₂-reduzierten Stahlerzeugung ist das Programm SALCOS® (Salzgitter Low CO₂ Steelmaking), das wir im Zuge der neuen Konzernstrategie beschleunigt bis 2033 umsetzen wollen. Aktuelle Informationen zu SALCOS® finden sich in diesem Bericht in den Kapiteln 7 „Prozessmanagement“, „Innovations- und Produktmanagement“, sowie „Umwelt“, „Klimarelevante Emissionen“ und unter 7 <https://salcos.salzgitter-ag.com>. Auch in den Bereichen Handel und Technologie wird das Produktportfolio verstärkt auf nachhaltige Marktsegmente und Kundenlösungen zielen und CO₂-arme, ressourcenschonende sowie geschlossene Energie- und Materialkreisläufe befördern.

Wir sind überzeugt, dass Nachhaltigkeitskriterien für Mensch und Umwelt nicht an Werkstoren oder nationalen Grenzen enden, sondern sämtliche Marktteilnehmer unter gleichen oder zumindest ähnlichen Wettbewerbsbedingungen agieren sollten. Gerade die Diskussionen zum Beispiel über Stahlimporte in die EU, die Novellierung des Emissionshandels ab 2021 oder die im Berichtszeitraum vorgelegten Konkretisierungen zum europäischen Green Deal sowie das Paket „Fit for 55“ haben abermals gezeigt: Produktion mit höchsten Umweltstandards kann nur dann sichergestellt werden, wenn die Wirtschaftlichkeit und die gesellschaftliche Akzeptanz beispielsweise über den Erhalt von Arbeitsplätzen hier bei uns gewährleistet bleiben.

Unsere Geschäftstätigkeit profitiert vor allem von unserer eigenen Leistung und unserem eigenen Anspruch, Kunden vorausschauend, innovativ und effizient bedienen zu können. Daneben verkennen wir nicht, dass verlässliche gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die faire und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Partnern sowie das Verhältnis zu unserer natürlichen Umgebung erhebliche Bedeutung haben. Dies verpflichtet alle Mitarbeiter des Salzgitter-Konzerns, bei unserem unternehmerischen Handeln sämtliche Gesetze jederzeit und überall einzuhalten, die allgemein anerkannten Grundwerte im Umgang mit anderen Menschen und Unternehmen zu beachten, uns fair zu verhalten und die Natur bestmöglich zu schonen – kurz: jederzeit verantwortungsvoll zu handeln. Dies ist der Ausgangspunkt für den Verhaltenskodex des Salzgitter-Konzerns vom August 2015, der zugleich die im globalen Pakt der Vereinten Nationen (United Nations Global Compact) aufgeführten Grundprinzipien zur Basis des Handelns in Unternehmen erklärt. Weitere Informationen zum Verhaltenskodex bieten sowohl das Kapitel 7 „Prozessmanagement“, „Regeln und Prozesse“, als auch unsere Homepage.

Die CSR ist in der SZAG etabliert. Dafür ist ein entsprechender Arbeitskreis eingerichtet und auf Konzernebene angesiedelt worden. Er umfasst die verantwortlichen Leiter relevanter Fachabteilungen und berichtet direkt an den Vorstand. Dadurch stellen wir sicher, dass als richtig und wichtig erkannte Aspekte in die entsprechenden Vorgaben der Fachbereiche über Konzernrichtlinien, Anweisungen und Zielvereinbarungen Eingang finden. Neben wirtschaftlichen Kennzahlen sind ebenso Aspekte wie Umweltschutz und Arbeitssicherheit Bestandteile von Zielvereinbarungen mit Führungskräften und Mitarbeitern. So werden CSR-relevante Ziele, zum Beispiel in den Bereichen Energieeffizienz oder Arbeitssicherheit, für variable Vergütungsanteile definiert. Eine separate Nachhaltigkeitsstrategie für den Salzgitter-Konzern insgesamt besteht nicht, da Nachhaltigkeit als Kernbestandteil in der neuen Konzernstrategie „Salzgitter AG 2030“ verankert ist. Darauf basierend werden wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten, -ziele und -leistungen weiter ausbauen. Nachhaltigkeitsrelevante Aspekte werden durch themenbezogene Konzernrichtlinien und sonstige verbindliche Vorgaben gegenüber der Belegschaft geregelt. Beispielhaft zu nennen sind hier die Konzernrichtlinien für Umweltschutz- und Energiepolitik und Corporate Compliance sowie der vom Vorstand herausgegebene Verhaltenskodex.

CSR in ihrer komplexen Gesamtheit können wir nur dann wirkungsvoll umsetzen, wenn alle Mitarbeiter die Thematik im Tagesgeschäft unserer Konzerngesellschaften mit Leben füllen. Dass uns dies gelingt, wurde auch von externer Seite bestätigt: Seit dem Jahr 2020 ist die SZAG Teil der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit [↗ https://www.nachhaltigkeitsallianz.de](https://www.nachhaltigkeitsallianz.de). Die Allianz ist eine Kooperation zwischen Unternehmen, Landesregierung, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Kammern. Sie verfolgt das Ziel, nachhaltige Entwicklung in Unternehmen zu fördern, um so den Wirtschaftsstandort Niedersachsen fortwährend zu stärken. Als Zeichen für organisatorische und betriebliche Leistungen im Bereich der Nachhaltigkeit sind die SZAG als Mutterkonzern sowie alle niedersächsischen Konzernstandorte – zunächst bis 2025 – berechtigt, die offizielle Kennzeichnung der Niedersachsen Allianz „Wir sind dabei.“ zu führen.

Auch im vergangenen Jahr haben wir unser bereits 2020 initiiertes umfangreiches Maßnahmenprogramm zur Ergebnis- und Liquiditätssicherung genutzt, um die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Konzern einzudämmen. Die Maßnahmen werden in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung kurzfristig und zielgerichtet angewendet. Zu den Maßnahmen gehören unter anderem die Nutzung von Kurzarbeit, das Zurückstellen nicht betriebsnotwendiger Instandhaltungs- und Reparaturmaßnahmen, ein stringentes Working Capital Management sowie die umsichtige Genehmigung neuer Investitionen. Nicht zuletzt aufgrund des positiven Verlaufs der Impfkampagne im Konzern und der intensiv genutzten betrieblichen Impfangebote konnten größere Corona-Ausbrüche im Betrieb auch 2021 verhindert werden.

Wesentlichkeit

Die mithilfe einer Wesentlichkeitsanalyse identifizierten und im September und Oktober 2018 im Rahmen von Stakeholder-Dialogen (siehe auch Kapitel [↗ „Prozessmanagement“](#), [„Beteiligung von Anspruchsgruppen“](#)) bekräftigten wesentlichen Themen wurden 2021 einem internen Review unterzogen und für das Berichtsjahr bestätigt. Zugleich wurde beschlossen, 2022 eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen. Einzelne, im Sinne des CSR-RUG als nicht wesentlich bewertete Themen stellen wir aufgrund anderer Erwägungen in diesem NFB ergänzend dar. Nähere Erläuterungen hierzu finden sich nachstehend und in den entsprechenden Kapiteln.

Stahl war und ist weltweit der Konstruktionswerkstoff Nummer 1. Er ist Bestandteil oder Ausgangspunkt vieler industrieller Wertschöpfungsketten und trägt so zum Wohlstand der dort beschäftigten Menschen bei. Zugleich ist die Stahlproduktion und -verarbeitung zwangsläufig mit relevanten Ressourcen- und Energieverbräuchen verbunden, auf die besonderes Augenmerk zu legen ist. Auch auf die Arbeitsbedingungen ist genauestens zu achten, um Schäden für Mitarbeiter sowie das Umfeld der Produktionsstandorte zu verhindern.

Im Salzgitter-Konzern sind Stahlerzeugung und -verarbeitung und alle damit verbundenen Aktivitäten Kern der unternehmerischen Wertschöpfung. Wir sind uns daher unserer besonderen Verantwortung für ressourcenschonendes und energieeffizientes Arbeiten sowie ein hohes Maß an Arbeitssicherheit bewusst. Dies vorausgeschickt werden gemäß dem Kriterium der „Wesentlichkeit“ im Bereich Umwelt die stahlnahen Aktivitäten des Konzerns in den Vordergrund gestellt, da sie, was die Ressourcennutzung, die Energieverbräuche

und die Emissionen betrifft, alle übrigen Konzernaktivitäten bei Weitem überwiegen. So zeigt zum Beispiel die Betrachtung der gesamten CO₂-Emissionen des Konzerns aus dem Anlagenbetrieb (Scope 1), dass diese zu rund 90% allein auf die Stahlproduktion der Salzgitter Flachstahl GmbH (SZFG) entfallen. Hiermit korrelieren vor allem weitere luftseitige Emissionen sowie Ressourcenverbräuche und das Abfallaufkommen. In diesem Bericht werden daher solche Sachverhalte offengelegt, die wesentlich für das generelle Verständnis der Geschäftstätigkeit des Salzgitter-Konzerns in diesem Zusammenhang sind. Ziel ist es, den Berichtsrahmen einzugrenzen und zugleich die bedeutsamen Informationen hervorzuheben.

Was die Arbeitnehmerbelange betrifft, wurden die folgenden Inhalte als bedeutsam für die Erstellung des diesjährigen NFB eingestuft: transparente und faire Vergütungsgrundsätze, die wir im Kapitel 7 „Prozessmanagement“, „Anreizsysteme“, darstellen; Arbeitnehmerrechte, sowohl die Information und Teilhabe der Belegschaft als auch die Einbeziehung von Arbeitnehmerinteressen in Entscheidungsprozesse betreffend, sowie der Themenkomplex Nachwuchssicherung, Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung, die das Kapitel 7 „Gesellschaft“, „Qualifizierung“, aufgreift. Außerdem erachten wir die Ausführungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Kapitel 7 „Gesellschaft“, „Arbeitnehmerrechte“, als wesentlich.

Zudem berichten wir auf freiwilliger Basis über unsere personalpolitische Ausrichtung, mit der wir auf die Herausforderungen des demografischen Wandels reagieren und die wir anhand ausgewählter Themenfelder unseres Projekts „GO – Die Generationen-Offensive 2025“ darlegen.

Auch über die Themen Menschenrechte, politischer Dialog und gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten informieren wir umfangreicher.

Ziele

Die Salzgitter AG (SZAG) bekennt sich zu qualitativen und quantitativen, messbaren Nachhaltigkeitszielen. Aufgrund der Vielschichtigkeit unserer Produktionen und der erzeugten Produkte ist es jedoch in der Regel nicht zweckmäßig, ausgewählte Aspekte mit konzernweiten absoluten oder relativen Zielen zu hinterlegen. Dies zeigt sich auch darin, dass wir keine konzernweiten Managementsysteme, zum Beispiel nach den Normen DIN EN ISO 14001 (Umwelt) und DIN EN ISO 50001 (Energie), führen, sondern dies auf Ebene der Konzerngesellschaften in Abhängigkeit vom Bedarf umsetzen. Daher fokussieren wir uns nachstehend auf Einzelziele in relevanten Nachhaltigkeitsbereichen und berichten zudem den im Geschäftsjahr 2021 erreichten Stand der Zielerreichung:

Bereich Umwelt/Energie:

- CO₂-Reduktionsziel 30% bis 2030
Mit Blick auf den Wirkungsbereich unseres SALCOS®-Programms streben wir im Salzgitter-Konzern bis 2030 eine Reduzierung der CO₂-Emissionen um 30% an (siehe hierzu auch Kapitel 7 „Umwelt“, „Klimarelevante Emissionen“).
Status: Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben wir uns noch ambitioniertere Ziele gesetzt und deren Umsetzung auf den Weg gebracht. Derzeit bereiten wir die endgültige Investitionsentscheidung für die erste Ausbaustufe von SALCOS® vor. Ein positives Votum im Aufsichtsrat im Sommer 2022 vorausgesetzt, könnten wir bereits ab Ende 2025 mit der CO₂-reduzierten Stahlerzeugung beginnen und schon 2026 über 1 Mio. t Stahl auf diesem Weg erzeugen.
- Energieeinsparung im Salzgitter-Konzern
Nachdem das Ziel des Energieeffizienznetzwerkes der SZAG, von August 2016 bis August 2019 im gesamten Konzern 100.000 MWh Energie einzusparen, erreicht wurde, erfolgte 2020 die Anmeldung eines Nachfolgenetzwerkes, welches sich über zwei Jahre erstreckt. Hierdurch sollen weiterhin Energieeinsparpotenziale konzernweit erkannt und umgesetzt werden. Bestärkt durch die positiven Erfahrungen aus der ersten Netzwerkrunde wurde das jetzt jährliche Einsparziel auf 105.000 MWh erhöht.
Status: Im Berichtsjahr konnten unter anderem mit der erfolgreichen Umsetzung des Investitionsvorhabens Wärmebehandlungslinie der Ilsenburger Grobblech GmbH (ILG) sowie weiterer Energieeffizienzmaßnahmen im Konzern bereits wichtige Meilensteine zur Erreichung der bis Oktober 2022 avisierten Einsparziele umgesetzt werden.

- Wasserstoff-Campus Salzgitter

Im September 2020 hat die Salzgitter AG gemeinsam mit den Partnern Stadt Salzgitter, Projektbüro Südostniedersachsen, vertreten vom Amt für regionale Landesentwicklung, regionales Netzwerk Allianz für die Region, MAN Energy Solutions, Bosch, Alstom, WEVG Salzgitter sowie Fraunhofer Institut für Schicht- und Oberflächentechnik eine Kooperationsvereinbarung zur Gründung eines Wasserstoff-Campus Salzgitter unterzeichnet. Dieser soll das Thema Wasserstoff in der Region unter anderem durch die Umsetzung konkreter, bereits begonnener gemeinsamer Projekte voranbringen und 2021 in einer geeigneten Rechtsform formal gegründet werden.

Status: Die inhaltlichen Zielsetzungen des Wasserstoff-Campus Salzgitter wurden im Jahr 2021 in weiten Teilen erreicht. Trotz der von der Corona-Pandemie beeinträchtigten Situation konnten verschiedene übergreifende Projekte angeschoben werden. Zudem ist es gelungen, das Thema Wasserstoff durch aktive und zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit in der Region Salzgitter weiter in den Fokus zu rücken. Das im NFB 2020 avisierte Ziel, den Wasserstoff-Campus in eine Vereinsstruktur zu überführen, konnte aufgrund der zwischenzeitlich erreichten Komplexität des Vorhabens noch nicht abgeschlossen werden.

- Investitionsvorhaben Wärmebehandlungslinie der Ilsenburger Grobblech GmbH (ILG)

Mithilfe des 2018 begonnenen Neubaus sollen ab dem Jahr 2021 energieeffizient 200.000 t Grobblech veredelt werden. Der Einsatz moderner Technik ermöglicht es, signifikante Abwärmeverluste – im Vergleich zur bisherigen Technologie – zu vermeiden und darüber hinaus durch eine örtliche Verlagerung der Wärmebehandlung von Salzgitter nach Ilsenburg die Anzahl der Materialtransporte per Bahn deutlich zu reduzieren.

Status: Die Inbetriebnahme der Wärmebehandlungslinie fand im Frühjahr 2021 statt, und zum Jahresende folgte die technische Abnahme für den Produktionsbetrieb. Bis zum Jahr 2023 wird die Verfügbarkeit des qualitativ hochwertigen Sortiments bei der ILG mehr als verdoppelt.

- Errichtung von Elektrolyseuren zur Wasserstoffherzeugung bei der Salzgitter Flachstahl GmbH (SZFG)

Mit dem Bau einer 2,5-MW-PEM-Elektrolyse-Anlage (PEM = Proton Exchange Membran) wird ein wichtiger Schritt in Richtung einer wasserstoffbasierten Stahlerzeugung am Standort Salzgitter vollzogen. Zusammen mit der im Rahmen des Innovationsprojekts GrInHy2.0 Ende 2020 gestarteten Hochtemperatur-Elektrolyse mit einer nominalen Leistung von 720 kW_{el} (Kilowatt elektrisch) sollen beide Anlagen ausreichen, den kompletten gegenwärtigen Wasserstoffbedarf für Glühprozesse der SZFG zu decken. Dieser wird heute noch andersorts aus Erdgas erzeugt und per Lkw nach Salzgitter geliefert.

Status: Die PEM-Elektrolyse-Anlage ist Mitte des Berichtsjahres teilweise in Betrieb gegangen, liefert aber noch nicht die geplante Wasserstoff-Erzeugungsmenge. Die Wasserstoffproduktion der Hochtemperatur-Elektrolyse-Anlage des GrInHy2.0-Projektes hingegen erreichte im Jahr 2021 nahezu das angestrebte Niveau.

- Softwaregestütztes Managementsystem

Die 2019 begonnene transparente Gestaltung interner und gesellschaftsübergreifender Schnittstellen bei den etablierten Managementsystemen der SZFG hat bereits zu Erfolgen und effektiver Nutzung von Synergien geführt. Die Umsetzung in weiteren Konzerngesellschaften, wie zum Beispiel der Peiner Träger GmbH, der Ilsenburger Grobblech GmbH, der Verkehrsbetriebe Peine-Salzgitter GmbH, der Salzgitter Europlatinen GmbH, der Salzgitter Mannesmann Forschung GmbH (Standort Salzgitter) und der TELCAT MULTICOM GmbH, soll 2021 fortgesetzt werden.

Status: Im Berichtsjahr wurde die Implementierung in den Gesellschaften weiter vorangetrieben. Für 2022 wird an einer weiteren Umsetzung in den Gesellschaften auch hinsichtlich der Vorgaben der Informationssicherheit gearbeitet.

- Integrierte Übertragung von Unternehmerpflichten

In einem gemeinsamen Projekt hatten die Bereiche Arbeitssicherheit, Projekt- und Umweltmanagement der SZFG sowie die Rechtsabteilung der SZAG 2019 ein Qualifizierungskonzept zur Harmonisierung und Prozessoptimierung bei der Übertragung von Unternehmerpflichten zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz für Führungskräfte entwickelt und erfolgreich getestet. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnte das geplante Rollout in den Konzerngesellschaften 2020 nicht umgesetzt werden und wurde somit auf das Jahr 2021 verschoben.

Status: Das Ziel wurde 2021 erreicht. Das Rollout ist angelaufen und das zugehörige Seminar in das Bildungsprogramm der Weiterbildung der SZFG aufgenommen. Mit der Durchführung der Seminare als Präsenzveranstaltungen konnte coronabedingt erst im vierten Quartal 2021 begonnen werden.

- Umstellung in der Eisenerzversorgung für die CO₂-arme Stahlherstellung
Im Rahmen des Transformationsprogramms SALCOS® ist eine Umstellung der Eisenerzversorgung erforderlich. Zusammen mit dem Bergbaukonzern Anglo American hat die SZFG im Berichtsjahr eine Absichtserklärung unterzeichnet. Ziel ist es, den CO₂-Footprint der Stahlerzeugung zu minimieren. Um dies zu ermöglichen, sollen in die gemeinsamen Forschungsarbeiten auch CO₂-arme Prozess- und Logistikketten einbezogen werden.

Bereich Arbeit/Soziales:

- Konzernleitbild „YOUNITED“
Das Unternehmensleitbild YOUNITED beschreibt das „Wesen“ der SZAG, ihre Aufgaben, Besonderheiten und Prinzipien. Unser Ziel ist es daher, die Werte des Leitbilds über verschiedene Initiativen innerhalb der Belegschaft (er)lebbar zu machen und das Leitbild als Teil von Veränderungsprozessen im Konzern fortzuentwickeln.
Status: Als jüngster Baustein im Leitbildprozess wurde 2021 die Initiative YOUNITED 2.0 mit dem Themenschwerpunkt „Qualität“ erfolgreich abgeschlossen. Die Umsetzung des Leitbildes bleibt gleichwohl eine fortwährende Aufgabe und wird den Konzern auch in den kommenden Jahren begleiten. Insbesondere die Ausrichtung auf die neue Konzernstrategie wird dabei eine zentrale Rolle spielen.
- Konzernweiter Talentpool und systematische Nachfolgeplanung
Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden altersbedingten Ausscheidens von Fach- und Führungskräften spielen die Identifizierung konzernweiter Talente und die Sicherung einer systematischen Nachfolgeplanung eine zunehmend wichtige Rolle. Die SZAG hat daher bereits seit dem Jahr 2017 entsprechende Programme auf den Weg gebracht, mit dem Ziel, hoch qualifizierten Beschäftigten konzernweite Karriereperspektiven zu ermöglichen und im Konzern die Bereitstellung erforderlicher Personalressourcen mittel- und langfristig zu gewährleisten.
Status: Trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten die Programme des Talent- und Nachfolgemanagements im Jahr 2021 planmäßig umgesetzt und ein neuer Durchlauf gestartet werden. Der Beginn des nächsten Nominierungszyklus ist turnusmäßig für Ende 2022 vorgesehen.
- Weiterbildung
Weiterbildung hat im Salzgitter-Konzern einen hohen Stellenwert. Angesichts des technologischen Wandels streben wir eine stetige Intensivierung der Weiterbildung unserer Mitarbeiter an, um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Belegschaften zu erhalten und zu stärken. Dabei verfolgen wir das Ziel, sowohl die Digitalisierung von Weiterbildungsprozessen als auch die verstärkte Nutzung digitaler Bildungsformate im Konzern voranzutreiben.
Status: Die Weiterbildungsaktivitäten im Salzgitter-Konzern wurden im Berichtszeitraum wie geplant weiter ausgebaut. Sowohl die Anzahl der Teilnehmer als auch die Anzahl der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen wurden gegenüber dem Vorjahr gesteigert. Darüber hinaus wurde bei der KHS GmbH als Pilotgesellschaft mit „SAP SuccessFactors Learning“ ein digitales Learning-Management-System (LMS) eingeführt über das den Mitarbeitern ein umfangreiches und gezieltes Weiterbildungs- und Schulungsprogramm angeboten wird. Ziel ist es, das LMS nach erfolgreicher Pilotierung sukzessive im Konzern auszurollen.
- Arbeitssicherheit
Arbeitssicherheit ist neben Wirtschaftlichkeit, Produktivität und Qualität ein hochrangiges Unternehmensziel der Salzgitter AG. Durch gezielte Maßnahmen und Kampagnen zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit arbeiten wir kontinuierlich an der Verringerung der Ausfallquoten und der Vermeidung von Unfällen.
Status: Im Berichtsjahr konnte trotz unserer vielfältigen Arbeitssicherheitsmaßnahmen keine weitere Reduzierung des Unfallgeschehens im Konzern realisiert werden. Gleichwohl halten wir an unserer Zielsetzung zur Verringerung der Ausfallquoten und der Vermeidung von Unfällen fest und streben für 2022 eine signifikante Verbesserung der Unfallzahlen gegenüber dem Berichtsjahr an.
- Moderner Arbeitgeber
Bei der Sicherung der langfristigen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Salzgitter-Konzerns ist dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Gewinnung und Bindung von Fachkräften eine zunehmende Bedeutung beizumessen. Die SZAG verfolgt daher das Ziel, sich verstärkt als attraktiver, moderner Arbeitgeber intern und extern zu positionieren und ihre vielfältigen Arbeitsplätze und umfangreichen Arbeitgeberleistungen bekannter zu machen.
Status: Auf Grundlage eines 2020 erarbeiteten Konzeptes wurde im Jahr 2021 unter anderem eine neue Arbeitgeberkampagne entwickelt. Das Rollout über verschiedene Kommunikationskanäle ist Ende 2021 gestartet und wird im Jahr 2022 fortgesetzt.

Tiefe der Wertschöpfung

Die Qualitätssicherung unserer Produkte beginnt bereits mit der Auswahl der Vormaterial- und Rohstofflieferanten. Nachhaltige Lieferbeziehungen sind für die Salzgitter AG durch ihre Positionierung in den Märkten besonders bedeutend und die Beschaffung ist daher wesentlicher Bestandteil unseres Risikomanagements. Zur Sicherung der bedarfsgerechten Versorgung aller Konzerngesellschaften streben wir mit Schlüssellieferanten eine langfristige Partnerschaft an. Vertrauensvolle Zusammenarbeit, Flexibilität und Zuverlässigkeit haben hierbei einen herausragenden Stellenwert. Wegen der großen Materialumschlagmengen ist der Fokus naturgemäß auch bei der Lieferkettenbetrachtung vor allem auf die Stahlerzeugung an den Standorten Salzgitter und Peine gerichtet. Im Geschäftsjahr 2021 betrug der Materialaufwand des Konzerns, bei einem Außenumsatz von rund 9,8 Mrd. €, etwa 6,7 Mrd. €. Ein erheblicher Teil davon entfiel mit 23,8% allein auf den Einkauf von Rohstoffen und Energie zur Stahlerzeugung bei der Salzgitter Flachstahl GmbH (SZFG) und der Peiner Träger GmbH. Dieser erfolgte über die Einkaufsabteilung der SZFG unter strenger Beachtung aller Grundsätze eines integrierenden Managementsystems entsprechend den gültigen Standards.

Wie bereits in unseren nichtfinanziellen Berichten der Vorjahre aufgezeigt, haben Umweltwirkungen in der vorgelagerten Lieferkette für die metallherstellende und -verarbeitende Industrie eine besondere Bedeutung. Da Massenrohstoffe wie Eisenerz, Kohle und Fremdkoks nahezu ausschließlich importiert werden, legen wir ein diesbezügliches Augenmerk auch auf unsere vorgelagerte Lieferkette.

Der Einkauf der SZFG als Kompetenz-Center für verschiedene Konzerngesellschaften bewertet jährlich langfristige und wesentliche Lieferanten aller qualitäts- und umweltschutzrelevanten Einsatzmaterialien auf der Basis unterschiedlicher Kriterien. Neben der standardisierten Lieferantenbewertung hat die SZFG 2015 einen separaten Fragebogen zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen entwickelt, der sich eng an den Selbstausskunftsbogen der Automobilindustrie „Sustainability for Automotive Sector Suppliers“ anlehnt. Dieser Fragebogen wurde 2016 erstmals an alle wesentlichen Langfristlieferanten verschiedener Rohstoffe versendet. Er enthält Themenbereiche wie „Soziale Nachhaltigkeit“ und „Compliance“. Als Ergebnis ließ sich nach einer ersten Analysephase feststellen, dass alle Langfristlieferanten aus der Bergbauindustrie (Eisenerz- und Kohlelieferanten) und der chemischen Industrie die Zielvorgaben der SZFG erfüllten. Der Kreis der unter Nachhaltigkeitskriterien zu bewertenden Lieferanten soll in den kommenden Jahren sukzessive ausgeweitet werden. Bei der Weiterentwicklung des Lieferantenmanagements haben wir auch die Anforderungen aus dem 2023 in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz im Blick.

Prozessmanagement

Verantwortung

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit und die diesbezügliche strategische Priorisierung und Berücksichtigung bei Unternehmensentscheidungen liegen beim Vorstand des Konzerns. Die Zuständigkeiten innerhalb des Vorstandes sind aufgeteilt in die Ressorts „Vorsitz“, „Finanzen“ und „Personal“. Die Vorstandsmitglieder wirken im Rahmen einer werteorientierten und verantwortungsbewussten Unternehmensführung, unterstützt von den Fachabteilungen ihrer Ressorts, auf nachhaltiges Handeln in ihren Fachbereichen hin. Grundsätzlich trägt jedoch jeder einzelne Mitarbeiter selbst die Verantwortung für sein eigenes nachhaltiges Handeln.

Erweitertes Führungsgremium des Konzerns ist die Konzerngeschäftsleitung, der neben den Vorstandsmitgliedern Vertreter der fünf Geschäftsbereiche des Konzerns angehören. Diese Vertreter sind zuständig für das ökonomisch, sozial und ökologisch nachhaltige Wirtschaften in den einzelnen Geschäftsbereichen und den ihrem jeweiligen Geschäftsbereich zugeordneten operativ tätigen Konzerngesellschaften.

Regeln und Prozesse

Der Salzgitter-Konzern hat den Anspruch, auch in Zukunft zu den besten Stahl- und Technologieunternehmen zu gehören. An der Realisierung dieser Zielsetzung arbeiten Mitarbeiter und Führungskräfte gemeinsam. Dazu ist unter anderem das Leitbild „YOUNITED“ für den Konzern formuliert worden mit folgenden drei Bausteinen:

- Unsere Ziele – sie beschreiben die langfristige Ausrichtung.
- Unsere Wege – sie zeigen die konkrete Vorgehensweise zum Erreichen unserer Ziele.
- Unsere Werte – sie bilden das Fundament für das gemeinsame Denken und Handeln.

Nähere Angaben dazu finden sich unter [↗ „Unternehmensleitbild YOUNITED“](#).

Im Verhaltenskodex „Verantwortungsvoll handeln“ hat der Vorstand Grundsätze festgelegt und damit verbindliche Leitlinien für die Arbeit jedes Einzelnen vorgegeben. Der Schutz der Umwelt und nachhaltiges Wirtschaften werden darin wie folgt hervorgehoben:

„Dem Schutz der Umwelt räumen wir bei all unserem Handeln einen hohen Stellenwert ein. Wir minimieren die Emissionen und den Energieeinsatz im Rahmen des wirtschaftlich und wettbewerblich Vertretbaren. Auch bei der Entwicklung neuer Produkte und Fertigungsverfahren sind wir darauf bedacht, die Umwelt so gering wie technisch und wirtschaftlich möglich zu belasten. Nachhaltiges Wirtschaften gehört zu unseren Leitprinzipien. Der langfristige Erfolg des Unternehmens steht bei allen Aktivitäten im Vordergrund. Dabei muss sich jeder Mitarbeiter seiner Verantwortung für den Schutz der Umwelt, gegenüber den Kollegen, Kunden und Aktionären sowie als Teil der Gesellschaft bewusst sein. Insbesondere achten wir angesichts der Endlichkeit vieler Rohstoffe bei ihrem Einsatz auf Ressourceneffizienz und damit Ressourcenschonung.“

Der Vorstand hat in einer Konzernrichtlinie „Umweltschutz- und Energiepolitik“ den Schutz der Umwelt und des Klimas sowie den sorgsam Umgang mit Ressourcen zur zentralen Managementaufgabe erklärt. Er hat „Umwelt- und Energieleitlinien“ aufgestellt, die „als ziel- und richtungsweisende Handlungsgrundsätze zu verstehen sind“ und unter anderem Folgendes besagen:

„Der Schutz der Umwelt, die Schonung natürlicher Ressourcen und der sparsame Umgang mit Energie sind wichtige Unternehmensziele der Salzgitter AG. Die Einhaltung geltender Gesetze und Auflagen ist für uns selbstverständlich. Unser Verständnis von verantwortungsvollem Umwelt- und Ressourcenschutz endet nicht bei der Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften, sondern ist zugleich Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Anlagen und Produktionsverfahren werden ständig überprüft und kontinuierlich verbessert.“

Zur Wahrnehmung diesbezüglicher strategischer Aufgaben ist ein Zentralbereich Umweltschutz- und Energiepolitik eingerichtet. Die wesentlichen operativ tätigen Konzerngesellschaften unterhalten darüber hinaus kompetente Fachabteilungen für Umweltschutz.

Kontrolle

Zur Sicherung des nachhaltigen Fortbestandes des Unternehmens im Wettbewerb werden für jede Konzerngesellschaft innerhalb einer rollierenden Dreijahresplanung Ziele hinsichtlich einer Reihe ökonomischer Leistungsindikatoren festgelegt und regelmäßig kontrolliert, inwieweit sie erreicht wurden. Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten werden durch zentral vorgegebene Definitionen und andere der Vereinheitlichung dienende Maßgaben sichergestellt.

Darüber hinaus werden in den Konzerngesellschaften technische Leistungsindikatoren, wie Ausbringen und Verfügbarkeit der Produktionsanlagen oder Reklamationsraten, regelmäßig erfasst, mit Zielwerten verglichen, analysiert und zur Steuerung genutzt.

Zur Kontrolle der Arbeitssicherheit werden Arbeitsunfälle in Deutschland aufgenommen und Unfallhäufigkeitsraten berechnet. Als Leistungsindikator gilt die durchschnittliche Zahl der Betriebsunfälle mit Ausfalltagen pro Mitarbeiter (Betriebsunfall-Personenquote) in den Konzerngesellschaften weltweit. Ziel ist es, die Quote im Vergleich zum Vorjahr zu senken. In allen Sitzungen der Konzerngeschäftsleitung werden die Sicherheitskennzahlen und relevante Vorkommnisse aus dem Konzern und den Gesellschaften turnusmäßig erörtert. Was die Gesundheit der Mitarbeiter betrifft, wird regelmäßig die Anwesenheitsquote berichtet und bei Auffälligkeiten hinterfragt. Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement finden Sie im Kapitel 7 „Gesellschaft“, „Chancengerechtigkeit“. Ein weiteres Ziel ist die nachhaltige Intensivierung der Weiterbildung der Mitarbeiter. Als Leistungsindikator dient hier die Teilnehmerquote. Es wird angestrebt, diese von Jahr zu Jahr kontinuierlich zu steigern.

Anreizsysteme

Gemeinsames unternehmerisches Handeln ist eine Erfolgsformel der Salzgitter AG (SZAG). Dabei setzen wir auf engagierte Mitarbeiter, denen wir ein attraktives und wertschätzendes Arbeitsumfeld bieten. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist eine transparente und faire, in Übereinstimmung mit der wirtschaftlichen und strategischen Entwicklung stehende Vergütungspolitik. Sichergestellt und unterstützt wird dies durch Konzernrahmenvorgaben für Führungskräfte und die Anwendung von branchenspezifischen Tarifverträgen, die dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaften dienen. 2021 waren rund 95% unserer inländischen Stammebelegschaft in Gesellschaften tätig, die einem Tarifvertrag unterlagen. Im Falle erforderlicher Kurzarbeit leisten die Konzerngesellschaften auf Basis einer Konzernrahmenbetriebsvereinbarung Aufstockungszahlungen an die betroffenen Mitarbeiter und mildern die damit verbundenen Entgelteinbußen ab. Darüber hinaus wurden 2021 auf der Grundlage entsprechender Tarifverträge in weiten Teilen des Konzerns steuer- und sozialversicherungsfreie Corona-Prämien gewährt. Bei der Beschäftigung von Leiharbeitskräften beachten wir die gesetzlichen Rahmenvorgaben und verpflichten die Verleiher, in Übereinstimmung mit den branchenspezifischen Tarifverträgen gegebenenfalls Zuschläge auf die Tarifentgelte der Leiharbeitsbranche beziehungsweise eine Vergütung in Höhe des Vergleichsentgelts der eigenen Mitarbeiter zu gewähren (Equal Pay).

Eine Konzernbetriebsvereinbarung zur Erfolgsbeteiligung im Salzgitter-Konzern regelt für einen Großteil unserer inländischen Gesellschaften die Partizipation der Belegschaft am Unternehmenserfolg. Bemessungsgrundlage sind das Vorsteuerergebnis des Salzgitter-Konzerns sowie die ROCE-Ziele (ROCE = Return on Capital Employed) der Konzerngesellschaften, die der Vorstand jährlich festlegt. Bei Erreichen eines Konzernmindestergebnisses erhalten alle Beschäftigten einen Basisbonus, der in den Gesellschaften, die das vorgegebene ROCE-Ziel einstellen, durch einen zusätzlichen Gesellschaftsteil aufgestockt wird.

Auch die variable Vergütung unserer außertariflichen Angestellten wird konzerneinheitlich geregelt, um umfassende Leistungsgerechtigkeit und Transparenz zu gewährleisten. Vorstände, Geschäftsführer und leitende Angestellte haben einen hohen variablen Anteil an der Gesamtvergütung, über den das wirtschaftliche Ergebnis des Konzerns, des Geschäftsbereiches und der jeweiligen Gesellschaft sowie die individuelle Leistung der Führungskraft in die Vergütungsbemessung einfließen. Der Vorstand der SZAG verabschiedet zu Beginn eines neuen Geschäftsjahres in der Konzerngeschäftsleitung die Ziele der SZAG und deren Konzerngesellschaften. In daran anschließenden Gesprächen mit den Geschäftsführern werden sie erläutert und in einem Top-down-Prozess zum Inhalt der Zielvereinbarungen aller am variablen Vergütungssystem teilnehmenden Mitarbeiter gemacht. Die entstehende Kommunikationskaskade stellt die Umsetzung der festgelegten Konzernziele in konkrete Aufgaben sicher, wobei der Grad der Zielerreichung direkten Einfluss auf die Höhe der variablen Vergütung beziehungsweise Tantieme nimmt. Damit werden sowohl der Beitrag des Einzelnen für das wirtschaftliche Gesamtergebnis als auch seine individuelle Leistung gewürdigt. Durch den Konzernvorstand können ergebnisorientierte genauso wie leistungs- und verhaltensbezogene Ziele zur Anwendung in den Gesellschaften vorgegeben werden. Da wir überzeugt sind, dass nichtfinanzielle Ziele ebenfalls zum langfristigen Unternehmenserfolg beitragen, spielen in den Vereinbarungen mit unseren Führungskräften nicht nur wirtschaftliche Kennzahlen eine Rolle, sondern ebenso strategische, ökologische und soziale, wie zum Beispiel die Verringerung der Unfallzahlen, die Intensivierung der Weiterbildung unserer Mitarbeiter und der schonende Einsatz von Ressourcen.

Um den Anreiz einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung für Vorstandsmitglieder zu verstärken, hängt deren variable Vergütung zu einem Teil vom Erreichen der Ziele in einer mehrjährigen Performance-Periode und der künftigen Aktienkursentwicklung ab.

Eine ausführliche Erläuterung der aktuellen Vergütungssystematik des Vorstandes und des Aufsichtsrates findet sich in unserem Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG ([↗ www.salzgitter-ag.com/de/konzern/vorstand.html](http://www.salzgitter-ag.com/de/konzern/vorstand.html)).

Es ist unser Anliegen, dass Mindeststandards in der Vergütung eingehalten werden und eine leistungsgerechte Vergütung erfolgt. Unserer Ansicht nach ist der GRI-Leistungsindikator SRS-102-38 „Verhältnis der Jahresgesamtvergütung“ nicht aussagekräftig, was die Fairness von Vergütung anbelangt. Da die Geschäftsaktivitäten des Salzgitter-Konzerns stark diversifiziert sind, trägt ein reiner Verhältniswert – wie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (SRS-102-38) – diesem Umstand nicht ausreichend Rechnung.

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Offenheit und Transparenz gegenüber unseren Partnern sind uns leitende Prinzipien. Den Dialog mit Anspruchsgruppen, den wir auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlicher Weise führen, sehen wir seit jeher als Faktor für den langfristigen Unternehmenserfolg. Er ist Impulsgeber und hilft uns, Chancen wie Risiken frühzeitig zu identifizieren und im unternehmerischen Handeln zu berücksichtigen. Spezielle Kundentage zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen, der Austausch mit unserem nachbarschaftlichen Umfeld und Analystenkonferenzen sind nur einige Beispiele für Veranstaltungen, die wir nutzen, um Standpunkte und Bedürfnisse interner wie externer Anspruchsgruppen zu verstehen und in die eigenen Handlungen einzubeziehen.

Im Kontext unserer Aktivitäten rund um das Thema Nachhaltigkeit und der nichtfinanziellen Berichterstattung setzen wir zudem auf gesonderte Dialogveranstaltungen mit Repräsentanten unterschiedlicher Gruppierungen des öffentlichen Lebens, der Politik sowie von Verbänden und Organisationen, Kunden, Arbeitnehmervertretern und der Presse. Zuletzt 2018 durchgeführte Stakeholder-Dialoge haben gezeigt, dass die von uns gesetzten inhaltlichen Schwerpunkte der nichtfinanziellen Berichterstattung mit den Erwartungen dieser Anspruchsgruppen übereinstimmen. Da sich der Salzgitter-Konzern seitdem hinsichtlich seiner Produktionsanlagen und Produkte nicht wesentlich verändert hat, haben wir nach einem internen Review auch für den NFB 2021 auf die bisherigen Resultate dieser Stakeholder-Dialoge zurückgegriffen. Zugleich wurde beschlossen, 2022 erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen.

Ein Beispiel für das konstruktive Zusammenwirken mit externen Akteuren ist unser Engagement für das regionale Netzwerk „Allianz für die Region“ im Großraum Salzgitter. Dieses bündelt Kräfte aus Politik und Verwaltung sowie Wirtschaft und Wissenschaft und schafft so wichtige Voraussetzungen für eine starke Region. In gemeinsamen Projekten und Programmen werden zukunftsgerichtete Handlungsfelder wie Fachkräftegewinnung, Mobilität, Regionalmarketing und Wirtschaftsförderung in den Fokus gerückt und vorgebracht.

Innovations- und Produktmanagement

Nachhaltigkeit als Basis für innovative Produkte

Nachhaltigkeit ist bei Forschung und Entwicklung im Salzgitter-Konzern ein wichtiger Gesichtspunkt. So ist unser Anspruch bereits während der Auswahl von Vorentwicklungs- und Entwicklungsprojekten, dass diese ökonomisch und ökologisch sinnvoll und richtig sind. Zahlreiche Projekte beinhalten ganz konkret nachhaltige Anwendungen, wie zum Beispiel für den automobilen Leichtbau oder Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien. Die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Prozesslösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette nehmen wir als Herausforderung an. Sie sichert unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Hierzu zählen eine ressourceneffiziente und CO₂-arme Stahlherstellung, ein optimierter Energieeinsatz sowie die Entwicklung innovativer Werkstoffe.

Folgende Beispiele aus verschiedenen Geschäftsbereichen verdeutlichen die hohe Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für unser Unternehmen:

Life Cycle Assessment (LCA) – Ökobilanzierung von Stahlprodukten

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die Umwelt zu schonen und Ressourcen nachhaltig zu nutzen. Als Indikator für die Umweltwirkungen der Produkte dienen Ergebnisse aus Ökobilanzen, den sogenannten LCA. Der Stahlherstellungsprozess der Salzgitter Flachstahl GmbH (SZFG) wird ökobilanziell abgebildet. Das Modell umfasst die Herstellung der Hauptprodukte (zum Beispiel Bramme, Warmband, Kaltband) und zeigt die ökobilanziellen Vorteile des Stahls über den gesamten Lebensweg. Daneben lassen sich konkrete Bauteile aus Produkten der SZFG beurteilen, sodass die Kunden bei der Materialauswahl auch in dieser Hinsicht kompetent beraten werden können.

CO₂-armer Stahl in der automobilen Serienproduktion

Die SZFG liefert Kaltfeinblech und feuerverzinktes Feinblech mit einem um mehr als 66% verringerten CO₂-Fußabdruck an diverse Kaltwalzer, Hausgerätehersteller und Automobilhersteller. Die CO₂-armen Stahlgüten werden im Elektrostahlwerk Peine auf Basis von Stahlschrott im Zusammenspiel mit den Walzwerken und Verzinkungsanlagen in Salzgitter hergestellt. Gemeinsam mit der Mercedes-Benz AG hat die SZFG im Rahmen der „eMove360° Europe 2021 Internationale Fachmesse für Mobilität 4.0“ im November 2021 in München den 19. MATERIALICA Design + Technology Award in der Kategorie „CO₂-Efficiency“ für den CO₂-reduzierten Stahl gewonnen.

Ressourceneffizienter StronSal®-Überzug für die Automobilindustrie

Der ressourceneffiziente Zink-Magnesium-Überzug StronSal® für automobile Anwendungen leistet als bandbeschichtetes Material einen bedeutenden Beitrag zur Ressourcenschonung. Durch die stark verbesserte Korrosionsschutzleistung ist die Zinkschichtdicke bei gleichem Korrosionsschutz um die Hälfte reduziert worden, was zu erheblichen Gewichts- und Ressourceneinsparungen führt. Zudem können wegen des besseren Korrosionsschutzes auch die Lebenszeiten von Bauteilen entsprechend verlängert werden. Neben dem Automobilbereich werden diese Beschichtungen besonders in der Bauindustrie eingesetzt.

Neue Füllergeneration setzt Maßstäbe bei Verbrauchswerten und Produktqualität

Die neue Füllergeneration Innofill Glass DRS ECO der KHS GmbH überzeugt im Einsatz zum Beispiel bei der Oettinger Brauerei. Der Flaschenfüller hat die anvisierten niedrigen Verbrauchswerte im Füllprozess deutlich unterschritten und setzt damit neue Maßstäbe. Der CO₂-Verbrauch im Füllprozess ist bis zu 60% geringer als im direkten Marktvergleich. Weitere Vorteile des Füllsystems Innofill Glass DRS ECO sind die frequenzgezielte Vakuumpumpe sowie das ECO-Verfahren, wodurch sich bis zu 20% Energie und Wasser einsparen lassen. Weitere Informationen finden Sie unter [↗ „Neue Füllergeneration setzt Maßstäbe“ \(khs.com\)](#).

Papier statt Folie: umweltschonender Papiereinschlag als Retrofit

Die Nachfrage nach umweltfreundlichen Alternativen beim Verpackungsmaterial im Getränkemarkt steigt. Als Alternative, speziell zur Kunststoffolie, stößt Papier bei Abfüllern auf stetig wachsendes Interesse. Genau an diesem Punkt setzt KHS mit ihrem Papiereinschlag als Retrofit an. Um Kunden eine möglichst umfassende Flexibilität zu bieten, wurde die neue umweltschonende Verpackungslösung, bei der Packs statt in Folie in Papier eingeschlagen werden, in eine Kombimaschine integriert. Da allerdings nicht jeder Getränkehersteller

gleich in eine neue Maschine investieren möchte, gibt es den Papiereinschlag jetzt auch im Rahmen eines Umbaus von bestehenden Maschinen. Die Kosten sind so erheblich geringer und es ist nur eine Teilinbetriebnahme vorhandener Formate notwendig. ↗ „Eine Option mehr“ (khs.com).

Unser Innovations-, Ideen- und Wissensmanagement fördert die Innovationskraft im Unternehmen. Ein ausgefeilter Innovationsprozess mit professioneller Struktur und entsprechenden Schnittstellen zu den einzelnen Konzerngesellschaften bildet den Rahmen. Der Innovationsprozess in der zentralen Konzernforschung wird durch ein integriertes Managementsystem unterstützt, das die Aspekte Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit umfasst.

Im Innovationsprozess ist das Thema Nachhaltigkeit präsent. Bereits die „Trend- und Marktanalyse“ spiegelt mögliche Entwicklungstrends auch am Nachhaltigkeitsgedanken.

FuE-Schwerpunkte des Konzerns

Forschung und Entwicklung (FuE) werden für die stahlnahen Geschäftsbereiche des Salzgitter-Konzerns in der Salzgitter Mannesmann Forschung GmbH (SZMF) gebündelt. Die SZMF ist mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen und industriellen Partnern durch zahlreiche nationale und internationale Forschungsprojekte eng vernetzt. Daraus resultierende Kooperationen werden gegenüber dem Zukauf externen Know-hows bevorzugt.

Die SZAG ist sich bei all ihren unternehmerischen Tätigkeiten der gesellschaftlichen Verantwortung hinsichtlich ökologischer und sozialer Auswirkungen bewusst. Darüber hinaus wird mithilfe der Ökobilanzierung die Umweltwirkung unserer Stahlprodukte ermittelt und weiter optimiert. Neben klassischen Ökobilanzen werden auch Umweltproduktdeklarationen für Bauprodukte erstellt, die den Anwendern aus dem Baubereich ein Werkzeug an die Hand geben, um ein ökologisch optimiertes Gebäude zu errichten.

Die FuE-Schwerpunkte orientieren sich an den Anforderungen des Marktes und der Kunden. Die Gesellschaften der Salzgitter AG (SZAG) bieten nicht nur Produkte an, sondern verstärkt komplette technologische Lösungen, die innovative und nachhaltige Eigenschaften aufweisen.

Wie die zuvor genannten Beispiele veranschaulichen, unterstützt der Geschäftsbereich Technologie mit seinen Produkten, Lösungen und Dienstleistungen aus dem Bereich Abfüll- und Verpackungstechnik sowie dem Sondermaschinenbau die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden. So werden diese in die Lage versetzt, ihre Produktivität zu erhöhen, Ressourcen zu schonen, CO₂-Emissionen zu senken und so beträchtliche Kostenvorteile zu erzielen. In unseren eigenen Produktionsanlagen unternehmen wir große Anstrengungen, um weniger Energie und Ressourcen zu verwenden.

Mit dem SALCOS®-Programm (SALzgitter Low CO₂ Steelmaking) stellt sich die SZAG den ambitionierten EU-Klimazielen zur CO₂-Reduktion. Es umfasst die Durchführung aller technischen Maßnahmen einer signifikanten, schrittweisen Reduktion der CO₂-Emissionen bei der Stahlherstellung der SZFG am Standort Salzgitter unter möglichst weitgehender Nutzung bestehender Produktionsanlagen. Innerhalb dieser Konzeption startete die SZAG die Projekte „GrInHy/GrInHy2.0“ und „Windwasserstoff“. Hier werden neue Wege der Wasserstoffherstellung erforscht, die künftig einen Beitrag zur CO₂-reduzierten Stahlherstellung leisten können. Darüber hinaus wird auf dem Werksgelände der Salzgitter Flachstahl GmbH derzeit eine Demonstrationsanlage zur Herstellung direkt reduzierten Eisens (DRI) im Projekt „µDRAL“ errichtet. Es ist die erste flexibel mit Erdgas und Wasserstoff betreibbare DRI-Anlage. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel ↗ „Umwelt“, „Klimarelevante Emissionen“, und unter ↗ <https://salcos.salzgitter-ag.com>.

Schon seit vielen Jahren werden die Aktivitäten für die Automobilindustrie in der „Initiative Automotive“ konzernweit koordiniert. Gleiches geschieht für sämtliche Wasserstoffaktivitäten. Damit bündeln wir das bereits vorhandene umfangreiche Know-how im Bereich Wasserstoff und erschließen konzernweit Marktpotenziale und Synergieeffekte. Am Forschungsstandort der SZMF in Duisburg wird ein Wasserstoffkompetenzzentrum ausgebaut, das mit hoher Werkstoffkompetenz konzernintern und -extern auch für FuE-Dienstleistungen rund um Wasserstofftransport und -speicherung zur Verfügung steht.

Umwelt

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Unterschiedlichste Stahlprodukte sorgen im Alltag für mehr Lebensqualität, ermöglichen eine sichere und effektive Energieversorgung, garantieren Mobilität und sind Voraussetzung für die Produktivität zahlreicher Wirtschaftszweige. Aufgrund seiner Eigenschaften ist Stahl zudem wie geschaffen für eine Kreislaufwirtschaft („Circular Economy“). Er ist langlebig und unbegrenzt wiederverwendbar. Je häufiger er recycelt wird, desto kleiner wird sein ökologischer Fußabdruck. Zugleich ist die Stahlherstellung jedoch unvermeidlich mit einem signifikanten Energie- und Ressourcenaufwand verbunden. Wir sind uns dieser besonderen Verantwortung als Stahl- und Technologiekonzern bewusst. Auch für unsere Kunden ist der Verbrauch von natürlichen Ressourcen und Energie verstärkt ins Blickfeld gerückt und hat sich zu einem wichtigen Kaufkriterium entwickelt. Deshalb werden Ressourcen- und Energieeffizienz in den Geschäftsbereichen der Salzgitter AG (SZAG) bereits seit Jahren konsequent gemanagt und eingefordert.

Die Umweltrelevanz der Stahlherstellung und der stetig zunehmende Kostendruck haben im Salzgitter-Konzern früh zu einer fokussierten Auseinandersetzung mit der eigenen Ressourceneffizienz geführt. Knapp drei Viertel der Stahlproduktionskosten entstehen durch Einsatzstoffe wie Eisenerz, Schrott, Reduktionsmittel und Energie. Die steigende Effizienz der Produktionsprozesse ist sowohl aus wirtschaftlicher als auch ökologischer Sicht seit jeher Ziel der SZAG. Unsere Umweltschutzaktivitäten basieren unter anderem auf einer etablierten, handlungsfähigen Organisationsstruktur, die in der Konzernrichtlinie Umweltschutz- und Energiepolitik dokumentiert ist: Wir vertrauen dabei den gewachsenen und spezifischen Kompetenzen unserer Mitarbeiter in den Einzelgesellschaften vor Ort. Auf Konzernebene legt die Abteilung Umweltschutz- und Energiepolitik, unter Einbeziehung relevanter Bereiche des Konzerns und abgestimmt mit dem Vorstand, die strategische Ausrichtung der Aktivitäten in diesem Themenfeld fest.

Um dem Gesichtspunkt der Wesentlichkeit auch in diesem Kapitel Rechnung zu tragen, wird der Schwerpunkt bezüglich Ressourcen- und Energieverbräuchen, Emissionen, Abfallaufkommen und weiterer Parameter aus den im Kapitel 7 „Strategie“, „Wesentlichkeit“ beschriebenen Gründen speziell auf die erhobenen Zahlen der Geschäftsbereiche Flachstahl, Grobblech/Profilstahl und Mannesmann gelegt.

Ressourcenmanagement

Verankert in der Konzernrichtlinie Umweltschutz- und Energiepolitik existiert bereits seit 20 Jahren der Lenkungsring Umwelt und Energie. Er repräsentiert die unter dem Gesichtspunkt Umwelt- und Ressourcenverbrauch wichtigsten Konzernbereiche. Der Lenkungsring berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Salzgitter AG (SZAG). Die Aufgabe des Gremiums besteht vor allem darin, einen konzernweiten Austausch relevanter Informationen über die Themen Umwelt und Energie zu organisieren. Neben der Sicherstellung des Informationstransfers in diesem Netzwerk werden konzernweit einheitliche Strategien zu umwelt- und energiepolitischen Fragen abgestimmt. Ein weiteres Beispiel der Operationalisierung von Nachhaltigkeitszielen des Ressourcenmanagements ist das seit 2013 existierende „Konzernforum Energiemanagement“. In ihm sind die wegen ihres Energieverbrauchs wichtigsten Konzerngesellschaften organisiert. Gemeinsames Ziel ist es, die Energieeffizienz durch einen fortlaufenden Prozess des Voneinanderlernens zu verbessern und damit zugleich zu einer Reduzierung der Treibhausgasemissionen beizutragen. Kernelement der Arbeit des Konzernforums Energiemanagement ist zudem eine gemeinsam getragene „Wissensplattform Energieeffizienz“, auf der umgesetzte oder in Untersuchung befindliche Effizienzmaßnahmen eingetragen und gegenseitig zur Verfügung gestellt werden. Sie umfasst mehrere Hundert Einzelmaßnahmen.

Aus diesem Gedanken heraus hatte die SZAG 2016 ein konzernweites Energieeffizienznetzwerk innerhalb einer Initiative der Bundesregierung angemeldet. Das hierbei festgelegte Ziel, von August 2016 bis August 2019 konzernweit Energieeffizienzmaßnahmen mit einer kumulierten Einsparung von 100.000 MWh umzusetzen, wurde sogar deutlich übertroffen. Um hieran anzuknüpfen und den erfolgreichen Kurs bei der fortwährenden

Energieeinsparung auch in Zukunft weiterzuführen, haben wir 2020 ein neues konzernerneigene Energieeffizienznetzwerk angemeldet (siehe auch Kapitel 7 „Strategie“, „Ziele“).

Die Bedeutung des Themas Umweltschutz hängt in den einzelnen Gesellschaften unseres Konzerns direkt mit den jeweiligen Produktionsprozessen und -verfahren sowie den daraus grundsätzlich möglichen Umweltauswirkungen zusammen. So greifen zum Beispiel für die integrierte Stahlproduktion am Standort Salzgitter erheblich mehr umweltrechtliche Vorgaben und Anforderungen, als dies bei ausschließlich stahlverarbeitenden Konzerngesellschaften der Fall ist. Darüber hinaus sind wir auch aufgrund unseres Selbstverständnisses bestrebt, verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen umzugehen und Umweltauswirkungen unter Abwägung technischer und wirtschaftlicher Belange auf ein unvermeidbares Maß zu reduzieren. Der Stellenwert dieses Engagements spiegelt sich ebenso darin wider, dass in den Geschäftsbereichen Flachstahl, Grobblech/Profilstahl, Mannesmann und Technologie der überwiegende Teil der produzierenden Konzerngesellschaften zertifizierte Umweltmanagementsysteme gemäß der internationalen Norm DIN EN ISO 14001 und/oder zertifizierte Energiemanagementsysteme entsprechend der Norm DIN EN ISO 50001 etabliert hat. Weitere Informationen dazu finden Sie auf unserer Homepage: 7 www.salzgitter-ag.com/de/corporate-responsibility/zertifizierungen-managementsysteme/. Die Bedeutung, die dem Umweltschutz in der Gesamtheit unserer Produktionsprozesse zukommt, wird auch anhand der laufenden Umweltschutzaufwendungen deutlich. Diese betragen im Geschäftsjahr 2021 insgesamt rund 175 Mio. € (2020: 170 Mio. €).

Den im Kapitel 7 „Strategie“, „Wesentlichkeit“, dargelegten Kriterien folgend, beziehen sich die in diesem Bericht dargestellten ökologischen Kennzahlen – soweit nicht anders ausgewiesen – auf die vollkonsolidierten, produzierenden Gesellschaften der Geschäftsbereiche Flachstahl, Grobblech/Profilstahl und Mannesmann mit einem Anteil der SZAG von über 50%. Ergänzend zu den Ergebnissen der 2018 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse gemäß CSR-RUG berichten wir Kennzahlen zu Wasserverbräuchen und Abwassermengen, da der Ressource Wasser gerade bei der Stahlherstellung am Standort Salzgitter nicht nur prozesstechnisch, sondern auch bezogen auf ihre Menge eine wichtige Bedeutung zukommt.

Die dargelegten Kennzahlen zu Energieverbräuchen, Abfallaufkommen, luftseitigen Emissionen und Treibhausgasemissionen (siehe Kapitel 7 „Umwelt“, „Klimarelevante Emissionen“) basieren für das Jahr 2021 – speziell die Monate November und Dezember – teilweise auf Hochrechnungen einzelner einbezogener Konzerngesellschaften. Unter Berücksichtigung von Aufwands- und Nutzensgesichtspunkten haben wir für das Geschäftsjahr 2020 auf die bereits im NFB 2020 veröffentlichten Kennzahlen zurückgegriffen. Eine nachträgliche Anpassung darin eventuell enthaltener Hochrechnungen wurde nicht vorgenommen. Dort, wo Kennzahlen für das aktuelle Berichtsjahr um mehr als 10% von den Angaben des Vorjahres abweichen, erfolgen entsprechende textliche Erläuterungen zu ihrer Entwicklung direkt unter den jeweiligen Darstellungen.

Eingesetzte Materialien¹⁾

		2021	2020
Eisenerz (Stückerz, Pellets u. Ä.)	Tt	5.533	5.056
Reduktionsmittel			
Kokereikohle	Tt	1.771	1.676
Fremdkoks	Tt	90	76
Anthrazit und Feinkohle	Tt	898	736
Hilfsstoffe			
Kalk und Dolomit	Tt	1.033	933
Legierungen und Metalle	Tt	93	85
Zuschläge (z. B. Dunit)	Tt	196	197
Schrott gesamt	Tt	2.111	2.022

¹⁾ Hier sind ausschließlich die mengenmäßig bedeutendsten Materialenströme für die Stahlerzeugung an den Standorten Peine und Salzgitter berücksichtigt, das heißt solche Materialien, die Eingang ins Produkt finden und deren Einsatzmenge größer 50 Tt pro Jahr ist.

Nachdem die Rohstahlproduktion im Jahr 2020 infolge coronabedingter Markteintrübungen des Stahlmarktes gesunken war, stieg die Erzeugung am Standort Salzgitter 2021 um rund 10% und lag damit wieder in der Größenordnung des Jahres 2019. Dieser Trend spiegelt sich auch in den durchweg höheren Einsatzmengen an Eisenerz, Reduktionsmitteln sowie den Hilfsstoffen Kalk und Dolomit wider.

Energieverbrauch¹⁾

		2021	2020
Primärenergieträger²⁾	GWh	4.023	3.844
Eigenerzeugung von Dampf und Strom aus Kuppelgasen und Abwärmenutzung	GWh	1.934	1.779
Verbrauch von elektrischem Strom	GWh	2.635	2.461
davon Fremdstrombezug	GWh	1.160	1.117
Energieverbrauch gesamt	GWh	5.183	4.961

¹⁾ Im Sinne der Wesentlichkeit wurden hier zusätzlich für den Bereich Energieverbrauch relevante Konzerngesellschaften der Geschäftsbereiche Handel, Technologie, Industrielle Beteiligungen / Konsolidierung sowie EUROPIPE-Standorte aufgenommen. Im Einzelnen: EUROPIPE GmbH, Berg Pipe Mobile Corporation, Berg Pipe Panama City Corporation, GESIS Gesellschaft für Informationssysteme mbH, Glückauf Immobilien GmbH, Hansaport Hafenbetriebsgesellschaft mbH, Klöckner Desma Elastomertechnik GmbH, DESMA Schuhmaschinen GmbH, KHS GmbH, MÜLHEIM PIPECOATINGS GmbH, Salzgitter Automotive Engineering GmbH & Co. KG, Salzgitter Hydroforming GmbH & Co. KG, Salzgitter Mannesmann Forschung GmbH, TELCAT KOMMUNIKATIONSTECHNIK GmbH, TELCAT MULTICOM GmbH, Verkehrsbetriebe Peine-Salzgitter GmbH, VPS Infrastruktur GmbH, KHS Corpoplast GmbH, Salzgitter Mannesmann Handel GmbH, Salzgitter Mannesmann Stahlhandel GmbH, Stahl-Center Baunatal GmbH, Universal Eisen und Stahl GmbH.

²⁾ Ohne Reduktionsmittel, diese sind unter „Eingesetzte Materialien“ berücksichtigt.

Aufgrund des zuvor beschriebenen Anstiegs der Rohstahlproduktion wurden auch mehr Kuppelgase erzeugt, sodass die entsprechende Eigenerzeugung von Dampf und Strom wieder signifikant höher ausfiel als im Jahr 2020.

Wasserverbrauch

		2021	2020
Wasserverbrauch gesamt	Tm³	19.439	17.135
davon Trinkwasser	Tm ³	2.339	2.195
davon Brauch-/Betriebswasser	Tm ³	17.100	14.940

Abwassereinleitung

		2021	2020
Abwassereinleitung gesamt	Tm³	12.903	13.691
davon Direkteinleitung	Tm ³	12.409	13.212
davon Indirekteinleitung	Tm ³	494	479

2021 lag der Wasserverbrauch merklich über Vorjahresniveau. Dies resultiert in erster Linie aus der höheren Rohstahlproduktion am Standort Salzgitter und dem damit einhergehenden größeren Bedarf an Brauchwasser. Die Abwassermengen lagen 2021 geringfügig unterhalb des Niveaus von 2020.

Abfallaufkommen

		2021	2020
Abfallaufkommen gesamt	Tt	1.342	859
davon Verwertung	Tt	655	596
Anteil gefährlicher Abfall von gesamt	Tt	56	40

Das Abfallaufkommen in den Geschäftsbereichen Flachstahl, Grobblech/Profilstahl und Mannesmann war 2021 deutlich höher als im von der COVID-19-Pandemie geprägten Berichtsjahr 2020. Maßgebliche Gründe hierfür sind vielfach der Zuwachs der Produktionsmengen wie zum Beispiel eine um rund 10% gestiegene Rohstahlproduktion der Salzgitter Flachstahl GmbH (SZFG) sowie der damit einhergehenden Produktionsabfälle und geringere Vermarktungsanteile an LD-Schlacken. Der im Vorjahresvergleich größere Anteil gefährlicher Abfälle ist vor allem auf entsorgungsbedürftige Abfälle aus Bauvorhaben, vornehmlich im Geschäftsbereich Mannesmann, zurückzuführen.

Luftseitige Emissionen¹⁾

		2021	2020
NO _x	t	4.510	3.792
SO _x	t	4.804	4.081
Feinstaub (PM10)	t	101	108

¹⁾ Hier sind ausschließlich Anlagen berücksichtigt, für die eine Emissionserklärung nach 11. BImSchV erfolgt ist beziehungsweise die im PRTR-Register erfasst sind.

Der überwiegende Anteil der hier berichteten luftseitigen Emissionen resultiert – prozessbedingt – aus dem Anlagenbetrieb der SZFG. Insofern schlägt sich die gegenüber dem Vorjahr höhere Rohstahlproduktion am Standort Salzgitter im aktuellen Berichtsjahr auch in den Emissionen von NO_x und SO_x nieder.

Klimarelevante Emissionen

Die Salzgitter AG (SZAG) nimmt seit 2016 jährlich am Berichterstattungsformat des CDP (vormals Carbon Disclosure Project) teil. 2021 erreichte die SZAG erneut die gute Bewertung „B“. CDP ist eine internationale Non-Profit-Organisation. Sie erfasst und bewertet unter anderem die von Unternehmen und Organisationen auf freiwilliger Basis berichteten Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) sowie den Umgang mit und Strategien zu Chancen und Risiken, die sich aus dem Klimawandel ergeben. Einmal jährlich erhebt das CDP umfangreiche Daten und hat eigenen Angaben zufolge inzwischen die weltweit bedeutendste Sammlung und Auswertung zu der Thematik aufgebaut.

Angelehnt an die Systematik des Greenhouse Gas Protocol, auf der auch das CDP fußt, berichten wir die THG-Emissionen nachstehend in den Kategorien Scope 1 bis Scope 3. Dabei bedeutet:

- Scope 1 = direkte THG-Emissionen aus Anlagenbetrieb
- Scope 2 = indirekte energiebezogene THG-Emissionen
- Scope 3 = weitere indirekte THG-Emissionen aus Rohstoffeinkauf

Für die Berechnung der Treibhausgasemissionen in Scope 1 bis Scope 3 haben wir daher auch die Herangehensweise des Greenhouse-Gas-Protocol-Corporate-Standards genutzt. Darüber hinaus unterliegt ein Großteil unserer direkten Emissionen dem Europäischen Emissionshandel (ETS), sodass in diesem Bereich die strengen Vorgaben der entsprechenden Monitoring-Verordnung zugrunde gelegt werden. Die Datenbasis für Scope 1 und 2 resultiert aus Energieverbrauchsdaten, die im Abschnitt „Ressourcenmanagement“ angegeben sind, sowie Angaben aus dem ETS-Monitoring.

Was die THG-Emissionen betrifft, nimmt die Salzgitter Flachstahl GmbH (SZFG) als integriertes Hüttenwerk eine Sonderstellung im Konzern ein und betreibt daher ein eigenständiges Energieeinspar- und damit auch THG-Emissions-Minderungs-Programm. Innerhalb dessen wurde 2021 ein kumulierter Einspareffekt bei den Scope 1 und Scope 2 Emissionen von 207 Tt CO₂ als direkte Folge der Effizienzmaßnahmen erreicht; 2020 betrug dieser Wert 203 Tt CO₂.

THG-Emissionen

		2021	2020
Direkte THG-Emissionen aus Anlagenbetrieb (Scope 1)	Tt CO ₂	8.196	7.646
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Tt CO ₂	425	448
Weitere indirekte THG-Emissionen aus Rohstoffeinkauf ¹⁾ (Scope 3)	Tt CO ₂	1.378	1.375
Verringerung der THG-Emissionen als direkte Folge von Effizienzmaßnahmen ²⁾	Tt CO ₂	207	203

¹⁾ Ohne Reduktionsmittel; spezifische Emissionsfaktoren, basierend auf Lieferantenangaben oder allgemein verfügbaren Quellen. Erhebung in Orientierung am Corporate Value Chain Standard (Scope 3) der Greenhouse Gas Protocol Initiative des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

²⁾ Resultiert aus Maßnahmen des EE-Projekts der Salzgitter Flachstahl GmbH, die auf Scope 1 und Scope 2 wirken.

2021 war die Rohstahlerzeugung am Standort Salzgitter höher als im Vorjahr. Dies spiegelt sich auch in den gestiegenen Einsatzmengen an Reduktionsmitteln wider, wodurch die direkten THG-Emissionen (Scope 1) sowie die indirekten THG-Emissionen aus Rohstoffeinkauf ebenfalls zunahm (siehe auch Kapitel 7 „Umwelt“, „Ressourcenmanagement“). Die Minderung der Scope 2 Emissionen ist auf den signifikant gesunkenen durchschnittlichen Kohlendioxid-Emissionsfaktor des deutschen Strommixes zurückzuführen.

Die größte Herausforderung für den Konzern in Verbindung mit klimarelevanten Emissionen ist, dass die CO₂-Emissionen auf Basis der heute international überwiegend und auch im Salzgitter-Konzern eingesetzten Technologien zur erzbasierten Primärstahlerzeugung die naturwissenschaftlich-verfahrenstechnischen Minima annähernd erreicht haben. Zukünftigen Minderungen der Treibhausgasemissionen über Effizienzmaßnahmen sind so enge Grenzen gesetzt. Daher hat die SZAG bereits 2015 das Programm SALCOS® (Salzgitter Low CO₂ Steelmaking) aufgesetzt. Mit diesem nehmen wir eine Vorreiterrolle in Sachen Dekarbonisierung der Stahlindustrie ein. Der technische Ansatz von SALCOS® besteht darin, CO₂-Emissionen im Herstellungsprozess selbst direkt zu vermeiden, indem der bisher in der Stahlerzeugung auf Basis von Eisenerz notwendige Kohlenstoff schrittweise in neu zu bauenden Direktreduktionsanlagen durch anfangs überwiegend Erdgas und später 100% grünen Wasserstoff ersetzt wird. SALCOS® basiert auf einem modularen Konzept, das die Möglichkeit einer schrittweisen Realisierung bietet. Die Umsetzung im industriellen Maßstab ist, ein positives Votum im Aufsichtsrat im Sommer 2022 vorausgesetzt, bereits ab Ende 2025, also zwei Jahre früher als ursprünglich geplant, vorgesehen. Im Folgejahr sollen bereits 30% der Primärstahlerzeugung und somit über 1 Mio. t Stahl der Salzgitter Flachstahl GmbH (SZFG) ohne Koks Kohle hergestellt werden. Die vollständige Umsetzung ist nunmehr schon auf 2033 terminiert. Die Verfügbarkeit von grünem Wasserstoff vorausgesetzt, kann hierdurch eine CO₂-Verminderung von über 95% erzielt und damit rund 1% der heutigen deutschen Emissionen vermieden werden. Damit lägen wir nicht nur deutlich vor unserem ursprünglichen Ziel im Jahr 2050, sondern auch spürbar vor dem Zeitplan der deutschen Klimaziele. Um diese Ambitionen zu erreichen, haben wir zur Jahresmitte dem SALCOS®-Programm eine neue Organisations- und Programmstruktur gegeben: Das „SALCOS®-Office“, das direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet, bündelt die zur Realisierung notwendige technische, kaufmännische und organisatorische Expertise. Weitere Informationen finden Sie unter: [↗ https://salcos.salzgitter-ag.com](https://salcos.salzgitter-ag.com).

Derzeit errichten wir im Zuge des Projekts „μDRAL“ auf dem Werksgelände der SZFG eine flexibel mit Erdgas und Wasserstoff betreibbare Demonstrationsanlage zur Herstellung direktreduzierten Eisens (DRI), die noch in diesem Jahr in Betrieb gehen wird.

Bereits seit Ende 2020 werden CO₂-arme, grüne Stahlbrammen mit einem differenzierten Abmessungs- und Gütespektrum in dem Elektrostahlwerk der Peiner Träger GmbH produziert und anschließend bei der SZFG zu Warm- und Kaltband weiterverarbeitet. Hierfür erhielt die SZFG als erster europäischer Stahlhersteller Konformitätsaussagen nach dem VERIsteel-Standard von TÜV SÜD. Diese Methode ermöglicht den Nachweis der produktspezifischen CO₂-Emissionen bei der Stahlproduktion und begleitet den Prozess der Dekarbonisierung. Demnach werden durch den Wechsel des Stahlerzeugungsverfahrens von der konventionellen Hochofenroute auf die Elektrostahlroute eine Reduktion von mehr als 75% in der CO₂-Bilanz der Bramme und mehr als 66% in der CO₂-Bilanz des feuerverzinkten Coils erreicht. Die CO₂-armen Stahlprodukte wurden bereits erfolgreich an namhafte Kunden wie BMW, Daimler, BSH und Miele ausgeliefert.

Gesellschaft

Arbeitnehmerrechte

Erfolg und Fortschritt hängen besonders von unseren Mitarbeitern ab; sie gestalten die Zukunft der Salzgitter AG (SZAG). Daher legen wir sehr viel Wert auf einen offenen und regelmäßigen Austausch sowie eine frühzeitige Einbindung unserer Belegschaft in die Belange des Unternehmens. Durch den Einsatz verschiedener Instrumente beziehen wir die Erfahrung und den Sachverstand unserer Mitarbeiter in die Veränderungs- und Verbesserungsprozesse der SZAG ein.

Handlungsleitende Prinzipien

Die Unternehmensführung der SZAG ist darauf ausgerichtet, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und unter Wahrung der Verantwortung für Mensch und Umwelt eine nachhaltige Entwicklung und einen langfristigen Erfolg des Unternehmens sicherzustellen. Dies basiert auf den Vorgaben des deutschen Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Eine wichtige Grundlage der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Konzern sowie mit unseren externen Partnern schafft außerdem unser Verhaltenskodex ([↗ www.salzgitter-ag.com/de/corporate-social-responsibility.html](http://www.salzgitter-ag.com/de/corporate-social-responsibility.html)). In diesem hat der Vorstand klare Verhaltensgrundsätze formuliert, an denen alle Mitarbeiter im In- und Ausland ihre Tätigkeit ausrichten sollen.

Montanmitbestimmung

Traditionell ist bei der SZAG der Austausch zwischen der Konzernleitung, den Geschäftsführungen und den Arbeitnehmervertretungen vertrauensvoll und von einer konstruktiven Zusammenarbeit geprägt. Als in Deutschland ansässiger Stahl- und Technologiekonzern unterliegen wir, was die SZAG und die originären eisen- und stahlproduzierenden Konzerngesellschaften betrifft, der Montanmitbestimmung. Diese räumt den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat einen ausgeprägten Einfluss auf die wesentlichen Geschäftsvorgänge und die Bestellung des Arbeitsdirektors ein. Die Interessen unserer Mitarbeiter werden ergänzend zur unternehmerischen Zielsetzung und Wahrnehmung auf gesetzlicher Grundlage durch Gewerkschaften, Betriebsräte sowie andere Formen der Arbeitnehmervertretung vertreten. Zentrales Mitsprache- und Beteiligungsgremium der Arbeitnehmer ist der Konzernbetriebsrat. Zusätzlich bestehen für jeden Geschäftsbereich eigene Arbeitsgemeinschaften der Betriebsräte. Vorstand und Geschäftsführungen nehmen regelmäßig an Veranstaltungen des Konzernbetriebsrates und der Arbeitsgemeinschaften teil, wodurch ein intensiver Austausch zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretung gewährleistet wird. Spezielle Themen, wie zum Beispiel Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz, behandelt der Konzernbetriebsrat in eigens gebildeten Ausschüssen.

Durch den Abschluss von Kollektivvereinbarungen in den unterschiedlichen betrieblichen und tariflichen Ebenen sichern wir zugunsten unserer Arbeitnehmer sowohl auf gesetzlicher als auch darüber hinausgehender freiwilliger Grundlage die Einbeziehung der Arbeitnehmerinteressen und die Anwendung einheitlicher objektiver Verfahren zur Ausgestaltung der Leistungsbeziehung mit unseren Mitarbeitern. So wurden etwa in einer Konzernrahmenbetriebsvereinbarung Maßnahmen zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie zwischen Vorstand und Konzernbetriebsrat vereinbart, die sowohl der Fürsorge gegenüber unseren Mitarbeitern als auch unseren unternehmerischen Verpflichtungen Rechnung tragen. Vor dem Hintergrund der anhaltenden pandemischen Lage wurden die entsprechenden Regelungen vorsorglich bis in das Jahr 2022 hinein verlängert.

Darüber hinaus begünstigt die Einrichtung paritätisch besetzter Lenkungs- und Kontrollgremien eine Partizipation der Arbeitnehmer an der Unternehmensentwicklung und unterstützt eine diskriminierungsfreie und diversitätsorientierte Unternehmensführung unter Wahrung sozialer Standards.

Die Einbeziehung der ausländischen Gesellschaften bei der Ausgestaltung der Konzernrichtlinien und Rundschreiben weitet den Anwendungsbereich nationaler Standards, gerade innerhalb des wertorientierten Füh-

rungskonzeptes, innerhalb gesetzlicher Bestimmungen und – soweit personalpolitisch und wirtschaftlich sinnvoll – auch auf unsere ausländischen Standorte aus.

Unternehmensleitbild „YOUNITED“

Unser Unternehmensleitbild „YOUNITED“ beschreibt das „Wesen“ der SZAG, ihre Aufgaben, Besonderheiten und Prinzipien. Gleichzeitig formuliert es den Zielzustand, den unser Unternehmen anstrebt. So dient „YOUNITED“ als Ausgangspunkt und Zieldefinition für angestrebte Veränderungen und bietet als „Unternehmensphilosophie“ Orientierung. Es setzt sich aus drei verschiedenen Elementen zusammen: Ziele, Wege und Werte.

Die sechs Ziele „Wir sind profitabel!“, „Wir sind ein aussichtsreiches Investment!“, „Wir sind erstklassig und denken weiter!“, „Wir sind ein idealer Partner!“, „Wir sind fit für weltweite Herausforderungen!“ und „Wir sind verantwortungsvoll im Wachstum!“ wurden vom Vorstand der SZAG ausgearbeitet, während eine Gruppe von Führungskräften aus dem gesamten Konzern die Wege entwickelte. Das Bekenntnis zu dem Ziel „Wir sind verantwortungsvoll im Wachstum!“ reflektiert die übergeordnete Bedeutung einer nachhaltigkeitsorientierten Unternehmensstrategie. Die Werte, die unsere Handlungen leiten, gestalteten maßgeblich rund 300 Mitarbeiter des Salzgitter-Konzerns in Großgruppenveranstaltungen. Das Umsetzungsteam Leitbild – eine Gruppe von Führungskräften aus allen Unternehmensbereichen des Salzgitter-Konzerns – entwickelt seitdem kontinuierlich Ideen zur Umsetzung in den Gesellschaften. Konkrete Projekte und Maßnahmen werden, abgestimmt mit den Geschäftsführungen, angestoßen und beständig auf ihre Wirksamkeit überprüft. Der Konzernvorstand pflegt zudem regelmäßig einen intensiven Austausch über den Stand des Umsetzungsprozesses.

Die sechs Werte „Kundenorientierung“, „Zuverlässigkeit“, „Fairness und partnerschaftliches Miteinander“, „Konzernweite Zusammenarbeit“, „Innovation“ und „Nachhaltigkeit“ wurden von 2014 bis 2019 jeweils als „Wert des Jahres“ durch Initiativen erlebbar gemacht, um sichtbar im Alltag aller Mitarbeiter anzukommen.

Von 2019 bis 2021 folgte die Initiative „YOUNITED 2.0“ mit dem Themenschwerpunkt Qualität. Fünf Geschäftsführer des Salzgitter-Konzerns übernahmen als Sponsoren aktiv Verantwortung für je eine Facette des Themas Qualität und stellten ein gesellschaftsübergreifendes Team – das Werteteam – zusammen, um sie zu bearbeiten. Die Werteteams präsentierten ihre Projektergebnisse Ende 2020 im jährlich durchgeführten Geschäftsführer-Workshop der SZAG sowie auf dem Konzernforum 2021. Ab 2022 soll sich „YOUNITED“ als gelebtes Leitbild verstärkt auf die unternehmenskulturellen Voraussetzungen für die Umsetzung der Konzernstrategie konzentrieren.

Kommunikation und Beteiligung

Wir entwickeln unsere Produkte und Prozesse kontinuierlich weiter. Die Kreativität sowie der Ideenreichtum unserer Beschäftigten sind hier wesentliche Treiber – ein Potenzial, das wir wertschätzen und bestmöglich fördern wollen. Das Ideenmanagement bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Verbesserungsvorschläge einzureichen und sich so aktiv für Veränderungen in ihrem Arbeitsumfeld einzusetzen. 2021 erhielten wir in den inländischen Konzerngesellschaften 1.843 Verbesserungsvorschläge.

Unsere Belegschaft binden wir aktiv in die Weiterentwicklung des Konzerns ein. Dazu wurde bereits dreimal die konzernweite Mitarbeiterbefragung IMPULS durchgeführt. Innerhalb eines strukturierten Follow-up-Prozesses wurden die Ergebnisse gesichert und daraus abgeleitete Maßnahmen umgesetzt.

Die Information unserer Mitarbeiter zu aktuellen Themen im Konzern stellen wir durch unseren umfangreichen Intranetauftritt, diverse Druckerzeugnisse und Veranstaltungen sicher. Darüber hinaus werden dafür seit diesem Jahr auch verstärkt neue digitale Formate wie Videoblogs und Podcasts eingesetzt. So gibt zum Beispiel der Vorstand über die Reihe „InSZights“ regelmäßig Auskunft zur derzeitigen Situation des Konzerns und einen Ausblick auf künftige Entwicklungen.

Chancengerechtigkeit

Der demografische Wandel gehört zu den wichtigsten Themen der gesellschaftlichen Diskussion um eine nachhaltige Zukunftssicherung. Die veränderten Bevölkerungs- und Beschäftigungsstrukturen Deutschlands wirken sich ebenfalls auf den Salzgitter-Konzern aus. So vielfältig wie die Produkte der Salzgitter AG (SZAG) sind die Belegschaften, die Arbeitsplätze sowie die regionalen Rahmenbedingungen an den einzelnen Konzernstandorten. All dies erfordert eine Personalpolitik, die den verschiedenen Anforderungen an die SZAG gerecht wird und die durch geeignete Maßnahmen sowohl den Beschäftigten ein erfüllendes und wert schöpfendes Arbeiten ermöglicht als auch die Leistungsfähigkeit des Unternehmens langfristig sicherstellt.

Beschäftigtenstruktur

Die folgenden Ausführungen geben einen kurzen Überblick über die Struktur unserer Belegschaft. Den für das Verständnis des Geschäftsverlaufs wesentlichen Belegschaftskennzahlen liegen – abweichend von der Fokussierung auf stahlnahe Aktivitäten, was die Umweltbelange betrifft – die Stammebelegschaften aller konsolidierten inländischen Konzerngesellschaften zugrunde.

Die Stammebelegschaft der Konzerngesellschaften mit inländischem Sitz hat sich 2021 gegenüber dem Vorjahr (2020: 18.297) geringfügig verringert und lag zum Jahresende 2021 bei 18.021. Die Fluktuationsquote (prozentualer Mittelwert aus Zu- und Abgängen in der Stammebelegschaft) betrug 2021 5,56% (2020: 5,01%). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit rangierte 2021 unverändert bei 19,9 Jahren. Mit knapp 81% arbeitet der weit überwiegende Teil der Mitarbeiter des Salzgitter-Konzerns in Deutschland. Weitere rund 8% sind in den anderen EU-Staaten beschäftigt und etwa 12% unserer Belegschaft an Standorten außerhalb der EU.

Die folgende Tabelle zeigt die Aufteilung nach Geschlecht und Mitarbeitergruppen:

Stammebelegschaft Deutschland nach Geschlecht und Mitarbeitergruppen

	2021		2020	
	m	w	m	w
Lohnempfänger	10.024	264	10.225	274
Tarifangestellte	3.865	1.698	3.853	1.749
Außertarifliche Angestellte	1.634	275	1.658	265
Leitende Angestellte	234	27	243	30
Stammebelegschaft gesamt	15.757	2.264	15.979	2.318

Die konsolidierte Gesamtbelegschaft im In- und Ausland belief sich 2021 auf 24.255 Personen (2020: 24.416).

Die Quote der Mitarbeiterinnen des inländischen Konzerns belief sich für das Jahr 2021 auf 12,6% (2020: 12,7%). Nach wie vor sind weibliche Studierende der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer stark unterrepräsentiert – ein Faktor, der auch die Belegschaftsstrukturen der Unternehmen beeinflusst. Dementsprechend heterogen ist die Verteilung der weiblichen Belegschaftsmitglieder in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen des Salzgitter-Konzerns.

Ein gesamtgesellschaftlicher Trend, der sich ebenfalls im Salzgitter-Konzern abzeichnet, ist die zunehmende Alterung der Belegschaften als Folge des demografischen Wandels. Das Durchschnittsalter der inländischen Stammbesellschaft lag im Jahr 2021 bei 45,7 Jahren (2020: 45,6 Jahre). Die Verteilung der jeweiligen Altersgruppen stellt sich wie folgt dar:

Belegschaft nach Altersgruppen

Altersstruktur in %	2021	2020
Bis 30 Jahre	12,4	12,7
31 bis 50 Jahre	45,3	45,4
Über 50 Jahre	42,3	41,9

Eine Beschreibung der Belegschaftsentwicklung 2021 sowie Informationen zur Zusammensetzung unseres Aufsichtsrates finden sich im Lagebericht unseres Geschäftsberichts im Kapitel 7 „Unternehmen und Organisation“, unter „Mitarbeiter“ sowie „Leitung und Kontrolle“.

Herausforderung demografischer Wandel

In den folgenden Jahren wird der Erfolg des Unternehmens maßgeblich davon abhängen, dass die Auswirkungen des demografischen Wandels zutreffend identifiziert und personalpolitisch berücksichtigt werden. Herausforderungen wie der drohende Fachkräftemangel, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit oder die veränderten Ansprüche der Beschäftigten an eine „Work-Life-Balance“ werden auch den Salzgitter-Konzern betreffen. Die SZAG intensiviert daher ihre Aktivitäten, um im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Darüber hinaus hat die SZAG bereits 2005 das konzernweite Projekt „GO – Die Generationen-Offensive 2025“ zur Gestaltung der vielfältigen Herausforderungen initiiert.

Unter dem Dach des Projekts werden eine Vielzahl der konzerninternen Maßnahmen und Projekte zusammengeführt. Diese reichen von Aktivitäten bei der Nachwuchsgewinnung und Mitarbeiterqualifizierung über Gesundheits- und Altersvorsorgeangebote für die Beschäftigten bis hin zur ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze. Einige dieser Angebote – zum Beispiel FORWARD, Salzgitter-Rente und bedarfsgerechte Arbeitsplätze – werden im weiteren Verlauf dieses Berichts noch detaillierter erläutert. Außerdem wurden mit den Themenfeldern Förderung von Frauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf konzernweite Schwerpunkte identifiziert, die ergänzend bearbeitet werden.

Positionierung als moderner Arbeitgeber

Die SZAG verfolgt das Ziel, sich verstärkt als moderner Arbeitgeber intern und extern zu positionieren und ihre vielfältigen Arbeitsplätze und umfangreichen Arbeitgeberleistungen bekannter zu machen. Zentrales Element dieser Strategie ist die Entwicklung einer neuen Arbeitgeberdachmarke, flankiert von einer begleitenden Kommunikationskampagne. Die Umsetzung dieser Maßnahme auf Grundlage eines 2020 erarbeiteten Konzeptes wurde im Jahr 2021 konsequent vorangetrieben. Als Ergebnis wurde Ende 2021 das Rollout einer neuen Arbeitgeberkampagne gestartet. Diese wird auch im Jahr 2022 über verschiedene Kommunikationskanäle fortgeführt.

Rabattportal für Mitarbeiter

Zur Stärkung unserer Arbeitgeberattraktivität wurde 2021 ein konzernweites Rabattportal eingeführt, das den Mitarbeitern Zugang zu Preisnachlässen für verschiedene Produkte und Dienstleistungen über eine zentrale Anbieter-App ermöglicht.

Förderung von Frauen

Die SZAG betrachtet die Förderung und Entwicklung weiblicher Potenzialträger als wichtige Aufgabe, die bereits vor dem Einstieg ins Unternehmen beginnt. Da ein Großteil unserer Belegschaft technisch und naturwissenschaftlich arbeitet und Absolventinnen in diesen MINT-Berufen nach wie vor unterrepräsentiert sind, fördern wir bereits das Interesse junger Schülerinnen an den entsprechenden Fachrichtungen. Beispielhaft ist hier das Niedersachsen-Technikum zu nennen, das Abiturientinnen parallel ein Praktikum bei der SZAG und ein ingenieurwissenschaftliches Schnupperstudium an einer der teilnehmenden Hochschulen ermöglicht.

Zur Förderung unserer Mitarbeiterinnen im Salzgitter-Konzern leisten zwei Elemente unseres Personalentwicklungsprogramms FORWARD einen wichtigen Beitrag:

Das Orientierungsprogramm „Karrierewege für Frauen“ richtet sich an Frauen in jeglichen Funktionen, die ihre Karriere aktiv planen wollen und eine Führungslaufbahn als Option sehen. Das Konzept des Programms berücksichtigt ihre persönlichen Ziele und Perspektiven sowie die konkreten Anforderungen verschiedener Berufswege. Seit dem Start 2015 haben bereits 49 Frauen das Programm durchlaufen.

Darüber hinaus sind die Zielgruppen des Mentoring-Programms für Frauen engagierte weibliche Führungskräfte und Expertinnen jeglicher Hierarchieebenen. Es dient der Weiterentwicklung in der Führungsrolle, besser gesagt der Unterstützung auf dem Weg zur Führungsverantwortung. Als Mentoren agieren leitende Angestellte oder Geschäftsführer des Konzerns, die bereit sind, ihre beruflichen Erfahrungen und Erkenntnisse sowie ihr Netzwerk vertrauensvoll mit der Mentee zu teilen und diese in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern. Seit Beginn des Programms 2012 haben bereits 59 Mentees und 42 Mentoren dem Projekt zu nachhaltigem Erfolg verholfen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist es bedeutsam, den individuellen Bedürfnissen unserer Beschäftigten Rechnung zu tragen. Unterschiedliche gesellschaftsspezifische Arbeitszeitmodelle, wie etwa Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit und Arbeitszeitkonten, ermöglichen es unseren Mitarbeitern, ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung persönlicher Wünsche zu gestalten. So waren 2021 4,2% der Belegschaft in Teilzeit beschäftigt (2020: 4,0%). Im Zuge der COVID-19-Pandemie wurde die Nutzung des Homeoffice im Salzgitter-Konzern erheblich ausgeweitet. Ausgehend von den gesammelten Erfahrungen wurden 2021 Gespräche zwischen Unternehmen und Konzernbetriebsrat aufgenommen, um einen einheitlichen Basisrahmen zur Ausgestaltung des Homeoffice im Konzern für die Zeit nach Corona zu definieren und den Beschäftigten weitere Spielräume bei der Gestaltung von Beruf und Privatleben zu ermöglichen.

Seit mehreren Jahren können unsere Beschäftigten in Deutschland zudem einen kostenfreien Familienservice nutzen, der sie berät und, was die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen betrifft, vermittelnd tätig ist.

Bedarfsgerechte Arbeitsplätze

Zur Integration schwerbehinderter Menschen bietet die SZAG bedarfsgerechte Arbeitsplätze. Eine Konzernrahmen-Inklusionsvereinbarung legt zusätzlich fest, dass die Teilnahme schwerbehinderter Beschäftigter an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erhalt, die Erweiterung und die Anpassung der Fähigkeiten und Kenntnisse gefördert wird. Die Gesellschaften definieren die Ziele eigenverantwortlich, zum Beispiel die Neueinstellung oder Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung. Zum Erreichen dieser Ziele können die einzelnen Gesellschaften „Inklusionsteams“ bilden, die konkrete Maßnahmen erarbeiten. Der Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter im Salzgitter-Konzern in Deutschland lag in den vergangenen Jahren entsprechend den gesetzlichen Forderungen oberhalb 5%.

Betriebliche Altersvorsorge

Weite Teile der SZAG verfügen über ein einheitliches Modell der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge: die Salzgitter-Rente (Werksrente). Sie leistet einen wichtigen Beitrag, um den Lebensstandard der Arbeitnehmer bei Renteneintritt zu sichern, indem sie Versorgungslücken zwischen dem letzten Arbeitseinkommen und der Altersrente verringert. Außerdem bieten wir attraktive Möglichkeiten der Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge und zur Berufsunfähigkeitsabsicherung an. Diese ergänzen die Werksrente und erlauben individuelle Lösungen für unsere Beschäftigten.

Demografiefonds

Wir wollen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bestmöglich erhalten. Trotzdem werden nicht alle bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten können. Als eines der ersten Unternehmen der Branche haben wir daher betriebliche Demografiefonds eingerichtet, in die zu gleichen Teilen finanzielle Mittel der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer fließen. Sie werden vorrangig für das vorzeitige Ausscheiden besonders belasteter Beschäftigter eingesetzt, zum Beispiel im Rahmen der Altersteilzeit, soweit eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes vorgesehen ist.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit ist neben Wirtschaftlichkeit, Produktivität und Qualität ein hochrangiges Unternehmensziel der SZAG. Unsere Verantwortung ergibt sich aus der Verpflichtung für das Wohl und die körperliche Unversehrtheit der eigenen Beschäftigten, aber auch der Mitarbeiter der Partnerfirmen, der Kunden, Lieferanten sowie unserer Besucher. Das konzernweite Ziel der Sicherheitspolitik heißt daher: null Unfälle! Darüber hinaus wollen wir, dass unsere Mitarbeiter gesund leben und frei von Beschwerden arbeiten können. Diese Aufgabe wird mit Blick auf ein längeres Erwerbsleben immer bedeutender. Vor diesem Hintergrund wird das Thema Arbeitssicherheit regelmäßig als erster Tagesordnungspunkt in den Sitzungen der Konzerngeschäftsleitung behandelt. Vorstand und Geschäftsbereichsleiter erörtern hier relevante Sicherheitskennzahlen und Vorkommnisse aus dem Konzern und den Gesellschaften.

Arbeitsschutzmanagement

Die unterschiedlichen Anforderungen in den einzelnen Geschäftsbereichen und Gesellschaften des Salzgitter-Konzerns erfordern gleichwohl eine dezentrale Regelung der Arbeitssicherheit. Eine Konzernrichtlinie definiert die Sicherheitspolitik der SZAG sowie die Bestandteile und Standards des Arbeitsschutzmanagements. Jede Gesellschaft ist aufgefordert, Ziele, Schwerpunkte und Programme zu erarbeiten und die Wirkung der ergriffenen Maßnahmen zu prüfen. Gerade die Zusammenarbeit mit Partnerfirmen wird in den einzelnen Gesellschaften durch entsprechende Vorgaben, wie zum Beispiel allgemeine und auftragsspezifische Einweisungen, innerhalb eines Fremdfirmenmanagements konkretisiert. So definieren wir ein hohes Niveau und schaffen die Grundlage für kontinuierliche Verbesserungen. Darauf aufbauend wurde in diesem Jahr das Arbeitssicherheitsmanagement von Fremd- und Partnerfirmen in den Konzerngesellschaften einer Überprüfung unterzogen, mit dem Ziel, weitere Optimierungspotenziale beim Arbeitsschutz zu identifizieren.

Ein Konzernarbeitskreis Arbeitssicherheit unterstützt die Konzerngesellschaften in ihrem Ziel, die Arbeitssicherheit kontinuierlich zu verbessern. Mitglieder des Arbeitskreises führen hierzu seit 2019 Smart Audits bei ausgewählten Konzerngesellschaften durch. Ziel dieser Potenzialanalyse ist es, Stärken und Entwicklungsfelder zu identifizieren. Darüber hinaus informiert unter anderem die Arbeitssicherheit der Salzgitter Flachstahl GmbH regelmäßig über das Konzernintranet und Aushänge zu verschiedenen Sicherheitsthemen.

Die folgenden Kennzahlen werden im Salzgitter-Konzern in Bezug auf die Mitarbeiter nach gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen erhoben, um das Arbeitssicherheits- und Unfallgeschehen auszuwerten.

Arbeitssicherheit

	2021	2020
Rate H ¹⁾	7,1	6,1
Rate h ^{*2)}	9,5	8,4

¹⁾ Meldepflichtige Betriebsunfälle je 1 Mio. verfahrenere Arbeitsstunden (ab dem 4. Ausfalltag); inländische Stammbesellschaft und Ausbildungsverhältnisse.

²⁾ Betriebsunfälle je 1 Mio. verfahrenere Arbeitsstunden (ab dem 1. Ausfalltag); inländische Stammbesellschaft und Ausbildungsverhältnisse.

Die Unfallhäufigkeit, bezogen auf eine Million verfahrenere Arbeitsstunden ab dem vierten Ausfalltag, hat sich von 2020 auf 2021 erhöht. Ebenso die Anzahl der Betriebsunfälle ab dem ersten Ausfalltag pro eine Million verfahrenere Arbeitsstunden. 2021 ereignete sich kein arbeitsbedingter Unfall mit Todesfolge.

Zur Erfassung des weltweiten Arbeitssicherheits- und Unfallgeschehens wird eine Betriebsunfall-Personenquote erfasst. Diese gibt die durchschnittliche Anzahl der Betriebsunfälle mit Ausfalltag pro 1.000 Mitarbeiter an.

Arbeitssicherheit weltweit

	2021	2020
Betriebsunfall-Personenquote ¹⁾	12,8	11,3

¹⁾ Betriebsunfälle ab dem 1. Ausfalltag; weltweite Stammbesellschaft und Ausbildungsverhältnisse.

Gegenüber dem Vorjahr konnte die Betriebsunfall-Personenquote nicht weiter abgesenkt werden.

Arbeitsschutz ist grundsätzlich mitbestimmungspflichtig. So gibt es in den Konzerngesellschaften diverse betriebliche Vereinbarungen, die einem umfassenden Arbeitsschutz sowie einem ganzheitlichen Gesundheitsverständnis Rechnung tragen. Als tarifliches Abkommen ist ansonsten der Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels in der Eisen- und Stahlindustrie bedeutend. Er umfasst unter anderem Aspekte der Gesundheitsförderung sowie der Arbeitsplatzgestaltung und definiert etwaige abzuleitende Maßnahmen, zum Beispiel zur gesundheits- und altersgerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozessen sowie der Arbeitsorganisation.

Maßnahmen im Rahmen der COVID-19-Pandemie

Zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie fand auch 2021 in der SZAG ein regelmäßiges Corona-Monitoring zum Infektionsgeschehen im Konzern statt. In den Konzerngesellschaften waren weiterhin Krisenstäbe (Task-Forces) aktiv. Diese entwickelten über gesetzliche Verpflichtungen hinausgehende betriebliche Maßnahmen und Hygienekonzepte und setzten diese zum Schutz der eigenen Belegschaft sowie externer Beschäftigter (Partnerfirmen, Lieferanten etc.) um. Außerdem wurden umfassende Informations- und Kommunikationsangebote für Führungskräfte und Mitarbeiter bereitgestellt. Diese beinhalteten zum Beispiel regelmäßige Corona-News im Intranet und Flyer sowie zusätzliche neue Kommunikationswege in Form von Podcasts zum Thema Impfung und Corona durch die Arbeitsmedizin.

Zu den unterstützenden Maßnahmen gehörten darüber hinaus die Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts für freiwillige Selbsttests auf Corona ab Februar 2021 am Standort Salzgitter. In einem Pilotprojekt konnte den Beschäftigten, abgestimmt mit dem Sozialministerium Niedersachsen, bereits vor der generellen Einführung von Selbsttests durch Laien eine Testmöglichkeit angeboten werden. Auch das Angebot betrieblicher Corona-Schutzimpfungen als wesentlicher Bestandteil der Pandemiebekämpfung wurde ab dem Frühjahr 2021 proaktiv vorangetrieben. Die SZAG konnte bereits Anfang Mai 2021 innerhalb eines Modellprojekts des Landes Niedersachsen Mitarbeitern mit Priorisierung Impfungen anbieten und richtete am Standort Salzgitter ein eigenes Impfzentrum mit vier Impfstraßen mit bis zu 450 Impfungen pro Tag ein. Nachdem die Impfpriorisierung weggefallen war, erfolgte Anfang Juni 2021 ein Impfangebot an alle Mitarbeiter, anschließend auch an Familienangehörige und Beschäftigte von Partnerfirmen. Zur weiteren Intensivierung der Impfkampagne wurde Ende 2021 zudem ein „Drive-Impf“ an der Hauptverwaltung Salzgitter installiert. Bereits am ersten Tag der Aktion haben 500 Menschen von dem Angebot, sich im Auto sitzend impfen zu lassen, Gebrauch gemacht. Insgesamt realisierte die Arbeitsmedizin an den Standorten Salzgitter, Peine und Ilsenburg somit bis Ende 2021 über 14.000 betriebliche Erst-, Zweit- und Boosterimpfungen. An anderen Konzernstandorten wurden den Beschäftigten in Kooperation mit externen arbeitsmedizinischen Diensten betriebliche Corona-Schutzimpfungen angeboten. Flankiert wurde die betriebliche Impfkampagne von der Konzernbetriebsvereinbarung „Durchführung betrieblicher Corona-Impfungen“, die Aspekte wie die Impfreihenfolge oder die Arbeitsfreistellung für Impftermine regelt. Als weiterer Baustein des betrieblichen Infektionsschutzes wurden daneben in weiten Teilen des Konzerns betriebliche Gripeschutzimpfungen angeboten.

Gesundheitsmanagement

Bereits seit 2004 bekennen wir uns zur „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung“ in der EU. Diese will nicht nur berufsbedingten Krankheiten vorbeugen, sondern Gesundheitspotenziale aktiv stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessern. Zu diesem Zweck haben wir im GO-Handlungsfeld „Gesundheit, Fitness und Ergonomie“ zahlreiche Maßnahmen entwickelt. Die Angebote in den Konzerngesellschaften reichen vom „Salzgitter AG-Gesundheitscheck“ über firmeneigene Fitnesscenter und Kooperationen mit externen Partnern bis hin zu Aktionsangeboten, die Gesundheits- und Vorsorgeswerpunkte setzen. Besonders Sport- und Fitnessangebote konnten auch 2021 als Folge der Corona-Beschränkungen nur begrenzt durchgeführt werden.

Ein wichtiger Aspekt unseres Gesundheitsmanagements ist die Prävention, also das Bestreben, ein gesunderhaltendes Verhalten zu bestärken. Ergänzend bekommen langfristig erkrankte Menschen besondere Unterstützung, um in den Berufsalltag zurückzufinden. Dies umfasst vor allem Maßnahmen, die individuell auf die Betroffenen und deren Arbeitsplatzanforderungen zugeschnitten sind. Die Rückkehr an den bestehenden Arbeitsplatz hat hier höchste Priorität. Eine enge Vernetzung aller Leistungsanbieter untereinander ermöglicht es, zeitnah und abgestimmt zu agieren.

Qualifizierung

Einsatzbereitschaft, Wissen und Kreativität der Mitarbeiter sind wichtige Erfolgsfaktoren unseres Unternehmens. Personalentwicklung und -qualifizierung waren daher schon immer zentrale Bausteine unserer Personalarbeit. Wir sind überzeugt, dass kontinuierliches Lernen und Weiterbildung die Grundlagen erfolgreichen Arbeitens bilden. Damit unsere Beschäftigten ihre Fähigkeiten und Talente entfalten können, schaffen wir ein Umfeld, das Chancen und Freiräume zur Weiterentwicklung bietet. Dazu stellen wir im Konzern für jedes Alter und jede Position passende Möglichkeiten bereit.

Nachwuchssicherung

Um dem drohenden Fachkräfte- und Ingenieurmangel rechtzeitig zu begegnen, fördern wir junge Menschen bereits während der Ausbildung. Der Schwerpunkt unseres Engagements liegt hier auf Fachrichtungen, für die sich in Deutschland ein Mangel an qualifizierten Kräften abzeichnet. Dabei engagieren wir uns für die Talente von morgen entlang der gesamten Bildungskette.

Betriebserkundungen, Praxistage und Firmenpräsentationen sowie weitere Berufsorientierungsaktivitäten ermöglichen Schülerinnen und Schülern praktische Einblicke und zeigen ihnen die vielfältigen beruflichen Perspektiven im Salzgitter-Konzern auf. Das Projekt STEP.ING lädt Gymnasiasten in Salzgitter und der Region dazu ein, sich intensiv mit den Studienmöglichkeiten und Berufsperspektiven in Naturwissenschaft und Technik auseinanderzusetzen. Dazu bieten wir unter anderem Trainings zur Berufsorientierung und einen Austausch mit Ingenieurinnen und Ingenieuren an. Die Werbung für dieses Projekt übernehmen die Beteiligten über einen speziellen Instagram-Account selbst – von Schülern für Schüler. Darüber hinaus war die Salzgitter AG (SZAG) in diesem Jahr erneut auf der IdeenExpo, Europas größtem Jugend-Event für Technik und Naturwissenschaften, vertreten. Als Folge der anhaltenden pandemischen Lage fand die IdeenExpo erstmals online statt.

Unser Hochschulengagement dient dazu, Studenten für die Aufgaben in unserem Konzern zu begeistern und junge hoch qualifizierte Talente langfristig zu binden. Damit das gelingt, arbeiten wir mit zahlreichen Hochschulen zusammen: Wir gestalten aktiv gemeinsam Lehrinhalte, unterstützen Studentenprojekte und bieten Studierenden die Möglichkeit, Praktika zu absolvieren sowie Studien- und Abschlussarbeiten in enger Betreuung zu schreiben.

Aus- und Weiterbildung

Megatrends wie Globalisierung und Digitalisierung bedingen eine weltweite Vernetzung und die schnelle Verfügbarkeit von Informationen. Dies fordert Belegschaften und Unternehmen heraus, Fähigkeiten ständig zu aktualisieren und zu erweitern. Es kann mit einer fundierten Ausbildung beginnen und setzt sich das komplette Erwerbsleben hindurch als „lebenslanges Lernen“ fort.

Berufsausbildung

Die SZAG bildet aktuell in über 40 Berufen und dualen Studiengängen im gewerblich-technischen, kaufmännischen sowie IT-Bereich aus. Zum 31. Dezember 2021 waren in Deutschland 1.005 Auszubildende beschäftigt. Außerdem bestanden 219 sonstige inländische Ausbildungsverhältnisse mit Praktikanten, Werkstudenten und Trainees. Die Berufsausbildung stellt für uns eine wichtige Zukunftsinvestition dar. Dies zeigt eine Ausbildungsquote, die Ende 2021 5,3% betrug. Die Sicherung der Zukunftsperspektive der Ausgebildeten durch eine nicht ausschließlich bedarfsorientierte Anschlussbeschäftigung stärkt den Erhalt und Ausbau der Qualifikationen und ist ein wichtiger Bestandteil, wie den demografischen Herausforderungen begegnet wird.

Die Qualität und das Engagement unserer Ausbildung am Standort Salzgitter würdigte das Magazin Focus Money 2021 erneut mit der Auszeichnung „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe“.

Für Studienabsolventen besteht die Möglichkeit, als Trainee in die SZAG einzusteigen. Die Traineeprogramme, die der Fach- und Führungskräftenachwuchssicherung dienen, haben unterschiedliche Schwerpunkte und werden von den einzelnen Gesellschaften ausgerichtet.

Personalentwicklung

Personalentwicklung hat bei der SZAG und ihren Tochtergesellschaften traditionell einen hohen Stellenwert. Im Salzgitter-Konzern haben wir daher FORWARD, ein gesellschaftsübergreifendes System zur Personalentwicklung, etabliert, das Engagement, Innovationskraft und Informationsaustausch der Leistungsträger auf allen Ebenen fördert. Unser Salzgitter-Kompetenzmodell definiert dabei die überfachlichen Anforderungen, die neben Fachkompetenz und Berufserfahrung besonders bedeutend sind.

Nachwuchskräfte mit Hochschulabschluss und qualifizierte Mitarbeiter mit Berufsausbildung sind die Zielgruppe der FORWARD-Basisprogramme. Die strukturierte Wissensvermittlung sowie der systematische Auf- und Ausbau der Methoden- und Sozialkompetenz stehen hier im Vordergrund und sollen später dazu befähigen, Fach- und Führungsverantwortung zu übernehmen. Es gibt ein breit gefächertes Seminarangebot, das anforderungsgerecht und außerfachlich nicht nur interessante Weiterbildungsmöglichkeiten bietet, sondern auch zur Vernetzung der Nachwuchskräfte zwischen den Gesellschaften beiträgt. Zusätzlich geben regelmäßige Vorträge interner Referenten Einblicke in betriebsinterne Strukturen, Prozesse und Themen.

Durch weiterführende Personalentwicklungsprogramme wie das Salzgitter-Kolleg für die Zielgruppe der erfahrenen Fach- und Führungskräfte fördert und begleitet FORWARD den Kompetenzaufbau der Potenzial- und Leistungsträger langfristig. Trotz der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen konnten durch die Einführung virtueller Seminarformate die Programme kontinuierlich umgesetzt werden.

Das 2017 eingeführte Nachfolge- und Talentmanagement des Salzgitter-Konzerns hat das Ziel, zunächst auf der Ebene der Geschäftsführer und der an diese direkt berichtenden Führungskräfte konzerneinheitlich Nachfolger (mit konkreter Zielfunktion) und Talente (Potenzial für weiterreichende Managementaufgaben noch ohne definiertes persönliches Entwicklungsziel) zu identifizieren und zu fördern. Eine genaue Potenzialanalyse ist für alle Nominierten obligatorisch. Talente werden in einen Talentpool integriert und durchlaufen auf Konzernebene ein hochwertiges internationales Personalentwicklungsprogramm. Die Entwicklung der Nachfolger wird dezentral in den Gesellschaften gesteuert.

Das FORWARD-Programm für das Topmanagement „Insight“ stellt dem oberen Management des Salzgitter-Konzerns ein hochwertiges, abwechslungsreiches und aktuelles Angebot zur Personalentwicklung bereit, das mit den Schwerpunkten Selbstführung, unternehmerisches Handeln, Leadership-Kommunikation sowie Strategie und Finanzen neue Impulse setzt.

Auch auf die kontinuierliche Förderung der Beschäftigten im Tarifbereich legen wir großen Wert. Ein Beispiel hierfür ist das Programm PEQO (PersonalEntwicklung, Qualität & Qualifizierung, Organisationsentwicklung) der Salzgitter Flachstahl GmbH (SZFG). Qualifizierungsbedarf und berufliche Perspektiven werden in einem jährlich stattfindenden Gespräch gemeinsam mit dem Vorgesetzten erörtert. Darauf aufbauend werden Maßnahmen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vereinbart und meist innerhalb eines Jahres umgesetzt.

Weiterbildung

Neben der Ausbildung ist die stetige Weiterbildung eine wesentliche Maßnahme, motivierte und qualifizierte Mitarbeiter zu sichern sowie lebenslange Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. 2021 verzeichneten wir 18.206 Teilnehmer in insgesamt 48.388 Weiterbildungsmaßnahmen (2020: 16.202 Teilnehmer bei 40.908 Weiterbildungsmaßnahmen). Das Weiterbildungsangebot ist dabei sowohl auf die Entwicklung persönlicher als auch fachlicher Kompetenzen ausgerichtet. Aufgrund der anhaltenden Beschränkungen durch die COVID-19-Pandemie wurden weiterhin verstärkt E-Learning-Formate und virtuelle Veranstaltungen abgehalten, sodass trotz der Einschränkungen des Präsenzlernens eine Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet werden konnte.

Bereits seit dem Jahr 2015 bündelt die SZAG ihre Weiterbildungsaktivitäten am Campus Salzgitter in einem Center of Excellence bei der SZFG. 2021 wurde mit dem „Campus West“ eine vergleichbare Struktur für die Konzerngesellschaften aus dem Gebiet Nordrhein-Westfalen und dem Umland bei der KHS GmbH eingerichtet. Damit bündelt der Konzern seine Weiterbildungsaktivitäten nun in seinen beiden zentralen inländischen Regionen und macht die vorhandene Weiterbildungsexpertise zielgerichtet und effizient im Konzernverbund nutzbar. Als Baustein zur Stärkung und Digitalisierung der Weiterbildung führte die SZAG mit SAP SuccessFactors Learning ein neues Learning-Management-System (LMS) ein. Ziel ist die Schaffung eines konzernweiten Bildungsangebotes, das zielgruppen- und gesellschaftsspezifische Bildungskataloge sowie Zugriff auf unterschiedliche Lerninhalte und -formate ermöglicht. SAP SuccessFactors Learning wurde im Spätsommer 2021 bei der KHS GmbH als Pilot eingeführt. Weitere Gesellschaften sollen sukzessive folgen.

Wissenstransfer

Als weiterer Baustein wurde im Jahr 2021 ein Prozess zum systematischen Wissenstransfer im Konzern implementiert. Hierbei soll das Wissen insbesondere beim Wechsel von Inhabern einer Schlüsselfunktion im Unternehmen bewahrt und im Regelfall an einen Nachfolger übergeben werden. Hierzu wurden ein entsprechendes Schulungskonzept und ein methodischer Ablauf für die „Transferwerke“ entwickelt. Auf dieser Basis wurden im Jahr 2021 bereits 32 Transferwerke im Konzern durchgeführt. Weitere sollen im Jahr 2022 folgen.

Menschenrechte

Im Verhaltenskodex des Konzerns wird betont: „Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte (Persönlichkeitsrechte, Freiheitsrechte, justizielle und soziale Menschenrechte) ist für den Salzgitter-Konzern selbstverständlich.“ Zur Präzisierung wird auf die Kataloge der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen verwiesen. Der Kodex wurde in zwölf Sprachen erstellt und als Broschüre über die Konzerngesellschaften an jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in der für sie/ihn verständlichen Sprache ausgehändigt.

Ein wichtiges Thema bezüglich der Wahrung der Menschenrechte stellen im Salzgitter-Konzern die Beschaffungsprozesse dar. Der Einkauf der Salzgitter Flachstahl GmbH (SZFG) als Kompetenz-Center für verschiedene Konzerngesellschaften versteht Nachhaltigkeit als einen wichtigen Bestandteil der Beschaffungsprozesse. Der Bezug von Rohstoffen, Materialien und Dienstleistungen erfolgt weltweit, um mit innovativen und qualitativ hochwertigen Produkten den nachhaltigen Erfolg unserer Kunden zu sichern. Bei den Beschaffungsvorgängen werden neben ökonomischen und technischen Bewertungskriterien auch soziale und ökologische Themen wie Menschenrechte, Arbeitssicherheit und Umweltschutz beachtet. Das Zusammenspiel dieser Faktoren findet Berücksichtigung in der Auswahl, Bewertung und Weiterentwicklung der Lieferanten und Dienstleister.

Die langfristigen und wesentlichen Lieferanten aller qualitäts- und umweltschutzrelevanten Produkte der SZFG und weiterer Konzerngesellschaften werden jährlich auf der Basis verschiedener Kriterien wie Preis, Logistik, Qualität und sonstiger Vertragskonditionen bewertet. Die Liste der qualitäts- und umweltschutzrelevanten Produkte und Dienstleistungen wird stets an neue Anforderungen angepasst. Das Verfehlen der Zielvorgaben kann zur Sperre des Lieferanten und Beendigung des Vertragsverhältnisses führen. Neben der standardisierten Lieferantenbewertung hat die SZFG 2015 einen separaten Fragebogen zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen entwickelt, der sich eng an den Selbstauskunftsbogen der Automobilindustrie „Sustainability for Automotive Sector Suppliers“ anlehnt. Dieser Fragebogen, der 2016 erstmals an alle wesentlichen Langfristlieferanten aus den Bereichen Bergbau, Grundstoffindustrie, chemische Industrie und Aufbereitungsbetriebe versendet wurde, umfasst folgende Themenbereiche:

- Code of Conduct
- Soziale Nachhaltigkeit
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Compliance
- Umweltschutz
- Lieferantenmanagement

Der Fragebogen zur Nachhaltigkeit wird seitdem wiederkehrend an die relevanten Lieferanten versendet. Immer mehr Lieferanten erfüllen die Anforderungen. Die Ergebnisse des Selbstauskunfts bogens sind die Basis für eine künftige Planung der Nachhaltigkeitsleistungen in der Lieferkette. Es wird angestrebt, ein Konzept für Lieferantenaudits und Vor-Ort-Besuche zu entwickeln. Diese Maßnahme wird die Lieferantenbewertungen ergänzen und dazu beitragen, dass die geforderten Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette wie auch etwaige Anforderungen aus dem 2023 in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz möglichst berücksichtigt werden.

Bereits seit 2012 zeichnet EcoVadis jährlich die KHS GmbH aus – so auch im Jahr 2021 wieder an allen deutschen Standorten, und zwar mit der Silbermedaille. Das unabhängige Rating-Tool bewertet die Corporate Social Responsibility (CSR) in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung.

Die Konzerngesellschaften des Salzgitter-Konzerns orientieren sich hinsichtlich der unternehmerischen Sorgfalt in der Achtung der Menschenrechte bereits heute am Nationalen Aktionsplan „Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP) der Bundesregierung. Dessen Anforderungen erfüllen alle deutschen Gesellschaften des Salzgitter-Konzerns auf eine ihrer jeweiligen Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessene Weise. Um darüber hinaus künftig Risiken für die Menschenrechte oder umweltbezogene Belange entlang der Lieferkette noch weiter zu reduzieren, arbeitet der Salzgitter-Konzern verstärkt daran, sein diesbezügliches Risikomanagement zu intensivieren.

Gemeinwesen

Die Salzgitter AG (SZAG) ist mit der Region Südostniedersachsen besonders verbunden. Hier stellt der Salzgitter-Konzern für etwa 40.000 Menschen – Mitarbeiter, Werksrentner und ihre Familien – die wirtschaftliche Existenzgrundlage dar. An diesen Standorten waren 2021 9.228 Mitarbeiter, also 41,3% unserer Stammebelegschaft (31.12.2021: 22.356), beschäftigt. Wir vergeben jährlich Aufträge von mehr als 350 Mio. € an rund 700 regionale Dienstleister und Lieferanten. Die SZAG ist also für die regionale Wirtschaft ein wichtiger Faktor. Außerdem machen wir uns für das Umfeld dort auf vielfältige Weise stark.

Standortkonzept

Die Grundlage für die Ausgestaltung unseres gesellschaftlichen Engagements bildet das Standortkonzept. Es legt konzernweite Kriterien zur systematischen und nachvollziehbaren Förderung kultureller, sozialer und sportlicher Projekte und Initiativen fest. Die Höhe der Gesamtförderung ist eng verbunden mit den jeweiligen ökonomischen Rahmenbedingungen der Geschäftsjahre und der daraus abgeleiteten finanziellen Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Ziel des Standortkonzeptes ist es, die Lebensqualität in den Gemeinden zu fördern, in denen unsere Mitarbeiter und deren Familien leben und arbeiten. Zunächst für den Standort Salzgitter entwickelt, engagieren sich inzwischen weitere Konzerngesellschaften in ihrer Region. In den vergangenen zwei Jahren konnten – bedingt durch die COVID-19-Pandemie – weitaus weniger Projekte als in den Vorjahren gefördert werden.

Förderung des Wirtschaftsstandorts

Wir engagieren uns in Initiativen und Projekten, die den Wirtschaftsstandort Niedersachsen langfristig stärken. Die SZAG ist Gesellschafter der „Allianz für die Region GmbH“. Die Initiative arbeitet nach dem Public-private-Partnership-Modell, das heißt, sie wird zu gleichen Teilen von öffentlichen und privaten Gesellschaftern getragen. Neben der Salzgitter AG und dem Land Niedersachsen engagieren sich weitere Unternehmen sowie zahlreiche Städte und Landkreise aus der Region für das Projekt.

Soziales Engagement

Neben der wirtschaftlichen Entwicklung haben wir auch soziale Belange unserer Standortregionen im Blick. Als Gründungsmitglied der Bürgerstiftung Salzgitter fördern wir gemeinnützige Projekte in den Bereichen Bildung, Sport, Jugend, Kultur, Soziales und Umwelt. Die Stiftung unterstützt sowohl einzelne Personen als auch Institutionen, Vereine oder Verbände bei ihrem Engagement für das Gemeinwohl. Als Stiftungsgründer hat die SZAG zum Startkapital von 700.000 € erheblich beigetragen. 2021 wurden insgesamt 15.000 € ausgeschüttet und an förderungswürdige Projekte verteilt.

Politischer Dialog

Faire politische Rahmenbedingungen sind von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche Positionierung im internationalen Wettbewerb stehender Unternehmen. In Zeiten globaler Handelsströme brauchen tief verzweigte industrielle Wertschöpfungsketten verlässliche Regeln als essenzielle Faktoren unternehmerischen Handelns.

Multilaterale Vereinbarungen und Institutionen sind – vor dem Hintergrund zunehmender protektionistischer Maßnahmen im (Stahl-)Außenhandel – verstärkt infrage gestellt. Fehlende oder unterschiedliche weltweite Standards auf zahlreichen Politikfeldern, zum Beispiel der Umwelt-, Klima- und Energie- sowie Arbeitspolitik, sind Ursache erheblicher Wettbewerbsverzerrungen. Wir setzen uns deshalb gegenüber politischen Entscheidungsträgern für ein internationales „Level Playing Field“ ein, das der deutschen Industrie faire Produktionsbedingungen sichert. Dazu verfolgen wir systematisch den politischen Diskurs, halten Kontakt zu relevanten politischen Institutionen und bringen unsere Expertise in politische Prozesse ein. Im Dialog mit kommunalen, regionalen, nationalen und europäischen Akteuren setzen wir auf präzise Informationen und eine glaubwürdige, transparente Kommunikation. In diesem Kontext verweisen wir auf unsere Unternehmenspolitik, keinerlei Spenden oder Zahlungen an politische Parteien zu leisten. Aufgrund der Aktienbeteiligung des Landes Niedersachsen sehen wir uns zu politischer Neutralität, auch was einen offenen Austausch mit allen demokratischen Parteien angeht, verpflichtet.

Eine eigenständige Überwachung konzernrelevanter Themen durch politisches Monitoring ist Grundlage für eine effektive Kommunikation: Gesetzesvorhaben werden maßgeblich bereits auf europäischer Ebene gestaltet. Frühzeitig politische Vorhaben zu erkennen, die die Konzernaktivitäten oder das unternehmerische Umfeld (un-)mittelbar beeinflussen, kommt entscheidende Bedeutung zu. Um unsere Tätigkeiten in diesem Aufgabenfeld und die europäische Interessenvertretung des Konzerns zu intensivieren, verfügt der Salzgitter-Konzern über ein eigenes Büro in Brüssel. Wegen dieser politischen Aktivitäten ist die Salzgitter AG (SZAG) seit 2014 im öffentlichen Transparenzregister der EU registriert. Interessierte können hier Einblick in die aufgewendeten Mittel und Ressourcen der politischen Arbeit auf europäischer Ebene erhalten. Zum 1. Januar 2022 wurde jetzt auch auf Bundesebene ein öffentliches Transparenzregister eingeführt, in das sich auch die Salzgitter AG eintragen hat.

Zu den wesentlichen vom Konzern aktiv begleiteten politischen Themen der vergangenen Jahre gehörten neben der Energie-, Umwelt- und Klimaschutzpolitik (wie etwa die Umsetzungsrechtsakte zum EU-Emissionshandel ab 2021, Grenzausgleichsmechanismen, kohlenstoffarme Technologien) besonders die Handelspolitik (EU-Handelschutzverfahren und -instrumente, speziell EU-Safeguards, und WTO-Reform), die EU-Forschungs- und -Innovationspolitik (zum Beispiel der ETS-Innovationsfonds, Important Projects of Common European Interest und Clean Steel Europe), inklusive EU-Beihilfenregime, sowie die Arbeits- und Sozialpolitik.

Zur Verfolgung der Gesetzgebungsverfahren und für die konstruktive Zusammenarbeit zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft arbeitet der Salzgitter-Konzern seit Jahren als Know-how-Träger mit Verbänden und branchenübergreifenden Initiativen vertrauensvoll zusammen. Konzernvertreter sind in politischen (Dach-)Verbänden sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene tätig. Zu den wichtigsten zählen der Bundesverband der Deutschen Industrie, der Unternehmerverband Niedersachsen, der europäische Stahldachverband Eurofer, die Wirtschaftsvereinigung Stahl sowie der europäische Wasserstoffverband Hydrogen Europe und der Deutsche Wasserstoff- und Brennstoffzellen-Verband (DWV). Grundlage jeder Verbandsarbeit ist ein den rechtlichen Vorgaben entsprechendes Regelwerk zur Compliance-Organisation und Einhaltung eines rechtskonformen Verhaltens (siehe Kapitel 7 „Gesellschaft“, „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“, Abschnitt „Corporate Compliance“). Über die Verbandstätigkeit hinaus ist die SZAG in beratenden Gruppen der öffentlichen Hand oder der EU aktiv. Gerade in Niedersachsen haben Regierungskommissionen zu wichtigen umwelt- und energiepolitischen Fragen eine lange Tradition. Experten der SZAG sind regelmäßig in diesen Beratungsgremien der Landesregierung wie den ihnen zugeordneten Arbeitskreisen vertreten. Außerdem hat die SZAG aktiv an der Entwicklung des „Handlungskonzept Stahl – Für eine starke Stahlindustrie in Deutschland und Europa“ der Bundesregierung mitgewirkt und ist an seiner fortdauernden Umsetzung beteiligt.

Auch an dem von der Europäischen Kommission eingerichteten „Sozialen Dialog Stahl“ beteiligt sich die SZAG arbeitgeberseitig. Des Weiteren nehmen Vertreter des Unternehmens an Sachverständigen- und Expertengruppen der Europäischen Kommission wie der „RFCS – Steel Advisory Group (SAG)“ und „RFCS – Technical Group (TGS9)“ teil. Dazu ist die SZAG regelmäßig Teil der deutschen Delegation im OECD-Stahlausschuss.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Corporate Compliance

Im Salzgitter-Konzern wird Corporate Compliance, das Einhalten aller bei der Unternehmenstätigkeit zu beachtenden externen und internen Vorschriften (Gesetze, Verordnungen, Satzungsbestimmungen, Geschäftsordnungen, interne Richtlinien und Weiteres), als wichtiger Teil der Corporate Governance verstanden. Der Vorstand der Salzgitter AG (SZAG) wirkt innerhalb seiner ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsführung über das Einhalten der Vorschriften, was das eigene Handeln der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer angeht, hinaus auf das Einhalten der Vorschriften durch die Mitarbeiter in Form einer systematischen Prävention aktiv hin. Dabei wird er vom Bereich Compliance-Management unterstützt. Der Vorstand hat ein Compliance-Management-System (CMS) installiert, das an den Compliance-Risiken des Unternehmens ausgerichtet ist. Es enthält zahlreiche Maßnahmen zur Vermeidung, Aufdeckung und Sanktionierung rechtswidrigen Verhaltens, besonders von Korruption und Wettbewerbsverstößen, zum Beispiel einen Verhaltenskodex, ein Leitbild und die Konzernrichtlinie „Corporate Compliance“.

Der Geltungsbereich des CMS umfasst alle Konzernunternehmen (§ 18 Abs. 1 AktG) der SZAG. Seine Ausgestaltung ist auf die Art seiner Geschäftstätigkeit zugeschnitten und zur höchstmöglichen Effizienz eng mit der Führungsorganisation verknüpft, das heißt, die Compliance-Verantwortung entspricht der Führungsverantwortung.

Mithilfe jährlicher Compliance-Abfragen werden alle konsolidierten Gesellschaften (100% der operativen Geschäftsstandorte des Salzgitter-Konzerns) vor allem, aber nicht nur, auf Korruptions-, wettbewerbsrechtliche und Geldwäscherisiken geprüft. Erhebliche Risiken, deretwegen keine deutlichen Präventionsmaßnahmen implementiert sind, wurden 2021 nicht ermittelt. Signifikante Bußgelder und monetäre Strafen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften wurden 2021 gegen Konzernunternehmen nicht verhängt. Ergänzend verweisen wir auf die im Kapitel 7 „Chancen-, Risiko- und Prognosebericht“, „Einzelrisiken“, des Lageberichts innerhalb des Geschäftsberichts dargestellten rechtlichen Risiken. Der Umsatz des Salzgitter-Konzerns wurde, die besondere Risikolage beachtend, auch in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60 – dazu gehören ebenso westeuropäische Staaten – generiert. Wesentliche Präventionsmaßnahmen sind regelmäßige Compliance-Schulungen der Mitarbeiter zu den Themen Korruptionsstrafrecht, Wettbewerbsrecht und Geldwäschebekämpfung mittels E-Learnings, die einen weltweit inhaltlich einheitlichen Schulungsstandard umsetzen.

Ein Compliance-Komitee als Plattform für die Überwachung, den Austausch und die Diskussion aktueller Compliance-Fragen und zur gemeinsamen Meinungs- und Entscheidungsfindung – etwa bei Änderung der Compliance-Organisation oder dem Umsetzen spezieller Compliance-Maßnahmen –, bestehend aus dem Vorstandsvorsitzenden, dem Finanzvorstand, dem Leiter Recht/Versicherungen und dem Leiter Revision, ist in der Konzernobergesellschaft eingerichtet. Dieses Compliance-Komitee tagt anlassbezogen, mindestens jedoch zweimal pro Jahr, um das CMS zu beurteilen.

Ein Hinweisgebersystem aus internen Meldestellen, Compliance-Hotline und externer Ombudsfrau gibt allen Mitarbeitern die Möglichkeit, Verstöße gegen die bei der Unternehmenstätigkeit zu beachtenden externen und internen Vorschriften – auch unter Wahrung der Vertraulichkeit – zu melden, um Schäden zu minimieren und gleichartige Verstöße für die Zukunft zu verhindern.

Der Vorstand stellt dem Aufsichtsrat jährlich in einem ausführlichen Compliance-Bericht und anlassbezogen die Corporate-Compliance-Situation des Salzgitter-Konzerns dar. Zusätzlich befasst sich ein vom Aufsichtsrat eingerichteter Prüfungsausschuss mit Compliance-relevanten Fragen. Die SZAG berichtet in ihrer jährlich veröffentlichten Erklärung zur Unternehmensführung auch über die Corporate Compliance des Konzerns.

EU-Taxonomie

Aufgrund der EU-Vorgaben in der neuen Taxonomie-Verordnung („Taxonomie-VO“) zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen sind börsennotierte Unternehmen seit dem 1. Januar 2022 grundsätzlich verpflichtet, in ihren (konsolidierten) nichtfinanziellen Bericht Angaben darüber aufzunehmen, wie und in welchem Umfang ihre Tätigkeiten mit Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig im Sinne der Taxonomie-VO einzustufen sind. Insbesondere ist zu berichten über den Anteil der Umsatzerlöse, der mit Produkten oder Dienstleistungen erzeugt wird, die mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, sowie über den Anteil der Investitions- und Betriebsausgaben im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen, die mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.

Als ökologisch nachhaltig gelten insofern solche Tätigkeiten, die erstens einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer der durch die Taxonomie-VO verfolgten Umweltziele („Umweltziele“) leisten, zweitens nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung eines oder mehrerer der anderen Umweltziele führen, drittens unter Einhaltung eines definierten Mindestschutzes im Bereich des Arbeitsschutzes und der Menschenrechte ausgeübt werden und viertens durch die EU-Kommission festzulegenden technischen Bewertungskriterien entsprechen.

Bei den sechs Umweltzielen handelt es sich um

- den Klimaschutz,
- die Anpassung an den Klimawandel,
- die nachhaltige Nutzung und den Schutz von Wasser- und Meeresressourcen,
- den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft,
- die Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und
- den Schutz und die Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2022 gelten jedoch zwei Erleichterungen der Berichtspflicht für das vorangegangene Geschäftsjahr: Zum einen besteht die Berichtspflicht nur hinsichtlich der beiden Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel, nicht hinsichtlich der übrigen Umweltziele. Zum anderen ist nur darüber zu berichten, in welchem prozentualen Verhältnis die Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben, die mit von der Taxonomie-VO erfassten Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind („taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten“), zu den Umsatzerlösen, Investitions- und Betriebsausgaben, die mit sonstigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind („nicht taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten“), stehen. Darüber, in welchem Ausmaß diese Wirtschaftstätigkeiten auch ökologisch nachhaltig im Sinne der Taxonomie-VO („taxonomiekonform“) ausgeübt werden und ebenso die dazugehörigen Investitionsausgaben oder Betriebsausgaben als nachhaltig gelten werden, ist erst im Folgejahr zu berichten.

Anteil des Umsatzes sowie der Investitions- und Betriebsausgaben aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten¹⁾ verbunden sind

	2021		
in %	Umsatz	Investitionsausgaben (CapEx)	Betriebsausgaben (OpEx)
Taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten	38	75	92
Nicht taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten	62	25	8
Gesamt	100	100	100

¹⁾ Herstellung von Eisen und Stahl, Herstellung organischer Grundstoffe und Chemikalien, Übertragung und Verteilung von Elektrizität bzw. Fernwärme, Betrieb von Wassergewinnungssystemen sowie Abwasserbehandlung

Die Datenbasis für die in der vorherigen Tabelle ausgewiesenen Kennzahlen entspricht dem Konzernabschluss der Salzgitter AG. Die hier genannten Angaben sind in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung in den Posten Umsatzerlöse, Personalaufwand und sonstige betriebliche Aufwendungen sowie in der Konzernbilanz in den langfristigen Vermögenswerten enthalten. Die Ermittlung der Kennzahlen ist allerdings unter Beachtung von Wesentlichkeitsaspekten vorgenommen worden. Die hier abgebildeten Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben für die taxonomiefähigen Aktivitäten bilden zu mehr als 90% die Herstellung von Eisen und Stahl ab. In Kenntnis der Konzernstruktur wurde angenommen, dass die Berechnung auf Basis einer vollständigen Abfrage der Konzerngesellschaften nur unwesentlich abweichende Verhältnisse ergeben hätte. Die Gesamtaussage würde sich dadurch nicht signifikant verändern.

Die Konzerngesellschaften haben anhand der Taxonomie-VO identifiziert, welche taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten ausgeführt werden, und für diese die erforderlichen Kennzahlen ermittelt. Ebenso wurden die Kennzahlen auch für die nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten erhoben. Auf Konzernebene erfolgte eine Zusammenfassung der Ergebnisse. Die Kennzahlen beinhalten im Wesentlichen keine konzerninternen Liefer- und Leistungsbeziehungen. Zukünftig ist eine systemgestützte Datenerfassung beabsichtigt, um eine detaillierte Datenanalyse vornehmen zu können. In den hier ausgewiesenen Betriebsausgaben sind gemäß der Taxonomie-VO lediglich die Aufwendungen für Instandhaltung, Forschung und Entwicklung sowie Schulung enthalten.

Die Herstellung von Eisen und Stahl ist in der EU-Taxonomie als taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität definiert. Diese Wirtschaftsaktivität beinhaltet in Anlehnung an die NACE-Codes neben der Stahlerzeugung ebenso die Weiterverarbeitung zu Walzprodukten oder Röhren im Konzern. Daher sind diese Verarbeitungsschritte in den oben genannten Kennzahlen enthalten. Der beschriebenen Vorgehensweise folgend, weisen wir für das Geschäftsjahr 2021 38% unseres Außenumsatzes als taxonomiefähig aus. Die taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten sind nahezu ausschließlich in den stahlproduzierenden und -verarbeitenden Gesellschaften zu finden. Diese sind kapitalintensiver als die anderen Bereiche des Konzerns, was die im Vergleich zum Umsatz deutlich überproportionalen taxonomiefähigen Investitions- und Betriebsausgaben erklärt.

Wir weisen darauf hin, dass die Auslegung der in der Taxonomie-VO enthaltenen Formulierungen und Begriffe sowie deren Anwendung in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten der Salzgitter AG noch erheblichen Unsicherheiten unterliegt und es im Folgejahr zu Änderungen und Anpassungen in der Berichterstattung kommen kann. Es sind noch zahlreiche Auslegungsfragen zu dieser Verordnung zu klären, wie anhand der FAQ-Liste der EU-Kommission aus Februar 2022 zu erkennen ist. Die Auswirkungen dieser Fragestellungen konnten aus zeitlichen Gründen in unserem Berichtserstellungsprozess nicht mehr vollständig berücksichtigt werden.

Aus rechentechnischen Gründen können in den Tabellen Rundungsdifferenzen in Höhe von \pm einer Einheit (€, % usw.) auftreten.

Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir im vorliegenden nichtfinanziellen Bericht jeweils nur die männliche Form (zum Beispiel für „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ nur „Mitarbeiter“). Personenbezeichnungen gelten immer für beiderlei Geschlecht.

Der nichtfinanzielle Bericht der Salzgitter AG steht auch als englische Übersetzung zur Verfügung. Bei Abweichungen geht die deutsche Fassung der englischen vor.

Impressum und Kontakte

Kontakt

SALZGITTER AG
Eisenhüttenstraße 99
38239 Salzgitter

Postanschrift

38223 Salzgitter

Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 053 41/21-27 01
Telefax: 053 41/21-23 02

Investor Relations

Telefon: 053 41/21-18 52
Telefax: 053 41/21-25 70

Herausgeber

SALZGITTER AG

Konzept und Gestaltung

wirDesign communication AG

Redaktion/Text

SALZGITTER AG, Investor Relations

Dieser Bericht wurde mit
Unterstützung des Redaktions-
systems firesys erstellt.

20