

# Nachhaltigkeit

## NICHTFINANZIELLER BERICHT

### Einleitung

Aurubis kommt mit dem vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (nfB) der Pflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen für das Geschäftsjahr 2018/19 laut §§ 315b und 315c Handelsgesetzbuch (HGB) in Verbindung mit §§ 289c bis 289e HGB nach.

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Handelns und spielt daher bei unseren Aktivitäten eine wichtige Rolle. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Mitarbeitern, Zulieferern, Kunden und Nachbarn ist für uns selbstverständlich, ob nun im unmittelbaren Geschäftsverkehr oder im Umfeld unserer Werke. Gleiches gilt für unsere Umwelt, denn wir sind uns der begrenzten natürlichen Ressourcen bewusst und wollen negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit so gering wie möglich halten.

Mit der Vorstellung unserer Unternehmensvision im Jahr 2017 haben wir uns das Ziel gesetzt, Aurubis bis 2025 von einem Kupferproduzenten zu einem Multi-Metall-Konzern weiterzuentwickeln, und diese Transformation in der Konzernstrategie verankert. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil dieser Konzernstrategie, was den hohen Stellenwert verantwortungsvoller Unternehmensführung bei Aurubis verdeutlicht.

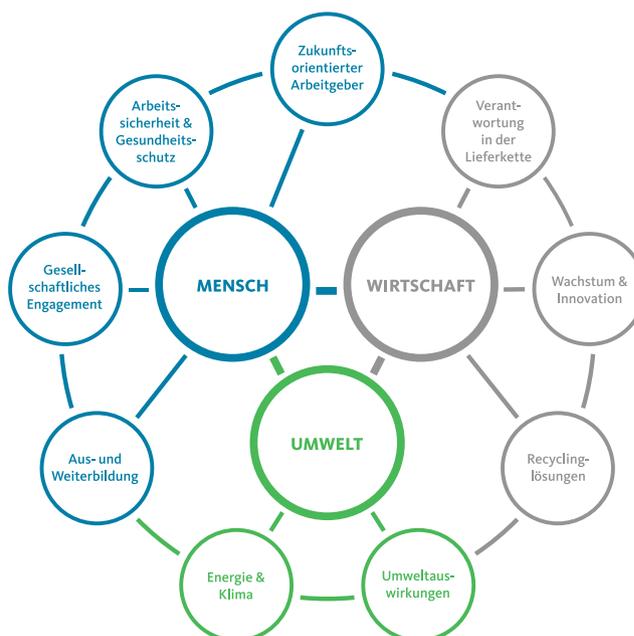
Es ist unser Anspruch, über die rechtlichen Anforderungen hinaus unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu steigern. Einen Beitrag dazu leistet die Umsetzung der Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie, in der die Handlungsfelder für die kommenden Jahre festgeschrieben sind.

### Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie

2018 haben der Aurubis-Vorstand und -Aufsichtsrat die Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 verabschiedet. Basierend auf den Schwerpunkten Mensch, Umwelt und Wirtschaft beinhaltet sie neun wesentliche Handlungsfelder für einen Zeitraum von fünf Jahren (Q siehe Grafik). Diese wiederum umfassen insgesamt 27 Maßnahmen und neun Ziele. Für deren Umsetzung haben wir Fristen festgelegt und Zielindikatoren benannt, um die nachhaltige Unternehmensentwicklung mess- und steuerbar zu machen. Die einzelnen Maßnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie

2018–2023 und ihren Umsetzungsstatus finden Sie jeweils am Ende der Beschreibung der Handlungsfelder in diesem Bericht.

### Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie



Die Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 ist die Weiterentwicklung unserer ersten Nachhaltigkeitsstrategie, die 2013 verabschiedet wurde und 2018 auslief. 2015 wurden die wesentlichen Handlungsfelder dieser ersten Nachhaltigkeitsstrategie von Aurubis im Zuge einer Materialitätsanalyse auf ihre Relevanz hin hinterfragt, geschärft und weiterentwickelt. Basis der Materialitätsanalyse waren eine Befragung von internen und externen Stakeholdern sowie eine Analyse, durchgeführt von Führungskräften aus allen Unternehmensbereichen. Im Zuge der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 wurden erneut interne und externe Anforderungen sowie aktuelle Entwicklungen analysiert und dann gemeinsam mit den Fachabteilungen in Workshops die strategischen Handlungsfelder und passenden Ziele und Maßnahmen festgesetzt.

Im Rahmen unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung spielen neben den neun Handlungsfeldern auch die Themen Compliance und Menschenrechte eine wesentliche Rolle und ergänzen die Aspekte „Mensch – Umwelt – Wirtschaft“.

## Für Aurubis relevante Aspekte

Wir haben uns bei der Auswahl der Aspekte für den nichtfinanziellen Bericht sowohl an den wesentlichen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens orientiert als auch an den nichtfinanziellen Themen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Aspekte erforderlich sind.

Im Sommer 2019 wurden die Themen im Hinblick auf die Wesentlichkeitsanforderungen aus dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) [Q Glossar, Seite 194](#) erneut überprüft. Manager aus vier Aurubis-Bereichen (Corporate Accounting & Consolidation, Investor Relations, Risk Management und Sustainability) haben bewertet, ob die 2015 identifizierten und in der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 aktualisierten und gebündelten Themen auch nach dem CSR-RUG wesentlich sind. Dies wurde auch vom Vorstand bestätigt. Die in diesem Prozess als wesentlich identifizierten Themen werden in diesem nichtfinanziellen Bericht den Handlungsfeldern der Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie zugeordnet. Themen mit dem gleichen Managementansatz stellen wir zusammengefasst dar.

### Übersicht wesentlicher Themen

		Wesentlich nach CSR-RUG	Wesentlich für Aurubis	Seite im nFB
<b>Arbeitnehmerbelange</b>	Zukunftsorientierter Arbeitgeber	✓	✓	Q 39
	Aus- und Weiterbildung	✓	✓	Q 41
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	✓	✓	Q 43
<b>Umweltbelange</b>	Energie und Klima	✓	✓	Q 45
	Schutz vor Umweltauswirkungen	✓	✓	Q 47
	Recyclinglösungen	✓	✓	Q 50
<b>Sozialbelange</b>	Gesellschaftliches Engagement		✓	Q 51
<b>Menschenrechte</b>	Verantwortung in der Lieferkette	✓	✓	Q 53
<b>Antikorrruption</b>	Antikorrruption	✓	✓	Q 54

Wir nehmen unsere unternehmerische Verantwortung auch dann wahr, wenn Themen unseren Geschäftsverlauf nicht direkt beeinflussen, aber von großer Bedeutung für uns und unsere Stakeholder sind. Deshalb ist das Thema Sozialbelange Teil dieses Berichts und entsprechend gekennzeichnet.

## Nachhaltigkeitsmanagement

Organisatorisch ist der Bereich Nachhaltigkeit der Abteilung Investor Relations & Corporate Communications zugeordnet; die Leiterin Investor Relations & Corporate Communications berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Der Bereich Nachhaltigkeit bildet die Schnittstelle zwischen den für das Thema relevanten Fachbereichen, koordiniert alle diesbezüglichen Prozesse im Konzern und ist Ansprechpartner für die Standorte. Gleichzeitig ist es seine Aufgabe, die Nachhaltigkeitsziele weiterzuentwickeln und laufend zu überprüfen. Dabei begleitet er gemeinsam mit den Fachbereichen die operative Umsetzung der Maßnahmen.

Unsere Nachhaltigkeitsleistungen machen wir durch verschiedene Maßnahmen transparent. Dazu zählen die Teilnahme an Nachhaltigkeitsrankings, die Teilnahme am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) [Q Glossar, Seite 194](#) sowie die freiwillige Berichterstattung der vergangenen Jahre. Letztere orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) [Q Glossar, Seite 194](#). In dem hier vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Bericht orientieren wir uns bei der Beschreibung der Konzepte und ausgewählten Kennzahlen an den Vorgaben der GRI Sustainability Reporting Standards. Der GRI-Bericht erscheint alle zwei Jahre, zuletzt für das Geschäftsjahr 2017/18. Die Kennzahlen werden jährlich aktualisiert und gebündelt veröffentlicht.

Zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen stehen wir mit unseren wesentlichen Stakeholdern in regelmäßigem Austausch. Für uns ist es wichtig, mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Politik und Gesellschaft, Kapitalmarktteilnehmern, Medien, Nichtregierungsorganisationen und Wissenschaft im Dialog zu bleiben.

## Beschreibung des Geschäftsmodells und Darstellung der Konzernstruktur

Entsprechend der neuen Unternehmensvision entwickeln wir unser Geschäftsmodell konsequent weiter. Heute verknüpft Aurubis insbesondere die Erzeugung mit der Verarbeitung von Kupfer. Im Wesentlichen werden Kupferkonzentrate [Q Glossar, Seite 194](#) verarbeitet, die aus Erzen gewonnen und am Weltmarkt beschafft werden. Die benötigten Rohstoffe werden eingekauft, eigene Minen oder Beteiligungen an Minen sind nicht vorhanden. Daneben spielt die Verarbeitung von Sekundärrohstoffen eine bedeutende Rolle. Unser Geschäftsmodell erweitert nun die Fokussierung auf Kupfer um einen breiteren Multi-Metall-Ansatz. Dies heißt, dass zukünftig neben Kupfer auch verstärkt andere Metalle aus zielgerichtet eingekauften Rohstoffen und Zwischenprodukten extrahiert und mit Wertzuwachs zu verkaufsfähigen Produkten verarbeitet werden.

Weitere Informationen hierzu entnehmen Sie bitte dem Kapitel „Geschäftsmodell“ im zusammengefassten Lagebericht. [Q Seiten 64-67](#)

Die Aurubis AG ist das Mutterunternehmen des Aurubis-Konzerns mit Sitz in Hamburg sowie Produktionsstandorten in Hamburg und Lünen. Nachhaltigkeit bezieht sich für uns auf den gesamten Konzern. Daher gelten die Handlungsfelder und Maßnahmen sowohl für den Konzern als auch für die Aurubis AG. Die in diesem Bericht genannten Kennzahlen werden bei Aurubis in den jeweiligen Abteilungen erfasst, auf Konzernebene konsolidiert und im Anschluss ausgewertet. Wird im folgenden Bericht von der Kupfererzeugung gesprochen, handelt es sich um die primäre und sekundäre Kupferproduktion an den Standorten Hamburg, Lünen, Olen und Pirdop. Signifikante Unterschiede zwischen Kennzahlen der Aurubis AG und des Konzerns werden erläutert.

Die wesentlichen externen Einflussfaktoren für die Geschäftsentwicklung werden im [Q Risiko- und Chancenbericht, Seiten 96-103](#) des zusammengefassten Lageberichts beschrieben [Q Erläuterung der relevanten Risiken, Seiten 97-100](#). Dort werden auch die Risiken für die nichtfinanziellen Aspekte außerhalb der Unternehmensgrenzen benannt. Die Risikobewertung wurde gemäß CSR-RUG durchgeführt. Dabei wurden keine nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die nach § 289c Abs. 3 HGB sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer- und Umweltbelange, die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Sozialbelange haben werden. Uns ist es jedoch wichtig, nichtfinanziellen Risiken zu begegnen, auch wenn sie nach der strengen Definition des CSR-RUG als nicht wesentlich bewertet wurden. Wir haben entsprechende Managementansätze entwickelt und implementiert, die diesen nichtfinanziellen Risiken begegnen.

## Arbeitnehmerbelange

### ZUKUNTSORIENTIERTER ARBEITGEBER

Für Aurubis bildet eine kompetente, leistungsfähige und engagierte Belegschaft die Basis für den Geschäftserfolg und die Weiterentwicklung des Konzerns.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, eine Arbeitsumgebung für eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit zu schaffen sowie Engagement und Kreativität zu fördern. Wir bilden ein Team, das sich mit Leidenschaft für den Fortschritt des Unternehmens einsetzt.

Alle übergreifenden Aktivitäten in Bezug auf unsere Mitarbeiter werden konzernweit über den Bereich Human Resources (HR) gesteuert, dessen Leitung direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. HR befasst sich vor allem mit der Personalstrategie für den Gesamtkonzern sowie der Implementierung und dem Monitoring der daraus abgeleiteten strategischen Personalinstrumente, insbesondere im Hinblick auf die Themen Organisations- und Personalentwicklung, Vergütungen und Nebenleistungen, Employer Branding sowie die Begleitung von Veränderungsprozessen. Die Arbeit der lokalen Personalabteilungen orientiert sich an den Vorgaben des zentralen Personalbereichs und den lokalen Gegebenheiten.

Unsere Personalstrategie ist aus der Konzernstrategie abgeleitet und basiert auf den Unternehmenswerten. Sie wird kontinuierlich weiterentwickelt. Hierbei finden Veränderungen insbesondere in den Arbeitsmärkten, der gesellschaftlicher Wandel sowie Trends, die die Personalarbeit beeinflussen, Berücksichtigung. Der durch den demografischen Wandel bedingte Fachkräftemangel und die schwieriger werdende Suche nach Nachwuchskräften und Auszubildenden stehen hierbei im Fokus.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, bieten wir unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld und achten auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit. Wir ermöglichen moderne und flexible Arbeitszeitregelungen, wenn es mit dem Tätigkeitsbereich vereinbar ist. Um zeitgemäße und sinnvolle Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, identifizieren wir regelmäßig die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter. Wir legen Wert auf eine gute Zusammenarbeit zwischen allen Stakeholdern im Unternehmen und bieten attraktive, marktkonforme und

geschlechtsunabhängige Bezahlung. Die Vergütung und Nebenleistungen unserer Mitarbeiter sind in Kollektivvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt. Die soziale Absicherung unserer Mitarbeiter ist umfassend gesetzlich geregelt, weil unsere Produktionsstandorte hauptsächlich in Europa liegen. An unserem einzigen Produktionsstandort außerhalb Europas, Aurubis Buffalo, übernehmen wir 85% der Krankenversicherungsbeiträge der Mitarbeiter.

Von grundsätzlicher Bedeutung ist für uns die Einhaltung der international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO, [Q Glossar, Seite 194](#)). Auf diese beziehen wir uns auch in unserem konzernweit gültigen Verhaltenskodex, den jeder Mitarbeiter mit seinem Arbeitsvertrag erhält. Unsere Teilnahme am UN Global Compact [Q Glossar, Seite 195](#) unterstreicht unser Bekenntnis zu den Kernarbeitsnormen.

Die gute Zusammenarbeit zwischen unseren Arbeitnehmern und der Unternehmensführung ist die Basis für den Erfolg des Konzerns. Eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den im Unternehmen aktiven Gewerkschaften und den gewählten Betriebsräten ist daher für uns ein etabliertes Prinzip. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig und zeitnah über aktuelle Entwicklungen informiert. Wir bekennen uns zur Mitbestimmung. Auf unternehmerischer Ebene arbeiten der Vorstand und der Aufsichtsrat, der auch Arbeitnehmervertreter enthält, als oberste Entscheidungsgremien eng zusammen. Auf betrieblicher Ebene werden die Interessen der Arbeitnehmer gemäß den länderspezifischen Regelungen durch Betriebsräte bzw. Gewerkschaften vertreten. Seit 2009 gibt es bei Aurubis einen gewählten Europäischen Betriebsrat, durch den die europäischen Standorte vertreten sind.

In den Vereinigten Staaten von Amerika unterliegen die Arbeitsbedingungen generell den US- und bundesstaatlichen Arbeitsgesetzen. Aufgrund einer engen Kooperation zwischen unserem Standort in Buffalo und der dort ansässigen Gewerkschaft (United Steelworkers International Union) spezifiziert ein exklusiv vereinbarter Tarifvertrag die Arbeitskonditionen.

Für uns ist Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur wichtig. Darunter verstehen wir nicht nur kulturelle Diversität und Internationalität, sondern auch Vielfalt mit Blick auf Fachkompetenz und Altersgruppen sowie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Als Grundlage für ein respektvolles Miteinander dienen der Verhaltenskodex und unsere Unternehmenswerte.

Personalentwicklung und Feedback sind wesentliche Elemente unserer Führungskultur, an deren Verbesserung wir kontinuierlich arbeiten. 2018 haben wir unser 360°-Feedback-Programm abgeschlossen. Aus diesem Programm wurden persönliche Entwicklungsziele und -maßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung des Führungsverhaltens abgeleitet und in persönlichen Aktionsplänen dokumentiert.

#### **Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2018/19**

- » *Verbesserung des „Gesundheitszustands“ (OHI<sup>1</sup>) der Organisation durch strategisch ausgerichtete Personalinstrumente und Services sowie individuelle Entwicklungsinstrumente*

Die Abteilung „Transformation and Business Improvement“ wurde Anfang 2017 aufgebaut. Die „Business Improvement Guides“ der Abteilung begleiten interne Projekte und die Implementierung des Aurubis Operating System (AOS) [Q Glossar, Seite 194](#) als interne Berater. Ab dem Geschäftsjahr 2019/20 wird diese Abteilung in die Abteilungen AOS und Group Process Management aufgehen. Das AOS ist ein Managementsystem zur Erreichung einer kontinuierlichen und nachhaltigen Verbesserung der Prozesse. In den letzten Jahren eingeführte Programme wie eine Workshop-Reihe zur Weiterentwicklung von Kompetenzen der Führungskräfte wurden im Berichtszeitraum fortgesetzt.

Im Rahmen von AOS führen wir in verschiedenen Pilotbereichen sogenannte Qualifizierungsmatrizen zur strukturierten Erfassung von erforderlichen Kompetenzen und Qualifizierungsbedarfen ein. Mit diesem Instrument erkennen wir strukturelle Verbesserungspotenziale in der Ausbildung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und setzen diese in definierten Trainingsprogrammen um.

- » *Regelmäßige Identifikation der Bedürfnisse der Mitarbeiter in Bezug auf Arbeitszeitregelungen*

Im Berichtszeitraum wurde das Gleitzeitprogramm weiterentwickelt. Außerdem wurde ein neues Schichtmodell eingeführt. Eine neue Personaleinsatzplanung ermöglicht eine bessere Planung von Schichten. Die Homeoffice-Optionen und Möglichkeiten für mobiles Arbeiten wurden erweitert und sollen u. a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Grundsätzlich schreiten die Flexibilisierung und Modernisierung unserer Arbeitszeitmodelle weiter voran. Hierbei berücksichtigen wir gesetzliche Neuerungen, z. B. die Brückenteilzeit, und schulen unsere Führungskräfte entsprechend. Der Anteil an Teilzeitkräften, auch im gewerblichen Bereich, steigt kontinuierlich und wird vom Arbeitgeber unterstützt.

- » *Entwicklung einer Diversitätspolitik*

Im Rahmen der Neuorganisation und des AOS arbeiten bereits jetzt internationale Teams zusammen. Die Entwicklung einer Diversitätspolitik (inkl. Altersstruktur, Internationalität und Geschlechterverteilung) ist für die kommenden Jahre geplant. Durch die zunehmende Internationalisierung und Globalisierung rekrutieren wir Fachkräfte aus allen Kontinenten der Welt, was zu einer größeren Nationenvielfalt bei Aurubis führt, die unseren Arbeitsalltag bereichert.

<sup>1</sup> Der OHI beschreibt den „Gesundheitszustand“ eines Unternehmens, d. h. beispielsweise, wie gut ein Unternehmen gerüstet ist, auf Veränderungen im Markt zu reagieren und so auch nachhaltig wirtschaftlichen Erfolg zu generieren. Wichtige Einflussgrößen sind hier u. a. Führungskompetenz, Innovation und Lernbereitschaft sowie Unternehmenskultur und -klima.

**Kennzahlen:****Mitarbeiterstruktur im Aurubis-Konzern  
(zum Stichtag 30.09.)<sup>1</sup>**

	Mitarbeiter		davon weiblich		davon männlich	
	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18
Aurubis-Konzern	6.853	6.673	12 %	12 %	88 %	88 %
davon gewerbliche Mitarbeiter	4.214	4.130	4 %	4 %	96 %	96 %
davon angestellte Mitarbeiter	2.350	2.256	28 %	28 %	72 %	72 %
davon Auszubildende	289	287	13 %	10 %	87 %	90 %

**Mitarbeiterfluktuation im Aurubis-Konzern  
(zum Stichtag 30.09.)<sup>1,2</sup>**

	2018/19	2017/18
Fluktuationsrate	7,8 %	6,6 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	14,2	15,3

**Altersstruktur  
(zum Stichtag 30.09.)<sup>1,2</sup>**

	2018/19	2017/18
< 20	15	14
20-29	999	984
30-39	1.647	1.515
40-49	1.471	1.452
50-59	1.832	1.820
60-69	586	585
> 69	14	16

**AUS- UND WEITERBILDUNG**

Um unsere Vision zu erreichen und unsere Strategie voranzubringen, setzen wir auf eine lernende Organisation. Die zielgerichtete persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter hat dabei einen hohen Stellenwert.

Die verantwortliche Steuerung der Personalentwicklung erfolgt durch HR Development. Sie unterstützt die Fachbereiche in enger Abstimmung mit den lokalen Personalverantwortlichen bei der ziel- und bedarfsorientierten Befähigung von Mitarbeitern. Ziel ist es, den aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Herausforderungen gerecht zu werden. HR Development und die Ausbildung sind Teil der Abteilung HR Group.

Um den künftigen Anforderungen an den Personalstand gerecht zu werden, ermitteln wir regelmäßig die Bedarfe für Ausbildungsberufe und bieten entsprechende Ausbildungsplätze an. Auch den Qualifizierungs- und Nachfolgebedarf identifizieren wir über Jahresgespräche und den jährlichen Personalplanungsprozess, um Fach- und Führungskompetenzen zielorientiert zu entwickeln und auszubauen.

<sup>1</sup> Festanstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse. Zusätzlich zu den vollkonsolidierten Gesellschaften werden die Mitarbeiter der nicht konsolidierten Gesellschaften Aurubis Metal Products (Shanghai) Co., Ltd., Aurubis Rus LLC (St. Petersburg), Aurubis Middle East FZE (Dubai) und Aurubis Turkey Kimya Anonim Sirketi (Istanbul) mit insgesamt zehn Mitarbeitern im GJ 2018/19 hinzugezählt. Ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält. Außerdem sind enthalten: zehn selbstständige Vertriebsmitarbeiter an internationalen Standorten [Q Standorte und Mitarbeiter, Seite 65](#).

<sup>2</sup> Ohne Auszubildende.

Das Angebot im Rahmen unseres Leadership- und Qualifizierungsprogramms haben wir dem Bedarf im Konzern entsprechend angepasst und ausgebaut. Insbesondere dem Angebot für Führungskräfte auf der Vorarbeiter- und Meisterebene kommt weiterhin ein hoher Stellenwert zu. Den Mitarbeitern werden zahlreiche technisch-fachliche Trainingsmaßnahmen angeboten.

Neben Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen zur Entwicklung benötigter Kompetenzen, beispielsweise in den Bereichen des AOS und im Projektmanagement, setzen wir auf das Angebot von Plattformen zum Netzwerken und zum Austausch von Best Practices (z. B. Expertengruppen und Online-Lerngruppen). Wir haben verschiedene neue Qualifizierungsangebote aufgesetzt: In unseren ein- bis zweistündigen Mikro-Lerneinheiten „Learning Nuggets“ werden Methodenkenntnisse vermittelt und ausprobiert. Die Kurzseminare „Aurubis Essentials“ bringen allen interessierten Kollegen wichtige bereichsübergreifende Themen zur Förderung eines ganzheitlichen Unternehmensverständnisses näher.

Wir sind stolz auf unsere hohe Ausbildungs- und Übernahmequote. Gleichzeitig stellen wir damit sicher, dass wir über eine ausreichende Anzahl an qualifizierten Mitarbeitern verfügen. An unserem bulgarischen Standort in Pirdop haben wir ein Ausbildungsprogramm nach dem Schweizer Ausbildungsmodell implementiert.

Seit 2007 nimmt Aurubis Hamburg am Praktikantenmodell AV 10-Plus teil: Jugendliche in verschiedenen Berufsbereichen werden an die Ausbildungsreife herangeführt. 2018/19 wurden fünf der zehn Teilnehmer in ein Ausbildungsverhältnis übernommen. Die übrigen konnten in externe Ausbildungsverhältnisse eintreten oder besuchen nun weiterführende Schulen.

In der jüngeren Vergangenheit haben wir in die Errichtung zweier moderner Ausbildungszentren in Lünen und Hamburg investiert. In Lünen wird das Gebäude neben der Ausbildungswerkstatt auch die Bereiche Arbeitssicherheit und Technik beherbergen, in Hamburg werden im Innovations- und Ausbildungszentrum die Ausbildung sowie Forschung und Entwicklung (F&E) untergebracht sein. Das gemeinsame Gebäude unterstreicht die zukünftig noch stärkere Vernetzung zwischen F&E und Ausbildung.

Darüber hinaus kooperieren wir mit Partneruniversitäten, bieten Studierenden in Deutschland Praktikantenplätze an und vergeben Abschlussarbeiten und Stipendien.

#### **Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2018/19**

- » *Regelmäßige Identifikation von Qualifizierungsbedarfen, um Projekt-, Prozess- und Führungskompetenzen zielorientiert auszubauen*

Im Geschäftsjahr 2018/19 wurden mit der Beteiligung der Führungskräfte in Peer Groups die Aurubis Leadership Behaviors entwickelt und eingeführt. Für die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften werden auf Basis des Potenzialprozesses Development Centers durchgeführt, um Teilnehmer für das Potenzialprogramm auszuwählen. Projektmanagement-schulungen werden als internationaler Standard mit Zertifizierung angeboten, eine „community of practice“ – d. h. eine Gruppe für den Austausch zwischen Mitarbeitern mit dem Fokus Projektmanagement – ist im Aufbau.

- » *Start der konzernweiten Einführung der AOS-Säule „Schulung und Training“*

Im Berichtsjahr wurden weitere Grundlagenschulungen AOS durchgeführt und der Pilot für das AOS-E-Learning abgeschlossen. Es werden aktuell drei Pilotprojekte in unterschiedlichen Bereichen innerhalb Operations zur Einführung der Qualifikationsmatrix durchgeführt. Die Pilotprojekte haben eine Laufzeit bis zum 30.09.2019 und werden anschließend ausgewertet. Die modulare Fortbildung zum AOS-Experten ist im Werk Hamburg gestartet und bis Ende des Geschäftsjahrs 2019/20 werden 5% der Belegschaft die vollständige Fortbildung durchlaufen haben und AOS-Experten sein. Die Planung entsprechender AOS-Experten-Qualifikationen in den anderen Werken ist im Gange und wird anschließend lokal bedarfsgerecht durchgeführt.

- » *Sicherstellung eines konzernweiten Wissensmanagements, um funktionsübergreifend relevantes Wissen zu identifizieren, zu bewahren, weiterzugeben und neues Wissen zu schaffen*
- Im Berichtszeitraum wurden die notwendigen personellen Ressourcen bereitgestellt. Ein strukturierter Prozess wurde entworfen und die Pilotphase für das konzernweite Wissensmanagement wurde gestartet.

**Kennzahlen:****Aus- und Weiterbildung**

	2018/19	2017/18
Ausbildungsquote in Deutschland	7,3 %	6,3 %
Übernahmequote Auszubildende in Deutschland	78,4 %	80 %
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Mitarbeiter <sup>1</sup>		
Aurubis-Konzern	15,2	11,5
gewerbliche Mitarbeiter	13,6	9,7
angestellte Mitarbeiter	18,3	15,1
Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter		
Aurubis-Konzern	76 %	– <sup>2</sup>
gewerbliche Mitarbeiter	73 %	– <sup>2</sup>
angestellte Mitarbeiter	79 %	– <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Festanstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse. Zusätzlich zu den voll-konsolidierten Gesellschaften werden die Mitarbeiter der nicht konsolidierten Gesellschaften Aurubis Metal Products (Shanghai) Co., Ltd., Aurubis Rus LLC (St. Petersburg), Aurubis Middle East FZE (Dubai) und Aurubis Turkey Kimya Anonim Sirketi (Istanbul) mit insgesamt zehn Mitarbeitern im GJ 2018/19 hinzugezählt. Ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält. Außerdem sind enthalten: zehn selbstständige Vertriebsmitarbeiter an internationalen Standorten [Q Standorte und Mitarbeiter, Seite 65](#).

<sup>2</sup> Diese Kennzahl haben wir im GJ 2017/18 noch nicht erhoben.

**ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es für Aurubis selbstverständlich, Maßnahmen zu ergreifen, die die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten und sie vor Unfällen und Krankheiten schützen.

Die Aufgabe von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Konzern ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, um jegliche arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden. Langfristig wollen wir unsere Vision Zero verwirklichen, sprich die Zahl arbeitsbedingter Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen auf null senken. Als mittelfristiges Ziel haben wir uns vorgenommen, die Anzahl der Arbeitsunfälle (Arbeitsunfälle mit mindestens einer ausgefallenen Schicht) pro 1 Mio. gearbeitete Stunden (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR) [Q Glossar, Seite 195](#) bis 2022 auf  $\leq 1,0$  zu senken.

Die Konzernabteilung Group Health & Safety steuert die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Sie berichtet direkt an den

Vorstand. Die Konzernabteilung legt neben der Konzernrichtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzernweite Mindeststandards für Arbeitssicherheit in Form von Verfahrensanweisungen fest. Das Arbeitsschutzmanagement an den Standorten wird aktuell in Richtung ISO 45001 weiterentwickelt. Fünf Standorte (Avellino, Dolný Kubín, Pirdop<sup>1</sup>, Pori und Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG) sind nach OHSAS 18001 bzw. ISO 45001 zertifiziert. Unser Arbeitssicherheitsansatz gilt für unsere Mitarbeiter, Leiharbeitnehmer und externe Dienstleister.

Die Standortleiter spielen eine zentrale Rolle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie sind verantwortlich für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, der entsprechenden Konzernrichtlinie und der geltenden Verfahrensanweisungen. Zudem sorgen sie für die Erfassung und Bewertung gesundheitlicher Gefährdungen sowie für die Umsetzung passender Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter.

Über ein von Group Health & Safety moderiertes Netzwerk stehen die Standorte im Austausch miteinander. Vorhandene Fachkenntnisse können so konzernweit genutzt werden. Zudem sind die Arbeitnehmervertreter in das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingebunden: Über die Berichtslinie an den Vorstand berichtet Group Health & Safety an den Gesamtbetriebsratsausschuss und den Europäischen Betriebsrat. Zu deren Ausschusssitzungen wird Group Health & Safety direkt eingeladen.

Unsere Gefährdungsbeurteilungen beziehen sowohl bestehende als auch zukünftige Arbeitsabläufe im Unternehmen mit ein. Dazu gehören neben Tätigkeiten im operativen Betrieb auch Abläufe für Wartung, Instandhaltung und Reparatur. Die Gefährdungsbeurteilungen umfassen Gefährdungen im Regelbetrieb, bei Sonderarbeiten und im Ereignisfall.

Die Gesundheitsgefahren und individuellen Anforderungen am Arbeitsplatz werden systematisch erfasst, beurteilt und dokumentiert. Die Gefährdungsbeurteilung folgt dem aktuellen Stand des Wissens unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Eintrittswahrscheinlichkeit bzw. Dauer der Einwirkung.

<sup>1</sup> Das Zertifikat für Pirdop ist ab dem 01.10.2019 gültig.

Unfälle werden systematisch nach technischen, organisatorischen und verhaltensbezogenen Ursachen untersucht. Wesentliche Inhalte von Unfalluntersuchungen, Ursachen und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden konzernweit kommuniziert. Darüber hinaus sind wir bestrebt, jeden Vorfall, auch ohne Personenschaden, zu melden und zu untersuchen.

Der Ofenbetrieb (Hitze, Schmelze), die Gefahrstoffe im Produktionsprozess, die Maschinenanlagen und die interne Logistik bergen die größten Unfallrisiken. Die Auswertungen zeigen jedoch, dass Unfälle, verbunden mit den zuvor genannten Risiken, nur selten zu verzeichnen sind. Häufigste Ursache für Unfälle sind mechanische Einflüsse, dabei hauptsächlich Stolpern, Rutschen, Stürzen und der Umgang mit handgeführten Werkzeugen.

Als präventive Maßnahmen zur weiteren Vermeidung von Unfällen wurde das Programm 10 Golden Rules aufgesetzt und in Pori, Emmerich und Stolberg Behavior Based Safety (BBS) eingeführt.

Mindestens jährlich werden die Mitarbeiter über die Restrisiken am Arbeitsplatz informiert sowie in die erforderlichen Vorsorge- und Schutzmaßnahmen unterwiesen und für die Themen sensibilisiert. Aktuelle Arbeitssicherheitsthemen werden in Sicherheitsgesprächen erörtert. Dies fördert die sichere Anwendung der Kenntnisse in der Praxis. Externe Dienstleister werden vor Arbeitsaufnahme in die Gefährdungen und Schutzmaßnahmen sowie Verhaltensregeln am jeweiligen Standort eingewiesen.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter werden Gesundheitschecks und in der Folge regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten.

Wir setzen uns außerdem für den präventiven Gesundheitserhalt der Mitarbeiter ein: Unser Angebot reicht von Gripeschutzimpfungen und Vorsorgeuntersuchungen über Suchtprävention bis hin zur Unterstützung von Maßnahmen für das Herz-Kreislauf-System.

### Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2018/19

- » *Vorbereitung aller Standorte auf die Einführung der Norm ISO 45001 für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (bis Geschäftsjahr 2019/20)*

Unser Standort in Avellino wurde Anfang 2019, der Standort Pirdop Ende September 2019 nach ISO 45001 zertifiziert und unsere Standorte in Pori, Dolný Kubín und die Schwermetall Halbzeugwerke sind bereits nach OHSAS 18001 zertifiziert.

Um an den anderen Standorten für die Einführung der ISO 45001 vorbereitet zu sein, werden in Workshops die Anforderungen der ISO 45001 erläutert und Gap-Analysen durchgeführt, um festzustellen welche Abweichungen aktuell hinsichtlich der Anforderungen der Norm bestehen.

- » *Konzernweite Einführung des verhaltensbasierten Arbeitsschutzes (bis Geschäftsjahr 2020/21)*

Im Berichtszeitraum wurde der verhaltensbasierte Arbeitsschutz an unseren Standorten in Emmerich, Hamburg, Pori und Stolberg bereits eingeführt. Die für Oktober 2019 vorgesehene Kampagne zur Einführung von konzernweit gültigen 10 Golden Rules wird uns dabei unterstützen.

### Kennzahlen:

#### Kennzahlen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz<sup>1</sup>

	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16	2014/15
Absolute Anzahl der Unfälle	59	60	47	45	63
LTIFR	5,8	6,1	4,8	4,6	6,3
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	0	0	0	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle von Dritten an unseren Standorten	0	0	0	1	0

<sup>1</sup> Kennzahlen für konsolidierte Standorte mit zehn und mehr Mitarbeitern [Q Standorte und Mitarbeiter, Seite 65](#). Ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält.

## Umweltbelange

### ENERGIE UND KLIMA

Die einzelnen Fertigungsschritte in unserer Wertschöpfungskette sind energieintensiv. Dementsprechend ist der effiziente Einsatz von Energie für uns eine Frage der ökologischen und ökonomischen Verantwortung. Der Energieverbrauch ist die Hauptquelle von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Konzern. Auf die gesamte Wertschöpfungskette bezogen entsteht gut die Hälfte der CO<sub>2</sub>-Emissionen vor- und nachgelagert, also bei unseren Lieferanten, Kunden und Dienstleistern (Scope-3-Emissionen). Von den Scope-3-Emissionen stammt der Großteil aus den Tätigkeiten der Minengesellschaften.

Zugleich tragen die von uns produzierten Produkte zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen bei. Denn sie spielen bei erneuerbaren Energien und bei der Elektromobilität eine wesentliche Rolle: Elektroautos enthalten deutlich mehr Kupfer als Fahrzeuge mit herkömmlichem Verbrennungsmotor, und für die Errichtung und den Anschluss eines Offshore-Windrads an das Stromnetz werden bis zu 30 t Kupfer benötigt.

In unserer „Corporate Energy & Climate Policy“ beschreiben wir, wie wir die Energieversorgung und -nutzung bei Aurubis sicherstellen und optimieren, und wir erläutern die Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Standorte und Konzernabteilungen in diesem Zusammenhang.

Die Abteilung Energy & Climate Affairs koordiniert die Weiterentwicklung der Energiemanagement- und Energiemonitoringsysteme konzernweit und sorgt damit für eine einheitliche Vorgehensweise sowie den Erfahrungsaustausch über Best-Practice-Beispiele, etwa in Form eines internen Energieeffizienznetzwerks. Die Entwicklung und Implementierung der konzernweiten Energiestrategie liegen in der zentralen Verantwortung der Leitung der Konzernabteilung Energy & Climate Affairs, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet.

Um CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen, setzen wir bisher vorrangig auf Maßnahmen zur Energieeffizienz. Wir haben an unseren großen Produktionsstandorten Energiemanagementsysteme eingeführt. Aktuell sind acht Standorte nach ISO 50001 [Q Glossar, Seite 194](#)

zertifiziert [Q Tabelle, Seite 49](#). Eine konzernweite Einführung ist als eine Maßnahme der Nachhaltigkeitsstrategie geplant. Die Managementsysteme leisten einen Beitrag dazu, den Energieverbrauch effizient zu steuern und Energieeinsparpotenziale zu identifizieren. Im Berichtszeitraum wurden die Zertifizierungen durch Überwachungsaudits oder Rezertifizierungen bestätigt. An den Standorten Hamburg und Lünen ist das Energiemanagementsystem Teil des integrierten Managementsystems für Qualität, Umweltschutz, Energie und Arbeitssicherheit.

Je mehr Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz bereits in der Vergangenheit umgesetzt worden sind, desto herausfordernder ist eine weitere Optimierung. Heute lassen sich bei gleichbleibend hohen Investitionen nur vergleichsweise geringe Verbesserungen innerhalb der Werks Grenzen erzielen, weil der Senkung des Energieverbrauchs und der Emissionsminderung technologische Grenzen gesetzt sind. So erfordert der Einsatz von komplexen Recyclingrohstoffen mit vergleichsweise geringem Metallgehalt einen höheren Energiebedarf für deren Verarbeitung. Ein hoher Anteil des Stromverbrauchs fällt bei Aurubis schon heute für den Umweltschutz an. Dazu zählt der Betrieb von Anlagen, wie z. B. Filteranlagen mit Ventilatoren und andere Absaugeinrichtungen. Für Aurubis ist es wichtig, Umweltschutz, Ressourcenschonung und Energieeffizienz miteinander in Einklang zu bringen.

Die Nutzung erneuerbarer Energien ist für uns eine Herausforderung, da deren Erzeugung mit Schwankungen in der Energieversorgung verbunden ist. Unsere Produktionsprozesse erfordern aber eine konstante Stromversorgung. Wir arbeiten hier an Initiativen zur Flexibilisierung unseres Strombedarfs, um den Einsatz erneuerbarer Energien zu ermöglichen.

Einen Teil unseres Energiebedarfs decken wir durch Eigenstromerzeugung. Dazu nutzen wir unsere Prozessabwärme. In Hamburg, Lünen und Pirdop haben wir zu diesem Zweck Dampfturbinen zur Stromerzeugung installiert. Darüber hinaus nutzen wir die Prozessabwärme dazu, die Heiz- und Prozessdampfversorgung der Standorte Pirdop, Lünen und Hamburg sicherzustellen. Dort wird der Bedarf bereits größtenteils aus Abwärme gedeckt.

Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen, inklusive der Scope-3-Emissionen, d. h. Emissionen, die z. B. durch von Dritten erbrachte Dienstleistungen, etwa im Bereich Transport, beim Abbau von Rohstoffen oder bei der Produktion eingekaufter Materialien, entstehen, berichten wir jährlich im Rahmen des CDP-Climate-Change-Programms auf freiwilliger Basis. CDP erhebt Daten und Informationen zu CO<sub>2</sub>-Emissionen, Klimarisiken sowie Reduktionszielen und -strategien von Unternehmen und bewertet die Verantwortung in der Lieferkette [Q Seite 53](#).

#### **Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2018/19**

##### » *Konzernweite Einführung der Norm ISO 50001 für Energiemanagement*

Im Berichtszeitraum sind acht Standorte nach ISO 50001 zertifiziert. An den anderen Standorten wurde im Rahmen eines internen Workshops die Inhalte und der Umfang von Energiemanagementsystemen (EMS) nach der ISO 50001 vorgestellt. Für den Standort Pirdop wurde bereits ein Projektplan zur Einführung des EMS erarbeitet.

[Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 49](#)

##### » *Erhöhung der Flexibilität beim Bezug von Strom (Zielwert 10% bis Geschäftsjahr 2022/23)*

Um den Einsatz erneuerbarer Energien zu ermöglichen, arbeiten wir daran, das Einspeisen von Strom flexibler zu gestalten, um auf schwankende Verfügbarkeiten reagieren zu können. Unter anderem beteiligen wir uns deshalb am Projekt NEW 4.0, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das Projekt hat zum Ziel, die Gesamtregion von Hamburg und Schleswig-Holstein sicher, kostengünstig und umweltverträglich mit regenerativem Strom zu versorgen. Eine flexible und intelligente Vernetzung von Stromerzeugern und -verbrauchern ist dafür Voraussetzung. Aurubis hat im Rahmen von NEW 4.0 eine Studie erstellen lassen, die die Grenzen und Potenziale der Flexibilisierung der Stromabnahme im Werk Hamburg aufzeigen. Darüber hinaus

ist eine Power-to-Steam-Anlage (Elektrodendampfkessel) im Werk Hamburg installiert worden, die zu Zeiten überschüssigen erneuerbaren Stroms im Netz diesen in Dampf für interne Prozesse umwandelt. Für das Werk Hamburg sind damit bereits über 10% Flexibilität erreicht.

##### » *Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 100.000 t CO<sub>2</sub> bis 2022/23 durch Energieeffizienzprojekte und interne Stromprojekte (Basis Geschäftsjahr 2012/13)*

Der Zielerreichungsgrad beträgt 74%.

##### » *Energieeffizienzprojekte*

Im Oktober 2018 ist die Fernwärmeversorgung der Hamburger HafenCity Ost mit CO<sub>2</sub>-freier Industrierwärme aus dem Aurubis-Werk Hamburg gestartet. Jährlich werden ca. 160 Mio. kWh Wärme aus den Prozessen ausgekoppelt. Dies entspricht der Vermeidung von mehr als 20.000 t CO<sub>2</sub> im Jahr. Rund die Hälfte hiervon entsteht durch die Einsparung des bisher erforderlichen Erdgaseinsatzes zur Dampferzeugung auf dem Werksgelände. Die andere Hälfte der CO<sub>2</sub>-Einsparung dient der externen Wärmelieferung in die östliche HafenCity und verdrängt so die konventionellen Brennstoffe der Fernwärmeerzeugung. Das Industrierwärme-Projekt hat in der Fachwelt schon viel Anerkennung erhalten, insgesamt wurden dem Projekt im vergangenen Jahr die folgenden Ehrungen zuteil:

- „Energy Efficiency Award 2018“ in der Kategorie „Energiewende 2.0“ der Deutschen Energie-Agentur
- „German Renewables Award 2018“ in der Kategorie „Projekt des Jahres“ des Clusters Erneuerbare Energien Hamburg
- „Leuchttürme energieeffiziente Abwärme“ der Deutschen Energie-Agentur seit 2017
- „Ener.CON Europe Award 2019“ von we.CONECT
- 1. Preis im Responsible-Care-Wettbewerb 2019 des Verbands der Chemischen Industrie Landesverband Nord (VCI Nord)
- „EU Sustainable Energy Award 2019“ Finalist

- » Untersuchung der Prozesse und Stromverbräuche in Bezug auf den Klimaschutzplan 2050 der Bundesregierung und Analyse der Anforderungen bei Neuinvestitionen (ab Geschäftsjahr 2018/19) Studien sowohl auf Verbandsebene als auch auf Unternehmensebene sind in Auftrag gegeben worden und in Arbeit.

#### Kennzahlen:

##### Energieverbrauch<sup>1</sup>

in Mio. MWh	2018	2017	2016
Primärenergieverbrauch	1,75	1,66	1,72
Sekundärenergieverbrauch	1,77	1,88	1,73
Gesamtenergieverbrauch	3,51	3,54	3,45

##### CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup>

in 1.000 t CO <sub>2</sub>	2018	2017	2016
Scope 1 (direkt durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte Emissionen) <sup>2</sup>	522	517	508
Scope 2 (mit eingekaufter Energie, z. B. Strom, verbundene Emissionen)	936	1.048	1.014
Gesamt (Scope 1 + 2)	1.459	1.565	1.522

<sup>1</sup> Aurubis berichtet die Energiekennzahlen und CO<sub>2</sub>-Emissionen für die Produktionsstandorte, die im Mehrheitsbesitz (>50 %) von Aurubis sind [Q Standorte und Mitarbeiter, Seite 65](#). Dies entspricht dem Großteil des Energieverbrauchs, da der Anteil der Vertriebsstandorte im Verhältnis vernachlässigbar ist. Abweichend vom nichtfinanziellen Bericht für das GJ 2017/18 ist in den in diesem Jahr berichteten Kennzahlen die Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält, nicht enthalten.

<sup>2</sup> Bei den direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen sind die Emissionen aus Diesel für Fahrzeuge entsprechend der Systematik des Emissionshandelssystems nicht enthalten. Dieser Anteil ist aber vergleichsweise sehr gering.

## SCHUTZ VOR UMWELTAUSWIRKUNGEN

Als Produzent von Kupfer und anderen Nichteisenmetallen sind wir uns unserer Verantwortung für die Umwelt bewusst. Wir haben uns deshalb zum Ziel gesetzt, Ressourcen zu schonen und eine saubere Umwelt für zukünftige Generationen zu erhalten. Dies gilt nicht nur für unsere eigenen Prozesse, sondern auch entlang der Wertschöpfungskette [Q Menschenrechte, Seiten 52-53](#).

Der Vorstand des Bereichs Operations und die Leitung des Konzernumweltschutzes sind für die strategische Ausrichtung des Umweltschutzes im Konzern verantwortlich. Die Umweltaufgaben an den jeweiligen Produktionsstandorten [Q Standorte und Mitarbeiter, Seite 65](#) werden von Umweltschutzbeauftragten wahrgenommen.

Die Grundsätze unserer „Unternehmensleitlinien Umweltschutz“ geben den Rahmen für die Sicherung unserer konzernweit einheitlichen Umweltschutzstandards vor. Sie sind in der Konzernrichtlinie Umweltschutz verankert. Wir haben uns konzernübergreifende Ziele im Umweltschutz gesetzt. An den Produktionsstandorten setzen wir entsprechend lokale Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele um. Überwacht und gesteuert wird die Umwelleistung anhand von Umweltkennzahlen, die regelmäßig an den Produktionsstandorten erfasst und von externen Prüfern verifiziert werden.

Die wesentlichen Vorschriften für unsere Produktion sind in den behördlichen Genehmigungen festgelegt. Die Basis bilden z. B. die europäischen Regelwerke zu Immissionen, Emissionen, Wasser, Abfall, Störfällen bzw. deren Umsetzungen in nationales Recht sowie die europäische Chemikalienverordnung REACH.

Der Großteil unserer Standorte hat Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 bzw. EMAS [Q Glossar, Seite 194](#) implementiert [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 49](#). An den Standorten Hamburg und Lünen sind diese Teil des integrierten Managementsystems für Qualität, Umweltschutz, Energie und Arbeitssicherheit. Im Berichtszeitraum wurden die Zertifizierungen durch Überwachungsaudits oder Rezertifizierungen bestätigt.

Neben der Erfüllung der rechtlichen Anforderungen verbessern wir mithilfe der Managementsysteme unsere Umwelleistung. Sie helfen uns, Verbesserungspotenziale zu erkennen und bei Abweichungen von Zielvorgaben Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Wir informieren unsere Mitarbeiter kontinuierlich über umwelt- und energierelevante Themen und schulen sie entsprechend. Außerdem werden regelmäßig Störfall- und Notfallübungen durchgeführt, deren Ablauf wir dokumentieren und auswerten.

Unsere Maßnahmen zahlen sich aus: Die spezifischen Staubemissionen für den Bereich der Primär- und Sekundärkupfererzeugung [Q Glossar, Seite 195](#) konnten gegenüber dem Basisjahr 2000 um 95 % vermindert werden. Die Emissionsminderungsprogramme der letzten Jahre werden fortgesetzt. Neben der Minderung der Luftemissionen haben wir zudem im Bereich des Gewässerschutzes deutliche Verbesserungen erreicht: Die Emissionen von Metallen in Gewässer im Bereich der Kupfererzeugung konnten wir seit dem Jahr 2000 von 7,2 auf 1,1 g/t erzeugten Kupfers senken. Dies entspricht einem Rückgang um 85 %.

Anfang 2019 veröffentlichte die Umweltbehörde in Hamburg, dass an der Messstelle Veddel 2018 eine Überschreitung des Zielwerts für Arsen im Feinstaub der Umgebungsluft festgestellt wurde. Wir haben in unserem Werk in Hamburg, wie auch in den Jahren zuvor, die zugehörigen und vorgeschriebenen Begrenzungen aller für den Betrieb unserer Anlagen erlaubten Emissionen eingehalten und deutlich unterschritten. Gleichwohl werden wir durch weitere Emissionsminderungsmaßnahmen aktiv dazu beitragen, dass die Zielwerte an der Messstelle Veddel selbst bei ungünstigsten klimatischen Bedingungen (wie im Jahr 2018) unterschritten werden.

Der Dialog mit Behörden und der Öffentlichkeit ist uns wichtig. Daher engagieren wir uns auch in öffentlichen Projekten. Beispielsweise beteiligen wir uns seit 2013 am EU-Projekt zur Ökobilanzierung (Umweltfußabdruck) von Organisationen und Produkten, dem „Organisational Environmental Footprint“ und dem „Product Environmental Footprint“. Im Jahr 2018 wurden die beiden Pilotprojekte durch Verabschiedung der Ergebnisse durch die offiziellen Gremien erfolgreich abgeschlossen. Auch an der nächsten Phase zum Umweltfußabdruck planen wir uns zu beteiligen und unsere Erfahrungen einzubringen. Darüber hinaus haben wir eine Lebenszyklusanalyse für Kupfer-Kathoden durchgeführt und die Ergebnisse in der Umwelterklärung der Aurubis AG veröffentlicht. Die Zahlen zeigen, dass der Fußabdruck der Aurubis-Kathoden geringer ist als der durchschnittlichen Kathode der Mitglieder der International Copper Association (ICA)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> ICA – International Copper Association: Copper Environmental Profile, Sept. 2017.

### Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2018/19

- » *Konzernweite Einführung der Norm ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme*  
Im Geschäftsjahr 2018/19 waren zwölf Standorte nach ISO 14001 zertifiziert [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 49](#).
- » *Reduzierung spezifischer Metallemissionen in Gewässer bei der Multi-Metall-Produktion durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen*  
Status 2018: Reduktion um 52 % (Zielwert 40 % bis 2022, Basisjahr 2012)  
Eine Maßnahme zur Reduzierung der Metallemissionen in Gewässer wurde beispielsweise am Standort Pirdop mit der Installation eines neuen Sandfilters in der bestehenden Behandlungsanlage für industrielle Abwässer begonnen. Die Inbetriebnahme wird Ende 2019 erwartet. Damit sollen die Emissionen von ungelösten Stoffen reduziert werden.
- » *Reduzierung spezifischer Staubemissionen in die Luft bei der Multi-Metall-Produktion durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen*  
Status 2018: Reduktion um 13,4 % (Zielwert: 15 % bis 2022, Basisjahr 2012)  
Beispielsweise wurde am bulgarischen Standort Pirdop eine neue Anlage zur Kühlung der Konverterschlacke in Töpfen gebaut. Die Inbetriebnahme wird Ende 2019 erwartet. Dieses Projekt trägt zur weiteren Reduzierung der diffusen Emissionen bei.
- » *Reduzierung spezifischer SO<sub>2</sub>-Emissionen in die Luft durch geplante standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen*  
Die oben genannte neue Anlage zur Kühlung der Konverterschlacke in Pirdop trägt auch zur Reduktion der SO<sub>2</sub>-Emissionen bei.

**Kennzahlen:****Spezifische Emissionen bei der Kupfererzeugung**

in g/t erzeugten Kupfers	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Staubemissionen <sup>1</sup>	63	56	60	55	55	52
Metallemissionen in Gewässer <sup>2</sup>	1,1	1	1,1	1	1,3	1,8

<sup>1</sup> Die Kennzahlen beziehen sich auf die Standorte der Kupfererzeugung, d.h. auf die primäre und sekundäre Kupferproduktion an den Standorten Hamburg, Lünen, Olen und Pirdop.

<sup>2</sup> Wir beziehen uns in der Berichterstattung auf die direkt in Gewässer einleitenden Standorte der Kupfererzeugung. Dies sind Hamburg, Olen und Pirdop. In Lünen wird das Abwasser nach Behandlung auf dem Werksgelände in die öffentliche Kanalisation abgeleitet.

**Zertifizierungen nach Standorten**

Standort	EMAS	ISO 14001	ISO 50001	ISO 9001	IATF 16949	Efbv	ISO 45001/ OHSAS 18001 <sup>3</sup>
Hamburg, Zentrale (DE)	✓	✓	✓	✓			
Lünen (DE)	✓	✓	✓	✓		✓	
Pirdop (BG)		✓		✓			✓ <sup>4</sup>
Olen (BE)		✓		✓			
Emmerich, Deutsche Giessdraht (DE)		✓	✓	✓			
Avellino (IT)	✓	✓		✓			✓
Fehrbellin, CABLO (DE)		✓	✓	✓		✓	
Nersingen/Straß, CABLO (DE)		✓	✓	✓		✓	
Hamburg, E. R. N. (DE)		✓	✓	✓		✓	
Röthenbach, RETORTE (DE)				✓			
Hamburg, Peute Baustoff (DE)				✓ <sup>1</sup>			
Buffalo (USA)				✓	✓		
Zutphen (NL)		✓		✓	✓		
Pori (FI)		✓		✓			✓
Stolberg (DE)			✓	✓	✓		
Stolberg, Schwermetall (DE) <sup>2</sup>	✓	✓	✓	✓			✓

<sup>1</sup> Für den Vertrieb von Eisensilikatgranulat zur Herstellung von Strahlmitteln.

<sup>2</sup> Nicht im Mehrheitsbesitz von Aurubis (Beteiligung 50 %).

<sup>3</sup> Ebenfalls nach OHSAS 18001 zertifiziert: das Schneidcenter in Dolný Kubín.

<sup>4</sup> Ab dem 01.10.2019 gültig.

**Erläuterung:**

EMAS: System mit Vorgaben an Umweltmanagementsystem.

ISO 14001: Norm für Vorgaben an Umweltmanagementsystem.

ISO 50001: Norm für Vorgaben an Energiemanagementsystem.

ISO 9001: Norm für Vorgaben an Qualitätsmanagementsystem.

IATF 16949: Norm für Vorgaben an Qualitätsmanagementsystem der Automobilindustrie, basiert auf ISO 9001.

Efbv: Verordnung über Entsorgungsfachbetrieb (Zertifikat in DE).

ISO 45001: Norm für Vorgaben an Arbeitssicherheitsmanagementsystem.

OHSAS 18001: Norm für Vorgaben an Arbeitssicherheitsmanagementsystem.

## RECYCLINGLÖSUNGEN

Wir investieren in unser Multi-Metall-Recycling und leisten so über unsere Kernkompetenz Kupferrecycling hinaus einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und damit zur Schonung natürlicher Ressourcen.

Das Recycling von Altkupfer, Kupferlegierungsschrotten und weiteren Sekundärrohstoffen ist neben der Verarbeitung von Kupferkonzentraten ein zentrales Geschäftsfeld bei Aurubis. Kupfer ist ein Metall, das beliebig häufig ohne Qualitätsverluste recycelbar ist. Das heißt, auch aus Recyclingmaterialien kann immer wieder Kupfer mit höchster Reinheit erzeugt werden. Darüber hinaus ist Kupfer eines der Basismetalle, auf deren Grundlage eine Vielzahl weiterer begleitender Elemente wie Gold, Silber, Nickel, Zinn, Blei oder Zink ausgebracht oder extrahiert werden können.

Zu den von uns verarbeiteten Sekundärrohstoffen gehören auch komplexe Materialien [Q Glossar, Seite 194](#) am Ende der Lebensdauer von Produkten (End of Life). Diese stammen unter anderem aus elektronischen Geräten, Fahrzeugen oder anderen Gebrauchsgegenständen und bestehen aus Materialverbänden, zu denen Kunststoffe, Keramik oder Glas gehören. Sie in möglichst sortenreine Material- und Produktströme zur Wiederverwendung zu verwandeln, ist eine große Herausforderung. Wir setzen dafür hoch entwickelte mechanische, physikalische und metallurgische Trenn- und Raffinationsverfahren in unterschiedlichen Kombinationen im Rahmen unseres Multi-Metall-Recyclings ein.

Verantwortlich für die Beschaffung von Recyclingmaterialien für den Konzern ist unser Bereich Commercial. Darunter gliedern sich die Bereiche Recycling Raw Materials (Versorgung der Hütten), Marketing Cathodes (Versorgung der Produktionsanlagen mit Kathoden sowie „Direct melt“-Rohstoffen) und Product Sales & Marketing mit der Funktion Customer Scrap Solutions.

Diese Organisation wird unserem Recyclingansatz gerecht: Wir setzen Sekundärmaterialien aus der Produktion sowie vom Ende des Produktzyklus als Rohstoffe ein. Wir denken die Rücknahme der Metalle in unseren Kundenbeziehungen und besonders bei der Vermarktung unserer Produkte gleich mit. Wir bieten individualisierte Lösungen auch für die Rücknahme von

Recyclingmaterialien an, die bei der Verarbeitung unserer Kupferprodukte sowie weiterer Metallen auf den unterschiedlichen Wertschöpfungsstufen bei unseren Produktkunden sowie den Kunden unserer Kunden anfallen. Dort fallen je nach Wertschöpfungsstufe Materialien mit sehr hohen Kupfergehalten an wie z. B. Millberry-Schrott, der sofort wieder in der Kupferproduktion eingesetzt werden kann, oder komplexere und legierte Recyclingrohstoffe, die ihren Einsatz ebenso in den Schmelzbetrieben finden wie z. B. kupfer- und edelmetallhaltige Stanzabfälle, legierte Schrotte, Schlacken aus Gießereien und andere industrielle Rückstände wie gebrauchte Katalysatoren und Galvanikschlämme.

Im Rahmen unserer „Closing the loop“-Aktivitäten bauen wir gezielt Partnerschaften auf, die neben dem Verkauf unserer Produkte auch die Rücknahme der anfallenden Recyclingrohstoffe sowie weitere Serviceangebote beinhalten.

Die Verarbeitung von Recyclingmaterialien findet bei Aurubis an verschiedenen Standorten statt, deren Leitungen jeweils an den Vorstand des Bereichs Operations berichten. Kleinere Tochterunternehmen wie CABLO, Elektro-Recycling Nord (E. R. N.) oder RETORTE berichten an die Leitungen Recycling Raw Materials bzw. Precious & Minor Metals im Bereich Commercial.

Besonders spezialisiert auf die Verarbeitung von Recyclingrohstoffen sind unsere Standorte in Lünen (Deutschland) und Olen (Belgien). Das Aurubis-Recyclingzentrum in Lünen ist unser größter Recyclingbetrieb, hier werden überwiegend Recyclingrohstoffe eingesetzt.

Das Werk in Lünen wurde 2015 vom TÜV Nord nach dem „WEEE End Processor Standard“ (WEEE = Waste of Electrical and Electronic Equipment) zertifiziert. Dies ist ein freiwilliger Standard zur Verarbeitung kupfer- und edelmetallhaltiger Fraktionen wie z. B. Leiterplatten. Wir haben an der Entwicklung des Standards mitgewirkt und unterstützen damit die Einführung geordneter Verwertungs- und Entsorgungsprozesse über verpflichtende Standards. Seit Dezember 2018 ist das Werk nach der daraus entwickelten EU-Normenreihe EN 50625 durch WEEELABEX zertifiziert.

Für das Recycling haben wir zudem zwei Spezialunternehmen in unserem Konzern: Unser Tochterunternehmen CABLO ist auf das Recycling von Kabelproduktionsabfällen und Altkabelschrotten spezialisiert, E. R. N. auf das Recycling von elektrischen und elektronischen Geräten aller Art.

An den Standorten Hamburg und Pirdop werden ebenfalls Recyclingrohstoffe zur Erzeugung von Kathodenkupfer und Edelmetallen verarbeitet. Auch die Primärhütten, deren Haupteinsatzmaterial das Kupferkonzentrat ist, setzen in gewissem Umfang Altkupfer ein, da es sich ideal für die Prozesskühlung eignet und somit eine besonders energieeffiziente Verarbeitung ermöglicht.

Wir beteiligen uns gemeinsam mit 22 nationalen und internationalen Partnern am europäischen Forschungsvorhaben „FORCE – Cities cooperating for circular economy“. Das Projekt hat das Ziel, neue Konzepte zur Abfallvermeidung und -behandlung für die Stoffströme Kunststoff, Biomasse, Elektroaltgeräte und Holz zu entwickeln. Aurubis unterstützt das Projekt mit seiner Expertise als Multi-Metall-Recycler mit dem Ziel, durch ein bestmögliches Sammel- und Zerlegesystem für Elektro- und Elektronikaltgeräte das Recycling von strategischen Metallen – z. B. Kupfer und Gold – zu verbessern.

#### **Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2018/19**

- » *Erhöhung der Bezugsmenge komplexer Recyclingmaterialien*  
Die Rohstoffbeschaffung und -verarbeitung verändern sich durch die zunehmende Komplexität der Rohstoffe; wir empfinden diese Tatsache als Herausforderung und Chance und begegnen ihr mittels eigener Aufbereitungstechniken sowie einer Zusammenarbeit mit Partnern, die eigene Prozesse zur Anreicherung von Metallen in Rohstoffen betreiben.
- » *Aufbau und Weiterentwicklung von geschlossenen Kreislaufsystemen infolge einer neuen oder intensivierten Zusammenarbeit mit Original Equipment Manufacturers (OEMs), Retailern oder Kupferproduktkunden*

Wir haben im vergangenen Geschäftsjahr dieses Ziel in unseren strategischen Ansatz im Bereich Product Sales & Marketing integriert. [Q Magazin 2018/19, Seite 28–32](#)

## Sozialbelange

### **GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT<sup>1</sup>**

Gesellschaftliches Engagement ist für uns fester Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses. Wir übernehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung – als Arbeitgeber, als Geschäftspartner, als Nachbar und als Mitglied der Gesellschaft, auch entlang der Wertschöpfungskette.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, einen Beitrag für eine lebenswerte Umwelt auch für zukünftige Generationen zu leisten. Dabei konzentrieren wir uns auf Handlungsfelder, die an die Kernkompetenzen von Aurubis gekoppelt sind. Wir wollen Menschen für unser Unternehmen und für unsere Arbeit begeistern und uns als verantwortungsvoller und engagierter Gesprächspartner zeigen.

Die Auswahl von Projekten und Partnern erfolgt anhand festgelegter Kriterien. Diese finden sich in unserer Sponsoringrichtlinie, die auch die Verantwortlichkeiten in unserem Konzern definiert: Zuständig für das gesellschaftliche Engagement ist der Bereich Eventmanagement & Sponsoring, der an die Leiterin Investor Relations & Corporate Communications berichtet. Diese berichtet wiederum direkt an den Vorstandsvorsitzenden, sodass er in die Aktivitäten zum gesellschaftlichen Engagement und in die entsprechenden Budgetentscheidungen eingebunden ist. Ab einem intern festgesetzten Betrag wird über die Unterstützung eines Projekts in einem Sponsoringkomitee entschieden. Es besteht aus fest benannten Mitgliedern der Bereiche Eventmanagement & Sponsoring, Communications und Sustainability sowie Corporate Compliance.

Neben Projekten auf Konzernebene engagieren sich auch unsere Standorte auf lokaler Ebene. Hierfür verfügen sie über eigene Budgets. Unsere Sponsoringrichtlinie gilt auch für diese Projekte, bei denen neben den drei konzernweiten Schwerpunkten auch die Kultur- und Sportförderung und der Bezug zum Kerngeschäft im Vordergrund stehen.

<sup>1</sup> Thema für Aurubis nicht wesentlich im Sinne des CSR-RUG.

### Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023

» *Entwicklung und konzernweite Implementierung des Sponsoringkonzepts „together we care“ für gesellschaftliches Engagement auf Konzernebene (bis Geschäftsjahr 2018/19)*  
Im Geschäftsjahr 2018/19 haben wir unsere neue Strategie für soziales Engagement „together we care“ verabschiedet und veröffentlicht. Wir fokussieren unser Engagement damit auf die Bereiche Wissen, Umwelt sowie Teilhabe, mit denen wir auf unsere Unternehmensstrategie einzahlen.

[www.aurubis.com/de/togetherwecare](http://www.aurubis.com/de/togetherwecare)

### Projektbeispiele im Berichtszeitraum

In Hamburg unterstützen wir das Projekt „Bridge & Tunnel“. Ein Hauptaspekt des Projekts ist das Recycling von Wertstoffen. Alttextilien und Materialüberschüsse werden in Hamburg-Wilhelmsburg zu Accessoires, Kleidung und Wohntextilien verarbeitet. „Bridge & Tunnel“ schafft perspektivisch feste Arbeitsplätze für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht unterkommen, und für Menschen mit Migrationshintergrund. [www.bridgeandtunnel.de](http://www.bridgeandtunnel.de)

Aurubis Bulgaria hat im Berichtszeitraum die Sanierung des Nonnenklosters in Slatiza unterstützt. Die Unterstützung ist Teil der lokalen Sponsoring-Strategie von Aurubis Bulgaria für die Restaurierung kultureller und historischer Stätten in der Region, um ein lokales Netzwerk von Touristenzielen aufzubauen. Mit dem Netzwerk soll die regionale Entwicklung gefördert werden.

Aurubis Belgien unterstützt „Welzijnsschakels“ und „Sociale dienst Olen“. Diese beiden lokalen sozialen Organisationen haben das gemeinsame Ziel, Hilfe gegen soziale Armut speziell für ältere Menschen und Familien in Belgien zu leisten.

[www.welzijnsschakels.be/regios/groepen/antwerpen/welzijnsschakel-olen](http://www.welzijnsschakels.be/regios/groepen/antwerpen/welzijnsschakel-olen)

[www.desocialekaart.be/ocmw-olen-sociale-dienst-525670](http://www.desocialekaart.be/ocmw-olen-sociale-dienst-525670)

Seit dem abgelaufenen Geschäftsjahr engagiert sich Aurubis auch in wichtigen Lieferländern in Südamerika, speziell in Peru und Chile:

In Peru unterstützt Aurubis ein ganzheitliches Bildungsprogramm der Stiftung „Fundación Niños del Arco Iris“ in der Region Urubamba. Neben der Vermittlung von Wissen und dem unmittelbaren Einbezug der Familien geht es in dem Projekt auch um gesundheitliche Aspekte. [www.ninosdelarcoiris.com/en](http://www.ninosdelarcoiris.com/en)

In der Nähe von Arequipa in Peru unterstützt Aurubis ein Wasserprojekt im Nationalpark „Reserva Nacional Salinas y Aguada Blanca“. Ziele des Projektes sind die nachhaltige Nutzung der Ressourcen und der Erhalt und Schutz der Biodiversität unter direkter Beteiligung der lokalen Bevölkerung.

[www.descosur.org.pe/rnsab/](http://www.descosur.org.pe/rnsab/)

In Chile unterstützt Aurubis den Aufbau einer dualen technischen Berufsausbildung nach deutschem Vorbild im Bereich der Landwirtschaft an der Schule „Liceo Jean Buchanan“ in der Region O'Higgins. [www.chile.ahk.de/infocenter/news/news-details/aurubis-und-die-ahk-chile-foerdern-die-duale-ausbildung-in-einer-chilenischen-berufsschule/](http://www.chile.ahk.de/infocenter/news/news-details/aurubis-und-die-ahk-chile-foerdern-die-duale-ausbildung-in-einer-chilenischen-berufsschule/)

## Menschenrechte

Aurubis achtet die Menschenrechte und setzt sich für ihre Wahrung ein. Jede Form der Diskriminierung sowie Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir ab. Wir respektieren die Rechte indigener Bevölkerungen. Von grundsätzlicher Bedeutung ist für uns die Einhaltung der international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dies ist auch in unserem Verhaltenskodex festgehalten. Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit trägt der gesamte Vorstand.

Seit 2014 bekennen wir uns zum Global Compact der Vereinten Nationen und verpflichten uns dazu, an der Umsetzung seiner zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu arbeiten. Diese zehn Prinzipien sind abgeleitet aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung sowie der Konvention gegen Korruption der Vereinten Nationen.

Unser Verhaltenskodex und die Unternehmenswerte PRIMA [Q Glossar, Seite 195](#) sind Basis für unser verantwortliches Handeln, auch hinsichtlich der Menschenrechte. PRIMA steht für Performance (Leistung), Responsibility (Verantwortung), Integrity (Integrität), Mutability (Wandlungsfähigkeit) und Appreciation (Wertschätzung). Wir fordern alle Mitarbeiter auf, Fälle von Diskriminierung oder Benachteiligung den zuständigen Personalabteilungen oder dem Chief Compliance Officer zu melden. Auch diese Fälle können unsere Mitarbeiter sowie Geschäftspartner anonym über unsere Whistleblower-Hotline melden.

Unsere Anstrengungen in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte konzentrieren sich auf unsere Lieferkette.

#### VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

Wir verstehen unsere Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte bis in die Lieferkette. Aurubis bezieht metallhaltige Rohstoffe weltweit. Unsere Metalle kommen auch aus Ländern, in denen ein erhöhtes Risiko hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten und der Nichteinhaltung von Sozial- und Umweltstandards oder in Bezug auf Korruption besteht. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unseren weltweiten Bezug von Primär- und Sekundärrohstoffen verantwortungsvoll zu steuern. Hierbei berücksichtigen wir Auswirkungen auf das soziale Umfeld, die Umwelt sowie wirtschaftliche Aspekte.

Zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht haben wir das Aurubis Business Partner Screening implementiert. Hierbei strukturieren wir unsere Geschäftspartner in einem Screening-Prozess und analysieren sie auf ihre Integrität in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien. Der Fokus liegt dabei auf den Themen Compliance, Korruption, Menschenrechtsverletzungen und Umwelt. Auf Basis dieser Bewertung entscheidet das Management über mögliche Vertragsschlüsse bzw. Auflagen. Abhängig vom ursprünglichen Risiko wird bei bestehenden Geschäftspartner

schaften die Analyse regelmäßig wiederholt. Das Screening basiert auf den Leitsätzen der OECD. Für die Goldproduktion wird Aurubis seit 2013 nach den Standards der London Bullion Market Association (LBMA) jährlich als konfliktfrei zertifiziert. Das Zertifikat belegt die Wirksamkeit unseres Due-Diligence-Prozesses in Bezug auf die Goldproduktion. Lieferanten der übrigen Rohstoffe durchlaufen einen vergleichbaren Prozess wie diejenigen für goldhaltige Rohstoffe.

#### Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2018/19

- » *Konzernweite Einführung des Aurubis Business Partner Code of Conduct (bis Geschäftsjahr 2018/19)*  
Der Code of Conduct wurde eingeführt.
- » *Konzernweite Implementierung des Aurubis Business Partner Screening*  
Das Screening wurde bereits auf die wichtigen Standorte Olen und Pirdop ausgeweitet.
- » *Aufnahme der Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln<sup>1</sup> in Lieferverträge für Primärrohstoffe*  
Im Geschäftsjahr 2018/19 lag der prozentuale Anteil der Verträge mit Primärrohstofflieferanten mit der entsprechenden Klausel bei über 80 % (Zielwert bis Geschäftsjahr 2022/23 100 %).
- » *Identifizieren einer geeigneten Branchenlösung*  
Aurubis ist Mitglied der International Copper Association (ICA). Die ICA hat im Jahr 2019 das Konzept der Copper Mark veröffentlicht, das eine Überprüfung der Nachhaltigkeitsstandards von Kupferproduktionsstandorten einschließlich Minen, Schmelzbetrieben und Raffinerien beinhalten wird. Wir befürworten die Initiative und begleiten den Entwicklungsprozess aktiv als Mitglied der ICA.

<sup>1</sup> Wir verlangen von unseren Primärrohstofflieferanten neben der Einhaltung der lokalen Gesetze, dass die durch die UN auferlegten Sanktionen oder Handelsrestriktionen sowie UN-Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit eingehalten werden.

## Antikorruption

Corporate Governance und die Prinzipien verantwortungsbewusster und nachhaltiger Unternehmensführung bestimmen das Handeln von Aurubis. Weitere Informationen hierzu im Kapitel [Q Corporate Governance, Seiten 17–35](#).

Die Antikorruptionsmaßnahmen sind in das Aurubis-Compliance-Management eingebettet. Das Compliance-Management bildet die Basis für die Einhaltung gesetzlicher Regelungen. Die Einhaltung aller gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben und Richtlinien ist unser Anspruch. Der Verstoß gegen Gesetze kann schwere Folgen haben – für unsere Mitarbeiter, für Aurubis als Konzern und für unsere Geschäftspartner. Compliance bedeutet für uns, dass wir auch nach ethischen Prinzipien und unseren definierten Unternehmenswerten sowie nach den internen Unternehmensrichtlinien handeln.

Gemeinsam mit dem Vorstand fördern unsere Compliance-Verantwortlichen eine Compliance-Kultur und setzen sich aktiv dafür ein, das Bewusstsein für Rechts- und Regeltreue im Konzern weiter zu stärken. Im Rahmen des Compliance-Managements legen wir die wesentlichen Ziele fest, entwickeln die entsprechende Organisation weiter und identifizieren, analysieren und kommunizieren wesentliche Compliance-Risiken. Unser Compliance-Programm umfasst die Einführung von Grundsätzen und Maßnahmen zur Begrenzung von Risiken und Vermeidung von Verstößen. Der Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig und anlassbezogen über die Fortentwicklung des

Compliance-Management-Systems sowie über Verstöße und getroffene Maßnahmen an den Vorstand und den Prüfungsausschuss. Er arbeitet eng mit den Verantwortlichen für das Risikomanagement und mit der Internen Revision zusammen. Innerhalb des internen Kontrollsystems von Aurubis überprüft der Chief Compliance Officer gemeinsam mit dem Vorstand, den Werksleitern und den Leitern der Corporate- und zentralen Funktionen mögliche Compliance-Risiken.

Der Chief Compliance Officer des Unternehmens ist zentraler Ansprechpartner für alle Compliance-relevanten Fragen und berichtet direkt an den Vorstand. An den größeren Standorten des Konzerns stehen den Mitarbeitern auch lokale Compliance-Verantwortliche als Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Maßnahmen schließen Prävention, Kontrolle und Sanktion mit ein. Präventive Maßnahmen umfassen bei uns interne Richtlinien, die Beratung und besonders die Schulung von Mitarbeitern.

Eines der zentralen Themen im Rahmen unserer Compliance-Aktivitäten ist die Bekämpfung von Korruption bei unserer Geschäftstätigkeit. Auch die Antikorruptionsmaßnahmen sind in unser Compliance-Management eingebettet. Kern der Bekämpfung von Korruption bei unseren Geschäftstätigkeiten sind die Konzernrichtlinie Antikorruptions-Compliance und der Verhaltenskodex für Mitarbeiter, die beide konzernweit gelten.

Jeder Mitarbeiter wird mit dem Aurubis-Verhaltenskodex vertraut gemacht. Jeder Mitarbeiter bestätigt mit der Unterschrift im Arbeitsvertrag den Erhalt des Verhaltenskodex. Konzernweit werden regelmäßig Schulungen zu Antikorruption und Kartellrecht durchgeführt. Im Rahmen des Compliance-Managements werden an unseren Standorten die Korruptionsrisiken identifiziert und im Risikomanagement dokumentiert.

Mitarbeiter und Geschäftspartner können Hinweise auf Rechtsverstöße über eine „Whistleblower-Hotline“ anonym melden. Sie steht auch allen anderen externen Stakeholdern offen. Die Hotline wird von externen und unparteiischen Rechtsanwälten betrieben. Hinweisen, etwa zu möglichen Fällen von Korruption, Diskriminierung oder zu Vorfällen in der Lieferkette, wird konsequent nachgegangen. Sollten tatsächlich Vergehen nachweisbar sein, kann dies zu Abmahnungen, Kündigungen und/oder Schadenersatzforderungen führen. Die Hotline ist auf Englisch, Deutsch und Spanisch verfügbar.

#### Wesentliche Maßnahmen

- » *Mitarbeiter, für die die Themen Antikorruption und Kartellrecht aufgrund ihres Tätigkeitsfelds relevant sind, werden unabhängig von ihrer Hierarchieebene ca. alle drei Jahre zu den Themen Antikorruption oder Kartellrecht geschult.*  
Dies betraf in den vergangenen drei Jahren bei Schulungen zu Antikorruption rund 725 Mitarbeiter, zum Thema Kartellrecht waren es ca. 320 Mitarbeiter.

#### Kennzahl

Für den Berichtszeitraum sind uns keine Kartell- und Korruptionsfälle bekannt.

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An den Aufsichtsrat der Aurubis AG, Hamburg

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht sowie die durch Verweise als Bestandteil qualifizierten Abschnitte im Konzernlagebericht „Grundlagen des Konzerns“ und „Risiko- und Chancenbericht“ (im Folgenden „nichtfinanzieller Konzernbericht“) der Aurubis AG, Hamburg (im Folgenden „Aurubis AG“ oder „Gesellschaft“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB, für den Zeitraum vom 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

#### VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

## ERKLÄRUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

## VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft im Zeitraum vom 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- » Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der Aurubis AG zu erlangen.
- » Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Aurubis AG in der Berichtsperiode
- » Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- » Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind.
- » Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- » Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten und Tochterunternehmen gemeldet wurden.
- » Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung am Standort Lünen (Deutschland).
- » Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

