

# Nachhaltigkeit

## NICHTFINANZIELLER BERICHT

### Einleitung

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Handelns, verankert in unserer Unternehmensstrategie, und spielt daher bei unseren Geschäftsaktivitäten 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 die Umwelt, denn wir sind uns der begrenzten natürlichen Ressourcen bewusst und wollen negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit so gering wie möglich halten.

Aurubis kommt mit dem vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Bericht (nfb) der Pflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen für das Geschäftsjahr 2019/20 gemäß §§ 315b und 315c Handelsgesetzbuch (HGB) in Verbindung mit §§ 289b bis 289e HGB nach. Wir orientieren uns bei der Beschreibung der Konzepte und den ausgewählten Kennzahlen an den Vorgaben der Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) [Q Glossar, Seite 207](#).

Die wesentlichen externen Einflussfaktoren für die Geschäftsentwicklung werden im Risiko- und Chancenbericht des zusammengefassten Lageberichts beschrieben. Dort werden auch die Risiken für die nichtfinanziellen Aspekte außerhalb der Unternehmensgrenzen benannt. Die Risikobewertung wurde gemäß § 289c Abs. 3 HGB vorgenommen. Dabei wurden keine nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer- und Umweltbelange, die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Sozialbelange haben werden. Uns ist es jedoch wichtig, nichtfinanziellen Risiken zu begegnen, auch wenn sie nach der strengen Definition des HGB als nicht wesentlich bewertet wurden. So haben wir entsprechende Managementansätze entwickelt und implementiert.

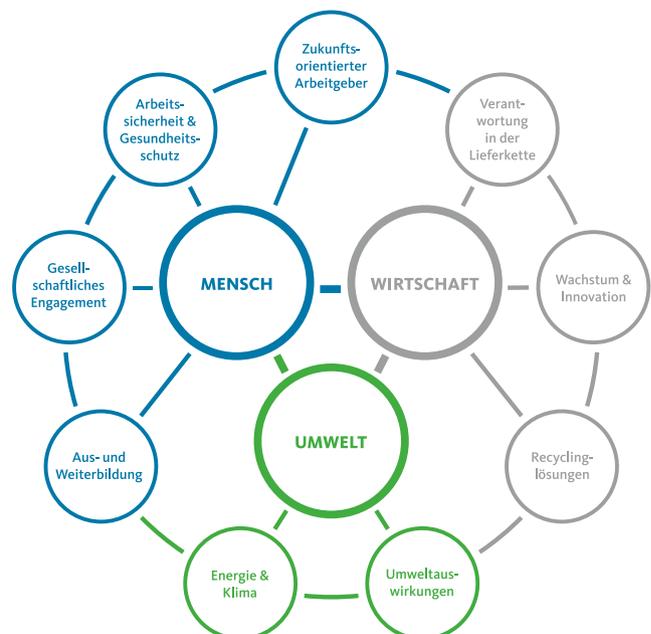
### Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie

Seit der Vorstellung der Unternehmensvision im Jahr 2017 hat sich Aurubis zu einem Multi-Metall-Konzern weiterentwickelt. Diese Transformation ist in der Konzernstrategie verankert, deren

integraler Bestandteil Nachhaltigkeit ist. Es ist unser Anspruch, über die rechtlichen Anforderungen hinaus unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu steigern.

2018 haben der Aurubis-Vorstand und der Aufsichtsrat die Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 verabschiedet, die eine Weiterentwicklung der 2013 verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie darstellt. Basierend auf den Schwerpunkten Mensch, Umwelt und Wirtschaft beinhaltet sie neun Handlungsfelder für einen Zeitraum von fünf Jahren ([Q siehe Grafik](#)). Diese wiederum konkretisieren sich in Ziele und Maßnahmen, für deren Umsetzung wir Fristen festgelegt und Zielindikatoren benannt haben, um die nachhaltige Unternehmensentwicklung mess- und steuerbar zu machen. Im Berichtsjahr haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie einer Zwischenstandsprüfung unterzogen. Die aktualisierte Strategie soll im neuen Geschäftsjahr vom Vorstand verabschiedet und veröffentlicht werden. Die einzelnen Maßnahmen der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie und ihren Umsetzungsstatus finden Sie jeweils am Ende der Beschreibung der Handlungsfelder in diesem Bericht.

### Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie



Im Rahmen unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung spielen neben den neun Handlungsfeldern auch die Themen Compliance und Menschenrechte eine wesentliche Rolle und ergänzen die Schwerpunkte Mensch, Umwelt und Wirtschaft. Außerdem beschäftigen wir uns mit weiteren wesentlichen Querschnittsthemen wie z. B. Sustainable Finance [Q Glossar, Seite 209](#). Aurubis begleitet auf europäischer Ebene die Arbeit des EU-Aktionsplans Sustainable Finance und auf nationaler Ebene die des Sustainable Finance Beirats der deutschen Bundesregierung. Dabei geht es z. B. um politische Fragestellungen zur Klassifizierung von nachhaltigen Produkten oder um mögliche Haftungsregeln für Risiken in der Lieferkette. Da verschiedene unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten wie Klimaschutz, Schutz und Achtung der Menschenrechte oder Kreislaufwirtschaft betroffen sind, erstreckt sich Sustainable Finance über mehrere Handlungsfelder der Strategie und lässt sich nicht eindeutig den Belangen nach § 289c Abs. 3 HGB zuordnen. Nicht zuletzt ist Aurubis selbst in der Anwendung nachhaltiger Finanzierungsinstrumente aktiv: Im Berichtsjahr haben wir als erstes europäisches Unternehmen der Grundstoffindustrie ein ESG-linked Schuldscheindarlehen [Q Glossar, Seite 207](#) zur Finanzierung des Erwerbs des Recyclingunternehmens Metallo und zur allgemeinen Unternehmensfinanzierung platziert.

## Für Aurubis relevante Aspekte

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

Ein erprobtes Werkzeug unserer Strategiearbeit und zur Ermittlung der relevanten Berichtsinhalte ist die Wesentlichkeitsanalyse [Q Glossar, Seite 209](#). Zur Vorbereitung auf die Erstellung des ersten nichtfinanziellen Berichts wurden 2018 die Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie auf die Erfüllung der Wesentlichkeitskriterien gemäß den Definitionen des HGB überprüft. Die Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Berichtsjahr unter

Beteiligung interner Experten aktualisiert. Basis hierfür war eine überarbeitete Liste mit potenziell wesentlichen Themen, ergänzt um neue und zukünftig relevantere Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Branche. Die Ergebnisliste mit wesentlichen Themen und Schwerpunkten der strategischen Handlungsfelder veränderte sich durch die Analyse nicht grundlegend. Die Ergebnisse wurden vom Vorstand bestätigt. Die in diesem Prozess als wesentlich identifizierten Themen werden im nfB den Handlungsfeldern der Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie zugeordnet. Themen mit dem gleichen Managementansatz stellen wir im Folgenden zusammengefasst dar. Die Analyse lieferte außerdem Impulse für das Strategie-Update.

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.

### Übersicht wesentlicher Themen

		Wesentlich nach HGB	Wesentlich für Aurubis	Seite im nfB
<b>Arbeitnehmerbelange</b>	Zukunftsorientierter Arbeitgeber	✓	✓	Q 50
	Aus- und Weiterbildung	✓	✓	Q 52
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	✓	✓	Q 54
<b>Umweltbelange</b>	Energie und Klima	✓	✓	Q 56
	Schutz vor Umweltauswirkungen	✓	✓	Q 58
	Recyclinglösungen	✓	✓	Q 62
<b>Sozialbelange</b>	Gesellschaftliches Engagement		✓	Q 64
<b>Menschenrechte</b>	Verantwortung in der Lieferkette	✓	✓	Q 66
<b>Antikorruption</b>	Antikorruption	✓	✓	Q 67

## Nachhaltigkeitsmanagement

Organisatorisch ist der Bereich Nachhaltigkeit der Abteilung Corporate Communications, Investor Relations & Sustainability zugeordnet, deren Leiterin direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet, der im Aurubis Konzern die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit innehat. 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 sowie gemeinsam mit den Fachbereichen die operative Umsetzung der Maßnahmen zu begleiten. Außerdem obliegt dem Bereich die Steuerung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und -kommunikation. Er ist damit Ansprechpartner für ESG-Ratingagenturen [Q Glossar, Seite 207](#). Zudem unterstützt er die Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien.

Unsere Nachhaltigkeitsleistungen machen wir durch verschiedene Maßnahmen transparent. Dazu zählen die Teilnahme an Nachhaltigkeitsrankings und -ratings wie die des CDP [Q Glossar, Seite 207](#) (eine Non-Profit-Organisation, die sich für Klimaberichterstattung einsetzt) sowie die freiwillige Berichterstattung der vergangenen Jahre. Unsere Nachhaltigkeitsberichte orientieren sich an den Standards der GRI und erscheinen alle zwei Jahre: das nächste Mal für das Geschäftsjahr 2019/20 im Frühjahr 2021. Die Kennzahlen werden in den Jahren ohne Nachhaltigkeitsbericht separat 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 Unternehmensvision 2025 entwickeln wir unser Geschäftsmodell konsequent weiter. Heute verknüpft Aurubis insbesondere die Erzeugung mit der Verarbeitung von Kupfer und

weiteren Nichteisenmetallen. Im Wesentlichen werden Kupferkonzentrate verarbeitet, die aus Erzen gewonnen und am Weltmarkt beschafft werden. Die benötigten Rohstoffe werden eingekauft, eigene Minen oder Beteiligungen an Minen besitzt Aurubis nicht. Daneben spielt die Verarbeitung von Sekundärrohstoffen eine bedeutende Rolle. Im Einklang mit unserer Vision erweitern wir unser Geschäftsmodell konsequent in Richtung eines breiteren Multi-Metall-Ansatzes. Dies heißt, dass neben Kupfer auch verstärkt andere Metalle aus Rohstoffen und Zwischenprodukten extrahiert und mit Wertzuwachs zu verkaufsfähigen Produkten verarbeitet werden.

Corporate Governance und die Prinzipien verantwortungsbewusster und nachhaltiger Unternehmensführung bestimmen das Handeln von Aurubis. Weitere Informationen entnehmen Sie dem Kapitel [Q Corporate Governance, Seiten 18–46](#).

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 und auf Konzernebene konsolidiert. Alle Umwelt- und Energiekennzahlen werden für das Kalenderjahr 2019, nicht für das Geschäftsjahr 2019/20 berichtet.<sup>1</sup> Die Metallo-Standorte sind deswegen noch nicht in diesen Kennzahlen enthalten. Der Einbezug der Kennzahlen von Metallo aus dem Jahr 2019 hat keine signifikanten Auswirkungen auf die hier berichteten relativen Umweltkennzahlen aufgezeigt. Die vollständige Integration von Metallo in die in diesem Bericht gezeigten Kennzahlen wird im kommenden Jahr erfolgen. Wird im folgenden Bericht im Zusammenhang mit Umweltkennzahlen 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.

<sup>1</sup> Die Kennzahlen werden in erster Linie für die interne Steuerung und die behördliche Berichterstattung genutzt, bei der das Kalenderjahr als Betrachtungszeitraum vorgeschrieben ist. Eine parallele Berichterstattung von Kalender- und Geschäftsjahreszahlen könnte zu Verwechslungen und Unklarheiten führen.

## 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 für den Fortschritt des Unternehmens einsetzt – auch in herausfordernden Zeiten.

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 v. a. 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, Vergütung und Zusatzleistungen, Employer Branding sowie die Begleitung von Verbesserungs- und Veränderungsprozessen. Die Arbeit der lokalen Personalabteilungen orientiert sich an den Vorgaben des zentralen Personalbereichs und den lokalen Gegebenheiten.

Unsere Personalstrategie ist von der Konzernstrategie abgeleitet und beruht auf den Unternehmenswerten. Sie wird kontinuierlich weiterentwickelt, wobei Veränderungen insbesondere der Arbeitsmärkte, der gesellschaftliche Wandel sowie Trends der Personalarbeit Berücksichtigung finden. Der durch den demografischen Wandel bedingte Fachkräftemangel und die schwieriger werdende Suche nach Nachwuchskräften und Auszubildenden stehen hierbei im Fokus. Auch aktuelle Themen, die an Dynamik gewinnen, beeinflussten im Berichtszeitraum die HR-Strategiearbeit, so z. B. die fortschreitende Digitalisierung und die Erprobung anderer Arbeitsweisen, die durch individuelle Ad-hoc-Lösungen während der Corona-Pandemie beschleunigt wurden oder entstanden sind.

Daneben waren Schwerpunkte der Personalarbeit im Berichtsjahr das aktuelle Ergebnisverbesserungsprogramm Performance Improvement Program (PIP) mit Fokus auf Kosteneinsparungen, in dessen Zuge wir bis zum Geschäftsjahr 2022/23 ca. 210 Vollzeit-äquivalente (FTE) in Konzernfunktionen und im Werk Hamburg abbauen werden. Der Stellenabbau soll nach sozialverantwortlichen Grundsätzen erfolgen. Betriebsbedingte Kündigungen sollen beispielsweise durch die Nichtnachbesetzung von frei werdenden Stellen, einem verbesserten Altersteilzeitangebot und interne Wechsel möglichst vermieden werden. Die Arbeitnehmervertretung war und ist in den Prozess eingebunden. Die Gestaltung und Begleitung von Organisationsveränderungen wie der Metallo-Integration, dem Erwerb des IT-Unternehmens azeti und der Schließung des CABLO-Standorts in Straß<sup>1</sup> standen ebenso im Fokus.

Für uns ist Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur wichtig. Als Grundlage für ein respektvolles Miteinander dienen der Verhaltenskodex und unsere Unternehmenswerte.<sup>2</sup> Für uns unterstützt eine diverse Belegschaft Wissensaustausch, Einbringen unterschiedlicher Sichtweisen und offene Zusammenarbeit. Sie ist damit dem Unternehmenserfolg zuträglich. Unter Vielfalt verstehen wir nicht nur kulturelle Diversität und Internationalität, wir richten den Blick auch auf Fachkompetenz und Altersgruppen sowie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Wir verfolgen den Anspruch, dass diese und weitere Diversitätsdimensionen wie die religiösen oder politischen Anschauungen, die sexuelle Identität oder eine Behinderung weder bei der Einstellung noch im weiteren Karriereverlauf eine Rolle spielen dürfen. So sind auch für die Vergütung die ausgeübte Tätigkeit, die Qualität der Arbeit und die Berufserfahrung ausschlaggebend. Es ist unser Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern – auch unabhängig von gesetzlichen Regelungen, denen wir mit der Definition von konkreten Zielgrößen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands nachkommen. Mehr Informationen zum Diversitätskonzept finden Sie im [Q Corporate Governance-Bericht, Seite 20-21](#).

<sup>1</sup> Der Standort konnte aus wirtschaftlichen Gründen nicht fortgeführt werden. Elf festangestellten Mitarbeitern musste in der Folge betriebsbedingt gekündigt werden.

<sup>2</sup> Der bisherige Verhaltenskodex der 2020 akquirierten Metallo-Standorte entspricht grundlegend dem von Aurubis. Die abschließende Harmonisierung mit den Aurubis-Richtlinien und -Commitments inklusive des Verhaltenskodex bei Metallo steht noch aus.

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld und unterstützen sie mit Angeboten zur guten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Dabei haben die Flexibilisierung und Modernisierung von Arbeitszeitmodellen einen hohen Stellenwert. Im Zusammenhang mit der Corona-Krise wurden z. B. Schichtbeginn und -ende flexibilisiert und die Möglichkeiten und Angebote zum mobilen Arbeiten weiter ausgebaut. Die hierbei gemachten Erfahrungen sollen in die Weiterentwicklung einer modernen Arbeitsorganisation einfließen, die die Mitarbeiterbedürfnisse berücksichtigt.

Wir legen Wert auf eine gute Zusammenarbeit aller Menschen im Unternehmen und bieten eine attraktive und marktkonforme Vergütung. Diese und Nebenleistungen sind in den Kollektivvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt. An unserem einzigen Produktionsstandort außerhalb Europas, Aurubis Buffalo, wo die soziale Absicherung nicht umfassend gesetzlich geregelt ist, übernehmen wir 86 % der Krankenversicherungsbeiträge der Mitarbeiter.

Zu unseren Aktivitäten im Bereich Ausbildung und Mitarbeiterqualifizierung lesen Sie Kapitel [Q Aus- und Weiterbildung, Seite 52](#). Informationen zur betrieblichen Mitbestimmung finden sich im Kapitel [Q Menschenrechte, Seite 65](#).

### Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2019/20

- » *Verbesserung des „Gesundheitszustands“ (OHI)<sup>1</sup> der Organisation durch strategisch ausgerichtete Personalinstrumente und Services sowie individuelle Entwicklungsinstrumente*  
Im Zuge des Updates der Nachhaltigkeitsstrategie wurde beschlossen, dieses Ziel nicht separat weiterzuführen. Die zugehörigen Entwicklungsinstrumente und Maßnahmen finden sich in den Zielen im Handlungsfeld Aus- und Weiterbildung.
- » *Regelmäßige Identifizierung der Bedürfnisse der Mitarbeiter in Bezug auf Arbeitszeitregelungen*  
Es gibt zahlreiche individual- bzw. kollektivvertragliche Lösungen, welche deutlich ausgebaut wurden. Im Zusammenhang mit der Corona-Krise wurden beispielsweise die Beginn- und Endzeiten von Schichtmitarbeitern flexibilisiert und mobiles Arbeiten deutlich ausgebaut. Das Gleitzeitprogramm wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.
- » *Entwicklung einer Diversitätspolitik*  
Im Zuge des Updates der Nachhaltigkeitsstrategie wird dieses Ziel überarbeitet und weitere Maßnahmen werden festgelegt.

<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

Aurubis berichtet die Mitarbeiterkennzahlen für alle konsolidierten Standorte (Stichtag 30.09.2020) und ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält.

### Mitarbeiterstruktur im Aurubis-Konzern

zum Stichtag 30.09.

	Mitarbeiter			davon weiblich			davon männlich		
	2019/20	2018/19	2017/18	2019/20	2018/19	2017/18	2019/20	2018/19	2017/18
Aurubis-Konzern <sup>1</sup>	7.236	6.831	6.650	13 %	12 %	12 %	87 %	88 %	88 %
davon gewerbliche Mitarbeiter	4.356	4.214	4.130	3 %	4 %	4 %	97 %	96 %	96 %
davon angestellte Mitarbeiter <sup>1</sup>	2.561	2.328	2.233	29 %	28 %	28 %	71 %	72 %	72 %
davon Auszubildende	319	289	287	12 %	13 %	10 %	88 %	87 %	90 %

<sup>1</sup> Vorjahreszahlen angepasst.

### Mitarbeiterfluktuation im Aurubis-Konzern

zum Stichtag 30.09.

	2019/20	2018/19	2017/18
Fluktuationsrate <sup>1</sup>	7,4 %	7,8 %	6,6 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren) <sup>2</sup>	14,1	14,3	14,8

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

<sup>2</sup> Vorjahreszahlen angepasst.

### Altersstruktur

zum Stichtag 30.09.<sup>1</sup>

	2019/20	2018/19	2017/18
<20 Jahre	11	15	14
20–29 Jahre	990	997	981
30–39 Jahre	1.806	1.642	1.509
40–49 Jahre	1.583	1.467	1.445
50–59 Jahre	1.912	1.824	1.814
60–69 Jahre	602	584	584
>69 Jahre	13	13	16

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende. Vorjahreszahlen angepasst.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

Um unsere Unternehmensvision zu erreichen und unsere Strategie voranzubringen, setzen wir auf eine lernende Organisation. Die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und eine fundierte Ausbildung junger Talente haben dabei einen hohen Stellenwert.

Die verantwortliche Steuerung der Personalentwicklung erfolgt durch HR. 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.

Um den Personalstand langfristig und qualifiziert zu sichern, 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.

Das Angebot im Rahmen unseres Leadership- und Qualifizierungsprogramms führen wir dem Bedarf im Konzern entsprechend weiter und bauen es aus. Insbesondere dem Angebot für Führungskräfte auf der Vorarbeiter- und Meisterebene kommt weiterhin ein hoher Stellenwert zu. Den Mitarbeitern werden zahlreiche technisch-fachliche Trainingsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung angeboten.

Neben Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen zur Entwicklung benötigter Kompetenzen, beispielsweise in den Bereichen des Aurubis Operating System (AOS) [Q Glossar, Seite 207](#) 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 evaluieren ständig die verschiedenen Qualifizierungsangebote und passen sie bei Bedarf an. Seit dem vorigen Berichtsjahr führen wir erfolgreich unsere ein- bis zweistündigen Mikro-Lerneinheiten „Learning Nuggets“ durch, in denen Methodenkenntnisse vermittelt und ausprobiert werden. Die Kurzseminare „Aurubis Essentials“ bringen interessierten Kollegen bereichsübergreifende Themen näher und fördern so ein unternehmensweit einheitliches Verständnis.

Unser Ziel ist es, das digitale und selbstgesteuerte Lernen sowie innovative Lernmethoden im Konzern weiter zu fördern. Durch digitale Schulungsformate konnten in Zeiten der Corona-Pandemie viele „Aurubis Essentials“ und „Learning Nuggets“ online stattfinden. Die Erkenntnisse aus der Anwendung der digitalen Lernformate sind wertvoll für die Weiterentwicklung unserer lernenden Organisation.

Aurubis gehört zu den großen Ausbildungsbetrieben der Chemischen Industrie in Deutschland. Wir sind stolz auf unsere Ausbildungs- und Übernahmequote, die einen wichtigen Beitrag zur Bedarfssicherung an qualifizierten Mitarbeitern liefert. An unserem bulgarischen Standort in Pirdop haben wir bereits vor einigen Jahren ein Ausbildungsprogramm nach dem Schweizer Ausbildungsmodell implementiert.

Seit 2007 nimmt Aurubis Hamburg am Praktikantenmodell AV 10-Plus teil, bei dem Jugendliche in verschiedenen Berufsbereichen an die Ausbildungsreife herangeführt werden. 2019/20 wurden sieben der zehn Teilnehmer in ein Ausbildungsverhältnis übernommen. Die übrigen konnten in externe Ausbildungsverhältnisse eintreten oder besuchen weiterführende Schulen.

Im Jahr 2019 haben wir zwei moderne Ausbildungszentren in Lünen und Hamburg eingeweiht. In Lünen beherbergt das „ATASI“-Gebäude die Bereiche Ausbildung samt Werkstatt, Technik und Arbeitssicherheit. In Hamburg sind im Innovations- und Ausbildungszentrum (IAZ) die Ausbildung sowie Forschung und Entwicklung (F&E) untergebracht. Mit den neuen Gebäuden haben wir die Grundlage für die Erhöhung der Zahl an Ausbildungsplätzen gelegt.

Eine besondere Herausforderung für die Ausbildung stellte im Berichtsjahr die Corona-Pandemie dar. Mithilfe von digitalen Lernmitteln und Kommunikationsformaten konnte die Berufsausbildung fast nahtlos und unter Einhaltung der nötigen Schutzvorkehrungen weitergeführt werden. Die Erfahrungen aus dem digitalen Arbeiten sollen auch zukünftig in die Ausbildungsarbeit einfließen. An der geplanten Erhöhung der Ausbildungskapazität hält Aurubis weiterhin fest.

Im Hochschul- und Ausbildungsmarketing ist Aurubis auf Messen und Schulveranstaltungen präsent. Um potenzielle Bewerber noch besser anzusprechen, wurden im Berichtsjahr die Ausbildungs-Website überarbeitet und neue Videoclips zu den Ausbildungsberufen produziert. Darüber hinaus kooperieren wir mit Partneruniversitäten, bieten Studierenden in Deutschland Praktikantenplätze an und vergeben Abschlussarbeiten.

#### **Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2019/20**

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

Im Berichtsjahr wurde das stufenweise Ausrollen der Qualifizierungsmatrix in allen Werken zur systematischen Erfassung von Qualifizierungsbedarfen und zu entsprechender Qualifizierungsplanung für technisch-fachliche Trainings gestartet. Außerdem wurde mit der Einführung eines Lernpfads zur Qualifizierung der Projektmanager die Etablierung eines konzernweiten Projektmanagementstandards begonnen. Die Zertifizierung unserer Group Process Manager nach diesem Standard wurde abgeschlossen; weitere Mitarbeiter des Unternehmens werden an den Projektmanagementstandard herangeführt.

- » **Konzernweite Einführung der AOS-Säule „Schulung und Training“**  
Die AOS-Säule wurde in den Bereich AOS-Operations integriert. Im Werk Hamburg wurden im Berichtsjahr Mitarbeiter in einer modularen Fortbildung zum AOS-Experten ausgebildet. Die Planung entsprechender AOS-Expertenqualifikationen in den anderen Werken ist angelaufen und wird bedarfsgerecht durchgeführt.
- » **Sicherstellung eines konzernweiten Wissensmanagements, um funktionsübergreifend relevantes Wissen zu identifizieren, zu bewahren und weiterzugeben sowie neues Wissen zu schaffen**  
Die Pilotphase Wissenstransfer ist erfolgreich beendet worden. Aufgrund der positiven Erfahrungen der Beteiligten wurde der Wissenstransfer als Wissensmanagementmethode im Rahmen der Nachfolgeplanung in der Aurubis AG etabliert. Der Wissenstransferprozess ist in der Nachfolgeregelung verankert. Aktuell wird geprüft, ob konzernweit Anwendungsbedarfe für den Wissenstransfer existieren.

## Kennzahlen

Aurubis berichtet die Mitarbeiterkennzahlen für alle konsolidierten Standorte (Stichtag 30.09.2020), ohne die Aurubis Product Sales GmbH und ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält.

## Aus- und Weiterbildung

	2019/20	2018/19	2017/18
Ausbildungsquote in Deutschland	7,7 %	7,3 %	6,3 %
Übernahmequote Auszubildende in Deutschland	71,2 %	78,4 %	80 %
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Mitarbeiter <sup>1,2</sup>			
Aurubis-Konzern	12,0	15,2	11,5
gewerbliche Mitarbeiter	10,2	13,6	9,7
angestellte Mitarbeiter	15,2	18,3	15,1
Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter			
Aurubis-Konzern	67 %	76 %	– <sup>3</sup>
gewerbliche Mitarbeiter	66 %	73 %	– <sup>3</sup>
angestellte Mitarbeiter	69 %	79 %	– <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Aufgrund der weltweiten Corona-Pandemie sind unsere KPI-Ergebnisse [Q Glossar, Seite 208](#) im Vergleich zum Vorjahr geringer ausgefallen.

<sup>2</sup> Für das Geschäftsjahr 2019/20 wurden die Zahlen vom Standort Buffalo geschätzt. Die beiden Metallo-Standorte wurden für das gesamte Geschäftsjahr 2019/20 miteinbezogen.

<sup>3</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.

Betriebliche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Health and Safety, OHS) im Konzern schafft Rahmenbedingungen, um 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 mit mindestens einer ausgefallenen Schicht pro 1 Mio. geleisteten Arbeitsstunden (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR [Q Glossar, Seite 208](#)) auf ≤1,0 zu senken.

Die Konzernabteilung Group Health & Safety steuert OHS und legt neben der Konzernrichtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzernweite Mindeststandards für Arbeitssicherheit in Form von Verfahrensanweisungen fest. Ihre Leitung berichtet direkt an den Vorstand des Bereichs Operations. Unser Arbeitssicherheitsansatz gilt für unsere Mitarbeiter, Leiharbeiter und externe Dienstleister. Das Arbeitsschutzmanagement an den Standorten wird aktuell nach den Anforderungen der ISO 45001 [Q Glossar, Seite 207](#) weiterentwickelt. Sechs Standorte (Avellino, Berango, Dolný Kubín, Pirdop, Pori und Mortara) sind bereits nach ISO 45001, Schwermetall Halbzeugwerk ist nach OHSAS BS 18001 zertifiziert. Bis Juni 2021 sollen alle Aurubis-Produktionsstandorte nach ISO 45001 zertifiziert sein.<sup>1</sup>

Die Standortleiter spielen eine zentrale Rolle, da sie für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, der entsprechenden Konzernrichtlinie und der geltenden Verfahrensanweisungen verantwortlich sind. 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, sodass vorhandene Fachkenntnisse konzernweit genutzt werden. Zudem sind die Arbeitnehmervertreter in das Thema OHS eingebunden: Über die Berichtslinie an den

<sup>1</sup> Mit Ausnahme des neu hinzugekommenen Metallo-Standorts in Belgien (Zertifizierung bis März 2022 geplant).

Vorstand berichtet Group Health & Safety an den Gesamtbetriebsratsausschuss und den Europäischen Betriebsrat im Rahmen der Ausschusssitzungen.

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. Hierzu wird an den Standorten zunehmend eine OHS-Management-Software eingesetzt, die u. a. auch einen internen Erfahrungsaustausch ermöglicht. So erfassen wir potenzielle gesundheitliche Risiken für jeden Arbeitsplatz und leiten Maßnahmen ab.

Unfälle werden systematisch nach technischen, organisatorischen und verhaltensbezogenen Ursachen untersucht. Die in den Unfalluntersuchungen ermittelten Ursachen und daraus abgeleitete Maßnahmen werden konzernweit kommuniziert. Unfälle und Vorfälle unterliegen einem monatlichen Meldeprozess, darüber hinaus wird jeder Unfall unmittelbar an den Vorstand gemeldet. Aufgrund unserer Präventionsmaßnahmen sind industrietypische Unfälle wie Unfälle mit flüssigen Metallen, Gefahrstoffen und schweren Lasten die Ausnahme. Hauptursachen für Verletzungen sind – vergleichbar mit anderen Industrien – Stolpern, Rutschen oder Stürze.

Neben technischen und organisatorischen Schutzmöglichkeiten ist das Arbeitssicherheitsverhalten jedes Einzelnen essenziell. Als eine präventive Maßnahme zur Unfallvermeidung mit dem Ziel, das Arbeitssicherheitsverhalten positiv zu beeinflussen, wurde die konzernweite OHS-Kampagne „10 Goldene Regeln“ (10forZero) gestartet. Zusätzlich existiert an den Standorten in Hamburg, Lünen, Avellino, Emmerich, Pori und Stolberg ein Programm zum verhaltensbasierten Arbeitsschutz (Behavior Based Safety, BBS). Darüber hinaus wurde mit der Einführung von Legal-Compliance-Audits begonnen, um interne Verbesserungen zu erzielen. Außerdem wurde an den Standorten Hamburg, Lünen, Emmerich, Avellino, Pirdop und Olen das AOS implementiert, wodurch die konzernweiten Arbeitssicherheitsprozesse weiter strukturiert und standardisiert werden – eine der Maßnahmen, die unsere Vision Zero stärkt.

Die Mitarbeiter werden über die Risiken am Arbeitsplatz informiert, in den erforderlichen Vorsorge- und Schutzmaßnahmen unterwiesen und für die Themen sensibilisiert. Aktuelle OHS-Themen 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.

An den Standorten Hamburg, Lünen und Pirdop gibt es eigene Werksärzte, an allen anderen Standorten werden freie Arbeitsmediziner beauftragt, um die Angebots- und Pflichtuntersuchungen durchzuführen. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter werden Gesundheitschecks und regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten.

Wir setzen uns außerdem für den präventiven Gesundheitserhalt der Mitarbeiter ein: Das Angebot der werksärztlichen Stellen reicht von Gripeschutzimpfungen und Vorsorgeuntersuchungen über Suchtprävention bis hin zu Unterstützungsmaßnahmen für das Herz-Kreislauf-System. Es gibt eine Vielzahl von Aktivitäten zur Gesundheitsförderung – z. B. zum Thema betriebliches Eingliederungsmanagement oder gesunde Führung. Aktuell nimmt eine Arbeitsgruppe für den Hauptsitz Hamburg diese Aktivitäten auf und überführt sie in ein systematisches und ganzheitliches Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Bereits zu Beginn der Corona-Pandemie wurde auf Konzern- und Standortebene ein Krisenstab eingerichtet, der in kurzen Abständen in Online-Sitzungen tagte – auch unter Beteiligung des Gesamtvorstands. So konnten schnell und zielgerichtet Notfallpläne aufgestellt und Maßnahmen ergriffen werden, um mit oberster Priorität die Gesundheit der Belegschaft zu schützen und gleichzeitig den Betrieb aufrechtzuerhalten.

## Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2019/20

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

Die Einführung der ISO 45001 an allen Produktionsstandorten und in den Schneidcentern soll bis Juni 2021 abgeschlossen werden, mit Ausnahme des neu hinzugekommenen Metallo-Standorts in Belgien (Zertifizierung bis März 2022 geplant). Bereits zertifiziert sind: Avellino, Pirdop, Pori, Dolný Kubín, Mortara und Metallo Berango [Q Tabelle Zertifizierungen nach Standorten, Seite 61](#).

- » Durchführung von Programmen zum arbeitssicherheitsbewussten Verhalten (bis Geschäftsjahr 2020/21)

Weitere Einführung der konzernweit gültigen „10 Goldenen Regeln“ an bislang elf Standorten. Voraussichtlicher Abschluss des ersten konzernweiten Durchlaufs aller zehn Regeln zum Ende des Geschäftsjahres 2020/21. Der Einbezug der neu akquirierten Metallo-Standorte wurde terminiert.

Weiterführung des Programms zum verhaltensbasierten Arbeitsschutz BBS an den Standorten in Hamburg, Lünen, Avellino, Emmerich, Pori und Stolberg.

## Kennzahlen

Aurubis berichtet die Arbeitssicherheitskennzahlen für alle konsolidierten Standorte mit zehn und mehr Mitarbeitern und ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält. [Q Standorte und Mitarbeiter, Seite 79](#).

## Kennzahlen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16
Absolute Anzahl der Unfälle	51 <sup>1</sup>	61 <sup>2</sup>	60	47	45
LTIFR	5,4 <sup>1</sup>	6,0 <sup>2</sup>	5,9 <sup>2</sup>	4,8	4,6
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	0	0	0	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle von Dritten an unseren Standorten	0	0	0	1	0

<sup>1</sup> Absolute Anzahl der Unfälle: ab 01.06.2020 inklusive Metallo. LTIFR: Metallo für das gesamte Geschäftsjahr für die Vergleichbarkeit der KPI miteinbezogen.

<sup>2</sup> Vorjahreszahlen angepasst.

## 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 Energieeinsatz ist die Hauptquelle von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Konzern. Auf die gesamte Wertschöpfungskette bezogen entsteht über 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 überwiegende Großteil aus den Tätigkeiten der Minengesellschaften, von denen wir Erzkonzentrate beziehen.

Zugleich tragen die von uns hergestellten Produkte zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen bei, da sie für erneuerbare Energien und in der Elektromobilität eine wichtige Rolle spielen: Elektroautos enthalten fast vier Mal 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. Auf diese Weise können unsere Metalle zu CO<sub>2</sub>-armen Technologien der Zukunft beitragen.

Die Ermittlung von klimabezogenen Chancen und Risiken sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen verknüpfen unser Risikomanagement mit unserer Energie- und Umweltstrategie. Dabei berücksichtigen wir u. a. (aufkommende) gesetzliche Anforderungen und technologische Entwicklungen sowie Compliance-, Reputations- und physische Risiken. Mehr Informationen finden sich im Risiko- und Chancenbericht dieses Geschäftsberichts unter „Energie und Klima“ sowie darüber hinaus in unserem öffentlich zugänglichen CDP-Bericht unter [www.aurubis.com/cdp](http://www.aurubis.com/cdp). CDP erhebt Daten und Informationen zu CO<sub>2</sub>-Emissionen, Klimarisiken sowie Reduktionszielen und -strategien von Unternehmen und bewertet in dem Zuge auch die Verantwortung in der Lieferkette. Im Rahmen des CDP-Climate-Change-Programms berichten wir jährlich unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen auf freiwilliger Basis.

Mit dem Bekenntnis zur Science-Based-Targets-Initiative verpflichten wir uns dazu, ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel zur Senkung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen zu setzen, welches gemäß dem Pariser Klimaabkommen zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C beiträgt. [sciencebasedtargets.org](http://sciencebasedtargets.org)

Unsere konzernweit gültige Richtlinie „Corporate Energy & Climate Policy“ hält fest, wie die Energieversorgung und -nutzung sowie die CO<sub>2</sub>-Vermeidung bei Aurubis sichergestellt und optimiert werden. In diesem Zusammenhang sind auch Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Standorte und Konzernabteilungen definiert.

Die Entwicklung und die Implementierung der konzernweiten Energiestrategie liegen in der zentralen Verantwortung des Leiters der Konzernabteilung Corporate Energy & Climate Affairs, der direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Die Konzernabteilung koordiniert des Weiteren die Weiterentwicklung der Energiemanagement- und Energiemonitoringsysteme konzernweit und sorgt damit für eine einheitliche Vorgehensweise und den Erfahrungsaustausch über Best-Practice-Beispiele, etwa in Form eines Energieeffizienznetzwerks für die Energiemanagementbeauftragten der deutschen Aurubis-Standorte und eines regelmäßigen internationalen Aurubis-Workshops.

Um CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen, setzen wir bisher vorrangig auf Maßnahmen zur Energieeffizienz. Darüber hinaus ziehen wir vermehrt Maßnahmen in Betracht, um fossile Energieträger durch Alternativen zu ersetzen, wie z. B. die Inbetriebnahme der 10-MW-Power-to-Steam-Anlage. Eine 100% ige Stromversorgung durch erneuerbare Energien vorausgesetzt, könnten allein durch diese Anlage rund 4.000 t CO<sub>2</sub> jährlich eingespart werden. Bei Investitionsentscheidungen wird zudem auch zunehmend Wert auf die Senkung der Klimagasemissionen gelegt.

Unsere großen Produktionsstandorte verfügen über Energiemanagementsysteme (EMS) – aktuell sind neun Standorte nach ISO 50001 [Q Glossar, Seite 207](#) zertifiziert. Die Managementsysteme leisten einen Beitrag dazu, den Energieverbrauch effizient zu steuern und Energieeinsparpotenziale zu identifizieren. Die konzernweite Einführung der EMS ist in Umsetzung: Die meisten noch fehlenden Standorte haben mit der Implementierung eines EMS bzw. mit dessen Integration in bestehende Umwelt- und/oder Qualitätsmanagementsysteme begonnen. An den Standorten Hamburg und Lünen ist das EMS Teil des integrierten Managementsystems für Qualität, Umweltschutz, Energie und Arbeitssicherheit. Im Berichtszeitraum wurden die Zertifizierungen durch Überwachungsaudits oder Rezertifizierungen bestätigt.

Je mehr Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz in der Vergangenheit umgesetzt worden sind, desto herausfordernder ist eine weitere Optimierung. Heute lassen sich bei mindestens 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 und von komplexen Erzkonzentraten einen höheren Energieeinsatz für die Verarbeitung. Daher setzen wir neben der weiteren Effizienzsteigerung auch auf Lösungen, die außerhalb unserer Werke Energie und damit CO<sub>2</sub> einsparen – wie z. B. das Industriewärmeprojekt Hamburg –, sowie auf Projekte, die einen Beitrag zur Energiewende leisten. Hier sind beispielhaft die Windkraftanlage in Olen, die flexible Fahrweise von Produktionsanlagen in Hamburg, Lünen und Olen sowie das für 2021 geplante Photovoltaikparkprojekt in Pirdop zu nennen. Ein hoher Anteil des Stromverbrauchs fällt bei Aurubis für den Umweltschutz an, u. a. für den Betrieb von Filteranlagen mit Ventilatoren und anderen Absaugeinrichtungen. Das zeigt, wie wichtig es für Aurubis ist, Umweltschutz, Ressourcenschonung und Energieeffizienz miteinander in Einklang zu bringen. [www.aurubis.com/industriewaerme](http://www.aurubis.com/industriewaerme)

Die Nutzung erneuerbarer Energien in großem Maße ist für uns eine Herausforderung, da deren Erzeugung mit Schwankungen in der Energieversorgung verbunden ist. Unsere Produktionsprozesse erfordern aber eine konstante Stromversorgung. Wir arbeiten daher an Maßnahmen, die unsere Stromabnahme flexibler gestalten. Das soll ermöglichen, auf schwankende Stromverfügbarkeiten zu reagieren und somit mehr erneuerbare Energien einzusetzen. So nahm Metallo 2017 den weltweit größten Plasmaofen in Betrieb. Im Reaktor des Ofens werden Metalle aus den Schlacken anderer Prozesse des Betriebs verdampft. Die Schlacke wird dadurch gereinigt und in nutzbare Metalle und Mineralien umgewandelt. Der Ofen wird im Gegensatz zu anderen Öfen in der Industrie elektrisch betrieben, was die Möglichkeit eröffnet, erneuerbare Energien zu nutzen.

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. Das errechnete Einsparpotenzial liegt

bei 30.000 t CO<sub>2</sub> pro Jahr. Hauptsächlich durch temporäre Ausfälle bzw. Instandsetzungsmaßnahmen an den Dampfturbinen und deren Peripherie lag die Einsparung im Berichtszeitraum noch darunter. 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. Auch kleinere Abwärmepotenziale nutzen wir effizient, wie z. B. die Einspeisung der Abwärme der Druckluftkompressoren in das Heizungssystem am Standort Stolberg.

### Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2019/20<sup>1</sup>

- » *Einführung der Norm ISO 50001 für Energiemanagement an allen Produktionsstandorten*  
Die Standorte Olen und Pori wurden im Berichtszeitraum zum ersten Mal nach ISO 50001 zertifiziert.  
[Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 61](#)  
Bis Ende des Geschäftsjahres 2019/20 wurde für alle Produktionsstandorte ein Meilensteinplan erstellt und für den Großteil eine Gap-Analyse durchgeführt.
- » *Erhöhung der Flexibilität beim Bezug von Strom (Zielwert 10% bis Geschäftsjahr 2022/23)*  
Der Anteil der flexiblen Stromleistung betrug im Berichtszeitraum 17%.
- » *Implementierung von Projekten zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Emissionssenkung mit einer projektbezogenen Gesamtreduktion von 100.000 t CO<sub>2</sub>*  
Der Zielerreichungsgrad beträgt 87,9% bzw. 89,3%, unter Einbezug der außerhalb des Werks (v. a. durch die Nutzung unserer Industriewärme als Fernwärme in der Hamburger HafenCity Ost) erzielten Einsparungen.
- » *Untersuchung der Prozesse und Stromverbräuche in Bezug auf den Klimaschutzplan 2050 der Bundesregierung und Analyse der Anforderungen bei Neuinvestitionen (ab Geschäftsjahr 2018/19)*  
Im Geschäftsjahr 2019/20 haben wir uns zur Science-Based Targets-Initiative bekannt und uns dazu verpflichtet, ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel zur Senkung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen zu setzen. In diesem Rahmen wird das Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie im kommenden Jahr angepasst werden.

<sup>1</sup> Nachfolgende Kennzahlen ohne Werte der Metallo-Standorte.

### Kennzahlen

Aurubis berichtet die Energiekennzahlen und CO<sub>2</sub>-Emissionen für die Produktionsstandorte, die im Mehrheitsbesitz (>50%) von Aurubis sind, ohne die beiden Metallo-Standorte. Dies entspricht dem Großteil des Energieverbrauchs, da der Anteil der Schneidcenter und Vertriebsstandorte im Verhältnis vernachlässigbar ist [Q Standorte und Mitarbeiter, Seite 79](#).

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

in Mio. MWh	2019	2018	2017
Primärenergieverbrauch <sup>1</sup>	1,69	1,75	1,66
Sekundärenergieverbrauch <sup>2</sup>	1,78	1,77	1,88
<b>Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation</b>	<b>3,47</b>	<b>3,51</b>	<b>3,54</b>

<sup>1</sup> Energieverbrauch für innerbetrieblichen Fahrzeugverkehr einbezogen.

<sup>2</sup> Strom zur Erzeugung von Sauerstoff einbezogen.

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

in 1.000 t CO <sub>2</sub>	2019	2018	2017
Scope 1 (direkt durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte Emissionen)	503	522	517
Scope 2 (mit eingekaufter Energie, z. B. Strom, verbundene Emissionen) <sup>2</sup>	941	936	1.048
<b>Gesamt (Scope 1 + 2)</b>	<b>1.444</b>	<b>1.459</b>	<b>1.565</b>
Scope 3 <sup>3</sup> (sonstige indirekte Emissionen)	1.917	2.081	1.901

<sup>1</sup> Aurubis berichtet die CO<sub>2</sub>-Emissionen nach der Methodik des „European Union Emission Trading System (EU ETS): The Monitoring and Reporting Regulation (MRR) – General guidance for installations“ und „The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)“. Entsprechend der Systematik des Emissionshandelssystems sind die Emissionen aus Diesel für Fahrzeuge nicht enthalten. Dieser Anteil ist vergleichsweise sehr gering. Die Scope-2-Emissionen werden hier „market-based“ [Q Glossar, Seite 208](#) berichtet. In unserer Berichterstattung an CDP berichten wir die Scope-2-Emissionen sowohl „market-“ als auch „location-based“ [Q Glossar, Seite 208](#).

<sup>2</sup> Die Emissionen aus Strom zur Erzeugung von Sauerstoff sind nicht enthalten.

<sup>3</sup> Bei den ermittelten Scope-3-Emissionen handelt es sich teilweise um eine Hochrechnung. Die Scope-3-Emissionen wurden für das Jahr 2019 erstmalig extern geprüft.

### SCHUTZ VOR UMWELTAUSWIRKUNGEN

Als Multi-Metall-Konzern übernimmt Aurubis Verantwortung für den Schutz der Umwelt. Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind ein langjähriger Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Aurubis betrachtet die Wertschöpfungskette ganzheitlich und ist bestrebt, eine Balance zwischen Wirtschaft, Umwelt und Mensch herzustellen [Q Menschenrechte, Seiten 65–67](#).

Unser Ziel ist es, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf ein Minimum zu begrenzen. Der Erhalt der Wasser-,

Luft- und Bodenqualität in unseren Werken und deren Umgebung sowie ein verantwortungsvolles Abfall-Handling sind wesentliche Anliegen des betrieblichen Umweltschutzes.

Die Leitung der Konzernabteilung Umweltschutz ist für die strategische Ausrichtung des Umweltschutzes im Konzern verantwortlich und berichtet an den Vorstand des Bereichs Operations. Die Umweltaufgaben an den jeweiligen Produktionsstandorten [Q Standorte und Mitarbeiter, Seite 79](#) 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 Umweltleistung 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 [Q Glossar, Seite 208](#).

Der Großteil unserer Standorte hat Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 bzw. EMAS [Q Glossar, Seite 207](#) implementiert [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 61](#). An den Standorten Hamburg und Lünen sind diese Teil des integrierten Managementsystems (IMS) 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 Umweltleistung. 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 der standortspezifischen Umweltbelange. Außerdem werden

regelmäßig Störfall- und Notfallübungen durchgeführt, deren Ablauf wir dokumentieren und auswerten. Des Weiteren werden an jedem Produktionsstandort erweiterte Umweltrisikobewertungen, sogenannte Risk-Assessments, durchgeführt.

Unsere Maßnahmen zahlen sich aus: Die spezifischen Staubemissionen für den Bereich der Primär- und Sekundärkupfererzeugung [Q Glossar, Seite 208](#) wurden seit dem Jahr 2000 um 95% verringert. Im selben Zeitraum konnten wir die Schwefeldioxidemissionen bei der Primärkupfererzeugung pro erzeugter t Kupfer um 87% reduzieren. Auch im Bereich des Gewässerschutzes wurden deutliche Verbesserungen erzielt: Die Emission von Metallen in Gewässer im Bereich der Kupfererzeugung wurde seit dem Jahr 2000 von 7,2 auf 1,0 g/t erzeugtem Kupfer gesenkt, was einem Rückgang um 86% entspricht.<sup>1</sup>

Nachdem im Jahr 2018 der Zielwert für Arsen im Feinstaub in der Umgebungsluft an der Messstation Veddel in Hamburg leicht überschritten wurde, lag der Messwert für Arsen im Jahr 2019 wieder sicher unter dem Zielwert. [www.aurubis.com/umwelterklaerung](http://www.aurubis.com/umwelterklaerung).

Das Abfallmanagement gehört für ein Unternehmen der Grundstoffindustrie zu den zentralen Pfeilern im betrieblichen Umweltschutz. So sind die verarbeiteten Rohstoffe und Zwischenprodukte möglichst vollständig dem Wirtschaftskreislauf zuzuführen, nicht vermeidbare Abfälle werden verwertet bzw. schadlos entsorgt. Eine Besonderheit unseres Geschäftsmodells ist, dass eine beachtliche Menge an Prozessrückständen intern in den metallurgischen Prozessen weiterverwertet und somit direkt recycelt wird. [Q Recyclinglösungen, Seiten 62–64](#).

Das New York State Department of Environmental Conservation („NYSDEC“) hat beim Aurubis-Standort in Buffalo, USA, Mängel im Umweltbereich festgestellt und 2018 ein Verfahren eingeleitet. Die Mängel betrafen insbesondere den Umgang mit Gefahrstoffen und die Abwasserbehandlung. Um die Mängel zu beseitigen, wurde ein Maßnahmenplan implementiert, weitere personelle Ressourcen im Umweltmanagement des Standorts wurden aufgebaut und Organisationsstrukturen verändert. Ein enges Monitoring soll zur weiteren Risikominimierung beitragen. Am Ende des Berichtszeitraums 2019/20 stand das Verfahren mit der zuständigen Umweltbehörde kurz vor dem Abschluss.

<sup>1</sup> Kennzahlen ohne Werte der Metallo-Standorte.

Im Rahmen unseres Stakeholder-Dialogs engagiert sich Aurubis 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“ für Kupferkathoden. Im Jahr 2018 wurden die beiden Pilotprojekte durch Verabschiedung der Ergebnisse durch die offiziellen Gremien erfolgreich abgeschlossen. Auch in der nächsten Phase zum Umweltfußabdruck werden wir uns beteiligen und unsere Erfahrungen einbringen. Darüber hinaus haben wir eine Lebenszyklusanalyse [Q Glossar, Seite 208](#) für Kupferkathoden durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass der Fußabdruck der Aurubis-Kathoden in den betrachteten Umweltkategorien, wie z. B. Klimaerwärmung oder Versauerung (gemessen in Schwefeldioxid-Äquivalenten), zum Teil deutlich geringer ist als der weltweite Branchendurchschnitt<sup>1</sup> (d. h. der Mitglieder der International Copper Association, ICA [copperalliance.org](http://copperalliance.org)). Die detaillierten Ergebnisse sind in der Umwelterklärung der Aurubis AG veröffentlicht [www.aurubis.com/umwelterklaerung](http://www.aurubis.com/umwelterklaerung). Die ICA arbeitet derzeit an einer Aktualisierung der Studie, bei der Aurubis erneut aktiv mitwirkt. Die erforderliche Datenerfassung startete im Jahr 2020.

### Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2019/20<sup>2</sup>

#### » Einführung der Norm ISO 14001 für Umweltmanagement an allen Produktionsstandorten

Die bestehenden Zertifizierungen wurden im Berichtszeitraum durch Überwachungsaudits oder Rezertifizierungen bestätigt [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 61](#).

Am Standort Peute Baustoff in Hamburg wurde als Pilot eine Gap-Analyse durchgeführt. Weitere Gap-Analysen an den anderen Standorten sind im Jahr 2021 geplant.

#### » Unser Ziel ist es, das niedrige Niveau der spezifischen Metallemissionen in Gewässer zu halten und durch technische Maßnahmen weiter zu verbessern. Eine Reduktion um 50% seit 2012 soll auch im Jahr 2022 erreicht werden. Dies entspricht einem Wert von 1,1 g/t erzeugtem Kupfer.

Die Emissionen von Metallen in Gewässer im Bereich der Kupfererzeugung konnten seit dem Jahr 2012 von 2,2 auf 1,0 g pro t erzeugtem Kupfer gesenkt werden. Dies entspricht einem Rückgang um 54%.

Am bulgarischen Standort Pirdop wurde im Jahr 2019 ein neuer Sandfilter in der Anlage zur Reinigung von Prozessabwasser installiert. Hierdurch wird der Eintrag von ungelösten Stoffen in die Gewässer weiter reduziert.

#### » Unser Ziel ist es, das niedrige Niveau der spezifischen Staubemissionen in die Luft zu halten und durch technische Maßnahmen weiter zu verbessern. Eine Reduktion um 15% seit 2012 soll auch im Jahr 2022 erreicht werden. Dies entspricht einem Wert von 61 g/t erzeugtem Kupfer.

Die Staubemissionen für den Bereich der Kupfererzeugung je erzeugter t Kupfer konnten im Jahr 2019 im Vergleich zum Jahr 2012 um 18% reduziert werden.

Zur Verringerung von diffusen Emissionen wurde am bulgarischen Standort Pirdop eine neue Anlage zur Kühlung der Konverterschlacke [Q Glossar, Seite 208](#) in Töpfen gebaut, die 2019 in Betrieb gegangen ist. Am Standort Hamburg werden in den kommenden Jahren rund 100 Mio. € in Maßnahmen zur weiteren Emissionsminderung in die Primärhütte investiert (Dachreiterabsaugung zur Erfassung restlicher diffuser Emissionen in der Rohhütte Werk Ost, RWO).

#### » Reduzierung spezifischer SO<sub>2</sub>-Emissionen in die Luft durch standortsspezifische 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. Das Projekt soll um die Verarbeitung von Schlacken aus dem Schwebeschmelzofen erweitert werden. Mit der Erweiterung soll im Geschäftsjahr 2021/22 begonnen werden.

### Kennzahlen

Die Umweltkennzahlen werden für das Kalenderjahr 2019, nicht für das Geschäftsjahr 2019/20 berichtet. Die spezifischen Werte beziehen sich auf die Kupfererzeugung, d.h. auf Hamburg, Lünen, Pirdop und Olen. Die Metallo-Standorte sind noch nicht enthalten.

### Spezifische Emissionen bei der Kupfererzeugung

in g/t erzeugtem Kupfer	2019	2018	2017
Spezifische Staubemissionen	60	63	56
Metallemissionen in Gewässer <sup>1</sup>	1,0	1,1	1,0

<sup>1</sup> Wir beziehen uns hier auf die direkt in Gewässer einleitenden Standorte. In Lünen wird das Abwasser nach Behandlung auf dem Werksgelände in die öffentliche Kanalisation abgeleitet und ist deshalb nicht enthalten.

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

<sup>2</sup> Nachfolgende Kennzahlen ohne Werte der Metallo-Standorte.

## Zertifizierungen nach Standorten

Standort	EMAS	ISO 14001	ISO 50001	ISO 9001	IATF 16949	EfbV	ISO 45001/ OHSAS 18001
<b>Produktionsstandorte</b>							
Hamburg, Zentrale (DE)	✓	✓	✓	✓			
Lünen (DE)	✓	✓	✓	✓		✓	
Olen (BE)		✓	✓	✓			
Pirdop (BG)		✓		✓			✓
Avellino (IT)	✓	✓		✓			✓
Beerse, Metallo (BE)		✓		✓			
Berango, Metallo (ES)		✓		✓			✓
Buffalo (USA)				✓	✓		
Emmerich, Deutsche Giessdraht (DE)		✓	✓	✓			
Fehrbellin, CABLO (DE)		✓	✓	✓		✓	
Hamburg, E.R.N. (DE)		✓	✓	✓		✓	
Hamburg, Peute Baustoff (DE)				✓ <sup>1</sup>			
Pori (FI)		✓	✓	✓			✓
Röthenbach, RETORTE (DE)				✓			
Stolberg (DE)			✓	✓	✓		
Stolberg, Schwermetall Halbzeugwerk (DE) <sup>2</sup>	✓	✓	✓	✓			✓
Zutphen (NL)		✓		✓	✓		
<b>Schneidcenter</b>							
Dolný Kubín (SK)		✓		✓			✓
Mortara (IT)				✓			✓
Smethwick/Birmingham (UK)				✓			

<sup>1</sup> Für den Vertrieb von Eisensilikat-Granulat zur Herstellung von Strahlmittel.

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

## Erläuterung:

EMAS: System mit Vorgaben an Umweltmanagementsysteme und Umweltbetriebsprüfungen

ISO 14001: Norm über Vorgaben an Umweltmanagementsysteme

ISO 50001: Norm über Vorgaben an Energiemanagementsysteme

ISO 9001: Norm über Vorgaben an Qualitätsmanagementsysteme

IATF 16949: Norm über Vorgaben an Qualitätsmanagementsysteme der Automobilindustrie, basiert auf ISO 9001

EfbV: Verordnung über Entsorgungsfachbetrieb (Zertifikat in DE)

ISO 45001: Norm über Vorgaben an Arbeitssicherheitsmanagementsysteme

OHSAS 18001 [Q Glossar, Seite 208](#): Norm über Vorgaben an Arbeitssicherheitsmanagementsysteme

## RECYCLINGLÖSUNGEN

Aurubis ist weltweit eines der führenden Unternehmen für das Recycling von Kupfer, Edelmetallen und anderen Nichteisenmetallen. Wir leisten mit unserem Multi-Metall-Recycling einen wichtigen Beitrag zur modernen Kreislaufwirtschaft, fördern den effizienten und umweltfreundlichen Einsatz werthaltiger Ressourcen und tragen zur Rohstoffsicherheit bei.

Aurubis hat einen wichtigen Part in der Recyclingkette inne: Wir sind durch unser integriertes Hüttenetzwerk in der Lage, die vielfältigsten Materialien zu verarbeiten, vom direkt anfallenden Industrieabfall aus unserer Produktion oder der unserer Kunden bis hin zu komplexen Materialien [Q Glossar, Seite 207](#) aus Produkten am Ende ihres Lebenszyklus (End of Life). Daraus stellen wir wieder Metalle her, die direkt in neuen Produkten verwendet werden können.

Das Recycling von Altkupfer und komplexen Recyclingrohstoffen wie z. B. Leiterplatten ist neben der Verarbeitung von Kupferkonzentraten eines der zentralen Geschäftsfelder bei Aurubis. Nichteisenmetalle wie Kupfer sind beliebig häufig ohne Qualitätsverluste recycelbar. Das heißt, auch aus Recyclingmaterialien kann immer wieder Kupfer mit höchster Reinheit erzeugt werden. Darüber hinaus beinhalten die komplexen Recyclingrohstoffe neben Kupfer eine Vielzahl weiterer begleitender Elemente wie Gold, Silber, Nickel, Zinn, Blei oder Zink, die ausgebracht werden können.

Unter den komplexen Recyclingrohstoffen verstehen wir neben Industrierückständen, Schlämmen oder Schreddermaterialien auch End-of-Life-Materialien aus elektronischen Geräten, Fahrzeugen oder anderen Gebrauchsgegenständen. Diese bestehen aus zunehmend diversifizierten Materialverbänden, zu denen Kunststoffe, Keramik oder Glas gehören. Sie in möglichst sortenreine Material- und Produktströme zur Wiederverwendung zu verwandeln ist eine große Herausforderung. Außerdem sind z. B. in den ausgedienten Elektronikgeräten durch die Miniaturisierung immer geringere Metallmengen enthalten. Wir setzen hoch entwickelte mechanische und metallurgische Trenn- und Raffinationsverfahren in unterschiedlichen Kombinationen im Rahmen unserer Multi-Metall-Kompetenz ein. Mit unserem Mitte 2020 akquirierten Tochterunternehmen Metallo wird die Rückgewinnung von Nichteisenmetallen wie Zinn und Zink im erweiterten Hüttenverbund noch effizienter erfolgen.

Verantwortlich für die Beschaffung von Recyclingmaterialien für den Konzern ist der Bereich Commercial. Darunter gliedern sich die Abteilungen Recycling Raw Materials (Versorgung der Hütten), Marketing Cathodes (Versorgung der Produktionsanlagen mit Kathoden sowie sortenreinen und direkt wiedereinsatzbaren Rohstoffen, sogenannte „direct melt“) und Product Sales & Marketing mit der Funktion Customer Scrap Solutions (Versorgung der Hütten und Produktionsanlagen mit Produktionsabfällen unserer Kunden von Kupferprodukten). Diese Organisation wird unserem Recyclingansatz gerecht: Wir setzen Sekundärmaterialien aus der Produktion sowie vom Ende des Produktzyklus als Rohstoffe ein und verstehen dies als Kreislauf.

Wir denken also die Rücknahme der Metalle in unseren Kundenbeziehungen und bei der Vermarktung unserer Produkte gleich mit. Wir bieten individualisierte Lösungen für die Rücknahme von Recyclingmaterialien an, die bei der Verarbeitung unserer Kupferprodukte sowie weiterer Metalle 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 Produktionsabfälle, die ihren Einsatz ebenso in den Schmelzbetrieben finden wie z. B. kupfer-, zinn-, blei- oder edelmetallhaltige Stanzabfälle, Schlacken aus Gießereien und andere industrielle Rückstände wie gebrauchte Katalysatoren und Galvanikschlämme. Das zeigt: Durch unser integriertes Hüttenetzwerk finden wir auch für große metallurgische Herausforderungen eine Lösung und können so Kunden unterschiedlichster Industriezweige bedienen – von kleineren Altmetallhändlern bis hin zu global tätigen Industrieunternehmen und Kunden der Recyclingindustrie, die unsere Versorgung mit Recyclingrohstoffen auf eine breite Lieferantenbasis stellen.

Im Rahmen unserer Closing the loop-Aktivitäten [Q Glossar, Seite 207](#) bauen wir gezielt Partnerschaften auf, die neben dem Verkauf unserer Produkte auch die Rücknahme der anfallenden Recyclingrohstoffe sowie weitere Serviceangebote beinhalten. So verarbeiten wir z. B. Altkupfer, das von Produktkunden mit sogenannten Umarbeitungsverträgen zu uns zurückkommt. Der Rohstoffkreislauf schließt sich.

Die Verarbeitung von Recyclingmaterialien findet bei Aurubis an verschiedenen Standorten statt, deren Leitungen an den Vorstand des Bereichs Operations berichten. Besonders spezialisiert auf die Verarbeitung von Recyclingrohstoffen sind unsere Standorte in Lünen (Deutschland) und Olen (Belgien) sowie die neu hinzugekommenen Metallo-Standorte in Beerse (Belgien) und Berango (Spanien). Das Aurubis-Recyclingzentrum in Lünen ist unser größter Recyclingbetrieb, hier werden nahezu ausschließlich Recyclingrohstoffe eingesetzt. Das Werk in Lünen ist nach der EU-Normenreihe EN 50625 durch WEEELABEX zertifiziert. Das Zertifikat bestätigt eine effiziente Behandlung und Entsorgung von Elektro- und Elektronik-Altgeräten, wobei Umweltauswirkungen und der Schadstoffausstoß minimiert werden. An der Entwicklung des der Normenreihe vorangegangenen Standards war Aurubis beteiligt. In den Metallo-Werken werden jährlich aus ca. 315.000 t komplexen Sekundärrohstoffen neben Kupfer auch Zinn, Blei sowie Metallzwischenprodukte wie Nickelsulfatlösung und Zinkoxid gewonnen. Es gilt dort die Zero Waste-Strategie („null Abfälle“): Möglichst alle Altmaterialien sollen in wertvolle Stoffe umgewandelt werden. Befördert wird dies durch den „Furnace of Innovation“-Ansatz („Schmelzöfen der Innovation“), d. h., zunehmend komplexere Rohstoffe zu recyceln und in technologische Innovationen für die Raffinationsprozesse zu investieren. Damit nimmt Metallo eine Vorreiterrolle im Metallrecycling ein und ergänzt den entsprechenden Ansatz von Aurubis optimal.

Wir haben zudem zwei Spezialunternehmen in unserem Konzern: Unser Tochterunternehmen E.R.N. ist auf das Recycling von elektrischen und elektronischen Geräten aller Art spezialisiert, CABLO auf das Recycling von Kabelproduktionsabfällen unserer Kupferkunden und Altkabel. Aurubis und das Recyclingunternehmen TSR Recycling haben im November 2020 eine Vereinbarung zur Gründung eines Joint Ventures im Recyclingbereich unterzeichnet. Das Unternehmen soll die Kabelzerlegung der Aurubis-Tochter CABLO sowie die Kabelzerlege-Aktivitäten der TSR bündeln. Aurubis wird am Joint Venture, das zukünftig unter dem Namen Cablo GmbH firmieren wird, 40% halten. Die Prüfung bei den zuständigen Kartellbehörden soll im Geschäftsjahr 2020/21 abgeschlossen werden.

An den Standorten Hamburg und Pirdop werden ebenfalls Recyclingrohstoffe 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 als einer von 22 nationalen und internationalen Partnern am europäischen Forschungsvorhaben „FORCE – Cities cooperating for circular economy“. Ziel des Projekts ist die Entwicklung neuer Konzepte zur Abfallvermeidung und -behandlung für die Stoffströme Kunststoff, Biomasse, Elektroaltgeräte und Holz. 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 wie z. B. Kupfer und Gold zu verbessern. Gemeinsam mit der Stadtreinigung Hamburg hat Aurubis in einem Recyclingprojekt die Vorteile einer manuellen Vorzerlegung im Vergleich zu maschinell zerlegten Geräten untersucht. Bei dem ökonomischen Vergleich der beiden Recyclingprozesse fallen die Wirkungskategorien für den Umweltschutz und den Ressourcenschutz rein ökologisch betrachtet alle zugunsten der manuellen Zerlegung aus. Berücksichtigt man den Zeitaufwand, erweist sich eine rein manuelle Vorzerlegung unter den derzeitigen Bedingungen allerdings als nicht wirtschaftlich. Das Design for Recycling kann zukünftig ein wesentlicher Beitrag der Hersteller sein, um das heutige Recycling noch effizienter zu machen. [www.aurubis.com/umwelteklaerung](http://www.aurubis.com/umwelteklaerung)

#### **Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2019/20**

- » *Aufbau und Weiterentwicklung geschlossener Kreislaufsysteme infolge einer neuen oder intensivierten Zusammenarbeit mit Original Equipment Manufacturers (OEMs), Retailern oder Kupferproduktkunden*

Wir konnten in den vergangenen Jahren über 50 Kreisläufe etablieren, bei denen unsere Kunden gleichzeitig auch Lieferanten für Sekundärmaterialien geworden sind.

» *Analyse Marktbedingungen und Zukunftschancen für nachhaltige Produkte*

Im Berichtszeitraum haben wir Schlüsselkunden unserer Halbzeugprodukte wie Gießwalzdraht [Q Glossar, Seite 207](#), Stranggussformate [Q Glossar, Seite 209](#) oder Stangen und Profile zu Produktnachhaltigkeit befragt. Ziel der Umfrage war es, ein repräsentatives Bild über das Nachhaltigkeitsverständnis, die Beschaffungspraktiken und die Anforderungen an ein nachhaltiges Produktportfolio zu erlangen. Die Auswertung bestätigte zum einen unseren Eindruck, dass Nachhaltigkeit zunehmend an Bedeutung gewinnt und dabei besonderes Interesse am CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und an Recyclinganteilen von Produkten besteht. Zum anderen wurde deutlich, dass unsere Kunden nicht nur an nachhaltigen Produkten interessiert sind, sondern ein in seiner Gesamtheit verantwortungsvoll handelndes Unternehmen erwarten. Aus der Umfrage werden weitere Schritte abgeleitet.

## Sozialbelange

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

Gesellschaftliches Engagement ist für uns fester Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zu einer lebenswerten Welt für heutige und 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 ein verantwortungsvoller und engagierter Gesprächspartner sein.

Die Auswahl von Projekten und Partnern erfolgt anhand festgelegter Kriterien. Diese finden sich in unserer Richtlinie für soziales Engagement, die auch die Verantwortlichkeiten in unserem Konzern definiert: Zuständig für das gesellschaftliche Engagement ist der Bereich Event Management & Social Engagement, der an die Leiterin Corporate Communications, Investor Relations & Sustainability berichtet. Durch deren direkte Berichtslinie an den Vorstandsvorsitzenden ist dieser in die Aktivitäten zum gesellschaftlichen Engagement und in die entsprechenden

Budgetentscheidungen eingebunden. Ab einem intern festgesetzten Betrag wird über die Unterstützung eines Projekts in einem Komitee entschieden, das aus fest benannten Mitgliedern der Bereiche Event Management & Social Engagement, Communications und Sustainability sowie Corporate Compliance besteht.

Die im Geschäftsjahr 2018/19 verabschiedete neue Strategie für das soziale Engagement, „together we care“, wurde im Berichtsjahr erfolgreich umgesetzt und mit Leben gefüllt. Die Fokusbereiche der Strategie sind Wissen, Umwelt und Teilhabe. Im Rahmen der Strategie haben wir im Berichtsjahr mit der Unterstützung von drei sozialen internationalen Projekten in Südamerika begonnen.

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

Die Corona-Krise stellte unsere Projektpartner vor große Herausforderungen. Ein besonderes Anliegen war uns daher die schnelle, pragmatische und individuell passende Nothilfe für unsere bestehenden Projekte, da wir auch in Krisenzeiten ein guter Partner sind.

### Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2019/20

» *Entwicklung und konzernweite Implementierung der Strategie „together we care“ für gesellschaftliches Engagement auf Konzernebene (bis Geschäftsjahr 2018/19)*

Wir haben die Strategie „together we care“ für gesellschaftliches Engagement auf Konzernebene etabliert. Im Zuge des Updates der Nachhaltigkeitsstrategie werden wir uns ein neues Ziel setzen [www.aurubis.com/de/togetherwecare](http://www.aurubis.com/de/togetherwecare)

### Projektbeispiele im Berichtszeitraum

Im Rahmen von „together we care“ engagieren wir uns an unseren Standorten im lokalen Umfeld, national, aber auch international in unseren Lieferländern.

<sup>1</sup> Thema für Aurubis nicht wesentlich im Sinne des HGB.

In Hamburg unterstützen wir vor Ort vielfältige Organisationen. Das soziale Design-Label „Bridge & Tunnel“ und der Verein „Hanseatic Help“ ermöglichen auf einzigartige Weise Integration und Teilhabe. Das Publikumsorchester der Elbphilharmonie oder die durch die BG Baskets durchgeführten Inklusionstage an Schulen sind weitere Beispiele der in Hamburg geförderten Projekte. Aurubis Belgium fördert mit „Welzijnsschakels“ und „Sociale dienst Olen“ zwei soziale lokale Organisationen. Aurubis Bulgaria engagiert sich mit Partnerunternehmen aus der Region u.a. bei einem dualen Bildungsprogramm an der Technischen Hochschule von Zlatitsa sowie bei Summer Schools zur Förderung des musikalischen und technischen Unterrichts in Nähe des Standorts. Unser Metallo-Standort in Spanien setzt sich mit einem Sponsorship-Projekt für Verkehrserziehung und Freude am Radsport von Kindern und jungen Erwachsenen ein.

Auf nationaler Ebene ist Aurubis Partner des Netzwerks „Haus der kleinen Forscher“, das Kinder auf den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) neugierig macht.

Die drei neuen internationalen Projekte in Südamerika liegen uns besonders am Herzen. In Peru leistet Aurubis einen Beitrag zu einem ganzheitlichen Bildungsprogramm für Grundschulkindern in der Region Urubamba. Außerdem unterstützt Aurubis ein Wasserprojekt in einem Nationalpark in der Nähe von Arequipa, ebenfalls Peru. Im Nachbarland Chile erstreckt sich unser Engagement auf den Aufbau einer dualen technischen Berufsausbildung nach deutschem Vorbild im Bereich der Landwirtschaft an einer Schule in der Region O'Higgins. Die drei Projekte sind erfolgreich gestartet und wir können in regelmäßigen Abständen Fortschritte vor Ort verzeichnen.

Mehr Informationen zu den vorgestellten und den weiteren Förderprojekten sowie zur Unterstützung der Projekte in der Corona-Krise finden Sie auf unserer Website:

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

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

## Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

### ARBEITSSTANDARDS UND FAIRE BESCHÄFTIGUNG

Aurubis selbst ist in den letzten Jahrzehnten internationaler geworden und gewachsen; unsere Beschaffungsaktivitäten finden seit jeher auf lokalen und globalen Märkten statt. Aurubis betreibt keine eigenen Minen und nimmt ca. 3% des weltweit produzierten Kupferkonzentratvolumens ab. Wir stellen uns den damit verbundenen Herausforderungen: Nachhaltiges Handeln und Wirtschaften sind integrale Bestandteile der Unternehmensstrategie.

Wir achten die Menschenrechte und setzen uns für ihre Wahrung ein. Dabei richten wir uns an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte [Q Glossar, Seite 208](#) nach „Schutz, Achtung und Abhilfe“ aus und verstehen die menschenrechtliche Sorgfalt als gemeinsame Verantwortung aller in der jeweiligen Wertschöpfungskette Beteiligten wie den Nationalstaaten und den Akteuren der Wirtschaft.

Die Achtung der Menschenrechte spiegelt sich in unseren Unternehmenswerten und ist in unserem Verhaltenskodex festgehalten, den jeder Mitarbeiter mit seinem Arbeitsvertrag erhält. Im Mai 2020 haben wir das Aurubis-Menschenrechtsbekenntnis veröffentlicht, das das Verständnis und die wichtigsten Elemente der menschenrechtlichen Sorgfalt von Aurubis zusammenfasst. Es richtet sich an alle Mitarbeiter und Geschäfts- sowie weitere Partner des Aurubis-Konzerns. Für unsere Geschäftspartner gilt im Besonderen der Aurubis-Verhaltenskodex für Geschäftspartner.<sup>1</sup> [www.aurubis.com/menschenrechtsbekenntnis](http://www.aurubis.com/menschenrechtsbekenntnis)

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.

<sup>1</sup> Der bisherige Managementansatz der 2020 akquirierten Metallo-Standorte entspricht den grundlegenden Ansätzen von Aurubis. Die abschließende Harmonisierung mit den Aurubis-Richtlinien und -Commitments inklusive des Verhaltenskodex bei Metallo steht noch aus.

Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit trägt der Vorstand. Grundsätzlich werden alle Aurubis-Mitarbeiter über den Verhaltenskodex verpflichtet, die Menschenrechte in ihrer täglichen Arbeit und in allen Geschäftsentscheidungen zu achten.<sup>1</sup> Die Führungskräfte haben hierbei eine Vorbildfunktion. Wir fordern alle Mitarbeiter auf, begründete Verdachtsfälle von Diskriminierung, Benachteiligung oder anderen Menschenrechtsverletzungen zu melden. Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir dies. Über das auf unserer Website öffentlich zugängliche Compliance-Portal, die sogenannte Whistleblower-Hotline, kann jeder vertraulich und anonym entsprechende Verstöße melden. Jeder Meldung wird nachgegangen. [www.aurubis.com/Compliance](http://www.aurubis.com/Compliance)

Wir lehnen jede Form der Diskriminierung sowie Zwangs- und Kinderarbeit ab und respektieren die Rechte indigener Bevölkerungen. Von grundsätzlicher Bedeutung ist für uns die Einhaltung der international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) [Q Glossar, Seite 207](#). Wir bekennen uns zur betrieblichen Mitbestimmung und messen einem guten Austausch zwischen unseren Arbeitnehmern und der Unternehmensführung hohen Wert bei. 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 – in Zeiten der Kontakteinschränkungen während der Corona-Pandemie fand z. B. am Standort Hamburg eine virtuelle Informationsveranstaltung des Betriebsrats statt.

### VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

Wir verstehen unsere Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte bis in die Lieferkette. Aurubis bezieht metallhaltige Rohstoffe weltweit. Diese Rohstoffe 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. Unser Ziel ist es, den weltweiten Bezug von Primär- und Sekundärrohstoffen verantwortungsvoll zu steuern. Hierbei berücksichtigen wir Auswirkungen auf das soziale Umfeld, die natürliche Umwelt und 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- und Klimaschutz. Auf Basis dieser Bewertung entscheidet das Management über mögliche Vertragsschlüsse bzw. Auflagen. Abhängig vom ursprünglichen Risiko wird bei bestehenden Geschäftspartnerschaften 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) [Q Glossar, Seite 208](#) jährlich als konfliktfrei zertifiziert. Das Zertifikat belegt die Wirksamkeit unseres Due-Diligence-Prozesses in Bezug auf die Goldproduktion. Seit 2019 gibt es diese Zertifizierungsmöglichkeit auch für Silber und die Silberproduktion von Aurubis ist seitdem ebenfalls als konfliktfrei zertifiziert. Lieferanten der übrigen Rohstoffe durchlaufen einen vergleichbaren Prozess wie diejenigen für gold- und silberhaltige Rohstoffe.

Wir möchten die Einhaltung der Menschenrechte entlang unserer Wertschöpfungsaktivitäten fördern. Auch aus diesem Grund unterstützen wir entsprechende Branchenlösungen wie die Copper Mark, zu der sich mit Aurubis Bulgaria die erste Primärhütte des Unternehmens verpflichtet hat. Die Copper Mark ist eine Initiative, die eine Überprüfung der Nachhaltigkeitsstandards von Kupferproduktionsstandorten einschließlich Minen, Schmelzbetrieben und Raffinerien beinhaltet. Damit wollen wir die Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette fördern und durch eine externe Zertifizierung von unabhängiger Stelle die eigene Nachhaltigkeitsleistung steigern und belegen.

[coppermark.org](http://coppermark.org)

Wir haben im Berichtsjahr schwerwiegende Vorfälle von Umweltverschmutzung bei einem unserer Lieferanten festgestellt, die jedoch nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit unseren Lieferprodukten stehen. Wir sind mit dem Management des Lieferanten in Kontakt getreten, um die Vorfälle und Maßnahmen zur Eindämmung der Umweltverschmutzung sowie zur Prävention weiterer Vorfälle nachzuvollziehen. Wir beobachten den Verlauf

<sup>1</sup> Die Verpflichtung der Metallo-Mitarbeiter zu den Werten des Verhaltenskodex steht noch aus.

der Verbesserungen in engen Zeitabschnitten und erhalten vom Management des Lieferanten regelmäßig Berichte. Im Falle von ungenügenden Fortschritten behalten wir uns als letzte Konsequenz eine Beendigung des Geschäftsverhältnisses vor, setzen bis dahin aber auf die Zusagen und die Kooperationsbereitschaft des Geschäftspartners, auch im Hinblick auf externe Gutachten.

Als ein großes Unternehmen der Rohstoffindustrie mit Hüttenbetrieben in Europa und weltweiten Beschaffungsaktivitäten stehen wir immer wieder im Blick der interessierten Öffentlichkeit. Wir bringen uns in den politischen Dialog ein und sind so im Frühjahr 2020 der Aufforderung, an der Monitoring-Erhebung zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der deutschen Bundesregierung teilzunehmen, gerne und konstruktiv nachgekommen.

Im Berichtsjahr traf die Corona-Pandemie auch die Menschen in kupferproduzierenden Ländern wie Peru und Chile, zwei unserer größten Beschaffungsmärkte für Primärrohstoffe. Wir standen mit unseren Lieferanten zur Situation vor Ort im Austausch.

### **Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2019/20**

- » *Konzernweite Implementierung des Aurubis Business Partner Screening*  
Das Screening ist in der Aurubis AG und an den wichtigen Standorten Pirdop und Olen im Einsatz. Die Ausweitung befindet sich in der Evaluierungsphase und teilweise in der Umsetzungsphase.
- » *Aufnahme der Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln in Lieferverträge für Primärrohstoffe*  
Im Geschäftsjahr 2019/20 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*  
Wir haben mit der Copper Mark eine geeignete Branchenlösung identifiziert. Aurubis Bulgaria hat sich als erste Primärhütte des Unternehmens bereits dazu verpflichtet und im Berichtsjahr den mehrstufigen Prüfprozess begonnen. Wir begleiten die Weiterentwicklung dieses Standards aktiv durch Mitarbeit in einem Gremium der Copper Mark.

## Antikorruption

Die Bekämpfung von Korruption bei unserer Geschäftstätigkeit und von wettbewerbswidrigem Verhalten ist für Aurubis ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensverantwortung und eines der zentralen Themen im Rahmen der Compliance-Aktivitäten.

Die Antikorruptionsmaßnahmen sind in unser Compliance-Management eingebettet. Compliance bedeutet für uns, dass wir uns an gesetzliche Regelungen halten und unser Handeln an ethischen Prinzipien, unseren Werten und Unternehmensrichtlinien ausrichten. Dabei ist die Einhaltung aller gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben und Richtlinien unser Anspruch. Der Verstoß gegen Gesetze kann schwere Folgen haben – für unsere Mitarbeiter, für Aurubis als Konzern und für unsere Geschäftspartner.

Der Chief Compliance Officer des Unternehmens ist zentraler Ansprechpartner für alle Compliance-relevanten Fragen und berichtet direkt an den Gesamtvorstand. An den einzelnen Standorten des Konzerns stehen den Mitarbeitern auch lokale Compliance-Verantwortliche als Ansprechpartner zur Verfügung. 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 Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems sowie über Verstöße und getroffene Maßnahmen an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Er arbeitet eng mit den Verantwortlichen für das Risikomanagement und mit der Internen Revision zusammen. Innerhalb unseres internen Kontrollsystems überprüft der Chief Compliance Officer gemeinsam mit dem Vorstand, den Werksleitern und den Leitern der Corporate- und

Zentralfunktionen mögliche Compliance-Risiken. So werden im Rahmen des Compliance-Managements an unseren Standorten auch die Korruptionsrisiken identifiziert und im Risikomanagement dokumentiert.

Die Compliance-Maßnahmen schließen Prävention, Kontrolle und Sanktion mit ein. Präventive Maßnahmen umfassen bei uns die genannten Risikoanalysen, interne Richtlinien, die Beratung und besonders die Schulung von Mitarbeitern. Den Kern der Korruptionsbekämpfung bilden die Konzernrichtlinie „Antikorruptions-Compliance“ und der Verhaltenskodex für Mitarbeiter, die beide konzernweit gelten.<sup>1</sup> Jeder Mitarbeiter wird mit dem Aurubis-Verhaltenskodex vertraut gemacht und bestätigt mit der Unterschrift im Arbeitsvertrag den Erhalt desselben. Konzernweit werden regelmäßig Schulungen zu Antikorruption und Kartellrecht durchgeführt.

Mitarbeiter und Geschäftspartner können Hinweise auf Rechtsverstöße und Verstöße gegen unsere Codes und Standards über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline, vertraulich und anonym melden. Die Hotline ist auf Englisch, Deutsch und Spanisch verfügbar und steht auch allen anderen externen Stakeholdern offen. Sie wird von externen und unparteiischen Rechtsanwälten betrieben. [www.aurubis.com/Compliance](http://www.aurubis.com/Compliance). Jeglichen 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.

### 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 457 Mitarbeiter, zum Thema Kartellrecht waren es 343 Mitarbeiter.

### Kennzahl

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

<sup>1</sup> Der bisherige Compliance-Ansatz der 2020 akquirierten Metallo-Standorte entspricht grundlegend dem von Aurubis. Die abschließende Harmonisierung mit den Aurubis Richtlinien und Commitments bei Metallo steht noch aus.

## 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 Bericht“) der Aurubis AG, Hamburg (im Folgenden „Aurubis AG“ oder „Gesellschaft“) nach §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB, für den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts 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 Berichts 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 Bericht 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 Bericht der Gesellschaft im Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b 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 Pirdop (Bulgarien).
- » Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

## PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Aurubis AG für den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

## VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG/AAB-KLAUSEL

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Aurubis AG, Hamburg, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Aurubis AG, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde [www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf](http://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hamburg, den 08. Dezember 2020

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue ppa. Mathias  
Wirtschaftsprüfer