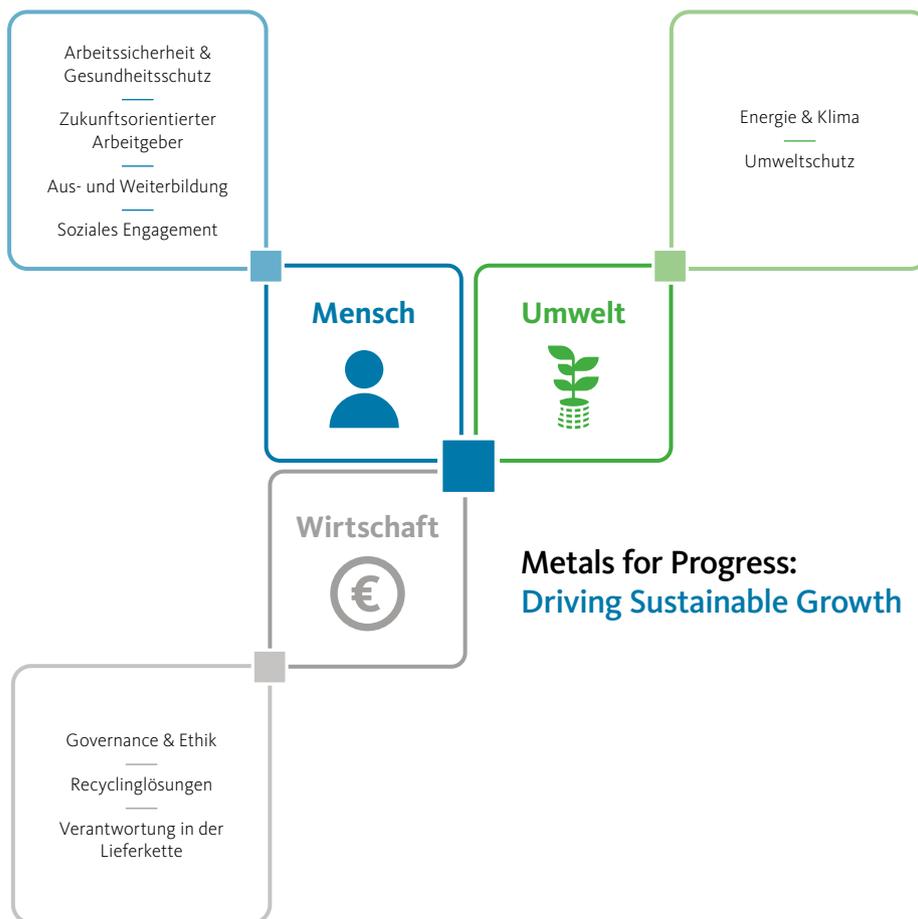


Nachhaltigkeit

Nichtfinanzieller Bericht

Mit den Nachhaltigkeitszielen 2030 wird Aurubis die industrielle Führerschaft im Nachhaltigkeitsbereich ausbauen.



Einleitung

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil des Handelns des Aurubis-Konzerns, verankert in unserer Unternehmensstrategie, und spielt daher bei unseren Geschäftsaktivitäten eine wichtige Rolle. Wir folgen der Unternehmensmission, verantwortungsvoll aus Rohstoffen Wert zu schaffen – mit Metallen für eine innovative Welt. 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.

Aurubis kommt mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Bericht (nFB) der Pflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen für das Geschäftsjahr 2020/21 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 212](#).

Die wesentlichen externen Einflussfaktoren für die Geschäftsentwicklung werden im [Q Risiko- und Chancenbericht des zusammengefassten Lageberichts, Seiten 116-126](#) 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.

Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde die bisherige Unternehmensstrategie überarbeitet. „Metals for Progress: Driving Sustainable Growth“ wurde in der Folge verabschiedet. Die Kernbereiche der Strategie sind: Kerngeschäft sichern und stärken, Wachstumsoptionen verfolgen sowie industrielle Führerschaft im Nachhaltigkeitsbereich ausbauen. Mit der Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie wird unser Nachhaltigkeitsanspruch noch stärker in alle Unternehmensbereiche und Tätigkeiten integriert.

Im Bereich „industrielle Führerschaft im Nachhaltigkeitsbereich ausbauen“ finden sich die Schwerpunkte Mensch, Umwelt und Wirtschaft mit unseren neun Nachhaltigkeitshandlungsfeldern [Q Für Aurubis relevante Aspekte, Seite 47](#). Pro Handlungsfeld wurden neue oder fortgeführte Ziele für 2030 definiert. Die bestehende Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren Zielen 2018–2023 fügt sich als Meilenstein in die neue Konzernstrategie für 2030 ein [Q Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030, Seite 46](#). In die Strategieüberarbeitung flossen auch die Ergebnisse der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse [Q Glossar, Seite 214](#) ein [Q Für Aurubis relevante Aspekte, Seite 47](#). Basierend darauf haben wir ein zusätzliches Handlungsfeld identifiziert: Governance und Ethik. Hier finden sich nun z. B. die für uns wesentlichen Themen Compliance und Menschenrechte wieder. Nicht mehr enthalten ist das Handlungsfeld Wachstum und Innovation, da dieses im Kernbereich „Wachstumsoptionen verfolgen“ der Konzernstrategie repräsentiert wird. Die aktualisierte Strategie samt Nachhaltigkeitsansatz wurde von Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedet.

Die einzelnen Maßnahmen und Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und den Umsetzungsstatus finden Sie jeweils am Ende der Beschreibung der Handlungsfelder in diesem Bericht.

Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030

Handlungsfeld	Ambition	Zielsetzung 2030	Meilensteine 2022/23
€ Wirtschaft			
Governance & Ethik	Wir halten uns an die Prinzipien verantwortungsvoller Unternehmensführung.		
Recyclinglösungen	Wir bieten der gesamten Wertschöpfungskette Lösungen für die Kreislaufwirtschaft.	50% Recyclinganteil in der Kupferkathode	
Verantwortung in der Lieferkette	Wir minimieren negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt in unseren Lieferketten.	Keine Lieferanten mit sehr hohem Risiko	<ul style="list-style-type: none"> » Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln in 100% der langfristigen Primärrohstoffverträge » Weiteres Roll-out des Aurubis Business Partner Screenings
🌱 Umwelt			
Energie & Klima	Wir sind deutlich vor 2050 klimaneutral.	-50% absolute Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2018) -24% Scope-3-Emissionen pro t Kupferkathode (Basisjahr 2018)	<ul style="list-style-type: none"> » ISO 50001 an allen Produktionsstandorten
Umweltschutz	Wir produzieren mit dem geringsten Umweltaußabdruck unserer Branche.	-15% spezifische Staubemissionen in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018) -25% spezifische Metallemissionen in Gewässer in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018)	<ul style="list-style-type: none"> » ISO 14001 an allen Produktionsstandorten » Reduzierung der spezifischen Metallemissionen in Gewässer um 50% in g/t erzeugtem Kupfer (Cu) (Basisjahr 2012) » Reduzierung der spezifischen Staubemissionen um 15% in g/t erzeugtem Cu (Basisjahr 2012)
👤 Mensch			
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Wir vermeiden arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen.	Vision Zero: LTIFR 0	<ul style="list-style-type: none"> » LTIFR ≤1,0 » ISO-45001-Zertifizierungen an allen Produktionsstandorten und Schneidcentern
Zukunftsorientierter Arbeitgeber	Wir schaffen eine Arbeitsumgebung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und fördern Vielfalt und Engagement. Wir setzen uns mit Leidenschaft für den Fortschritt des Unternehmens und der Gesellschaft ein.	100% der relevanten Mitarbeiter sind zu unbewusster Voreingenommenheit (Unconscious Bias) geschult >40% ¹ der Beschäftigten nehmen an Job-Rotation oder Job-Shadowing teil, bei gleichzeitiger Förderung der Vielfalt Mind. 75% ¹ der befragten Mitarbeiter beteiligen sich an Pulse Checks und Feedbackformaten	
Aus- und Weiterbildung	Wir bieten eine hochwertige Ausbildung und investieren in die zukunftsgerichtete Qualifikation der Belegschaft.	100% Erfüllung des Weiterbildungskontingents in Stunden (Weiterbildungskontingent: 18 Stunden pro Jahr und Mitarbeiter)	<ul style="list-style-type: none"> » 18 Schulungsstunden durchschnittlich pro Mitarbeiter im Jahr
Soziales Engagement	Wir sind lokal und international ein zuverlässiger Partner, der langfristig einen Beitrag zu einer lebenswerten Umwelt leistet.	90% langfristige Partner (Anteil am Gesamtbudget) 0,8% des operativen EBT (5-Jahres-Durchschnitt) als jährliches Budget für soziales Engagement, mindestens jedoch 2 Mio. €	<ul style="list-style-type: none"> » Aufbau eines Impact-Monitorings zur Evaluierung unterstützter Projekte

¹ Über den Zeitraum Geschäftsjahr 2021/22 bis 2029/30.

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.

Zur Ermittlung der relevanten Berichtsinhalte haben wir im Berichtsjahr unter Beteiligung interner und externer Experten die Wesentlichkeitsanalyse [Q Glossar, Seite 214](#) aktualisiert. Basis hierfür war eine überarbeitete Liste mit potenziell wesentlichen Themen, ergänzt um neue und relevanter werdende Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Branche. Die Ergebnisliste wurde um zwei wesentliche Themen erweitert. Diese sind „Verbandsarbeit und Lobbying“ und „Datenschutz und IT-Sicherheit“. 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. Das neue Handlungsfeld Governance und Ethik wird in verschiedenen Kapiteln des nFB beschrieben [Q Tabelle rechts](#) und auch im Kapitel Corporate Governance [Q Corporate Governance Bericht, Seiten 18–43](#).

Außerdem als wesentlich identifiziert wurden Querschnittsthemen wie z. B. Sustainable Finance [Q Glossar, Seite 214](#), die sich nicht direkt einem Handlungsfeld zuordnen lassen. Aurubis begleitet auf europäischer Ebene die Arbeit des EU-Aktionsplans Sustainable Finance und die entsprechenden Ausgestaltungen auf nationaler Ebene in Deutschland. Dabei geht es z. B. um die Umsetzung der zunehmenden Berichtsanforderungen und politische Fragestellungen wie die Bewertung des Nichteisenmetallsektors in Bezug auf eine Klassifizierung von nachhaltigen Produkten oder um mögliche Haftungsregeln für Risiken in der Lieferkette. Da verschiedene unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten wie Klimaschutz, Achtung der Menschenrechte oder Kreislaufwirtschaft betroffen sind, erstreckt sich Sustainable Finance über mehrere Handlungsfelder der Strategie und lässt sich nicht einzelnen Belangen nach § 289c Abs. 3 HGB zuordnen.

Die Wesentlichkeitsanalyse ergab erneut, dass das Thema soziales Engagement unseren Geschäftsverlauf nicht direkt beeinflusst, aber von großer Bedeutung für uns und unsere Stakeholder ist. Es ist daher unter dem Thema Sozialbelange Teil dieses Berichts und entsprechend gekennzeichnet.

Übersicht wesentlicher Themen

	Handlungsfelder der Nachhaltigkeit	Wesentlich nach HGB	Wesentlich für Aurubis	Seite im nFB
Arbeitnehmerbelange	Zukunftsorientierter Arbeitgeber	✓	✓	Q 49
	Aus- und Weiterbildung	✓	✓	Q 52
	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	✓	✓	Q 53
Umweltbelange	Energie und Klima	✓	✓	Q 56
	Umweltschutz	✓	✓	Q 59
	Recyclinglösungen	✓	✓	Q 63
Sozialbelange	Datenschutz und IT-Sicherheit ¹	✓	✓	Q 65
	Verbandsarbeit und politische Interessenvertretung ¹	✓	✓	Q 65
	Soziales Engagement		✓	Q 66
Menschenrechte	Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen ¹	✓	✓	Q 68
	Verantwortung in der Lieferkette	✓	✓	Q 68
Antikorruption	Antikorruption ¹	✓	✓	Q 70

¹ Themen des strategischen Handlungsfelds Governance und Ethik.

Nachhaltigkeitsmanagement

Organisatorisch ist der Bereich Nachhaltigkeit der Abteilung Investor Relations, Corporate Communications & Sustainability zugeordnet, deren Leitung 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. Er berichtet aktuelle Entwicklungen an den Aufsichtsrat (Audit Committee). Ein weiterer Schwerpunkt ist die Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien. Außerdem vertritt er die Interessen von Aurubis in Nachhaltigkeitsfragen. Dem Bereich obliegt des Weiteren die Steuerung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und -kommunikation. Er ist Ansprechpartner für ESG-Ratingagenturen [Q Glossar, Seite 212](#).

Um dem Einfluss von Nachhaltigkeit auf den Unternehmenserfolg Rechnung zu tragen, berücksichtigt die variable Vergütung des Aurubis-Vorstands – im Speziellen der Jahresbonus – verschiedene Kriterien der ESG-Leistung [Q Vergütungsbericht im Corporate Governance-Bericht, Seiten 28–43](#).

Um die anspruchsvollen und dynamischen Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit in Zukunft noch besser in die Geschäftsaktivitäten integrieren zu können, wurden im Berichtszeitraum im Strategieprozess erste Konzepte einer Neuausrichtung der Aurubis-Nachhaltigkeitsorganisation erarbeitet, die zum 01.01.2022 umgesetzt werden sollen.

Unsere Nachhaltigkeitsleistungen machen wir seit vielen Jahren durch verschiedene Maßnahmen transparent. Dazu zählt die Teilnahme an Nachhaltigkeitsrankings und -ratings wie dem des CDP [Q Glossar, Seite 212](#) (eine Non-Profit-Organisation, die sich u. a. für Klimaberichterstattung einsetzt) sowie die freiwillige Berichterstattung. Unsere Nachhaltigkeitsberichte orientieren sich an den Standards der GRI und erscheinen alle zwei Jahre: das nächste Mal für das Geschäftsjahr 2021/22. Die Nachhaltigkeitskennzahlen werden

in den Jahren ohne Nachhaltigkeitsbericht separat aktualisiert und in einem Kennzahlen-Update 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 offenen und transparenten Dialog zu bleiben.

Beschreibung des Geschäftsmodells und Darstellung der Konzernstruktur

Als integrierter Konzern verarbeitet Aurubis komplexe Metallkonzentrate, Altmetalle, organische und anorganische metallhaltige Recyclingrohstoffe und industrielle Rückstände zu Metallen höchster Reinheit. Neben unserem Kernmetall Kupfer umfasst unser Metallportfolio Gold, Silber, Blei, Nickel, Zinn, Zink und Nebenmetalle wie Tellur und Selen sowie Metalle der Platingruppe. Schwefelsäure, Eisensilikat [Q Glossar, Seite 212](#) und synthetische Mineralien runden das Produktportfolio ab. Die benötigten Einsatzmaterialien werden eingekauft, eigene Minen oder Beteiligungen an Minen besitzt Aurubis nicht [Q Geschäftsmodell des Konzerns, Seiten 80–84](#).

Die Aurubis AG ist das Mutterunternehmen des Aurubis-Konzerns mit Sitz in Hamburg sowie Produktionsstandorten in Hamburg und Lünen. Nachhaltigkeit samt ihren Handlungsfeldern und Maßnahmen bezieht sich für uns auf alle Konzerngesellschaften. Die in diesem Bericht genannten Kennzahlen werden bei Aurubis in den jeweiligen Fachabteilungen, Gesellschaften und Standorten erfasst und auf Konzernebene konsolidiert. Der Konsolidierungskreis umfasst neben der Aurubis AG alle vollkonsolidierten Tochterunternehmen (zum Stichtag 30.09.2021). In den Umweltkennzahlen für 2020 sind die im Mai 2020 akquirierten und ab Juni 2020 vollkonsolidierten Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) vollständig enthalten. Der Standort Fehrbellin ist seit 01.06.2021 dem Joint Venture Cablo GmbH mit dem Recyclingunternehmen TSR Recycling GmbH & Co. KG zugehörig. Aurubis hält einen 40 %igen Anteil. In den Umweltkennzahlen ist der Standort

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

noch vollständig konsolidiert. Alle Umwelt- und Energiekennzahlen werden für das Kalenderjahr 2020, nicht für das Geschäftsjahr 2020/21 berichtet.¹ 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, Pirdop, Beerse und Berango. Signifikante Unterschiede zwischen Kennzahlen der Aurubis AG und des Konzerns werden erläutert.

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 Vielfalt und Engagement zu fördern. Wir bilden ein Team, das sich für den Fortschritt des Unternehmens und der Gesellschaft einsetzt.

Alle übergreifenden Aktivitäten in Bezug auf unsere Mitarbeiter werden konzernweit über den Bereich Corporate Human Resources (HR) gesteuert, dessen Leitung direkt an den Vorstandsvorsitzenden, der auch der Arbeitsdirektor ist, berichtet. HR befasst sich v. a. mit der Personalstrategie für den Gesamtkonzern sowie der Implementierung und dem Monitoring der daraus abgeleiteten Personalinstrumente, insbesondere im Hinblick auf die Themen Organisations- und Personalentwicklung, Employer Branding, Vergütung und Zusatzleistungen sowie Ressourcenmanagement, und der Begleitung von Veränderungsinitiativen. Die Arbeit der lokalen Personalabteilungen orientiert sich in erster Linie an den lokalen Erfordernissen. Bei konzernübergreifenden Fragestellungen findet eine enge Abstimmung mit dem zentralen Personalbereich statt.

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 – so auch der durch den demografischen Wandel bedingte Fachkräftemangel und die schwierigere Suche nach Nachwuchskräften und Auszubildenden.

Im Berichtsjahr haben wir einen Schwerpunkt auf die digitale Transformation bei HR gesetzt und eine HR-Digitalisierungsstrategie zur weiteren Optimierung der Personalarbeit und der Employee Experience, also der Wahrnehmung eines Unternehmens aus Sicht des Mitarbeiters, erarbeitet. Dazu gehören Erfahrungen, Eindrücke und Interaktionen der Mitarbeiter während ihres Arbeitsalltags. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass unsere Mitarbeiter verantwortungsbewusst handeln können. Auch aktuelle Themen, die an Dynamik gewinnen, beeinflussen die HR-Strategiearbeit, so z. B. die Erprobung anderer Arbeitsweisen und die Flexibilisierung der Arbeit, die durch individuelle Lösungen während der Corona-Pandemie beschleunigt wurden oder entstanden sind.

Zur erfolgreichen Umsetzung künftiger strategischer Projekte haben wir die interne Initiative „Fit4Projects“ aufgesetzt, die unseren Projektleitern eine Orientierung in Bezug auf alle HR-bezogenen Themen wie Ressourcenplanung und Personalbesetzung geben soll. Damit streben wir an, unseren internen Talenten und Experten ansprechende Entwicklungsmöglichkeiten und Karrieren im Projektumfeld zu ermöglichen.

Weiterhin waren Schwerpunkte der Personalarbeit die Begleitung der Organisationsveränderungen durch die Integration der Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) und durch das Performance Improvement Program (PIP) mit Fokus auf Kosteneinsparungen, in dessen Zuge wir im Vergleich zum Geschäftsjahr 2018/19 bis zum Geschäftsjahr 2022/23 300 Vollzeitäquivalente (FTE) in Konzernfunktionen und im Werk Hamburg abbauen werden. Wir handeln nach sozialverantwortlichen Grundsätzen und schaffen Maßnahmen zur Abmilderung der Folgen für entlassene Mitarbeiter. Betriebsbedingte Kündigungen werden beispielsweise durch die Nichtnachbesetzung von frei werdenden Stellen, ein verbessertes Altersteilzeitangebot und interne Wechsel mit entsprechenden Qualifizierungsangeboten nach Bedarf möglichst vermieden. Die Arbeitnehmervertretung war und ist in den Prozess eingebunden.

Die Aurubis AG beabsichtigt, das FRP-Werk in Zutphen (Niederlande) sowie die Schneidcenter in Birmingham (Großbritannien),

Dolný Kubín (Slowakei) sowie Mortara (Italien) mit insgesamt rund 360 Mitarbeitern zu veräußern. Der Käufer, INTEK, ist eine Holding, zu der die KME-Gruppe gehört. Ein entsprechendes Term Sheet wurde im August 2021 unterzeichnet. Die Zustimmung der Kartellbehörden steht noch aus. Die FRP-Werke in Stolberg (Deutschland), Pori (Finnland) und Buffalo (USA) werden im Konzern verbleiben.

Im Juli 2021 wurde der Aurubis-Standort Stolberg im Zusammenhang mit dem Starkregenereignis überflutet und musste Force Majeure erklären. Infolge eingestellter Produktion konnten weder Lieferungen angenommen noch Produkte ausgeliefert werden. Durch die umsichtige und rechtzeitige Evakuierung des Werks kamen keine Mitarbeiter zu Schaden. Mit den eigenen Mitarbeitern, der Unterstützung von Mitarbeitern aus dem Konzern und externen Kräften wird das Werk wiederaufgebaut. Aurubis Stolberg hat eine Betriebschaden- und Betriebsunterbrechungsversicherung. Die Mitarbeiter sind abgesichert und erhalten während der Betriebsunterbrechung das Entgelt fortgezahlt. Schrittweise wurde die Produktion ab dem 01.11.2021 wieder aufgenommen.

Für uns ist Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur wichtig. Als Grundlage für ein respektvolles Miteinander dienen der Verhaltenskodex und unsere Unternehmenswerte.¹ Wir haben den Anspruch, dass rassistische Motive, die ethnische oder soziale Herkunft, das Geschlecht oder die Geschlechtsidentität, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter, der Familienstand oder die sexuelle Identität weder bei der Einstellung, der Vergütung, im weiteren Karriereverlauf noch im Umgang miteinander eine Rolle spielen. Wir lehnen jede Form der Diskriminierung ab. Für uns unterstützt eine diverse Belegschaft den Wissensaustausch, das Einbringen unterschiedlicher Sichtweisen und eine offene Zusammenarbeit. Es ist unser Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern – auch unabhängig von gesetzlichen Regelungen. Mit der Definition von konkreten Zielgrößen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands kommen wir diesen Regelungen nach. Mehr Informationen zum Diversitätskonzept finden Sie im [Corporate Governance-Bericht, Seite 20](#).

¹ Der bisherige Verhaltenskodex der 2020 akquirierten Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) entspricht grundlegend dem von Aurubis. Mit der Harmonisierung mit den Aurubis-Richtlinien und -Commitments an den beiden Standorten wurde im Berichtsjahr begonnen.

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld und unterstützen sie mit Angeboten zur guten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, was u. a. durch die Flexibilisierung und Modernisierung von Arbeitszeitmodellen geschieht. Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie wurden z. B. Schichtbeginn und -ende flexibilisiert und die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten weiter ausgebaut. Die hierbei gemachten Erfahrungen sollen in die Weiterentwicklung einer modernen Arbeitsorganisation einfließen.

Wir bieten eine attraktive und marktkonforme Vergütung. Diese und Nebenleistungen sind in den Kollektivvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt. An unserem einzigen Produktionsstandort außerhalb Europas, in Buffalo (USA), an dem die soziale Absicherung nicht umfassend gesetzlich geregelt ist, übernehmen wir 86 % der Krankenversicherungsbeiträge der Mitarbeiter.

Mobilität auf dem Arbeitsweg ist für jeden Mitarbeiter individuell verschieden und kann einen Beitrag zur persönlichen Zufriedenheit, zur Gesundheit und zum Umweltschutz leisten. Um die umweltfreundliche Mitarbeitermobilität zu fördern, haben wir im Berichtsjahr die Mobilitäts- und Firmenflottenrichtlinie überarbeitet und beispielsweise Maßnahmen zur Senkung der CO₂-Emissionen in der Firmenflotte und Anreize für die Wahl emissionsärmerer Fahrzeuge aufgenommen. Weiterhin wurde das Mobilitätsangebot für Mitarbeiter in Deutschland mit dem Fahrrad-Leasing und Zuschüssen zum öffentlichen Nahverkehr ausgebaut.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2020/21

- » *Regelmäßige Identifizierung und Weiterentwicklung der Arbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung von Mitarbeiterinteressen*
Es gibt zahlreiche individual- bzw. kollektivvertragliche Lösungen. Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie wurden die Beginn- und Endzeiten von Schichtmitarbeitern flexibilisiert und mobiles Arbeiten vermehrt angeboten. Das Gleitzeitprogramm wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.
- » *Förderung der Vielfalt in der Belegschaft und einer vorbehaltlosen Unternehmenskultur*

Im Zuge der Strategieüberarbeitung und der Operationalisierung der HR-Strategie wird dieses Ziel in einem Handlungsrahmen konkretisiert. Wir führen dafür eine Bedarfsanalyse durch, um passende und wirksame Maßnahmen abzuleiten.

Zukunftsorientierter Arbeitsgeber | Zielsetzung 2030

Wir schaffen eine Arbeitsumgebung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und fördern Vielfalt und Engagement. Wir setzen uns mit Leidenschaft für den Fortschritt des Unternehmens und der Gesellschaft ein.

- » 100 % der relevanten Mitarbeiter sind zu unbewusster Voreingenommenheit (Unconscious Bias) geschult
- » Ein Handlungsrahmen zu Job Rotation und Job Shadowing ist entwickelt und konzernweit implementiert. Mehr als 40%¹ der Beschäftigten nehmen an Job-Rotation oder Job-Shadowing teil, bei gleichzeitiger Förderung der Vielfalt.
- » Mindestens 75%¹ der befragten Mitarbeiter beteiligen sich an Pulse Checks und Feedbackformaten.

¹ Über den Zeitraum Geschäftsjahr 2021/22 bis 2029/30.

Kennzahlen

Mitarbeiterstruktur im Aurubis-Konzern

zum Stichtag 30.09.

	Mitarbeiter			davon weiblich			davon männlich		
	2020/21	2019/20	2018/19	2020/21	2019/20	2018/19	2020/21	2019/20	2018/19
Aurubis-Konzern	7.135	7.236	6.831	13 %	13 %	12 %	87 %	87 %	88 %
davon gewerbliche Mitarbeiter	4.285	4.356	4.214	4 %	3 %	4 %	96 %	97 %	96 %
davon angestellte Mitarbeiter	2.519	2.561	2.328	28 %	29 %	28 %	72 %	71 %	72 %
davon Auszubildende	331	319	289	14 %	12 %	13 %	86 %	88 %	87 %

Mitarbeiterfluktuation im Aurubis-Konzern

zum Stichtag 30.09.

	2020/21	2019/20	2018/19
Fluktuationsrate ¹	8,4 %	7,4 %	7,8 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	14,0	14,1	14,3

¹ Ohne Auszubildende.

Altersstruktur

zum Stichtag 30.09.¹

	2020/21	2019/20	2018/19
<20 Jahre	4	11	15
20–29 Jahre	944	990	997
30–39 Jahre	1.865	1.806	1.642
40–49 Jahre	1.548	1.583	1.467
50–59 Jahre	1.840	1.912	1.824
60–69 Jahre	596	602	584
>69 Jahre	7	13	13

¹ Ohne Auszubildende.

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. Die Abteilung unterstützt die Fachbereiche in enger Abstimmung mit den lokalen Personalverantwortlichen bei der ziel- und bedarfsorientierten Befähigung von Mitarbeitern, um 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.

Das Angebot unseres Leadership- und Qualifizierungsprogramms führen wir dem Bedarf im Konzern entsprechend weiter. Um die Entwicklung von zukünftigen und aktuellen Führungskräften optimal zu begleiten, sind verschiedene Programme zur Führungskräftequalifizierung im Einsatz. Insbesondere Führungskräften auf der Vorarbeiter- und Meisterebene werden zahlreiche technisch-fachliche Trainings sowie Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung angeboten.

Um die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter noch gezielter erfüllen zu können, haben wir insbesondere unsere digitalen Lernangebote weiter ausgebaut. Darüber hinaus verstärken wir das selbstgesteuerte Lernen sowie den Einsatz von innovativen Lernmethoden im Konzern weiter. Auf der digitalen Lernplattform „Learning Academy“ fanden seit Mitte 2020 die Mitarbeiter in Hamburg und Lünen interne wie externe Kurse zur fachlichen, persönlichen oder Führungskompetenz sowie Lehrfilme und Präsentationen zum Selbststudium und digitalen Lernen. Seit Mitte 2021 stehen die Trainingsangebote der Learning Academy als Corporate Learning Academy konzernweit zur Verfügung.

Neben Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen zur Förderung benötigter Kompetenzen, beispielsweise zum Aurubis Operating System (AOS) [Q Glossar, Seite 212](#) und im Projektmanagement, setzen wir auf Dialogformate und Lernplattformen zum Netzwerken und zum Austausch von Best Practices (z. B. Expertengruppen und Online-Lerngruppen). In unseren ein- bis zweistündigen Mikro-Lerneinheiten „Learning Nuggets“ werden Methodenkenntnisse vermittelt und ausprobiert. In den Kurzseminaren „Aurubis Essentials“ bringen Kollegen einander bereichsübergreifende Themen näher und fördern so ein unternehmensweit einheitliches Verständnis. In Zeiten der Corona-Pandemie fanden viele Aurubis Essentials und Learning Nuggets online statt. Die Erkenntnisse aus der Anwendung dieser digitalen Lernformate sind für die Weiterentwicklung unserer lernenden Organisation wertvoll.

Aurubis gehört zu den großen Ausbildungsbetrieben der chemischen Industrie in Deutschland. Wir sind stolz auf unsere Ausbildungs- und Übernahmequote, die ein wichtiger Beitrag zur Bedarfssicherung von qualifizierten Mitarbeitern ist.

An den Standorten in Hamburg und Lünen betreiben wir seit 2019 zwei neue, moderne Ausbildungszentren, die die Grundlage für die Erhöhung der Zahl an Ausbildungsplätzen gelegt haben. An diesen Standorten führen wir außerdem Kooperationsausbildungen mit ansässigen Betrieben durch, deren Verbundauszubildende Kurse der Grundausbildung bei uns absolvieren.

An unserem bulgarischen Standort in Pirdop setzen wir unser duales Ausbildungsprogramm mit einer lokalen Berufsschule in Slatiza und in Kooperation mit zwei großen benachbarten Bergwerken und lokalen Subunternehmern fort. Die ersten dualen Studenten sind seit 2020 zur praktischen Ausbildung vor Ort.

Seit 2007 nimmt der Standort Hamburg am Praktikantenmodell AV 10+ teil, bei dem Jugendliche in verschiedenen Berufsbereichen an die Ausbildungsreife herangeführt werden. 2020/21 wurden sieben der zwölf Teilnehmer in ein Ausbildungsverhältnis übernommen, die übrigen konnten in externe Ausbildungsverhältnisse eintreten oder besuchen weiterführende Schulen.

Mit digitalen Lernmitteln und Kommunikationsformaten sowie unter Einhaltung der nötigen Schutzvorkehrungen wurde die Berufsausbildung auch in der Corona-Pandemie aufrechterhalten

und die geplante Erhöhung der Ausbildungskapazität durchgeführt. Wo es sinnvoll war, wurde mobiles Arbeiten in der Ausbildung ermöglicht.

Im Berichtsjahr wurde ein neues Ausbildungsmarketingkonzept entwickelt und umgesetzt, im Zuge dessen wurde die Online-Präsenz der Ausbildung in Deutschland erneuert. Aurubis war zudem auf digitalen Messen und Schulveranstaltungen präsent, kooperiert mit Partneruniversitäten, bietet Studierenden in Deutschland Praktikantenplätze an und vergibt Abschlussarbeiten.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2020/21

- » *Sicherstellung der aktuellen und zukunftsgerichteten Qualifizierung der Belegschaft*
Im Berichtsjahr wurde die Qualifizierungsmatrix in allen Werken zur systematischen Erfassung von Qualifizierungsbedarfen und zu entsprechender Qualifizierungsplanung für technisch-fachliche Trainings ausgerollt. Außerdem wurde mit der Einführung eines Lernpfads zur Qualifizierung der Projektmanager die Etablierung eines konzernweiten Projektmanagementstandards fortgesetzt und weitere Mitarbeiter des Unternehmens wurden über die Teilnahme an diesem Lernpfad an den Projektmanagementstandard herangeführt.
- » *Konzernweite Einführung der AOS-Säule „Schulung und Training“*
Die AOS-Säule ist in den Bereich AOS-Operations integriert. Im Werk Hamburg wurden auch in diesem Berichtsjahr Mitarbeiter in einer modularen Fortbildung zu AOS-Experten ausgebildet. Die Planung entsprechender AOS-Expertenqualifikationen in den anderen Werken wird bedarfsgerecht durchgeführt.
- » *Sicherstellung eines konzernweiten Wissensmanagements, um funktionsübergreifend relevantes Wissen zu identifizieren, zu bewahren, weiterzugeben und neues Wissen zu schaffen*
Der Wissenstransferprozess ist als Wissensmanagementmethode in der Nachfolgeregelung in der Aurubis AG verankert. Aktuell findet eine Bedarfsanalyse an anderen Standorten statt. Darüber hinaus wurde konzernweit ein firmeninternes soziales Netzwerk eingeführt. Über die Etablierung von digitalen „Communities of Practice“ findet Wissenstransfer nun über die Konzern-, Abteilungs- und geografischen Grenzen hinweg statt.

Aus- und Weiterbildung | Zielsetzung 2030

Wir bieten eine hochwertige Ausbildung und investieren in die zukunftsgerichtete Qualifikation der Belegschaft.

- » 100 % Erfüllung des Weiterbildungskontingents in Stunden. Das Weiterbildungskontingent beträgt 18 Stunden/Jahr für jeden Mitarbeiter

Kennzahlen

Aus- und Weiterbildung

	2020/21	2019/20	2018/19
Ausbildungsquote in Deutschland	8,4 %	7,7 %	7,3 %
Übernahmequote Auszubildende in Deutschland	71,6 %	71,2 %	78,4 %
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Mitarbeiter ^{1,2}			
Aurubis-Konzern	13,9	12,0	15,2
gewerbliche Mitarbeiter	13,7	10,2	13,6
angestellte Mitarbeiter	14,2	15,2	18,3
Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter			
Aurubis-Konzern	61,2 %	67,0 %	75,5 %
gewerbliche Mitarbeiter	58,6 %	66,0 %	73,4 %
angestellte Mitarbeiter	65,5 %	68,8 %	79,4 %

¹ Aufgrund der weltweiten Corona-Pandemie sind unsere KPI-Ergebnisse [Q Glossar, Seite 213](#) im Vergleich zu GJ 2018/19 geringer ausgefallen.

² Für das GJ 2019/20 wurden die Zahlen vom Standort Buffalo geschätzt. Die Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) werden seit GJ 2019/20 für das gesamte GJ miteinbezogen.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Als verantwortungsbewusster Betrieb ist es für Aurubis selbstverständlich, Maßnahmen zu ergreifen, die die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Menschen auf den Firmengeländen erhalten und sie vor Unfällen und Krankheiten schützen.

Der Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Health and Safety, H&S) im Konzern schafft im Auftrag und im Interesse der Produktionseinheiten Rahmenbedingungen, um arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden. Langfristig wollen wir unsere Vision Zero verwirklichen. Dies bedeutet, dass wir als Ziel null arbeitsbedingte Verletzungen bzw. Erkrankungen erreichen wollen. Als mittelfristiges Ziel haben wir uns vorgenommen,

die Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einer ausgefallenen Schicht pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR [Q Glossar, Seite 214](#)) auf $\leq 1,0$ zu senken.

Group Health & Safety and Behavioral Management (G-OHS) steuert H&S und legt neben der Konzernrichtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzernweite Mindeststandards für Arbeitssicherheit in Form von Verfahrensanweisungen fest. G-OHS ist Teil der Konzernabteilung Continuous Improvement | H&S, deren Leitung direkt an den Vorstand des Bereichs Operations berichtet.

Das Arbeitsschutzmanagement an den Standorten wird aktuell nach den Anforderungen der ISO 45001 [Q Glossar, Seite 213](#), einer internationalen Norm für Arbeitsschutzmanagementsysteme, weiterentwickelt. Ein Großteil der Standorte ist bereits nach ISO 45001 zertifiziert.

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. Sie sorgen damit für die Identifizierung und Bewertung gesundheitlicher Gefährdungen sowie für die Umsetzung passender Maßnahmen zum Schutz aller Personen in unserem Verantwortungsbereich, also z. B. eigene Mitarbeiter, Leiharbeiter und externe Dienstleister. Über ein von G-OHS moderiertes Netzwerk, das z. B. in Form der Group Health & Safety Days oder in funktionsübergreifenden Teams stattfindet, stehen die Standorte im Austausch miteinander. Zudem sind die Arbeitnehmervertreter in das Thema H&S eingebunden: Über die Berichtslinie an den Vorstand berichtet G-OHS an den Gesamtbetriebsratsausschuss und den Europäischen Betriebsrat im Rahmen der Ausschusssitzungen.

Die Gefährdungsbeurteilungen beziehen sowohl bestehende als auch zukünftige Arbeitsabläufe im Unternehmen mit ein. Dazu gehören neben Tätigkeiten im operativen Betrieb auch Abläufe für Wartung, Instandhaltung und Reparatur. Die Gefährdungsbeurteilungen umfassen Gefährdungen im Regelbetrieb, bei Sonderarbeiten und im Ereignisfall. Die Gesundheitsgefahren und individuellen Anforderungen am Arbeitsplatz werden systematisch erfasst, beurteilt und dokumentiert.

Die lokalen Einheiten untersuchen Unfälle systematisch nach technischen, organisatorischen und verhaltensbezogenen Ursachen. Die in den Unfalluntersuchungen ermittelten Ursachen und daraus abgeleitete Maßnahmen werden konzernweit kommuniziert. Unfälle und sonstige relevante Vorfälle sind Teil des monatlichen Reportings an den Gesamtvorstand, jeder Unfall mit Zeitausfall wird unmittelbar an G-OHS und den Vorstand des Bereichs Operations gemeldet. Dies umfasst auch Leiharbeiter und Fremdfirmen. Aufgrund unserer Präventionsmaßnahmen sind industrietypische Unfälle eines Hüttenbetriebs wie Unfälle mit flüssigen Metallen, Gefahrstoffen und schweren Lasten die Ausnahme. Hauptursachen für Verletzungen sind – vergleichbar mit anderen Industrien – Stolpern, Rutschen und Stürzen.

Neben technischen und organisatorischen Schutzmöglichkeiten ist das Arbeitssicherheitsverhalten jedes Einzelnen essenziell. Um das Bewusstsein für das eigene Sicherheitsverhalten weiter zu schärfen, wurde die konzernweite H&S-Kampagne „10 Goldene Regeln“ (10forZero) fortgeführt. Hierbei wird der gezielte Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern eingefordert und gefördert. Zusätzlich existiert an einigen Standorten ein Programm zum verhaltensbasierten Arbeitsschutz (Behavior Based Safety, BBS) [Q Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2013, Seiten 55–56](#). Jährlich werden Legal-Compliance-Audits zur Sicherstellung der Rechtskonformität an den Standorten durchgeführt. Außerdem wurde die Säule Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in das AOS [Q Glossar, Seite 212](#) integriert [Q Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2013, Seiten 55–56](#). Hierdurch werden im Auftrag der Produktionseinheiten konzernweite Arbeitssicherheitsprozesse strukturiert, standardisiert umgesetzt und mit den Werkzeugen der kontinuierlichen Verbesserung weiterentwickelt – eine Maßnahme, die auf unsere Vision Zero einzahlt.

Personen in unserem Verantwortungsbereich, wie Mitarbeiter, Leiharbeiter und externe Dienstleister, werden über die Risiken am Arbeitsplatz informiert, bezüglich der erforderlichen Vorsorge- und Schutzmaßnahmen unterwiesen und sensibilisiert. Aktuelle H&S-Themen werden in Sicherheitsgesprächen erörtert.

An den Standorten Hamburg und Pirdop gibt es eigene Werksärzte und an allen anderen Standorten werden freie Arbeitsmediziner beauftragt, um die Angebots- und Pflichtuntersuchungen

durchzuführen. Den Mitarbeitern werden Gesundheitschecks und regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten.

Das zusätzliche 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, die eine Arbeitsgruppe für den Hauptsitz Hamburg in ein systematisches und ganzheitliches Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement überführt. An den Standorten Hamburg, Pirdop, Olen, Beerse und Berango gab es im Berichtsjahr unterschiedliche Initiativen zu den Themen „gesund Führen“ und „psychisches Wohlbefinden“ zur Stärkung und Erhaltung der Mitarbeitergesundheit.

Unser Arbeitssicherheitsansatz gilt auch für unsere Leiharbeitnehmer und externen Dienstleister. Die H&S-Richtlinien und Verfahrensanweisungen gelten für alle am Standort tätigen Personen. Jede Person, die unsere Standorte betritt, wird registriert. Leiharbeitnehmer und externe Dienstleister werden vor Arbeitsaufnahme in Hinblick auf Risiken und Schutzmaßnahmen, Verhaltensregeln sowie das Verhalten im Notfall am jeweiligen Standort eingewiesen. Außerdem bieten wir ihnen die Einbeziehung in das Biomonitoring an und stellen ihnen, wo erforderlich, unsere industriespezifische persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung. Unfälle von Leiharbeitnehmern und externen Dienstleistern werden erfasst und ausgewertet und unterliegen dem Berichtswesen. Hieraus leiten wir auch konzernweite und standortspezifische Ziele bezogen auf Fremdfirmen und Leiharbeitnehmer ab.

Seit Beginn der Corona-Pandemie gibt es einen Konzern-Krisenstab, der die größten Standorte einbezieht und der situationsangepasst unter Beteiligung des Gesamtvorstands in Online-Sitzungen tagt. So können schnell und zielgerichtet Pläne aufgestellt und Maßnahmen ergriffen werden, um die Gesundheit der Belegschaft zu schützen und gleichzeitig den Betrieb aufrechtzuerhalten. Die Maßnahmen wurden und werden stetig an den weiteren Verlauf der Pandemie angepasst. Hierzu gehören Angebote zu Testungen und Impfungen in hauseigenen Impfzentren oder externen Einrichtungen in Kooperation mit anderen Unternehmen.

Als bleiverarbeitendes Unternehmen analysieren wir regelmäßig die Bleiwerte im Blut der relevanten Mitarbeiter und sind als Mitglied der ILA (International Lead Association) bereits in der Vergangenheit Selbstverpflichtungen zur Begrenzung von Blutbleiwerten eingegangen. 2021 ist in Deutschland die neue Technische Regel für Gefahrstoffe „Blei“ (TRGS 505) in Kraft getreten, die einen neuen Grenzwert für Blei im Blut festlegt. Zur Einhaltung der neuen Vorgaben werden die bestehenden Gefährdungsbeurteilungen überarbeitet und wo nötig entsprechende technische, organisatorische bzw. persönliche Schutzmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2020/21

» *Ausbau des konzernweiten wirksamen Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz*

Die Einführung von Arbeitssicherheitsmanagementsystemen nach ISO 45001 konnte im Geschäftsjahr 2020/21 nicht an allen Produktionsstandorten und Schneidcentern abgeschlossen werden. Der Standort Stolberg musste aufgrund der Auswirkungen durch das Hochwasser die Aktivitäten unterbrechen. An den FRP-Standorten Buffalo, Zutphen und Birmingham wurden wegen der Auswirkungen der Corona-Pandemie und der anhaltenden Verhandlungen über den Teilverkauf der FRP-Standorte die Prioritäten neu gesetzt. Eine Zertifizierung des Standorts Buffalo ist bis Ende des Geschäftsjahres 2021/22 vorgesehen. Eine Zertifizierung an den Standorten Zutphen sowie Birmingham wird aufgrund des anstehenden Verkaufs nicht weiter verfolgt [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 62](#).

Legal-Compliance-Audits zur Sicherstellung der Rechtskonformität wurden bisher an allen Standorten mindestens einmal durchgeführt. Die ausstehenden Audits für das Geschäftsjahr 2020/21 werden bis Ende März 2022 folgen. Vorgesehen ist eine jährliche Wiederholung.

Die Säule Health & Safety ist in das AOS integriert worden. Die Umsetzung der ersten beiden von sieben Schritten wurde im Berichtsjahr an den Standorten Lünen und Olen abgeschlossen. Die Standorte Hamburg, Emmerich, Avellino und Pirdop werden bis Ende 2021 folgen. Die Einführung in Beerse und Berango startet im Geschäftsjahr 2021/22.

» Durchführung von Programmen zum arbeitssicherheitsbewussten Verhalten

Die konzernweit gültigen „10 Goldenen Regeln für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ wurden an nahezu allen Standorten im Rahmen einer begleitenden Kommunikationskampagne weiter verfestigt. Die Standorte Beerse und Berango schließen die Einführung Ende 2021 ab. Zur Wiederholung und Vertiefung der „10 Goldenen Regeln“ wurde eine weitere Kampagne im Juni 2021 gestartet.

Die Programme und Maßnahmen zum verhaltensbasierten Arbeitsschutz (Behavior Based Safety, BBS) an den Standorten Hamburg, Lünen, Avellino, Emmerich, Pori und Stolberg wurden unter Einhaltung geltender Kontaktbeschränkungen weitergeführt. Der verhaltensbasierte Arbeitsschutz soll im Konzern weiter ausgebaut werden.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | Zielsetzung 2030

Wir vermeiden arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen.

» Vision Zero: LTIFR 0

Kennzahlen

Kennzahlen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

	2020/21	2019/20	2018/19
Absolute Anzahl der Unfälle ¹	54	51	61
LTIFR ²	5,0	5,4	6,0
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	0	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle von Dritten an unseren Standorten	0	0	0

¹ Absolute Anzahl der Unfälle: Ab 01.06.2020 inkl. der Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien). Ab 01.06.2021 ohne CABLO Metall-Recycling und Handel GmbH, Fehrbellin (seit 01.06.2021 dem Joint Venture Cablo GmbH mit dem Recyclingunternehmen TSR Recycling GmbH & Co. KG zugehörig, an dem Aurubis einen 40%igen Anteil hält).

² LTIFR: Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) ab GJ 2019/20 für das gesamte GJ für die Vergleichbarkeit der KPI miteinbezogen.

Umweltbelange

ENERGIE UND KLIMA

Als energieintensives Unternehmen tragen wir Verantwortung für den Klimaschutz. Die einzelnen Fertigungsschritte in unserer Wertschöpfungskette erfordern viel Energie, was nach einem effizienten Umgang damit verlangt. Der Energieeinsatz ist die Hauptquelle von direkten und indirekten CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) im Konzern. Auf die gesamte Wertschöpfungskette bezogen entsteht über die Hälfte der CO₂-Emissionen vor- und nachgelagert, also bei unseren Lieferanten, Kunden und Dienstleistern (Scope-3-Emissionen). Von den Scope-3-Emissionen stammt der Großteil aus den Tätigkeiten der Minengesellschaften, von denen wir Kupferkonzentrate [Q Glossar, Seite 213](#) beziehen.

Zugleich tragen aber die von uns hergestellten Produkte zur Reduzierung von CO₂-Emissionen in der Gesellschaft bei, da sie für erneuerbare Energien, in Energieeffizianzenwendungen und in der Elektromobilität eine wichtige Rolle spielen: Elektroautos enthalten fast viermal 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.

Unsere konzernweit gültige Richtlinie „Corporate Energy & Climate Policy“ hält fest, wie die Energieversorgung und -nutzung sowie die CO₂-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 der Leitung der Konzernabteilung Corporate Energy & Climate Affairs, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Die Konzernabteilung koordiniert darüber hinaus die Weiterentwicklung der Energiemanagement- und Energiemonitoringsysteme konzernweit.

Die Ermittlung von klimabezogenen Chancen und Risiken sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen verknüpfen unser Risikomanagement mit unseren Energie- und Umweltstrategien unter dem Dach der Nachhaltigkeitsstrategie. 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 des Geschäftsberichts 2020/21 unter „Energie und Klima“ sowie in unserem unter www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung öffentlich zugänglichen CDP-Bericht¹, der im Programm Climate Change für 2020 mit A- bewertet wurde.

Energiemanagementsysteme (EMS) leisten einen Beitrag dazu, den Energieverbrauch effizient zu steuern und Energieeinsparpotenziale zu identifizieren. Unsere großen Produktionsstandorte verfügen über ein EMS [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 62](#).

Im Juni 2021 hat die Science Based Targets Initiative (SBTi) [Q Glossar, Seite 214](#) die CO₂-Reduktionsziele der Aurubis AG validiert und bestätigt damit, dass unsere Ziele zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C gemäß dem Pariser Klimaabkommen beitragen. Wir haben uns vorgenommen, bis 2030 die absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen, also die durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugten sowie die mit eingekaufter Energie verbundenen CO₂-Emissionen, gegenüber dem Basisjahr 2018 um 50 % zu senken. Auch die Scope-3-Emissionen, die in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen entstehen, wollen wir im gleichen Zeitraum um 24 % pro Tonne Kupferkathode [Q Glossar, Seite 213](#) verringern.

Aurubis hatte sich Ende 2019 der Initiative Business Ambition For 1.5 °C von UN Global Compact angeschlossen und den Konzern damit verpflichtet, wissenschaftsbasierte CO₂-Reduktionsziele (Science Based Targets [Q Glossar, Seite 214](#)) zu erarbeiten. Auch unser Engagement für die Stiftung 2°, zu deren Förderunternehmen Aurubis seit 2021 gehört, unterstreicht unser Bekenntnis zum Klimaschutz.

Um unsere Klimaziele zu erreichen, wird eine detaillierte Roadmap weiter umgesetzt. Bezüglich der Scope-1- und Scope-2-Emissionen umfasst sie technische Maßnahmen wie z. B. die Dekarbonisierung

von Anlagen durch den Einsatz von grünem Wasserstoff [Q Glossar, Seite 212](#) anstelle fossiler Brennstoffe oder die Elektrifizierung in unserer Produktion, die Nutzung von industrieller Abwärme aus unserem Produktionsprozess sowie den Ausbau des Grünstrom-einkaufs. Ansätze für die Scope-3-Emissionen liegen u. a. in der Kooperation in der Lieferkette und verstärkten Recyclingaktivitäten. Wir haben den Anspruch, deutlich vor 2050 klimaneutral zu produzieren.

Da in der Vergangenheit bereits viele Maßnahmen zur Energieeffizienz umgesetzt wurden, sind weitere Optimierungen herausfordernder. Heute lassen sich bei mindestens gleichbleibend hohen Investitionen nur vergleichsweise geringe Verbesserungen innerhalb der Werksgrenzen 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 Kupferkonzentraten einen spezifisch höheren Energieeinsatz für die Verarbeitung. Daher setzen wir neben der weiteren Effizienzsteigerung auch auf Lösungen, die außerhalb unseres Werks Energie und damit CO₂ einsparen – z. B. das Industriewärmeprojekt Hamburg www.aurubis.com/industriewaerme, mit dessen Erweiterung 2022 begonnen werden soll.

Darüber hinaus ziehen wir Maßnahmen in Betracht, um fossile Energieträger durch Alternativen zu ersetzen, z. B. die Inbetriebnahme der 10-MW-Power-to-Steam-Anlage, eines Elektroden-dampfkessels. Eine 100 %ige Stromversorgung durch erneuerbare Energien vorausgesetzt, könnten allein durch diese Anlage bis zu 4.000 t CO₂ jährlich eingespart werden. Bei Investitionsentscheidungen wird zudem der Einfluss auf die Senkung der Klimagasemissionen bewertet und berücksichtigt.

Grüner Wasserstoff [Q Glossar, Seite 212](#) gilt als Schlüsseltechnologie für die Dekarbonisierung der Industrie. Aurubis sieht das größte Potenzial für den effizienten und wirtschaftlichen Einsatz von Wasserstoff in den Anodenöfen. Im Mai 2021 wurde eine Testreihe im Werk Hamburg gestartet, deren prozesstechnische Ergebnisse den Grundstein für weitere Aktivitäten im Wasserstoffbereich legen sollen. Im Prozessschritt der Anodenöfen wird Wasserstoff anstelle von Erdgas als Reduktionsmittel eingesetzt.

¹ CDP erhebt Daten und Informationen zu CO₂-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 CO₂-Emissionen auf freiwilliger Basis.

Dabei wird der Sauerstoff im Anodenkupfer durch Wasserstoff entfernt. Somit entsteht nur Wasser und kein CO₂ wie beim Einsatz von Erdgas als Reduktionsmittel. Das Einsparpotenzial allein für die Hamburger Hütte liegt bei 6.200 t CO₂ pro Jahr. Das Pilotprojekt wurde mit dem ersten Platz beim Responsible-Care-Wettbewerb 2021 des VCI auf Bundes- und Landesebene ausgezeichnet.

Die Nutzung erneuerbarer Energien in großem Maß ist für uns eine Herausforderung, da deren Erzeugung mit Schwankungen in der Energieversorgung verbunden ist. Unsere Produktionsprozesse erfordern jedoch eine konstante Stromversorgung. Wir arbeiten daher an Maßnahmen, die unsere Stromabnahme flexibler gestalten. Das soll es ermöglichen, auf schwankende Stromverfügbarkeiten zu reagieren und somit mehr erneuerbare Energien einzusetzen. Ein Anwendungsbeispiel ist der 2017 in Beerse (Belgien) in Betrieb genommene weltweit größte Plasmaofen. Im Reaktor des Ofens werden Metalle aus den Schlacken anderer Prozesse des Betriebs verdampft. Es entstehen ein nutzbares synthetisches Mineral und Metalle. 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 (beide Deutschland) und Pirdop (Bulgarien) haben wir zu diesem Zweck Dampfturbinen zur Stromerzeugung installiert. Das errechnete Einsparpotenzial liegt bei 30.000 t CO₂ 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, wo der Bedarf bereits größtenteils aus Abwärme gedeckt wird.

Am Aurubis-Standort in Pirdop (Bulgarien) wurde die unternehmenseigene 10-MW-Photovoltaik(PV)-Anlage „Aurubis-1“ errichtet und ging Ende des Geschäftsjahres 2020/21 in den Testbetrieb. Sie ist nach aktuellem Stand die größte PV-Anlage zur Eigenstromerzeugung eines Unternehmens im Land und umfasst über 20.000 PV-Paneele auf einer sanierten und rekultivierten

Deponie von 100.000 m² Größe. Das Ziel des Standorts ist es, bis 2030 20 % des Energiebedarfs aus erneuerbaren Energiequellen zu decken.

Der Standort Hamburg möchte die Mobilitätswende in Deutschland unterstützen und seinen Mitarbeitern die Nutzung eines Elektroautos erleichtern. Dafür begannen 2021 in Kooperation mit Hamburg Energie die Bauarbeiten für einen der größten zusammenhängenden Ladeparks für E-Mobilität in Norddeutschland. Bis zum Ende des Jahres 2021 sollen 150 Ladepunkte mit jeweils 22 kW Leistung aus grünem Strom auf zwei Parkplatzflächen des Werks in Betrieb gehen.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2020/21

- » *Untersuchung der Prozesse und Stromverbräuche in Bezug auf den Klimaschutzplan 2050 der Bundesregierung und Analyse der Anforderungen bei Neuinvestitionen (seit Geschäftsjahr 2018/19)*
Wir haben uns zur Science Based Targets Initiative (SBTi) [Q Glossar, Seite 214](#) bekannt und im Geschäftsjahr 2020/21 ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel zur Senkung unserer CO₂-Emissionen gesetzt.
- » *Implementierung von Projekten zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Emissionssenkung mit einer projektbezogenen Gesamtreduktion von 100.000 t CO₂ (Zieljahr 2022/23)*
Zum Ende dieses Geschäftsjahres konnten wir 102.486 t CO₂ einsparen und haben das Ziel damit vorzeitig erreicht.
- » *Einführung der Norm ISO 50001 [Q Glossar, Seite 213](#) für Energiemanagement an allen Produktionsstandorten*
Etwas über die Hälfte der Produktionsstandorte ist nach ISO 50001 zertifiziert [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 62](#). Die noch nicht zertifizierten Produktionsstandorte haben mit der Implementierung eines EMS bzw. mit dessen Integration in bestehende Umwelt- und/oder Qualitätsmanagementsysteme begonnen. Die Zertifizierung soll bis Ende des Geschäftsjahres 2021/22 erfolgen.
- » *Erhöhung der Flexibilität beim Bezug von Strom (Zielwert 10 % bis Geschäftsjahr 2022/23)*
Der Anteil der flexiblen Stromleistung betrug im Berichtszeitraum 19,2 %.

Energie und Klima | Zielsetzung 2030

Wir sind deutlich vor 2050 klimaneutral.

- » -50% absolute Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2018)
- » -24% Scope-3-Emissionen pro t Kupferkathode (Basisjahr 2018)

Kennzahlen

Energieverbrauch

in Mio. MWh	2020 ¹	2019	2018
Primärenergieverbrauch ²	1,72	1,69	1,75
Sekundärenergieverbrauch ³	2,00	1,78	1,89 ⁴
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	3,72	3,47	3,64⁴

¹ Ab 2020 sind die Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) für das gesamte Kalenderjahr miteinbezogen, der Anstieg des Energieverbrauchs ist dadurch zu erklären.

² Energieverbrauch für innerbetrieblichen Fahrzeugverkehr einbezogen.

³ Strom zur Erzeugung von Sauerstoff einbezogen.

⁴ Zahlen gegenüber dem Vorjahr korrigiert.

CO₂-Emissionen¹

in 1.000 t CO ₂	2020 ²	2019	2018
Scope 1 (direkt durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte Emissionen)	540	503	522
Scope 2 (mit eingekaufter Energie, z. B. Strom, verbundene Emissionen) ²	1.023	941	936
Gesamt (Scope 1 + 2)	1.563	1.444	1.459
Scope 3³ (sonstige indirekte Emissionen)	2.541	1.917	2.081

¹ Aurubis berichtet die CO₂-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 214](#) berichtet. In unserer Berichterstattung an CDP berichten wir die Scope-2-Emissionen sowohl „market-“ als auch „location-based“ [Q Glossar, Seite 213](#).

² Ab 2020 sind die Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) für das gesamte Kalenderjahr miteinbezogen, der Anstieg der Emissionen ist dadurch zu erklären.

³ Bei den ermittelten Scope-3-Emissionen handelt es sich teilweise um eine Hochrechnung. Der Anstieg ist durch die neuen Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) sowie eine Anpassung der Methodik zu erklären. Die Scope-3-Emissionen wurden für das Jahr 2019 erstmalig extern geprüft.

UMWELTSCHUTZ

Unser Ziel ist es, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf ein Minimum zu begrenzen. Das umfasst den Erhalt der Luft-, Wasser- und Bodenqualität und der Biodiversität in unseren Werken und deren Umgebung sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfällen und Gefahrstoffen. Diese Umweltschutzaspekte werden in unserem Umweltmanagementsystem ganzheitlich betrachtet und gesteuert. Die vor- und nachgelagerten Risiken unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt werden in unserem Business Partner Screening analysiert [Q Verantwortung in der Lieferkette, Seite 68](#).

Die Leitung Konzernumweltschutz berichtet an den Vorstand des Bereichs Operations (COO) und ist gemeinsam mit dem COO für die strategische Ausrichtung verantwortlich. Die Umweltschutzaufgaben an den jeweiligen Produktionsstandorten 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 www.aurubis.com/umwelterklaerung. Wir haben konzernübergreifende Ziele im Umweltschutz festgelegt. Die Produktionsstandorte setzen lokale Maßnahmen zur Zielerreichung 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 und Störfällen und deren Umsetzungen in nationales Recht sowie die europäische Chemikalienverordnung REACH [Q Glossar, Seite 214](#).

Neben der Erfüllung der rechtlichen Anforderungen überwachen und verbessern wir unsere Umweltleistung mithilfe von Umweltmanagementsystemen nach ISO 14001 bzw. EMAS [Q Glossar, Seite 212](#) und [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 62](#). Sie helfen uns, Verbesserungspotenziale zu erkennen und bei Abweichungen von Zielvorgaben Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Damit erfüllen wir den in unseren Umweltleitlinien festgehaltenen Grundsatz der kontinuierlichen Verbesserung.

An jedem Produktionsstandort werden jährlich erweiterte Umweltrisikobewertungen, sogenannte Risk-Assessments, durch einen externen Gutachter durchgeführt. Im Rahmen des Risikomanagements von Aurubis werden die Umweltrisiken für alle Konzernstandorte regelmäßig analysiert und bewertet. Es werden Maßnahmen entwickelt und festgelegt, um den möglichen Risiken zu begegnen. 2021 wurden diese Risikoanalysen um die Bereiche Biodiversität, Naturschutz und Wasserverfügbarkeit erweitert. Zusätzlich wurden die Chancen systematisch analysiert.

Wir informieren unsere Mitarbeiter kontinuierlich über umwelt- und energierelevante Themen und schulen sie entsprechend den standortspezifischen Umweltbelangen. Außerdem werden regelmäßig Störfall- und Notfallübungen durchgeführt, deren Ablauf wir dokumentieren und auswerten. An den einzelnen Standorten haben wir Notfall- bzw. Alarm- und Gefahrenabwehrpläne festgelegt, um Umweltauswirkungen zu vermeiden und unsere Mitarbeiter sowie die Bevölkerung zu schützen. Auf diese Weise konnte das von den Überflutungen im Juli 2021 stark betroffene Werk in Stolberg rechtzeitig evakuiert werden und Mitarbeiter kamen nicht zu Schaden.

Ein Meilenstein für eine umweltfreundliche Primärkupfererzeugung [Q Glossar, Seite 214](#) im Werk Hamburg war unser Projekt RDE („Reduzierung diffuser Emissionen“), das im Oktober 2021 in Betrieb genommen wurde – eines unserer größten Umweltschutzprojekte seit den 1980er-Jahren. Aurubis hat darin rund 85 Mio. € in Maßnahmen zur weiteren Emissionsminderung in der Primärhütte investiert. Die Maßnahmen reichen von optimierten Quellenabsaugungen über ein neu installiertes Verfahren zur Aufbereitung von Zwischenprodukten bis hin zum Einsatz modernster Absaug- und Filtertechnik zur Erfassung von staubförmigen Restemissionen.

Bei der Verarbeitung von Recycling- und anderen Rohstoffen gehört das Abfallmanagement 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. ordnungsgemäß entsorgt. Eine Besonderheit unseres Geschäftsmodells ist, dass Prozessrückstände so weit wie möglich intern in den metallurgischen Prozessen weiterverwertet und somit direkt recycelt werden [Q Recyclinglösungen, Seite 63](#).

Das New York State Department of Environmental Conservation (NYSDEC) hat am Aurubis-Standort in Buffalo (USA) Mängel bei den Umweltschutzmaßnahmen festgestellt und 2018 ein Gerichtsverfahren eingeleitet. Die Mängel betrafen den Umgang mit Gefahrstoffen und die Abwasserbehandlung. Um diese Mängel zu beheben, hat der Standort einen Aktionsplan mit rund 20 Einzelmaßnahmen entwickelt und diese umgesetzt. Insgesamt wurden mehr als 1 Mio. US\$ in technische Modernisierungen am Standort investiert. Zusätzlich wurde die Anzahl der Mitarbeiter im Umweltbereich erhöht und die Organisationsstrukturen angepasst. Darüber hinaus wurde eine engmaschige Überwachung mithilfe externer Fachberater etabliert. Dies soll zu einer weiteren Risikominimierung beitragen. Die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 ist geplant und soll bis Ende 2022 umgesetzt werden. Im März 2021 stimmte Aurubis Buffalo einem Vergleich mit dem NYSDEC zu. Dieser beinhaltet, ein Bußgeld von etwa 240.000 US\$ zu leisten und weitere Verbesserungen an der Anlage vorzunehmen.

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 „Organisation Environmental Footprint“ und dem „Product Environmental Footprint“ für Kupferkathoden. Im Jahr 2018 wurden die beiden Pilotprojekte nach Verabschiedung der Ergebnisse durch die offiziellen Gremien erfolgreich abgeschlossen. Auch in der weiteren Entwicklung des Umweltfußabdrucks sind wir aktiv beteiligt. Darüber hinaus haben wir eine Lebenszyklusanalyse [Q Glossar, Seite 213](#) für Kupferkathoden durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass der Fußabdruck der Aurubis-Kathoden in den betrachteten Umweltkategorien, z. B. Klimaerwärmung oder Versauerung, zum Teil deutlich kleiner ist als der weltweite Branchendurchschnitt (d. h. bezogen auf die Mitglieder der International Copper Association, ICA, mit Daten für das Referenzjahr 2013). Wir haben diese Lebenszyklusanalyse für Aurubis mit Daten für das Jahr 2019 aktualisiert und dabei feststellen können, dass sich der Fußabdruck von Aurubis-Kupferkathoden weiter erheblich verringert hat. Die Gründe für die Verbesserungen liegen u. a. in dem gestiegenen Einsatz von Recyclingmaterial [Q Glossar, Seite 214](#), verringerten Emissionen, einer höheren Energieeffizienz und einem vermehrten Einsatz von erneuerbaren Energien in der Produktion. Derzeit arbeitet auch die ICA an einer Aktualisierung ihrer Ergebnisse und Aurubis

unterstützt dies erneut aktiv. Eine Lebenszyklusbetrachtung für unsere Drahtprodukte, den auf die Kupferkathode folgenden Schritt in der Wertschöpfungskette, befindet sich zurzeit in der Erstellung.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2020/21

- » *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 62](#). An den Standorten Peute Baustoff in Hamburg, RETORTE in Röthenbach und Buffalo in den USA wurden Gap-Analysen durchgeführt.
- » *Reduzierung der spezifischen Metallemissionen in Gewässer bis 2022 um 50% im Vergleich zum Jahr 2012*
Im Jahr 2020 konnten die Emissionen von Metallen in Gewässer im Bereich der Kupfererzeugung auf 0,8 g/t erzeugtem Kupfer gesenkt werden. Dies entspricht einem Rückgang um 63% (Werte inkl. der Standorte in Beerse, Belgien, und Berango, Spanien). Unser Ziel konnten wir somit im Jahr 2020 bereits erreichen. Wir wollen das niedrige Niveau auch zukünftig halten und uns durch technische Maßnahmen weiter verbessern.
Am bulgarischen Standort Pirdop wurde im Jahr 2020 ein neuer Sandfilter in der bestehenden Behandlungsanlage für industrielle Abwässer in Betrieb genommen. Hierdurch wird der Eintrag von ungelösten Stoffen in die Gewässer weiter reduziert.
- » *Reduzierung der spezifischen Staubemissionen bis 2022 um 15% im Vergleich zum Jahr 2012*
Im Jahr 2020 konnten die Staubemissionen in die Luft im Bereich der Kupfererzeugung auf 56,7 g/t erzeugtem Kupfer gesenkt werden. Dies entspricht einem Rückgang um 19% (Werte inkl. der Standorte in Beerse, Belgien, und Berango, Spanien). Unser Ziel konnten wir somit im Jahr 2020 bereits erreichen. Wir wollen das niedrige Niveau auch zukünftig halten und uns durch technische Maßnahmen weiter verbessern. Zur Verringerung von Schwefeldioxid- und diffusen Emissionen aus den Verhüttungsprozessen wurde am bulgarischen Standort Pirdop eine neue Anlage zur Kühlung der Konverterschlacke [Q Glossar, Seite 213](#) gebaut, die Anfang 2020 in den regulären Betrieb genommen wurde. Dieses Projekt wird in den

kommenden Jahren erweitert, um auch die Kühlung der Schlacken aus dem Schwebeschmelzofen zu optimieren. Das bereits erläuterte Projekt RDE am Standort Hamburg soll zur weiteren Emissionsminderung in der Primärhütte beitragen. Die Anlage wurde im Oktober 2021 in Betrieb genommen.

- » *Reduzierung der spezifischen SO₂-Emissionen in die Luft durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen*
Die SO₂-Emissionen je erzeugte t im Bereich der Primärkupfererzeugung (Standorte Hamburg, Deutschland, und Pirdop, Bulgarien) konnten im Jahr 2020 im Vergleich zum Jahr 2012 um 4% reduziert werden (Ziel: 15%).
Die genannte Anlage zur Kühlung der Konverterschlacke in Pirdop trägt auch zur Reduktion der SO₂-Emissionen bei. Dieses Projekt wird in den kommenden Jahren erweitert, um auch die Kühlung der Schlacken aus dem Schwebeschmelzofen zu optimieren.

Umweltschutz | Zielsetzung 2030

Wir produzieren mit dem geringsten Umweltaußdruck unserer Branche.

- » -25% spezifische Metallemissionen in Gewässer in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018)
- » -15% spezifische Staubemissionen in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018)

Kennzahlen

Spezifische Emissionen bei der Kupfererzeugung

in g/t erzeugtem Kupfer	2020 ¹	2019	2018
Staubemissionen	57	60	63
Metallemissionen in Gewässer ²	0,8	1,0	1,1

¹ Die neuen Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) sind ab Kalenderjahr 2020 mit enthalten.

² Wir beziehen uns hier auf die direkt in Gewässer einleitenden Standorte. In Lünen (Deutschland) und Berango (Spanien) wird das Abwasser nach Behandlung auf dem Werksgelände in die öffentliche Kanalisation abgeleitet und ist deshalb nicht enthalten.

Zertifizierungen nach Standorten

Standort	EMAS	ISO 14001	ISO 50001	ISO 9001	IATF 16949	Efbv	ISO 45001
Produktionsstandorte							
Hamburg, Zentrale (DE)	✓	✓	✓	✓			✓
Lünen (DE) ¹	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Olen (BE)		✓	✓	✓			✓
Pirdop (BG)		✓		✓			✓
Avellino (IT)	✓	✓		✓			✓
Beerse, Metallo (BE)		✓	✓ ²	✓			
Berango, Metallo (ES)		✓		✓			✓
Buffalo (USA)				✓	✓		
Emmerich, Deutsche Giessdraht (DE)		✓	✓	✓			✓
Fehrbellin, Cablo GmbH (DE) ³		✓	✓	✓		✓	
Hamburg, E.R.N. (DE)		✓	✓	✓		✓	✓
Hamburg, Peute Baustoff (DE)				✓ ⁴			✓
Pori (FI)		✓	✓	✓			✓
Röthenbach, RETORTE (DE)				✓			✓
Stolberg (DE)			✓	✓	✓		
Stolberg, Schwermetall Halbzeugwerk (DE) ⁵	✓	✓	✓	✓			✓
Zutphen (NL)		✓		✓	✓		
Schneidcenter							
Dolný Kubín (SK)		✓		✓			✓
Mortara (IT)				✓			✓
Smethwick/Birmingham (UK)				✓			

¹ Das Werk ist außerdem nach der EU-Normenreihe EN 50625 durch WEEELABEX zertifiziert. Die Zertifizierung bestätigt eine effiziente Behandlung und Entsorgung von Elektro- und Elektronik-Altgeräten, bei gleichzeitiger Minimierung der Umweltauswirkungen.

² Seit 29.10.2021.

³ Nicht im Mehrheitsbesitz von Aurubis (Beteiligung 40 %).

⁴ Für den Vertrieb von Eisensilikat-Granulat zur Herstellung von Strahlmitteln.

⁵ 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 Entsorgungsfachbetriebe (Zertifikat in DE)

ISO 45001: Norm über Vorgaben an Arbeitssicherheitsmanagementsysteme

RECYCLINGLÖSUNGEN

Aurubis ist weltweit eines der führenden Unternehmen für das effiziente und umweltschonende Recycling von Kupfer, Edelmetallen und anderen Nichteisenmetallen. Wir leisten mit unserem Multimetall-Recycling einen wichtigen Beitrag zur modernen Kreislaufwirtschaft, fördern den effizienten und umweltfreundlichen Einsatz werthaltiger Ressourcen und tragen zur Rohstoffsicherheit bei. Der Anteil recycelten Kupfers in unseren Kupferkathoden betrug im konzernweiten Durchschnitt 45 % (Geschäftsjahr 2020/21).

Das Recycling von Altkupfer und komplexen Recyclingrohstoffen wie z. B. Leiterplatten ist neben der Verarbeitung von Kupferkonzentrat ein zentraler Geschäftsfelder bei Aurubis. Nichteisenmetalle wie Kupfer sind beliebig häufig ohne Qualitätsverluste recycelbar. Darüber hinaus beinhalten die komplexen Recyclingrohstoffe neben Kupfer eine Vielzahl weiterer begleitender Elemente wie Gold, Silber, Nickel, Zinn, Blei oder Zink, die zurückgewonnen werden können. 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 aus Produkten am Ende ihres Lebenszyklus (End of Life). Daraus stellen wir wieder Metalle her, die direkt in neuen Produkten verwendet werden können.

Unter komplexen Recyclingrohstoffen verstehen wir zum einen Industrierückstände, Schlämme oder Schreddermaterialien, aber auch kupfer-, edelmetall- und bleihaltige Materialien und Abfälle zur Verwertung. Zum anderen sind komplexe Recyclingrohstoffe für uns End-of-Life-Materialien aus elektronischen Geräten, Fahrzeugen oder anderen Gebrauchsgegenständen. Diese bestehen aus zunehmend komplexen Materialverbänden, zu denen Kunststoffe, Keramik oder Glas gehören. Sie in möglichst sortenreine Material- und Produktströme zur Wiederverwendung zu verwandeln ist eine große Herausforderung für die gesamte Recyclingbranche. Wir setzen dafür hoch entwickelte mechanische und metallurgische Trenn- und Raffinationsverfahren in unterschiedlichen Kombinationen im Rahmen unserer Multimetall-Kompetenz

ein, arbeiten an neuen Technologien zur optimalen Metallgewinnung und investieren in Anlagen nach dem neuesten Stand der Technik.

Der Bereich Commercial ist von den einzelnen Werken u. a. mit der Beschaffung von Recyclingmaterialien beauftragt. Darunter gliedern sich u. a. die Abteilungen Recycling Raw Materials (Versorgung der Hütten mit Recyclingrohstoffen) und Metal Management (Versorgung der Produktionsanlagen mit Kathoden sowie sortenreinen und direkt wiedereinsatzbaren Rohstoffen „direct melt“) 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 Produktlebens als Rohstoffe ein und verstehen dies als Kreislauf.

Die Rücknahme der Metalle wird in Kundenbeziehungen und bei der Produktvermarktung mitgedacht. So bieten die Produktionseinheiten individualisierte Lösungen für die Rücknahme von Recyclingmaterialien an, die bei der Verarbeitung der Kupferprodukte sowie weiterer Metalle auf den unterschiedlichen Wertschöpfungsstufen, bei Produktkunden sowie den Kunden der Kunden entstehen. So werden beispielsweise Möglichkeiten für Kunden eröffnet, Produktionsrückstände oder Altkupfer an Aurubis zu verkaufen und dafür raffiniertes Kupfer zurückzuerhalten. Durch unser integriertes Hüttenetzwerk finden wir auch für metallurgische Herausforderungen eine Lösung und können so Kunden unterschiedlichster Industriezweige bedienen. Im Rahmen der Closing-the-Loop-Aktivitäten [Q Glossar, Seite 212](#) werden gezielt Partnerschaften aufgebaut, die neben dem Verkauf unserer Produkte auch die Rücknahme der anfallenden Recyclingrohstoffe sowie weitere Serviceangebote beinhalten. 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), Olen und Beerse (beide Belgien) sowie Berango (Spanien). Der Recyclingstandort Lünen ist unser größter Recyclingbetrieb, in dem nahezu ausschließlich Recyclingrohstoffe eingesetzt werden. Das Werk ist als Entsorgungsfachbetrieb nach EfbV und der EU-Normenreihe EN 50625 durch WEEELABEX zertifiziert. Letztere Zertifizierung bestätigt eine effiziente Behandlung und Entsorgung von Elektro- und Elektronik-Altgeräten bei gleichzeitiger Minimierung der Umweltauswirkungen und des Schadstoffausstoßes. An den Standorten Beerse und Berango werden aus komplexen Recyclingmaterialien neben Kupfer auch Zinn und Blei sowie Metallzwischenprodukte wie Nickelsulfatlösung und Zinkoxid gewonnen.

Unser Tochterunternehmen E.R.N. ist auf das Recycling von elektrischen und elektronischen Geräten aller Art spezialisiert. Aurubis hält zudem einen 40 %igen Anteil an der auf Kabelzerlegung spezialisierten Cabo GmbH – einem Joint Venture mit dem Recyclingunternehmen TSR Recycling GmbH & Co. KG, in das das ehemalige Aurubis-Tochterunternehmen CABLO einging. Das Ziel des Gemeinschaftsunternehmens ist es, Kupfer-Granulate und Kunststoffe effizient zurückzugewinnen und dadurch die Kreislaufwirtschaft zu stärken.

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 für die Prozesskühlung eignet und somit eine besonders energieeffiziente Verarbeitung ermöglicht.

Mit der im Juli 2021 angekündigten Investition von 27 Mio. € in den Bau einer neuen Recyclinganlage am Standort Beerse (Belgien) beabsichtigt Aurubis, Metalle wie Gold, Silber und Zinn noch schneller, effizienter und mit einer höheren Ausbeute zurückzugewinnen. Möglich wird dies durch einen neu entwickelten hydrometallurgischen Prozess, der die Verwertung von Metallen erhöht. In der sogenannten ASPA-Anlage (Advanced Sludge Processing by Aurubis) werden zukünftig Anodenschlämme, ein Zwischenprodukt der Kupferelektrolyse [Q Glossar, Seite 212](#), aus den Recyclingstandorten in Beerse und Lünen verarbeitet. Das Vorhaben unterstreicht die Synergien mit dem 2020 akquirierten Standort Beerse und stärkt ihn. Der Baubeginn für die Anlage ist für das zweite Quartal 2022 und die Inbetriebnahme für Anfang 2024 geplant.

Unser Bereich Forschung und Entwicklung untersucht verschiedene Wege, um Lithium, Nickel, Mangan und Kobalt aus Lithium-Ionen-Batterien, die in Elektroautos eingesetzt werden, zurückzugewinnen. Aurubis hat in den vergangenen zwei Jahren an der Entwicklung eines neuen hydrometallurgischen Prozesses für die Verarbeitung von Black Mass – das auf Folien aufgetragene Kathoden- und Anodenmaterial in Lithium-Ionen-Batterien – gearbeitet, mit dem die Metalle zurückgewonnen und in die Batterieproduktion zurückgeliefert werden können. Auch das in der Black Mass enthaltene Graphit soll als Zwischenprodukt ausgebracht werden. Aktuell wird die Erprobung des Prozesses im Pilotmaßstab vorbereitet: Am Standort Hamburg sollen in einer ersten Pilotanlage u. a. die Rückgewinnung der Metalle, der Einfluss von Verunreinigungen sowie die Wirtschaftlichkeit untersucht werden.

Im November 2021 gab Aurubis bekannt, die erste auf Multimetall-Recycling spezialisierte Sekundärhütte in den USA zu bauen. Aurubis beabsichtigt damit, die Aktivitäten im Recycling metallhaltiger Materialien international weiter auszubauen. In der zukünftigen Sekundärhütte sollen beispielsweise Leiterplatten bzw. Computerplatinen, Kupferkabel und andere metallhaltige Recyclingmaterialien zu Blisterkupfer [Q Glossar, Seite 212](#) verarbeitet werden. Die Zwischenprodukte plant Aurubis zu großen Teilen an seinen europäischen Hüttenstandorten zu verschiedenen Industrie- und Edelmetallen weiterzuverarbeiten und im US-amerikanischen Markt zu verkaufen. Der Baustart soll im Sommer 2022, die Inbetriebnahme der Anlage im ersten Halbjahr 2024 erfolgen.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2020/21

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

Es konnten in den vergangenen Jahren über 50 Kreisläufe etabliert werden, bei denen die Kunden gleichzeitig auch Lieferanten für Sekundärmaterialien geworden sind.

» *Analyse der Marktbedingungen und Zukunftschancen nachhaltiger Produkte*

Zum Thema Produktnachhaltigkeit findet ein regelmäßiger Austausch mit Schlüsselkunden, deren Kunden und anderen

Marktteilnehmern entlang der Wertschöpfungskette bis hin zu Endverbrauchern von Halbzeugprodukten wie Gießwalzdraht [Q Glossar, Seite 212](#), Stranggussformaten [Q Glossar, Seite 214](#) oder Stangen und Profilen statt. Eine Umfrage im Geschäftsjahr 2019/20 ergab ein Bild von dem Nachhaltigkeitsverständnis, den Beschaffungspraktiken und den Anforderungen an ein nachhaltiges Produktportfolio. Die Ergebnisse zeigten, dass die Kunden insbesondere am CO₂-Fußabdruck und am Recyclinganteil der Produkte interessiert sind. Ferner wurde deutlich, dass die Kunden nicht nur an nachhaltigen Produkten interessiert sind, sondern ein in seiner Gesamtheit verantwortungsvoll handelndes Unternehmen erwarten, auch entlang der Wertschöpfungskette. Als Ergebnis der Analysen wurde das Label „Tomorrow Metals by Aurubis“ entwickelt, das während der London-Metal-Exchange-Woche [Q Glossar, Seite 213](#) im Oktober 2021 der Branche vorgestellt wurde. Das Label fasst für die Metallkunden die Maßnahmen des Konzerns zusammen, mit denen die Nachhaltigkeitsleistung, insbesondere der Umweltfußabdruck, weiter gesteigert werden soll.

Recyclinglösungen | Zielsetzung 2030

Wir bieten der gesamten Wertschöpfungskette Lösungen für die Kreislaufwirtschaft.

- » 50% Recyclinganteil in der Kupferkathode

Sozialbelange

DATENSCHUTZ UND IT-SICHERHEIT

Angesichts des zunehmenden Einsatzes digitaler Technologien im Wirtschaftsleben hat der Schutz personenbezogener Daten und der Systeme der Informationstechnologie bei Aurubis einen hohen Stellenwert.

Dabei gilt der Grundsatz, dass Daten von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und anderen Personen nur im gesetzlich zulässigen Umfang zu geschäftlichen oder arbeitsrechtlichen Zwecken erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

Der Vorstand und die Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften sind verantwortlich für die Datenverarbeitung in ihrem

Verantwortungsbereich und benennen gemäß den nationalen Vorschriften einen Datenschutzbeauftragten bzw. einen Datenschutzkoordinator. Letzterer koordiniert die datenschutzrechtlichen Aktivitäten der jeweiligen Konzerngesellschaft und unterstützt die jeweilige Geschäftsleitung bei der Umsetzung der datenschutzrechtlichen Maßnahmen. Für die IT-Sicherheit ist der Bereich IT Operations verantwortlich, der über die Leitung IT Services an den Finanzvorstand berichtet.

Unsere Konzernrichtlinie zum Datenschutz legt Zuständigkeiten und Vorgehen im Konzern fest und fasst die datenschutzrechtlichen Regelungen zu einem einheitlichen Regelungsrahmen zusammen. 2018 haben wir das Datenschutzmanagement überarbeitet und sind dabei, es konzernweit zu vereinheitlichen.

Die Aurubis-Richtlinie „Grundsätze zur IT-Sicherheit – Allgemeine Richtlinien für die Nutzung von Informationssystemen“ beinhaltet Verantwortlichkeiten und Regelungen, die den Gebrauch von Informationssystemen oder den Gebrauch von Kennwörtern, des E-Mail-Systems, des Internets und mobiler Endgeräte betreffen. Zudem führen wir regelmäßige Risikoanalysen und Sicherheitskontrollen durch. Im Fall von unberechtigten Datenabflüssen oder Zugriffen durch Dritte kommen festgelegte Reaktionspläne zum Einsatz. Beispielsweise wurde im Juni 2021 ein Phishing-Test durchgeführt, dessen Ergebnisse in die Schulungen der Mitarbeiter in Bezug auf IT-Sicherheit einfließen. Basierend auf diesen Erkenntnissen wollen wir unsere Konzepte weiterentwickeln, mit denen die Sensibilisierung für das Thema Datenschutz und IT-Sicherheit im Unternehmen gesteigert wird. Aus diesem Grund wurde zum 01.11.2021 die neu geschaffene Position des IT-Sicherheitsbeauftragten besetzt, zu dessen vorrangiger Aufgabe es gehört, ein Managementsystem der Informationssicherheit im Interesse der einzelnen Einheiten weiterzuentwickeln.

VERBANDSARBEIT UND POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

Die angemessene und transparente Interessenvertretung von Aurubis gegenüber politischen und gesellschaftlichen Institutionen ist ein wichtiger Teil verantwortlicher Unternehmensführung. Es ist unser Selbstverständnis, ein zuverlässiger, faktenbezogener und transparenter Gesprächspartner gegenüber Regierungen, Parteien, Mandatsträgern und Nichtregierungsorganisationen zu sein.

Corporate External Affairs ist im Aurubis-Konzern die zentrale Schnittstelle von politischen und regulatorischen Themen, koordiniert die politischen Maßnahmen auf Unternehmensebene und vertritt das Unternehmen gegenüber politischen Entscheidungsträgern. Die Leitung Corporate External Affairs berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Unterstützt wird die Arbeit themenspezifisch von den jeweiligen Experten in unseren Fachabteilungen und Produktionsstandorten. Die politische Arbeit erfolgt auf Grundlage der Konzernrichtlinie „Corporate External Affairs Policy“, die die diesbezüglichen Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Prozesse definiert. Ergänzt wird die Konzernrichtlinie um die Richtlinie für die Verbandsarbeit „Corporate Policy on Management of Associations“.

Über die eigenständige Interessenvertretung hinaus engagiert sich Aurubis als aktives Mitglied in nationalen und internationalen Wirtschafts-, Branchen- und Fachverbänden. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit den Mitgliedern politische Vorhaben konstruktiv und kritisch zu begleiten und im argumentativen Austausch mit anderen Stakeholdern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft unsere Positionen aktiv zu vertreten.

Unsere Mitarbeiter in den Konzernrepräsentanzen Brüssel (Belgien) und Berlin (Deutschland) sind Ansprechpartner für Akteure in der Europäischen Kommission, im Europäischen Parlament sowie im Bundestag, in den Bundesministerien und in den Landesvertretungen. Darüber hinaus steht Aurubis in kontinuierlichem Austausch mit lokalen Amtsträgern und Interessengruppen im Umfeld unserer Standorte. Für uns ist es entscheidend, zu vermitteln, welche politischen Rahmenbedingungen für Aurubis erforderlich sind, um nachhaltig und verantwortungsvoll zu wachsen. Wir gestalten den politischen Austausch transparent und offen. Aurubis leistet keine Parteispenden oder Spenden an politische Kandidaten.

Ein Ergebnis unseres Transparenzansatzes in der politischen Interessensarbeit sind unsere Beiträge zu öffentlichen Konsultationen, die auf der Internetpräsenz der Europäischen Kommission einsehbar sind. Des Weiteren findet sich unsere Einstellung zu einzelnen Themen beispielsweise in den unter www.aurubis.com verfügbaren Factsheets oder in den online verfügbaren Positionspapieren der Verbände.

Aurubis ist im Transparenzregister der Europäischen Union gelistet, in dem Ausgaben und Aufwand für Lobbying-Aktivitäten auf europäischer Ebene veröffentlicht sind <https://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyist.do?id=11160169347-78>.

Auf deutscher Ebene hat sich Aurubis bereits vor einigen Jahren gemeinsam mit dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) für die Einführung eines Lobbytransparenzregisters eingesetzt und dessen Einführung begrüßt.

SOZIALES ENGAGEMENT¹

Soziales Engagement ist für uns fester Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses. Wir wollen Menschen für unser Unternehmen und für unsere Arbeit begeistern und ein verantwortungsvoller und engagierter Gesprächspartner sein. 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.

Mit der Strategie „together we care“ für soziales Engagement konzentrieren wir unser Engagement auf die Bereiche Wissen, Umwelt und Teilhabe.

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 soziale Engagement ist der Bereich Event Management & Social Engagement, der an die Leitung Investor Relations, Corporate Communications & Sustainability berichtet. Durch deren direkte Berichtslinie an den Vorstandsvorsitzenden ist dieser in die Aktivitäten zum sozialen 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.

Es werden nicht nur Projekte auf Konzernebene gefördert, auch unsere Standorte engagieren sich auf lokaler Ebene. Hierfür verfügen sie über eigene Budgets. Unsere Richtlinie gilt ebenfalls für diese Projekte. Es werden demnach Projekte unterstützt, wenn die drei konzernweiten Schwerpunkte, die Kultur- und Sportförderung und der Bezug zum Kerngeschäft im Vordergrund stehen.

Die andauernde Corona-Pandemie 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 sein wollen.

Projektbeispiele im Berichtszeitraum

Unter dem Motto „together we care“ bündeln wir unser soziales Engagement: national in Deutschland, aber auch international – rund um unsere Standorte sowie in unseren Lieferländern. Die nachstehenden Beispiele vermitteln einen Eindruck von unseren Förderprojekten.

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

Das Integrationsprojekt und Design-Label „Bridge & Tunnel“ und der Verein „Hanseatic Help“ in Hamburg (Deutschland) ermöglichen Integration und Teilhabe. Der Wilhelmsburger Bildungsfond zur Unterstützung von Bildungsprojekten in den Hamburger Stadtvierteln Wilhelmsburg und Veddel oder die von den BG Baskets durchgeführten Inklusionstage an Schulen sind weitere Beispiele für in Hamburg geförderten Projekte. Unter dem Titel „Hamburg packt's zusammen“ haben Aurubis und 14 weitere Unternehmen aus Norddeutschland als initiale Partner die gemeinsame Hilfsaktion ins Leben gerufen, um durch die Corona-Pandemie in Not geratene Menschen mit Gütern des täglichen Bedarfs zu unterstützen. In Hamburg und Lünen (Deutschland) helfen wir über unseren Partner Joblinge arbeitslosen Jugendlichen, sich in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einzugliedern. Der Aurubis-Standort Bulgarien engagiert sich gemeinsam mit Partnerunternehmen aus der Region bei einem dualen Bildungsprogramm an der Technischen Hochschule von Slatiza und seit vielen Jahren für das Krankenhaus in Pirdop – im Berichtsjahr auch mit zusätzlichen Leistungen während der Corona-Pandemie. Der Standort in Olen (Belgien) bekämpft gemeinsam mit der Organisation „Welzijnsschakels“ versteckte (Alters-)Armut. Das geförderte Projekt „Sociale Dienst Olen“ hat sich zum Ziel gesetzt, das Leben für benachteiligte Personen und Familien zu verbessern. Unser Standort in Berango (Spanien) setzt sich mit einem Sponsorship-Projekt für Verkehrserziehung und Freude am Radsport bei Kindern und jungen Erwachsenen ein. Im Berichtsjahr haben wir gemeinsam mit unseren Projektpartnern für die Aktivitäten, bei denen Präsenz

erforderlich war, nach Lösungen gesucht. Sie wurden verschoben oder fanden unter Einhaltung der Corona-Hygienebedingungen statt.

Mit den drei internationalen Projekten in Südamerika wollen wir einen gesellschaftlichen Beitrag in unseren Lieferländern leisten. In Peru unterstützen wir ein ganzheitliches Bildungsprogramm für Grundschulkindern in der Region Urubamba sowie ein Projekt für nachhaltige Wassernutzung und den Erhalt von Biodiversität in einem Nationalpark in der Nähe von Arequipa. In Chile engagieren wir uns beim Aufbau einer dualen technischen Berufsausbildung nach deutschem Vorbild für nachhaltige Ressourcennutzung in der Landwirtschaft in der Region O'Higgins. Mit Hinblick auf die Corona-Pandemie haben wir bei den südamerikanischen Projekten zusätzlich spezifische Hilfe geleistet, z. B. durch die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln, Lebensmitteln oder technischer Ausstattung für Schüler. Ein Ausbau des internationalen sozialen Engagements ist in Planung.

Mehr Informationen finden Sie auf unserer Website:

www.aurubis.com/de/togetherwecare

www.aurubis.com/de/corona

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2020/21

» Aufbau eines Impact-Monitorings zur Evaluierung unterstützter Projekte (bis Geschäftsjahr 2022/23)

Die Richtlinie für soziales Engagement schreibt eine Evaluierung der Projekte vor, Daten für einzelne Projekte liegen bereits vor. Ein Pilotprojekt zum Monitoring wurde in Chile gestartet. Zukünftig ist geplant, die Methodik weiterzuentwickeln und die Berichterstattung dazu auszuweiten.

Soziales Engagement | Zielsetzung 2030

Wir sind lokal und international ein zuverlässiger Partner, der langfristig einen Beitrag zu einer lebenswerten Umwelt leistet.

- » 90% langfristige Partner (Anteil am Gesamtbudget)
- » 0,8% des operativen EBT [Q Glossar, Seite 215](#) (5-Jahres-Durchschnitt) als jährliches Budget für soziales Engagement, mindestens jedoch 2 Mio. €

Menschenrechte

MENSCHENRECHTE UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

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 213](#) 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. Das Aurubis-Menschenrechtsbekenntnis fasst das Verständnis und die wichtigsten Elemente der menschenrechtlichen Sorgfalt von Aurubis zusammen und richtet sich an alle Mitarbeiter, Geschäfts- sowie weitere Partner des Aurubis-Konzerns. Für unsere Geschäftspartner gilt im Besonderen der Aurubis-Verhaltenskodex für Geschäftspartner. www.aurubis.com/menschenrechte

Seit 2014 sind wir Teilnehmer des Global Compact der Vereinten Nationen und haben uns dazu verpflichtet, an der Umsetzung seiner zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu arbeiten.

Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit tragen der Vorstand und die lokalen Geschäftsführer. Grundsätzlich werden alle Aurubis-Mitarbeiter über den Verhaltenskodex verpflichtet, die Menschenrechte in ihrer täglichen Arbeit und in allen Geschäftsentscheidungen zu achten. Die Führungskräfte haben hierbei eine Vorbildfunktion. Um die Sensibilität und Handlungsfähigkeit hinsichtlich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu stärken, werden wir ein Schulungskonzept entwickeln und bedarfsgerecht zu Menschenrechtsthemen schulen.

Wir fordern alle Mitarbeiter auf, begründete Verdachtsfälle von Diskriminierung, Benachteiligung oder anderen Menschenrechtsverletzungen zu melden. Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir dies. Über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline, können entsprechende Verstöße gemeldet werden www.aurubis.com/whistleblower-hotline.

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 212](#). Wir bekennen uns zur betrieblichen Mitbestimmung und messen einem guten Austausch zwischen unseren Arbeitnehmern und der Unternehmensführung hohen Wert bei.

VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

Wir sehen unsere Verantwortung für Nachhaltigkeitsstandards nicht nur in unserer eigenen Produktion und bei unserem eigenen Handeln, sondern bis in unsere Lieferkette. Das gilt umso mehr, als wir für unser Geschäft Rohstoffe aus aller Welt beziehen. Darunter sind auch Regionen, die Risiken hinsichtlich der Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards bergen können. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns das verantwortungsvolle Management unserer Lieferkette zum Ziel gesetzt. Hierbei berücksichtigen wir Auswirkungen auf das soziale Umfeld, die natürliche Umwelt und wirtschaftliche Aspekte.

Der Aurubis-Verhaltenskodex für Geschäftspartner formuliert unsere Anforderungen bezüglich Menschenrechte und Arbeitsnormen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt- und Klimaschutz, geschäftlicher Integrität und verantwortungsbewusster Beschaffung von Rohstoffen sowie Meldeverfahren und Überwachung der Sorgfaltspflicht des Geschäftspartners.

Wir haben uns mit den Due-Diligence-Leitsätzen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht der OECD zu einer wichtigen Leitlinie zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten verpflichtet. Zur Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht haben wir ein Business-Partner-Screening-System implementiert, das auf den Leitsätzen der OECD basiert. Auch bei den im Geschäftsjahr 2019/20 hinzugekommenen Standorten Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) ist ein vergleichbares System vorhanden. Wir planen für das Geschäftsjahr 2021/22 die Einführung eines überarbeiteten und einheitlichen Business-Partner-Screening-Systems. Unsere Konzernrichtlinien zum Business Partner Screening und zur Verarbeitung konfliktfreier Edelmetall-Rohstoffe legen Zuständigkeiten und Vorgehen im Konzern fest. Die Verantwortung für die Durchführung dieses Screenings liegt bei den Produktionseinheiten, die den Bereich Commercial mit der Durchführung beauftragt haben. Die Abteilungen

Compliance und Nachhaltigkeit werden eingebunden. Der Fokus liegt dabei auf den Themen Compliance [Q Glossar, Seite 212](#), Korruption, Einhaltung der Menschenrechte, Arbeitssicherheit sowie Umwelt- und Klimaschutz. Dabei ziehen wir sowohl regionale Risiken als auch die tatsächlich mit der Geschäftstätigkeit der Geschäftspartner verbundenen Risiken in Betracht. Geprüft werden sowohl unsere Rohstofflieferanten als auch die wesentlichen Lieferanten von Gütern, Dienstleistungen, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie unsere Kunden. Im Ergebnis entsteht ein Profil, das im Falle erhöhter Risiken zu weiterer Recherche führt. Auf Basis der daraus resultierenden Bewertung entscheidet das Management über Vertragsschlüsse und mögliche verbundene Auflagen. Abhängig von der Entwicklung des jeweiligen Risikos und vom durchgeführten Dialog wird bei bestehenden Geschäftspartnerschaften die Analyse regelmäßig wiederholt.

Am 01.01.2021 ist die EU-Verordnung über Konfliktmineralien [Q Glossar, Seite 213](#) in Kraft getreten, wodurch für EU-Importeure von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold weitgehende Sorgfalts- bzw. Prüfpflichten entlang der Lieferkette verbindlich werden. Dadurch sollen – wie bereits vorher durch den US-amerikanischen Dodd-Frank Act aus dem Jahr 2012 – die Finanzierung von Gewalt und Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- oder Hochrisikogebieten eingedämmt werden. Die Verordnung sieht vor, dass europäische Importeure dieser Metalle ein Risikomanagement beim Rohstoffeinkauf implementiert haben und dieses durch Dritte überprüfen lassen müssen.

Für die Goldproduktion wird Aurubis bereits seit 2013 nach den Standards der London Bullion Market Association (LBMA) [Q Glossar, Seite 213](#) jährlich als konfliktfrei zertifiziert. Das Zertifikat belegt, dass wir unsere Due-Diligence-Prozesse nach den Standards der OECD durchführen. Seit 2019 gibt es diese Zertifizierungsmöglichkeit auch für Silber, die Silberproduktion von Aurubis ist seitdem ebenfalls als konfliktfrei zertifiziert. Die Zinnproduktion an unseren Standorten Beerse und Berango ist nach dem Responsible Minerals Assurance Process Standard (RMAP) der Responsible Minerals Initiative (RMI) seit 2015 als konfliktfrei zertifiziert. Dieser Standard basiert ebenfalls auf dem OECD-Standard für Konfliktmineralien [Q Glossar, Seite 213](#).

Wir sehen die größten Chancen für eine nachhaltige Metallproduktion, wenn alle Akteure in der Wertschöpfungskette – von der Mine bis zum Endverbraucher – Verantwortung tragen und

gemeinsam an Lösungen arbeiten. Auch aus diesem Grund unterstützen wir entsprechende Branchenlösungen wie „The Copper Mark“. The 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. Der Aurubis-Standort in Bulgarien wurde im April 2021 mit dem Siegel der Copper Mark ausgezeichnet. Die Standorte Hamburg und Lünen haben sich im Juli ebenfalls zur Copper Mark verpflichtet und haben den Audit-Prozess gestartet. Weitere Standorte sollen sukzessive folgen.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, begründete Verdachtsfälle von Menschenrechtsverletzungen zu melden, beispielsweise über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline www.aurubis.com/whistleblower-hotline. Beschwerden über Standorte, die am Copper-Mark-Prozess teilnehmen, können auch im Beschwerdeportal der Copper Mark eingereicht werden. <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/107757/index.html>

Wir haben im Berichtsjahr 2019/20 schwerwiegende Vorfälle von Umweltverschmutzung bei einem unserer Lieferanten festgestellt, die jedoch nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit unseren Lieferprodukten standen. Im Geschäftsjahr 2020/21 haben wir den regelmäßigen Austausch mit dem Lieferanten über ergriffene Maßnahmen und erzielte Fortschritte fortgesetzt. Erfolge insbesondere hinsichtlich der Überprüfung und Anpassung der Managementansätze sowie im Bereich von externen Bewertungen sind zu verzeichnen.

Im August 2020 unterzeichnete die Aurubis AG eine Absichtserklärung – ein sogenanntes Memorandum of Understanding, MoU – mit dem norwegischen Minenpartner Nussir ASA und dem Ziel, zu einem späteren Zeitpunkt einen Liefervertrag über Kupferkonzentrate abzuschließen. Nussir plant, die erste komplett CO₂-neutrale Mine der Welt zu eröffnen, die voll elektrifiziert und mit regenerativen Energien betrieben wird. Im Berichtsjahr erreichten Aurubis Beschwerden von Interessengruppen der Sami-Bevölkerung über das Projekt, dass soziale und umweltbezogene Aspekte nicht ausreichend Berücksichtigung fänden. Seit der Unterzeichnung überprüfte Aurubis regelmäßig die Fortschritte vor Ort im Rahmen der Due Diligence. Dabei mussten wir

feststellen, dass neben kommerziellen Bedingungen auch bestimmte soziale Aspekte des Projekts noch stärker berücksichtigt werden müssten. Wir sind gemeinsam mit Nussir ASA zum Schluss gekommen, die Absichtserklärung aufzuheben.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2020/21

- » *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 Standorte Beerse und Berango haben ein eigenes Screening-System. Wir planen für das Geschäftsjahr 2021/22 die Einführung eines überarbeiteten und einheitlichen Business-Partner-Screening-Systems, in dem wir die Anforderungen der verschiedenen Regularien, Standards und Initiativen bündeln werden.
- » *Aufnahme der Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln in Lieferverträge für Primärrohstoffe*
Im Geschäftsjahr 2020/21 lag der prozentuale Anteil der Verträge mit Primärrohstofflieferanten mit der entsprechenden Klausel bei 89% (Zielwert bis Geschäftsjahr 2022/23: 100%).
- » *Identifizieren einer geeigneten Branchenlösung*
Wir haben mit der Copper Mark eine geeignete Branchenlösung identifiziert. Der Standort in Bulgarien hat als erste Primärhütte des Unternehmens den mehrstufigen Prüfprozess abgeschlossen und die Copper-Mark-Auszeichnung erhalten. Die Standorte Hamburg und Lünen haben sich im Juli 2021 ebenfalls verpflichtet und den Prüfprozess gestartet.

Verantwortung in der Lieferkette | Zielsetzung 2030

Wir minimieren negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt in unseren Lieferketten.

- » Keine Lieferanten mit sehr hohem Risiko

Antikorruption

ANTIKORRUPTION

Ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensverantwortung und eines der zentralen Themen unserer Compliance-Aktivitäten ist die Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten bei unserer Geschäftstätigkeit.

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 sowie unseren Werten und Unternehmensrichtlinien ausrichten. Dabei ist die Einhaltung aller gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben und Richtlinien unser Anspruch. Ein potenzieller Verstoß gegen Gesetze kann schwere Folgen haben – für unsere Mitarbeiter, für Aurubis als Konzern und für die Geschäftspartner der Einheiten der Aurubis AG.

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 Aurubis-Richtlinien und -Commitments. 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 (Audit Committee). 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 Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen und internen Richtlinien (z. B. der Antikorruptionsrichtlinie) im geschäftlichen Verkehr wird von der Abteilung Internal Audit überprüft.

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 konzernweite Antikorruptionsrichtlinie und der Verhaltenskodex für Mitarbeiter, den jeder Mitarbeiter mit seinem Arbeitsvertrag erhält.¹ Konzernweit werden unsere Voll- und Teilzeitmitarbeiter, Führungskräfte und Vorstände regelmäßig zu Antikorruption und Kartellrecht geschult. Auch Geldwäscheschulungen haben in diesem Geschäftsjahr für die relevanten Mitarbeiter stattgefunden.

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 www.aurubis.com/whistleblower-hotline. In der Konzernrichtlinie „Compliance“ ist fest, vertraulich und anonym melden. In der Konzernrichtlinie „Compliance“ ist festgehalten, dass dem Hinweisgeber durch eine Meldung keinerlei Nachteile entstehen. 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. Jeglichen Hinweisen, etwa zu möglichen Fällen von Korruption und 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 Maßnahme im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2020/21

» *Mitarbeiter, für die die Themen Antikorruption und Kartellrecht aufgrund ihres Tätigkeitsfelds relevant sind, werden unabhängig von ihrer Hierarchieebene ca. alle drei Jahre zu diesen Themen geschult.*

Dies betraf in den vergangenen drei Jahren bei Schulungen zu Antikorruption 1.330 Mitarbeiter, zum Thema Kartellrecht waren es 507 Mitarbeiter.

¹ Der bisherige Compliance-Ansatz der 2020 akquirierten Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) entspricht grundlegend dem von Aurubis. Mit der Harmonisierung mit den Aurubis-Richtlinien und -Commitments an diesen Standorten wurde begonnen.

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 2020 bis 30. September 2021 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 2020 bis 30. September 2021 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.

