

Nachhaltigkeit

NICHTFINANZIELLER BERICHT

Einleitung

Aurubis kommt mit dem vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Bericht (nfB) der Pflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen für das Geschäftsjahr 2017/18 laut §§ 315b und 315c Handelsgesetzbuch (HGB) in Verbindung mit §§ 289c bis 289e HGB nach.

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

Mit der Vorstellung unserer Unternehmensvision im Jahr 2017 haben wir uns das Ziel gesetzt, Aurubis bis 2025 von einem Kupferproduzenten hin zu einem Multi-Metall-Konzern weiterzuentwickeln. Die Vision lässt sich mit den Schlagwörtern **„Passion for Metallurgy. Metals for Progress. Together with you.“** zusammenfassen. Um diesen Transformationsprozess voranzutreiben, haben wir im gleichen Jahr unsere Konzernstrategie überarbeitet. Sie umfasst die drei Felder: Wachstum, Effizienz, Verantwortung. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Konzernstrategie, was den hohen Stellenwert verantwortungsvoller Unternehmensführung bei Aurubis verdeutlicht.

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

Unsere Nachhaltigkeitsleistungen machen wir durch verschiedene Maßnahmen transparent. Dazu zählen die Teilnahme an Nachhaltigkeitsrankings, der aktive Austausch mit den entsprechenden Agenturen, die Teilnahme am CDP (ehemals „Carbon Disclosure Project“) [Q Glossar, Seite 182](#) sowie die freiwillige Berichterstattung der vergangenen Jahre. Letztere orientiert sich am Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) [Q Glossar, Seite 182](#) sowie

am Branchenzusatz Mining & Metals. In dem hier vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Bericht orientieren wir uns bei der Beschreibung der Konzepte und ausgewählten Kennzahlen an den Vorgaben der GRI Sustainability Reporting Standards. Wir planen die Fortsetzung der ausführlichen Berichterstattung nach GRI für 2019.

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

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

Die wesentlichen externen Einflussfaktoren für die Geschäftsentwicklung werden im Risiko- und Chancenbericht des zusammengefassten Lageberichts beschrieben [Q Erläuterung der relevanten Risiken Seiten 87-90](#). Dort werden auch die Risiken für die nichtfinanziellen Aspekte außerhalb der Unternehmensgrenzen benannt. Die Risikobewertung wurde analog zum CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) [Q Glossar, Seite 182](#) durchgeführt. Dabei wurden keine nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die nach § 289c Abs. 3 HGB sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer- und Umweltbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Sozialbelange haben werden. Uns ist es jedoch wichtig, nichtfinanziellen Risiken zu begegnen, auch wenn sie nach der strengen Definition des CSR-RUG als nicht wesentlich bewertet wurden. Wir haben entsprechende Managementansätze entwickelt und implementiert, die diesen nichtfinanziellen Risiken begegnen.

Beschreibung des Geschäftsmodells und Darstellung der Konzernstruktur

Entsprechend der neuen Unternehmensvision entwickeln wir unser Geschäftsmodell konsequent weiter. Heute verknüpft Aurubis insbesondere die Erzeugung mit der Verarbeitung von Kupfer. Im Wesentlichen werden Kupferkonzentrate [Q Glossar, Seite 182](#) verarbeitet, die aus Erzen gewonnen und am Weltmarkt beschafft werden. Die benötigten Rohstoffe werden eingekauft, eigene Minen oder Beteiligungen an Minen sind nicht vorhanden. Auch die Verarbeitung von Sekundärrohstoffen spielt eine bedeutende Rolle. Unser erweitertes Geschäftsmodell vergrößert nun die Fokussierung auf Kupfer um einen breiteren Multi-Metall-Ansatz. Dies heißt, dass zukünftig neben Kupfer auch verstärkt andere Metalle aus zielgerichtet eingekauften Rohstoffen und Zwischenprodukten extrahiert und mit Wertzuwachs zu verkaufsfähigen Produkten verarbeitet werden.

Weitere Informationen hierzu entnehmen Sie bitte dem Kapitel Geschäftsmodell im zusammengefassten Lagebericht.

[Q Seiten 56-59](#)

Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie, Aspekte sowie Begründung der Relevanz

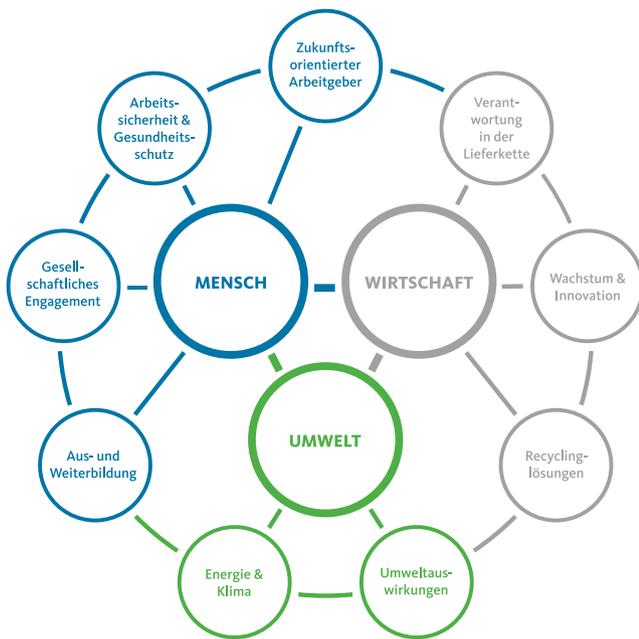
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

2013 entwickelte Aurubis erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie, die nach einer Laufzeit von fünf Jahren mit dem Kalenderjahr 2018 auslaufen wird. Im Herbst 2015 wurden die wesentlichen Handlungsfelder dieser Strategie im Zuge einer Materialitätsanalyse auf ihre Relevanz hin hinterfragt, geschärft und weiterentwickelt. Dazu wurden interne und externe Stakeholder aus acht für Aurubis relevanten Stakeholdergruppen befragt. Zusätzlich haben Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen die Analyse durchgeführt.

Im Juli 2017 starteten wir den Weiterentwicklungsprozess der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Prozess gliederte sich in zwei Phasen. Am Anfang stand die Analyse der internen und externen Anforderungen sowie der aktuellen Entwicklungen. Unter Einbezug der Fachabteilungen wurden der Status quo sowie die Verbesserungspotenziale und Handlungsbedarfe für Aurubis ermittelt. In der Entwicklungsphase wurden die Informationen ausgewertet und die wesentlichen Themen der Materialitätsmatrix 2015 auf ihre Aktualität und eventuelle Verschiebungen hin überprüft. Aus den gewonnenen Erkenntnissen, die eine neue Klassifizierung einiger relevanter Themen beinhalteten, wurden in Workshops konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Die Vertreter der Fachabteilungen wurden entsprechend dem bei Aurubis geltenden Zusammenspiel von Wirtschaft, Umwelt und Mensch in drei Arbeitsgruppen aufgeteilt.

Im Berichtszeitraum haben der Aurubis-Vorstand und -Aufsichtsrat die Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 verabschiedet. Sie beinhaltet die wesentlichen Handlungsfelder für die kommenden fünf Jahre. Diese wiederum umfassen insgesamt 27 Maßnahmen und neun Ziele. Für deren Umsetzung haben wir Fristen festgelegt und Zielindikatoren (KPIs) benannt, um die nachhaltige Unternehmensentwicklung mess- und steuerbar zu machen.

Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie



HERLEITUNG DER WESENTLICHEN THEMEN NACH DEM CSR-RUG

Wir haben uns bei der Auswahl der Aspekte für den nichtfinanziellen Bericht sowohl an den wesentlichen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens orientiert als auch an den nichtfinanziellen Themen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Aspekte erforderlich sind. Wir nehmen unsere unternehmerische Verantwortung auch dann wahr, wenn Themen unseren Geschäftsverlauf nicht direkt beeinflussen, aber von großer Bedeutung für uns und unsere Stakeholder sind. Deshalb ist das Thema Sozialbelange Teil dieses Berichts und entsprechend gekennzeichnet.

Zudem wurden die Themen der Materialitätsanalyse aus 2015 [Q Nachhaltigkeitsstrategie Seite 35](#) im Hinblick auf die Wesentlichkeitsanforderungen aus dem CSR-RUG überprüft. Manager aus fünf Aurubis-Bereichen (Corporate Accounting & Consolidation, Investor Relations, Controlling/Risk Management und Sustainability) haben im Sommer 2018 bewertet, ob die 2015 identifizierten und in der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 gebündelten Themen auch nach dem CSR-RUG wesentlich sind. Die in diesem Prozess als wesentlich identifizierten Themen werden in diesem nichtfinanziellen Bericht den Handlungsfeldern der Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie zugeordnet. Themen mit dem gleichen Managementansatz stellen wir zusammengefasst dar.

FÜR AURUBIS RELEVANTE ASPEKTE

Wir beschreiben im nichtfinanziellen Bericht die fünf Aspekte **Arbeitnehmer- und Umweltbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Sozialbelange**.

Für uns sind die drei Felder Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, zukunftsorientierter Arbeitgeber und Aus- und Weiterbildung von hoher Relevanz und fließen in die Berichterstattung zum Aspekt **Arbeitnehmerbelange** mit ein. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es für Aurubis selbstverständlich, Maßnahmen zu ergreifen, die die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter erhalten und sie vor Unfällen und Krankheiten schützen. Die Personalstrategie von Aurubis hilft, künftigen personalpolitischen Herausforderungen zu begegnen, und trägt damit zur erfolgreichen Umsetzung der Aurubis-Strategie bei. Sie ist somit ein wichtiges Element auf dem Weg zur Vision 2025. Weitere Beiträge zur langfristigen Erfolgssicherung sind die hochwertige Ausbildung bei Aurubis und die Investitionen in die Qualifikation unserer Mitarbeiter.

Für Aurubis als produzierendes Unternehmen der Nichteisenmetallindustrie sind **Umweltbelange** seit jeher von großer Bedeutung, was sich auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie widerspiegelt. Wir übernehmen Verantwortung für die Auswirkungen unseres Handelns auf Umwelt und Klima. Für uns als energieintensives Unternehmen sind der effektive und effiziente Einsatz von Energie sowie die Reduzierung von CO₂-Emissionen

gleichsam eine Frage der ökologischen und ökonomischen Verantwortung. Es ist unser Anspruch, durch den Einsatz von moderner und energieeffizienter Anlagentechnik an den Produktionsstätten und über die Geschäftsprozesse hinweg hohen Umweltschutzstandards gerecht zu werden.

Mit dem Multi-Metall-Recycling leistet Aurubis einen wichtigen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und damit zur Schonung natürlicher Ressourcen.

Der sorgsame Umgang mit Umwelt und Ressourcen sowie das verantwortungsvolle Handeln gegenüber Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und Nachbarn sind für uns Ausdruck einer guten Unternehmensführung, die Aurubis wichtig ist. Gleiches gilt für das Umfeld rund um unsere Standorte. Die **Achtung der Menschenrechte** gewinnt vor dem Hintergrund, dass wir über Werksgrenzen hinaus in komplexen Lieferketten und auf globalen Märkten agieren, zunehmend an Bedeutung. Von grundsätzlicher Bedeutung ist für Aurubis die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die das Thema Menschenrechte umschließen. Dies gilt sowohl bei Aurubis als auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner.

In Bezug auf die verantwortungsvolle Unternehmensführung bei Aurubis sind es die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Unternehmenswerte und die internen Richtlinien, die das rechtskonforme Handeln und den fairen, vertrauensvollen Umgang untereinander und auch mit den Stakeholdern sicherstellen. Unser Compliance Management konzentriert sich insbesondere auf die **Bekämpfung von Korruption und Bestechung**. Dies spiegelt auch die Teilnahme am Global Compact der Vereinten Nationen wider, dem Aurubis 2014 beigetreten ist. Damit verpflichten wir uns zur Umsetzung der Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und eben auch der Korruptionsbekämpfung.

Gesellschaftliches Engagement¹ ist für Aurubis Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses und auch Teil der Nachhaltigkeitsstrategie. Wir beschreiben unsere Aktivitäten im Aspekt **Sozialbelange**. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die mit unserer Geschäftstätigkeit einhergeht – als Arbeitgeber, als Geschäftspartner, als Nachbar und als Teil der Gesellschaft.

Übersicht wesentlicher Themen

		Wesentlich nach CSR-RUG	Wesentlich für Aurubis	Seite im nfB
Arbeitnehmerbelange	Zukunftsorientierter Arbeitgeber	✓	✓	Q 38
	Aus- und Weiterbildung	✓	✓	Q 39
	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	✓	✓	Q 41
Umweltbelange	Energie und Klima	✓	✓	Q 41
	Schutz vor Umweltauswirkungen	✓	✓	Q 43
	Recyclinglösungen	✓	✓	Q 44
Sozialbelange	Gesellschaftliches Engagement		✓	Q 45
Menschenrechte	Verantwortung in der Lieferkette	✓	✓	Q 46
Antikorruption	Antikorruption	✓	✓	Q 47

¹ Thema für Aurubis nicht wesentlich im Sinne des CSR-RUG.

ARBEITNEHMERBELANGE

Zukunftsorientierter Arbeitgeber

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

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

Die gute Zusammenarbeit zwischen unseren Arbeitnehmern und der Unternehmensführung ist die Basis für den Erfolg des Konzerns. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig und zeitnah über aktuelle Entwicklungen informiert. Wir bekennen uns zur Mitbestimmung. Auf unternehmerischer Ebene arbeiten der Vorstand und der Aufsichtsrat, in dem auch die Belegschaft repräsentiert ist, als oberste Entscheidungsgremien eng zusammen. Auf betrieblicher Ebene werden die Interessen der Arbeitnehmer gemäß den länderspezifischen Regelungen durch Betriebsräte beziehungsweise Gewerkschaften vertreten. Seit 2009 gibt es bei Aurubis einen gewählten europäischen Betriebsrat, der alle europäischen Standorte abdeckt. Unsere Mitgliedschaft im UN Global Compact [Q Glossar, Seite 183](#) unterstreicht unser Bekenntnis zu den ILO-Kernarbeitsnormen [Q Glossar, Seite 182](#).

Mithilfe unseres Business Partner Screenings analysieren wir die Belange der Arbeitnehmer entlang der Wertschöpfungskette unserer Produkte auch über die Unternehmensgrenzen hinaus. [Q Menschenrechte, Seiten 46-47](#)

Alle konzernübergreifenden Aktivitäten in Bezug auf unsere Mitarbeiter werden konzernweit über die Personalabteilung des Konzerns (HR Corporate) gesteuert. Diese befasst sich vor allem mit der Implementierung sowie dem Monitoring der strategischen Personalinstrumente und der Begleitung von Veränderungsprozessen und Internationalisierung. Für die Betreuung, Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung des einzelnen Mitarbeiters sind die direkten Vorgesetzten und die lokale Personalabteilung des jeweiligen Standorts zuständig. Ihre Personalarbeit vor Ort orientiert sich an den Vorgaben des zentralen Personalbereichs.

Unsere Personalstrategie ist in die Konzernstrategie eingebettet und orientiert sich an den Unternehmenswerten. Sie wird

kontinuierlich weiterentwickelt. Hierbei finden interne Veränderungen sowie Veränderungen und Trends an den Arbeitsmärkten und in der Gesellschaft Berücksichtigung. Dazu gehören z. B. ein durch den demografischen Wandel bedingter Fachkräftemangel oder die schwieriger werdende Suche nach Auszubildenden. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, bieten wir unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld und legen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, auf eine gute Zusammenarbeit zwischen unseren Arbeitnehmern und der Unternehmensleitung sowie auf eine wettbewerbsfähige, geschlechtsunabhängige Bezahlung. Der Großteil der Mitarbeiter wird bei Aurubis nach Tarif bezahlt und fällt unter Kollektivvereinbarungen. Für uns ist Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur wichtig. Dies zielt nicht nur auf kulturelle Unterschiede und Internationalität, sondern auch auf Fachkompetenz, auf Altersgruppen sowie auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern.

Ein Feedback-Instrument ist die Bestimmung des Organizational Health Index (OHI). Zuletzt wurde der OHI 2016 bestimmt. Der OHI beschreibt den „Gesundheitszustand“ eines Unternehmens, d. h. beispielsweise, wie gut ein Unternehmen gerüstet ist, auf Veränderungen im Markt zu reagieren und so auch nachhaltig wirtschaftlichen Erfolg zu generieren. Wichtige Einflussgrößen sind hier unter anderem Führungskompetenz, Innovation und Lernbereitschaft sowie Unternehmenskultur und -klima. Aufgrund der Ergebnisse haben wir 2017 ein 360°-Feedback-Programm gestartet, ein Instrument der konstruktiven Rückmeldung an Führungskräfte. Aus dem Programm werden persönliche Entwicklungsziele und -maßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung des Führungsverhaltens abgeleitet.

Wir entwickeln unsere Arbeitszeitmodelle stetig weiter, analog den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter. In diesem Rahmen bemühen wir uns um flexible Arbeitszeitregelungen, wenn es mit dem Tätigkeitsbereich vereinbar ist.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2017/18

- » *Verbesserung des „Gesundheitszustands“ (OHI) der Organisation durch strategisch ausgerichtete Personalinstrumente und Services sowie individuelle Entwicklungsinstrumente*
Die Abteilung „Transformation and Business Improvement“ wurde Anfang 2017 aufgebaut. Die „Business Improvement

Guides“ der Abteilung begleiten interne Projekte und die Implementierung des Aurubis Operating System (AOS) [Q Glossar, Seite 182](#) als interne Berater. Das AOS ist ein Managementsystem zur Erreichung einer kontinuierlichen und nachhaltigen Verbesserung der Prozesse. In den letzten Jahren eingeführte Programme wie eine Workshop-Reihe zur Weiterentwicklung von Kompetenzen der Führungskräfte wurden im Berichtszeitraum fortgesetzt.

- » **Regelmäßige Identifikation der Bedürfnisse der Mitarbeiter in Bezug auf Arbeitszeitregelungen**
Im Berichtszeitraum wurde das Gleitzeitprogramm weiterentwickelt. Außerdem wurde ein neues Schichtmodell eingeführt. Eine neue Personaleinsatzplanung ermöglicht eine bessere Planung von Schichten. Die Homeoffice-Optionen und Möglichkeiten für mobiles Arbeiten wurden erweitert.
- » **Entwicklung einer Diversitätspolitik**
Im Rahmen der Neuorganisation und des AOS arbeiten bereits jetzt internationale Teams zusammen. Die Entwicklung einer Diversitätspolitik (inkl. Altersstruktur, Internationalität und Geschlechterverteilung) ist für die kommenden Jahre geplant.

Kennzahlen:

Mitarbeiterstruktur im Aurubis-Konzern (GJ 2017/18 zum Stichtag 30.09.2018)

	Mitarbeiter	davon weiblich	davon männlich
Aurubis-Konzern ¹	6.673	12 %	88 %
davon gewerbliche Mitarbeiter	4.130	4 %	96 %
davon angestellte Mitarbeiter	2.256	28 %	72 %
davon Auszubildende (inkl. Pirdop)	287	10 %	90 %

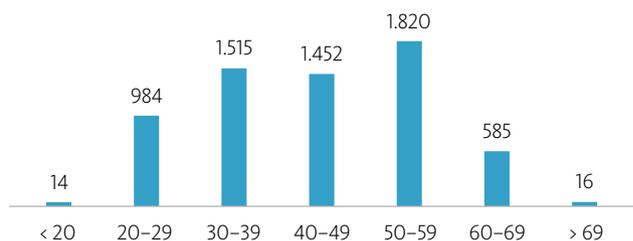
¹ Festanstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse. Ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält. Zusätzlich zu den vollkonsolidierten Gesellschaften werden die Mitarbeiter von den nicht konsolidierten Gesellschaften Aurubis Metal Products (Shanghai) Co., Ltd., Aurubis Rus LLC. (St. Petersburg), Aurubis Middle East FZE (Dubai) und Aurubis Turkey Kimya Anonim Sirketi (Istanbul) mit insgesamt zwölf Mitarbeitern im Geschäftsjahr 2017/18 mit hinzugezählt. Außerdem sind enthalten: elf selbstständige Vertriebsmitarbeiter an internationalen Standorten [Q Standorte und Mitarbeiter Seite 57](#).

Mitarbeiterfluktuation im Aurubis-Konzern (GJ 2017/18 zum Stichtag 30.09.2018)

Fluktuationsrate (exkl. Auszubildende) ¹	6,6 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (exkl. Auszubildende) ¹	15,3 Jahre

¹ Festanstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse. Ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält. Zusätzlich zu den vollkonsolidierten Gesellschaften werden die Mitarbeiter von den nicht konsolidierten Gesellschaften Aurubis Metal Products (Shanghai) Co., Ltd., Aurubis Rus LLC. (St. Petersburg), Aurubis Middle East FZE (Dubai) und Aurubis Turkey Kimya Anonim Sirketi (Istanbul) mit insgesamt zwölf Mitarbeitern im Geschäftsjahr 2017/18 mit hinzugezählt. Außerdem sind enthalten: elf selbstständige Vertriebsmitarbeiter an internationalen Standorten [Q Standorte und Mitarbeiter Seite 57](#).

Altersstruktur¹



¹ Ohne Auszubildende.

Aus- und Weiterbildung

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

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

Um den künftigen Anforderungen an den Personalstand gerecht zu werden, ermitteln wir regelmäßig die Bedarfe für Ausbildungsberufe und bieten entsprechende Ausbildungsplätze an. Auch die Qualifizierungsbedarfe werden regelmäßig identifiziert, um Projekt-, Prozess- und Führungskompetenzen zielorientiert auszubauen.

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

Neben Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen zur Entwicklung benötigter Kompetenzen, beispielsweise in den Bereichen des AOS und im Projektmanagement, setzen wir auf das Angebot von Plattformen zum Netzwerken und zum Austausch von Best Practices (z. B. Expertengruppen und Online-Lerngruppen). Der flexiblen Kompetenzerweiterung tragen wir durch Kurzformate wie „Learn & Go“ über Intranet und Video-learning Rechnung.

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

Seit 2007 nimmt Aurubis Hamburg am Praktikantenmodell AV 10-Plus teil: Jugendliche in verschiedenen Berufsbereichen werden an die Ausbildungsreife herangeführt. 2017/18 wurden fünf der elf Teilnehmer in ein Ausbildungsverhältnis übernommen. Die übrigen konnten in externe Ausbildungsverhältnisse eintreten oder besuchen nun weiterführende Schulen.

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

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

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2017/18

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

Im Geschäftsjahr 2017/18 wurden ein 360°-Feedback-Prozess für den Vorstand und die erste und zweite Führungsebene eingeführt sowie konzernweit Leistungssteuerungssysteme für die Belegschaft etabliert.

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

Im Berichtsjahr wurden die Grundlagenschulung AOS durchgeführt und die Pilotphase für das E-Learning AOS vorbereitet.

- » *Aufbau eines konzernweiten Wissensmanagements, um funktionsübergreifend relevantes Wissen zu identifizieren, zu bewahren, weiterzugeben und neues Wissen zu schaffen*

Im Berichtszeitraum wurden die notwendigen personellen Ressourcen bereitgestellt. Ein strukturierter Prozess wurde entworfen und die Pilotphase für das konzernweite Wissensmanagement wurde gestartet.

Kennzahlen:

Kennzahlen Aus- und Weiterbildung GJ 2017/18

Ausbildungsquote in Deutschland	6,3 %
Übernahmequote Auszubildende in Deutschland	80 %
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Mitarbeiter ¹	
Aurubis-Konzern	11,52
gewerbliche Mitarbeiter	9,69
angestellte Mitarbeiter	15,07

¹ Festanstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse. Ohne Schwermetall Halbzugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält. Zusätzlich zu den vollkonsolidierten Gesellschaften werden die Mitarbeiter von den nicht konsolidierten Gesellschaften Aurubis Metal Products (Shanghai) Co., Ltd., Aurubis Rus LLC. (St. Petersburg), Aurubis Middle East FZE (Dubai) und Aurubis Turkey Kimya Anonim Sirketi (Istanbul) mit insgesamt zwölf Mitarbeitern im Geschäftsjahr 2017/18 mit hinzugezählt. Außerdem sind enthalten: elf selbstständige Vertriebsmitarbeiter an internationalen Standorten [Q Standorte und Mitarbeiter Seite 57](#).

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Aufgabe des Gesundheitsschutzes im Konzern ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, um jegliche arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden. Dies gilt für unsere Mitarbeiter, Leiharbeitnehmer und externe Dienstleister.

Langfristig wollen wir unsere Vision Zero verwirklichen, sprich die Zahl arbeitsbedingter Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen auf null senken. Als mittelfristiges Ziel haben wir uns vorgenommen, die Anzahl der Arbeitsunfälle (Arbeitsunfälle mit mindestens einer ausgefallenen Schicht) pro 1 Million gearbeitete Stunden (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR) [Q Glossar, Seite 183](#) bis 2022 auf $\leq 1,0$ zu senken.

Die Konzernabteilung Corporate Occupational Health and Safety (C-OHS) steuert die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Die Konzernabteilung legt neben der Konzernrichtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzernweit Arbeitssicherheitsmindeststandards über Verfahrensanweisungen fest. Die Umsetzung im Detail obliegt dem einzelnen Standort und wird vom Werkleiter verantwortet. Über ein moderiertes Netzwerk stehen die Standorte im Austausch miteinander. Auf Konzern- und Standortebezug sind Sicherheitslenkungsausschüsse installiert, die Ausschussmitglieder repräsentieren die Gesamtbelegschaft.

Für die Beurteilung von Gefahren setzen wir auf ein arbeits-sicherheitsbezogenes Risikomanagement. Instrumente wie Prozesssicherheitsanalysen, Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsbereichsanalysen helfen uns, potenzielle Gefahren zu verstehen und zu beherrschen. Bei der Einstellung werden Gesundheitschecks und in der Folge regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten. In Schulungen und Sicherheitsgesprächen werden die Mitarbeiter für Arbeitssicherheitsthemen sensibilisiert und fördern die sichere Anwendung der Erkenntnisse in der Praxis.

Wir setzen uns außerdem für den präventiven Gesundheitserhalt der Mitarbeiter ein: Unser Angebot reicht von Gripeschutzimpfungen und Vorsorgeuntersuchungen über Suchtprävention hin zu analysegestützten Intensivtrainings für Bauch- und Rückenmuskulatur.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2017/18

- » *Vorbereitung aller Standorte auf die Einführung der Norm ISO 45001 für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (bis Geschäftsjahr 2019/20)*
Im Berichtszeitraum wurde das Projekt während der Health&Safety-Konzerntagung gestartet.
- » *Konzernweite Einführung des verhaltensbasierten Arbeitsschutzes (bis Geschäftsjahr 2020/21)*
Im Berichtszeitraum wurde der verhaltensbasierte Arbeitsschutz in unseren Standorten in Emmerich, Hamburg, Pori und Stolberg bereits eingeführt.

Kennzahlen:

Kennzahlen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

	GJ 13/14	GJ 14/15	GJ 15/16	GJ 16/17	GJ 17/18
Absolute Anzahl der Unfälle	80	63	45	47	60
LTIFR	6,5	5,3	4,6	4,8	6,1

Festanstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse. Ohne die Vertriebsbüros in Chicago, Lyon/Septème und Barcelona mit insgesamt neun Mitarbeitern und ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält.

UMWELTBELANGE

Energie und Klima

Die einzelnen Fertigungsschritte in unserer Wertschöpfungskette sind energieintensiv. Für uns ist der effiziente Einsatz von Energie eine Frage der ökologischen und ökonomischen Verantwortung.

Der Energieverbrauch ist im Konzern die Hauptquelle von CO₂-Emissionen. Um CO₂-Emissionen einzusparen, setzen wir vor allem auf Maßnahmen zur Energieeffizienz. Auf die gesamte Wertschöpfungskette bezogen entsteht gut die Hälfte der CO₂-Emissionen vor- und nachgelagert, also bei unseren Lieferanten, Kunden und Dienstleistern (Scope-3-Emissionen). Von den Scope-3-Emissionen stammen rund zwei Drittel aus den Tätigkeiten der Minengesellschaften. Unsere CO₂-Emissionen, inklusive der Scope-3-Emissionen, berichten wir jährlich im Rahmen des CDP-Climate-Change-Programms auf freiwilliger Basis. CDP erhebt Daten und Informationen zu CO₂-Emissionen, Klimarisiken sowie Reduktionszielen und -strategien von Unternehmen und bewertet sie [Q Menschenrechte Seiten 46-47](#).

Die von uns produzierten Metalle spielen bei erneuerbaren Energien und bei der Elektromobilität eine wesentliche Rolle. Als Beispiele sind Elektroautos sowie Windenergie zu nennen: Elektroautos enthalten deutlich mehr Kupfer als Fahrzeuge mit herkömmlichem Verbrennungsmotor, und zum Anschluss eines Offshore-Windrades an das Stromnetz werden bis zu 30 t Kupfer benötigt. Damit leisten unsere Metalle einen wesentlichen Beitrag zu Technologien, die den CO₂-Ausstoß verringern.

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

Wir haben an unseren großen Produktionsstandorten Energiemanagementsysteme eingeführt. Aktuell sind acht Standorte nach ISO 50001 [Q Glossar, Seite 182](#) zertifiziert [Q Tabelle Seite 43](#). Eine konzernweite Einführung ist geplant. Damit wird der Energieverbrauch effizient gesteuert und Energieeinsparpotenziale werden identifiziert. Im Berichtszeitraum wurden die Zertifizierungen durch Überwachungsaudits oder Rezertifizierungen bestätigt. An den Standorten Hamburg und Lünen ist das Energiemanagementsystem Teil des integrierten Managementsystems für Qualität, Umweltschutz, Energie und Arbeitssicherheit.

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

Die Nutzung von erneuerbaren Energien ist für uns eine Herausforderung, da deren Einsatz mit Schwankungen in der Energieversorgung verbunden ist. Unsere Produktionsprozesse erfordern aber eine konstante Versorgung mit Energie. Wir arbeiten hier an Initiativen zur Flexibilisierung unseres Strombedarfs, um den Einsatz von erneuerbaren Energien zu ermöglichen. Wir generieren aber auch selbst Energie und zwar durch die Nutzung von Abwärme aus unseren Prozessen. Diese wird für die Heiz- und Prozessdampfversorgung und teilweise für die Eigenstromerzeugung eingesetzt.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2017/18

- » *Konzernweite Einführung der Norm ISO 50001 für Energiemanagement*
Aktuell sind acht Standorte nach ISO 50001 zertifiziert [Q Standorte mit zertifizierten Managementsystemen Seite 43](#).
- » *Erhöhung der Flexibilität beim Bezug von Strom*
Um den Einsatz von erneuerbaren Energien zu ermöglichen, arbeiten wir daran, das Einspeisen von Strom flexibler zu gestalten, um auf schwankende Verfügbarkeiten reagieren zu können. Unter anderem beteiligen wir uns deshalb am Projekt NEW 4.0, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das Projekt hat zum Ziel, die Gesamtregion von Hamburg und Schleswig-Holstein sicher, kostengünstig und umweltverträglich mit regenerativem Strom zu versorgen. Eine flexible und intelligente Vernetzung von Stromerzeugern und -verbrauchern ist dafür Voraussetzung.
- » *Energieeffizienzprojekte*
Die Heiz- und Prozessdampfversorgung der Standorte Pirdop, Lünen und Hamburg wird bereits größtenteils aus Abwärme gedeckt. Außerdem nutzen wir die Prozessabwärme zur Eigenstromerzeugung. Dazu wurden in Hamburg, Lünen und Pirdop Dampfturbinen zur Stromerzeugung installiert. Im Kalenderjahr 2018 ist die Fernwärmeversorgung der Hamburger Hafen-City Ost mit CO₂-freier Industriewärme aus dem Aurubis-Werk Hamburg gestartet. Jährlich werden ca. 160 Mio. kWh Wärme aus den Prozessen ausgekoppelt. Dies entspricht der Vermeidung von mehr als 20.000 t CO₂ im Jahr. Rund die Hälfte hiervon entsteht durch die Einsparung des bisher erforderlichen Erdgaseinsatzes zur Dampferzeugung auf dem Werksgelände. Die andere Hälfte der CO₂-Einsparung dient der externen Wärmelieferung in die östliche HafenCity und verdrängt so die konventionellen Brennstoffe der Fernwärmeerzeugung.

Kennzahlen:**Absolute CO₂-Emissionen in 1.000 t CO₂ an den Aurubis-Produktionsstandorten¹**

Jahr ²	2015	2016	2017
Scope 1 (direkt durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte Emissionen)	518	520	529
Scope 2 (mit eingekaufter Energie, z. B. Strom, verbundene Emissionen)	1.197	1.149	1.106

¹ Aurubis berichtet die CO₂-Emissionen für die Produktionsstandorte [Q Geschäftsmodell des Konzerns Seiten 56-59](#). Dies entspricht dem Großteil der CO₂-Emissionen, da der Anteil der Vertriebsstandorte im Verhältnis vernachlässigbar ist. Bei den direkten CO₂-Emissionen sind die Emissionen aus Diesel für Fahrzeuge nicht enthalten. Dieser Anteil ist aber vergleichsweise sehr gering.

² Aurubis berichtet seine Umweltkennzahlen (inklusive CO₂-Emissionen) nicht auf Geschäftsjahres-, sondern auf Kalenderjahresbasis. Die Kennzahlen werden in erster Linie für die interne Steuerung und die behördliche Berichterstattung genutzt, bei der das Kalenderjahr als Betrachtungszeitraum vorgeschrieben ist. Eine parallele Berichterstattung von Kalender- und Geschäftsjahreszahlen könnte zu Verwechslungen und Unklarheiten führen.

Standorte mit zertifizierten Managementsystemen

Standort	EMAS	ISO 14001	ISO 50001	ISO 9001
Hamburg, Zentrale (DE)	✓	✓	✓	✓
Lünen (DE)	✓	✓	✓	✓
Pirdop (BG)		✓		✓
Olen (BE)		✓		✓
Fehrbellin, CABLO (DE)		✓	✓	✓
Nersingen, Straß, CABLO (DE)		✓	✓	✓
Hamburg, E. R. N. (DE)		✓	✓	✓
Buffalo (USA)				✓
Pori (FI)		✓		✓
Avellino (IT)		✓		✓
Zutphen (NL)		✓		✓
Stolberg (DE)			✓	✓
Emmerich, Deutsche Giessdraht (DE)		✓	✓	✓
Stolberg, Schwermetall (DE)	✓	✓	✓	✓
Röthenbach, RETORTE (DE)				✓
Hamburg, Peute Baustoff (DE)				✓ ¹

¹ Für den Vertrieb von Eisensilikatgranulat zur Herstellung von Strahlmitteln.

Schutz vor Umweltauswirkungen

Als Produzent von Kupfer und anderen Nichteisenmetallen sind wir uns unserer Verantwortung für die Umwelt bewusst. Wir haben uns deshalb zum Ziel gesetzt, Ressourcen zu schonen und eine saubere Umwelt für zukünftige Generationen zu erhalten. Dies gilt nicht nur für unsere eigenen Prozesse, sondern auch entlang der Wertschöpfungskette [Q Menschenrechte Seiten 46-47](#).

Der Vorstand des Bereichs Operations und die Leitung des Konzernumweltschutzes sind für die strategische Ausrichtung des Umweltschutzes im Konzern verantwortlich. Die Umweltaufgaben an den jeweiligen Produktionsstandorten [Q Standorte und Mitarbeiter Seite 57](#) werden von Umweltschutzbeauftragten wahrgenommen, die an die Leitung Konzernumweltschutz berichten.

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

Der Großteil unserer Standorte hat Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 bzw. EMAS [Q Glossar, Seite 182](#) implementiert [Q Standorte mit zertifizierten Managementsystemen Seite 43](#). An den Standorten Hamburg und Lünen sind diese Teil des integrierten Managementsystems für Qualität, Umweltschutz, Energie und Arbeitssicherheit. Im Berichtszeitraum wurden die Zertifizierungen durch Überwachungsaudits oder Rezertifizierungen bestätigt.

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

Es ist unser Ziel, unsere Emissionen in die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Und unsere Maßnahmen zahlen sich aus: Die spezifischen Staubemissionen für den Bereich der Primär- und Sekundärkupfererzeugung [Q Glossar, Seite 183](#) konnten gegenüber dem Basisjahr 2000 um 96% vermindert werden. Neben der Minderung der Luftemissionen haben wir zudem im Bereich des Gewässerschutzes deutliche Verbesserungen erreicht: Die Emissionen von Metallen in Gewässer im Bereich der Kupfererzeugung konnten wir seit dem Jahr 2000 von 7,2 auf 1,0 Gramm pro erzeugter Tonne Kupfer senken. Dies entspricht einem Rückgang um 87%.

Der Dialog mit Behörden und der Öffentlichkeit ist uns wichtig. Daher engagieren wir uns auch in öffentlichen Projekten. Beispielsweise beteiligen wir uns seit 2013 am EU-Projekt zur Ökobilanzierung (Umweltfußabdruck) von Organisationen und Produkten, dem „Organisational Environmental Footprint“ und dem „Product Environmental Footprint“.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2017/18

- » **Konzernweite Einführung der Norm ISO 14001 für Umweltmanagement**
Im Geschäftsjahr 2017/18 waren zwölf Standorte nach ISO 14001 zertifiziert [Q Standorte mit zertifizierten Managementsystemen Seite 43](#).
- » **Reduzierung spezifischer Metallemissionen in Gewässer bei der Multi-Metall-Produktion durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen**
- » **Reduzierung spezifischer Staubemissionen in die Luft bei der Multi-Metall-Produktion durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen**
Beispielsweise wurde am bulgarischen Standort Pirdop mit der Umstellung der Behandlung der Konverterschlacke begonnen. Dieses Projekt trägt zur weiteren Reduzierung der diffusen Emissionen bei.
- » **Reduzierung spezifischer SO₂-Emissionen in die Luft durch geplante standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen**

Kennzahlen:

Spezifische Emissionen bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern (in g/t erzeugten Kupfers)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Staubemissionen ¹	72	52	55	55	60	56
Metallemissionen in Gewässer ²	2,2	1,8	1,3	1,0	1,1	1,0

Aurubis berichtet seine Umweltkennzahlen (inklusive CO₂-Emissionen) nicht auf Geschäftsjahres-, sondern auf Kalenderjahresbasis. Die Kennzahlen werden in erster Linie für die interne Steuerung und die behördliche Berichterstattung genutzt, bei der das Kalenderjahr als Betrachtungszeitraum vorgeschrieben ist. Eine parallele Berichterstattung von Kalender- und Geschäftsjahreszahlen könnte zu Verwechslungen und Unklarheiten führen.

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

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

Recyclinglösungen

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

Das Recycling von Altkupfer, Kupferlegierungsschrotten und vielen weiteren Recyclingmaterialien [Q Glossar, Seite 183](#) ist neben der Verarbeitung von Kupferkonzentraten ein zentrales Geschäftsfeld bei Aurubis. Kupfer ist ein Metall, das beliebig häufig ohne Qualitätsverluste recycelbar ist. Das heißt, auch aus Recyclingmaterialien kann immer wieder Kupfer mit höchster Reinheit erzeugt werden.

Zu den von uns verarbeiteten Sekundärrohstoffen gehören auch komplexe Materialien [Q Glossar, Seite 182](#) am Ende der Lebensdauer von Produkten. Diese stammen unter anderem aus elektronischen Geräten, Fahrzeugen oder anderen Gebrauchsgegenständen aus Materialverbänden, zu denen Kunststoffe, Keramik, Glas oder Holz gehören. Sie in möglichst sortenreine Material- und Produktströme zum Wiedereinsatz zu verwandeln, ist eine große Herausforderung. Wir setzen dafür hoch entwickelte mechanische, physische und metallurgische Trenn- und Raffinationsverfahren in unterschiedlichen Kombinationen im Rahmen unseres Multi-Metall-Recyclings ein.

Verantwortlich für die Beschaffung von Recyclingmaterialien für den Konzern ist unser Bereich Commercial. Darunter gliedern sich die Bereiche Recycling Raw Materials und Product Sales & Marketing mit der Funktion Customer Scrap Solutions. Diese Organisation wird unserem Recyclingansatz gerecht: Wir setzen Sekundärmaterialien als Rohstoffe ein und denken bei der Vermarktung unserer Produkte und in unseren Kundenbeziehungen die Rücknahme der Metalle gleich mit.

Zu unserem Kunden- und Lieferantenkreis zählt unter anderem die verarbeitende Industrie. In deren Produktionsprozessen fallen Produktionsreststoffe an. Dies können Materialien mit sehr hohen Kupfergehalten sein, wie z. B. Millberry-Schrott, der sofort wieder in der Kupferproduktion eingesetzt werden kann. Aber auch Materialien von hochkupfer- und auch edelmetallhaltigen Stanzabfällen über legierte Schrotte bis hin zu Schlacken aus Gießereien und andere industrielle Rückstände werden sinnvoll in den Wertstoffkreislauf eingeführt.

Im Rahmen unserer „Closing the loop“-Aktivitäten bauen wir gezielt Partnerschaften auf, bei denen wir die Wertstoffe unserer Kunden zurücknehmen.

Die Erzeugung von Produkten aus Recyclingmaterialien findet bei Aurubis an verschiedenen Standorten statt, deren Leitungen jeweils an den Vorstand des Bereichs Operations bzw. im Fall der Tochterunternehmen CABLO und Elektro-Recycling Nord (E. R. N.) zusätzlich an die Leitung Commercial berichten. Für die Produktion von Kathodenkupfer in unserem größten Recyclingbetrieb, dem Aurubis-Recyclingzentrum in Lünen, werden überwiegend Recyclingrohstoffe eingesetzt. An den Standorten Hamburg, Pirdop und Olen werden ebenfalls Recyclingrohstoffe zur Erzeugung von Kathodenkupfer und Edelmetallen verarbeitet. Das Aurubis-Tochterunternehmen CABLO ist auf das Recycling von Kabelproduktionsabfällen und Altkabelschrotten spezialisiert. E. R. N. ist auf das Recycling elektrischer und elektronischer Geräte aller Art spezialisiert.

Das Aurubis-Werk in Lünen ist nach dem „WEEE Q Glossar, Seite 183 End Processor Standard“ durch den TÜV Nord zertifiziert. Dies ist ein freiwilliger Standard zur Verarbeitung edelmetallhaltiger WEEE-Fraktionen wie Leiterplatten. Aurubis hat an der Entwicklung des Standards mitgewirkt und leistet damit einen Beitrag zu international geordneten Verwertungs- und Entsorgungsprozessen. Gemeinsam mit 22 nationalen und internationalen Partnern beteiligen wir uns am europäischen Forschungsvorhaben „FORCE – Cities Cooperating for Circular Economy“. Das Projekt beschäftigt sich mit der Entwicklung von neuen Konzepten zur Abfallvermeidung und -behandlung von Kunststoff, Biomasse, Holz und – als Projektbeitrag Hamburgs – Elektroaltgeräten.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2017/18

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

Von 2013 bis Ende des Geschäftsjahres 2017/18 haben wir elf neue Closed-Loop-Projekte aufgebaut. Unser Ziel ist es, weitere geschlossene Kreislaufsysteme mit direkten und indirekten Produktkunden aufzubauen.

SOZIALBELANGE

Gesellschaftliches Engagement¹

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

Wir haben uns das Ziel gesetzt, einen Beitrag für eine lebenswerte Umwelt auch für zukünftige Generationen zu leisten. Dabei fokussieren wir uns auf Handlungsfelder, gekoppelt an die Kernkompetenzen von Aurubis. Als verantwortungsvolles und engagiertes Unternehmen wollen wir Menschen für unser Unternehmen und für unsere Arbeit begeistern.

¹ Thema für Aurubis nicht wesentlich im Sinne des CSR-RUG.

Der Bereich Eventmanagement & Sponsoring ist für unser gesellschaftliches Engagement zuständig und berichtet an den Vice President Investor Relations & Corporate Communications. In enger Abstimmung mit dem Vorstand wird das Budget für das gesellschaftliche Engagement betreut. Eine Sponsoring-Richtlinie legt die Verantwortlichkeiten fest und beschreibt die Kriterien, nach denen die Projekte ausgesucht werden. Die systematische Prüfung der Projektpartner ist als Bestandteil in der überarbeiteten Sponsoring-Richtlinie festgeschrieben. Neben Projekten, die auf Konzernebene unterstützt werden, haben alle Standorte ein eigenes Budget für lokale Projekte. Insgesamt konzentrieren wir uns mit unserem Sponsoring-Engagement auf die Bereiche Wissen, Ressourceneffizienz und Umweltschutz sowie soziales Engagement unter dem Dach der Verantwortung und zahlen damit auch auf unsere Unternehmensstrategie ein. Zudem gibt es lokale Sponsoring-Projekte, bedingt durch regionale Besonderheiten an den jeweiligen Standorten.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023

- » Entwicklung und konzernweite Implementierung des Sponsoringkonzeptes „Together we care“ für gesellschaftliches Engagement auf Konzernebene (bis Geschäftsjahr 2018/19).

Projektbeispiele im Berichtszeitraum:

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

Erstmals unterstützen wir den „Schulticker“ in Lünen. Der Schulticker ist ein Medienprojekt, das bei Schülern der Klassen 3–11 den kompetenten Umgang mit Print- und Online-Medien stärkt und die Lese- und Schreibfähigkeit fördert.

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

MENSCHENRECHTE

Aurubis achtet die Menschenrechte und setzt sich für ihre Wahrung ein. Wir lehnen jede Form der Diskriminierung sowie Zwangs- und Kinderarbeit ab und respektieren die Rechte von indigenen Bevölkerungen. Von grundsätzlicher Bedeutung ist für uns die Einhaltung der international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Seit 2014 bekennen wir uns zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Unser Verhaltenskodex und die Unternehmenswerte PRIMA [Q Glossar, Seite 183](#) sind Basis für unser verantwortliches Handeln, auch hinsichtlich der Menschenrechte. PRIMA steht für Performance (Leistung), Responsibility (Verantwortung), Integrity (Integrität), Mutability (Wandlungsfähigkeit) und Appreciation (Wertschätzung).

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

Verantwortung in der Lieferkette

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

Zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht haben wir das Aurubis Business Partner Screening implementiert. Hierbei strukturieren wir unsere Geschäftspartner in einem Screening-Prozess und analysieren sie auf ihre Integrität in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien. Der Fokus liegt dabei auf Themen wie Compliance, Korruption, Menschenrechtsverletzungen und Umweltaspekten. Auf Basis dieser Bewertung entscheidet das Management über mögliche Vertragsschlüsse bzw. Auflagen. Abhängig vom ursprünglichen Risiko wird bei bestehenden Geschäftspartnerschaften die Analyse regelmäßig wiederholt. Das Screening basiert auf den Leitsätzen der OECD. Für die Goldproduktion wird Aurubis seit 2013 nach den Standards der London Bullion Market Association (LBMA) jährlich als konfliktfrei zertifiziert. Das Zertifikat belegt die Wirksamkeit unseres Due-Diligence-Prozesses in Bezug auf die Goldproduktion. Lieferanten der übrigen Rohstoffe durchlaufen den gleichen Prozess wie diejenigen für goldhaltige Rohstoffe.

Wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 und Status Geschäftsjahr 2017/18

- » *Aufnahme der Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln¹ in Lieferverträge für Primärrohstoffe*
Im Geschäftsjahr lag der prozentuale Anteil der Verträge mit Primärrohstofflieferanten mit der entsprechenden Klausel bei über 80%.
- » *Prüfung von neuen und bestehenden Geschäftspartnern durch die Abteilungen Compliance und Nachhaltigkeit*
Die Prüfung der Geschäftspartner geschieht fortlaufend.
- » *Identifizieren einer geeigneten Branchenlösung*
Im Berichtszeitraum haben wir unsere Arbeit in Verbänden für eine einheitliche Branchenlösung für Nachhaltigkeit in der Lieferkette fortgesetzt.

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

ANTIKORRUPTION

Corporate Governance und die Prinzipien verantwortungsbewusster und nachhaltiger Unternehmensführung bestimmen das Handeln von Aurubis. Weitere Informationen hierzu entnehmen Sie bitte dem Kapitel Corporate Governance [Corporate Governance](#) [Seiten 17-33](#).

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

Der Vorstand und das Compliance Management fördern gemeinsam eine Compliance-Kultur und setzen sich aktiv dafür ein, dass das Bewusstsein für Rechts- und Regeltreue im Konzern weiter geschärft wird. Das Compliance Management legt die wesentlichen Ziele fest, entwickelt die entsprechende Organisation, identifiziert, analysiert und kommuniziert wesentliche Compliance-Risiken. Es erstellt ein Compliance-Programm, das die Einführung von Grundsätzen und Maßnahmen zur Begrenzung von Risiken und Vermeidung von Verstößen umfasst. Außerdem berichtet es regelmäßig und anlassbezogen über die Fortentwicklung des Compliance-Management-Systems sowie über Verstöße und getroffene Maßnahmen an den Vorstand und den Prüfungsausschuss. Das Compliance-Management arbeitet eng mit dem Risikomanagement und der Internen Revision zusammen. Innerhalb des internen Kontrollsystems von Aurubis überprüft der Chief Compliance Officer gemeinsam mit dem Vorstand, den Werksleitern und den Leitern der Corporate- und Zentralenfunktionen mögliche Compliance-Risiken.

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

Die Maßnahmen schließen Prävention, Kontrolle und Sanktion mit ein. Präventive Maßnahmen umfassen bei uns interne Richtlinien, die Beratung und besonders die Schulung von Mitarbeitern. Kern der Bekämpfung von Korruption bei unseren Geschäftstätigkeiten sind die Konzernrichtlinie Antikorruptions-Compliance und der Verhaltenskodex für Mitarbeiter, die beide konzernweit gelten.

Jeder Mitarbeiter wird mit dem Aurubis-Verhaltenskodex vertraut gemacht. Jeder Mitarbeiter bestätigt mit der Unterschrift im Arbeitsvertrag den Erhalt des Verhaltenskodex. Konzernweit werden regelmäßig Schulungen zu Antikorruption und Kartellrecht durchgeführt.

Mitarbeiter und Geschäftspartner können Hinweise auf Rechtsverstöße über eine „Whistleblower-Hotline“ anonym melden. Die Hotline wird von externen und unparteiischen Rechtsanwälten betrieben. Sollten tatsächlich Vergehen nachweisbar sein, werden die entsprechenden Mitarbeiter – je nach Vergehen – abgemahnt, gekündigt und/oder es werden Schadenersatzansprüche geltend gemacht.

Im Aurubis Business Partner Screening werden unsere Geschäftspartner auch auf Compliance- und Korruptionsrisiken hin geprüft.

Wesentliche Maßnahmen

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

Dies betraf in den vergangenen drei Jahren bei Schulungen zu Antikorruption ca. 1.300 Mitarbeiter (d. h. ca. 20 % der Gesamtbelegschaft), zum Thema Kartellrecht waren es ca. 400 Mitarbeiter.

Kennzahl:

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

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

An den Aufsichtsrat der Aurubis AG, Hamburg

Wir haben den für die Aurubis AG und den Konzern zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden „Bericht“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB der Aurubis AG, Hamburg (im Folgenden „Aurubis AG“ oder „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des 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 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 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 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, ob der Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

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

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Aurubis AG für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG/AAB-KLAUSEL

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

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

Hamburg, den 23. November 2018

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue
Wirtschaftsprüfer

ppa. Mathias