

Enabling tomorrow

Nachhaltigkeitsbericht
2023

Aurubis auf einen Blick

Wichtigste Nachhaltigkeitskennzahlen 2021/22



532 Mio. €

OPERATIVES ERGEBNIS
vor Steuern (EBT)



19 %

ROCE
(Return on Capital Employed)



6.913

BESCHÄFTIGTE
davon **328** Auszubildende



4,25 Mio. MWh

ENERGIEEINSATZ
gesamt¹

¹ Kalenderjahr 2021



47 Mio. €

INVESTITIONEN
in den Umweltschutz¹

¹ Kalenderjahr 2021



44 %

RECYCLINGQUOTE
pro Kupferkathode



15,3

SCHULUNGSSTUNDEN
durchschnittlich pro
Mitarbeiterin und Mitarbeiter



3

AURUBIS-STANDORTE
nach der Copper Mark zertifiziert



-36,5 %

**VERBESSERUNG DES
CO₂ÄQ.-FUSSABDRUCKS**
(pro Tonne Kupferkathode seit 2013)



-37 %

VERBESSERUNG DER LTIFR
(Lost Time Injury Frequency Rate)



-55 %

**GERINGERER
CO₂ÄQ.-FUSSABDRUCK**
(pro Tonne Gold 2021)

Enabling tomorrow



Roland Harings
Vorstandsvorsitzender

Liebe Freunde des Unternehmens,



„Metals for Progress: Driving Sustainable Growth“ – unsere Unternehmensstrategie zeigt, dass Aurubis Nachhaltigkeit als wesentlichen Teil des eigenen Handelns und Wirtschaftens versteht. Wir verpflichten uns, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen, aus denen wir Wert in Form unserer Metalle schaffen – für eine innovative und nachhaltige Welt. Denn unsere Produkte sind der Schlüssel für die Mobilitäts- und Energiewende sowie die Digitalisierung.

Uns ist wichtig, den Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels mit unseren unternehmerischen Aktivitäten entgegenzutreten sowie zu mehr Ressourceneffizienz und einem besseren Gesundheitsschutz beizutragen. Dieses Anliegen spiegelt sich in den zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Antikorruption des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) wider, zu denen wir uns seit 2014 bekennen.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir Ihnen, wie sehr wir den Aspekt der Nachhaltigkeit bei Aurubis in den Fokus rücken. Wie auch in den Jahren zuvor liegen diesem Bericht die international anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI) zugrunde. Zudem haben wir unsere strategischen Themen den Sustainable Development Goals der UN (SDGs) zugeordnet, zu deren Erreichung wir beitragen.

Um unsere branchenweit führende Rolle in der Nachhaltigkeit auszubauen, konzentrieren wir uns auf neun Handlungsfelder in den Schwerpunktbereichen **Wirtschaft**, **Mensch** und **Umwelt**. In jedem dieser Handlungsfelder haben wir konkrete und ambitionierte Ziele definiert, die wir bis 2030 erreichen wollen. So machen wir unsere Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit transparent und messbar.

Im Bereich Mensch zeigen wir auf, wie Aurubis als zukunftsorientierter Arbeitgeber eine Umgebung schafft, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertrauensvoll und sicher zusammenarbeiten. Wir legen größten Wert auf eine hochwertige

Aus- und Weiterbildung, fördern Vielfalt und soziales Engagement. Ein Beispiel unter vielen für den Fortschritt in diesem Bereich: Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter für das Thema „Menschenrechte und Antidiskriminierung“ zu sensibilisieren, haben wir ein konzernweites Schulungskonzept aufgesetzt und damit bereits über 90 % der Verwaltungsangestellten erreicht.

Über dem Bereich Umwelt steht das wichtige Ziel, deutlich vor 2050 klimaneutral zu produzieren. Aurubis hat sich bereits Ende 2019 der Initiative Business Ambition for 1.5 °C des UN Global Compact angeschlossen und so verpflichtet, wissenschaftsbasierte CO₂-Reduktionsziele zu erarbeiten. Die Science Based Targets Initiative (SBTi) hat diese CO₂-Reduktionsziele 2021 validiert und damit bestätigt, dass wir gemäß dem Pariser Klimaabkommen zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C beitragen. Dass wir mit unseren vielfältigen Maßnahmen auf einem guten Weg zu einer klimaneutralen Metallverarbeitung sind, zeigen unsere Lebenszyklusanalysen: Bereits heute produzieren wir viele unserer Metalle mit weniger als der Hälfte des global durchschnittlichen CO₂-Fußabdrucks.

Als Multimetall-Unternehmen beziehen wir Rohstoffe aus zahlreichen Regionen der Welt. Daher ist unsere

Verantwortung in der Lieferkette im Schwerpunktbereich Wirtschaft fest verankert. Um unsere Sorgfaltspflicht für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Lieferkette wahrzunehmen, durchlaufen all unsere Geschäftspartner ein umfassendes Business Partner Screening, das auf den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) basiert. Als effizientestes und nachhaltigstes Hüttenetzwerk der Welt ist es uns wichtig, der gesamten Wertschöpfungskette Lösungen für die Kreislaufwirtschaft zu bieten. Mit unserem Multimetall-Recycling leisten wir einen wichtigen Beitrag zum effizienten und umweltfreundlichen Einsatz werthaltiger Ressourcen. Der Bau des größten Multimetall-Recyclingwerks in den USA, Aurubis Richmond, mit einer Verarbeitungskapazität von 180.000 t werthaltiger Materialien im Jahr, ist ein wichtiger Beleg für dieses Anliegen.

Für Aurubis steht fest: Wir werden mit unseren Metallen die Zukunft gestalten und weiter wachsen – und das als führendes Unternehmen unserer Branche in der Nachhaltigkeit. Aurubis geht diesen Weg konsequent weiter und wir freuen uns, wenn Sie uns dabei weiter begleiten.

Roland Harings

Vorstandsvorsitzender



Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030

Handlungsfeld	Ambition	Zielsetzung 2030	Zwischenziele ¹ 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.	Mit allen Lieferanten, für die ein hohes Risiko festgestellt wurde, hat der umgesetzte Verbesserungsplan das Risiko deutlich reduziert	<ul style="list-style-type: none"> » Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln in 100% der langfristigen Primärrohstoffverträge » Weiteres Roll-out des Aurubis Business Partner Screening » Copper-Mark-Zertifizierung an vier Standorten
🌿 Umwelt			
Energie & Klima	Wir sind deutlich vor 2050 klimaneutral.	-50% absolute Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2018)	» ISO 50001 an allen Produktionsstandorten
		-24% Scope-3-Emissionen pro Tonne Kupferkathode ² (Basisjahr 2018)	
Umweltschutz	Wir produzieren mit dem geringsten Umweltfußabdruck unserer Branche.	-15% spezifische Staubemissionen in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018)	<ul style="list-style-type: none"> » ISO 14001 an allen Produktionsstandorten » Reduzierung der spezifischen Metallemmissionen 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)
		-25% spezifische Metallemmissionen in Gewässer in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018)	

Handlungsfeld	Ambition	Zielsetzung 2030	Zwischenziele ¹ 2022/23
👤 Mensch			
Arbeitsicherheit & Gesundheitsschutz	Wir vermeiden arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen (Vision Zero).	LTIFR ≤1,0	» ISO-45001-Zertifizierungen an allen Produktionsstandorten
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% ³ der Beschäftigten nehmen an Job-Rotation oder Job-Shadowing teil, bei gleichzeitiger Förderung der Vielfalt. Mind. 75% ² der befragten Mitarbeiter beteiligen sich an Pulse Checks und Feedbackformaten.	» Entwicklung eines Handlungsrahmens für Vielfalt
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)	» 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 (Fünfjahresdurchschnitt) als jährliches Budget für soziales Engagement, mindestens jedoch 2 Mio. €	» Aufbau eines Impact-Monitorings zur Evaluierung unterstützter Projekte

¹ Die bisherige Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren Zielen 2018–2023 fügt sich als „Zwischenziele 2022/23“ in die Konzernstrategie bis 2030 ein und ergänzt die Nachhaltigkeitsziele 2030.

² Bezieht sich auf die Kupferkathode aus Eigenproduktion.

³ Über den Zeitraum Geschäftsjahr 2021/22 bis 2029/30.

Inhalt

Navigation

Menü

Seite zurück/Seite vor

Zurück zum Start



Verlinkung zu Website oder Seite



Fortschrittsstatus der Ziele

Vorwort	3
Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030	5
Über diesen Bericht	7
Metals for Progress	
Zukunft Multimetall Unternehmensporträt	9
Aurubis-Konzernstruktur	13
Driving Sustainable Growth	
Den richtigen Weg aufzeigen: Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmensstrategie	16
Die Basis: unsere wesentlichen Themen	17
So organisieren wir uns: das Aurubis-Nachhaltigkeitsmanagement	19
Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals	21
Im Dialog mit unseren Stakeholdern	22
Enabling Transformation Wirtschaft	
Highlight Wirtschaft – Tomorrow Metals	29
Verantwortungsbewusst auf allen Ebenen durch gute Governance	30
Verantwortung in der Lieferkette übernehmen	39
Kreisläufe schließen: Recyclinglösungen	44
Sichere Produkte mit Qualität	48
Enabling Growth Mensch	
Highlight Mensch – Mensch und Digitalisierung	51
Attraktive Arbeitsplätze: zukunftsorientierter Arbeitgeber	52
Ein Job mit Zukunft: Aus- und Weiterbildung	60
Sicher und gesund im Unternehmen	65
Sozial engagiert	70
Enabling a Greener Economy Umwelt	
Highlight Umwelt – Klimaneutrale Metallverarbeitung	74
Natürliche Lebensgrundlagen erhalten: Umweltschutz	75
Unser Einsatz fürs Klima: Wir verfolgen das 1,5°-Ziel	85
Anhang	99
GRI-Index	100
Impressum	111



Über diesen Bericht

GRI 2-2, 2-3, 2-5, 3-1, 3-2

Berichtsinhalte

Die Aurubis AG legt mit diesem Dokument den achten Aurubis-Nachhaltigkeitsbericht für den Konzern vor. Wir richten uns in der Berichterstattung nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards). Der Bericht wurde in Übereinstimmung („in accordance“) mit den GRI-Standards erstellt. Darüber hinaus berichten wir erstmals angelehnt an den Berichtsstandard der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD).

Dem Bericht liegen die Prinzipien Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung der Stakeholder zugrunde. Die Auswahl der Berichtsinhalte basiert auf den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie und auf der im Geschäftsjahr 2021/22 aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse. Um den Informationsbedürfnissen von Ratingagenturen und weiteren Stakeholdern entgegenzukommen, berichten wir über die dort identifizierten Themen hinaus.

Wesentliche Berichtsinhalte wurden bereits im nichtfinanziellen Bericht im Aurubis-Geschäftsbericht 2021/22 gemäß §§ 315b und 315c Handelsgesetzbuch (HGB) i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB berichtet, der extern von einem Wirtschaftsprüfer mit begrenzter Sicherheit geprüft wurde. Im Geschäftsbericht ist auch der aktuelle Stand unserer Berichterstattung zur EU-Taxonomie gemäß EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 dargestellt.

Unser Nachhaltigkeitsbericht erscheint alle zwei Jahre. Die Nachhaltigkeitskennzahlen werden in den Jahren ohne Nachhaltigkeitsbericht separat aktualisiert und in einem Kennzahlen-Update gebündelt veröffentlicht. Der nichtfinanzielle Bericht erscheint jährlich als Teil des Geschäftsberichts. Der vergangene Nachhaltigkeitsbericht wurde im Frühjahr 2021 veröffentlicht, das Kennzahlen-Update im Januar 2022 und der nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2021/22 im Geschäftsbericht der Aurubis AG im Dezember 2022.

Datenerhebung und Konsolidierung

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2021/22. Aktivitäten mit besonderer Relevanz sind bis zum Redaktionsschluss am 16.03.2023 eingeflossen. Das Aurubis-Geschäftsjahr beginnt mit dem 01.10. und endet am 30.09.. Der Konsolidierungskreis des Aurubis-Konzerns umfasst neben der Aurubis AG alle voll konsolidierten Tochterunternehmen zum Stichtag 30.09.2022 und entspricht damit grundsätzlich dem Konsolidierungskreis des Geschäftsberichts. Abweichungen vom Konsolidierungskreis werden an entsprechender Stelle vermerkt. Durch den Verkauf von Teilen der Flachwalzsparte sind der Standort in Zutphen (Niederlande) sowie die Schneidcenter in Birmingham (Großbritannien), Dolný Kubín (Slowakei) und Mortara (Italien) ab dem 01.08.2022 nicht mehr in den Kennzahlen enthalten.

Aurubis berichtet die Beschäftigtenkennzahlen für alle konsolidierten Standorte zum Stichtag 30.09.2022 und ohne die

Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50 %igen Anteil hält. Die Kennzahlen beziehen sich auf die Kopfzahl und umfassen auch die Auszubildenden, sofern nichts anderes angegeben ist.

Alle Umwelt- und Energiekennzahlen werden nicht für das Geschäftsjahr 2021/22 berichtet, sondern für das Kalenderjahr 2021 und für die Produktionsstandorte, die im Mehrheitsbesitz (>50 %) von Aurubis sind.¹ Dies entspricht dem Großteil des Energieverbrauchs und der Emissionen. Wird im vorliegenden Bericht im Zusammenhang mit Umweltkennzahlen von der Kupfererzeugung gesprochen, handelt es sich um die primäre und sekundäre Kupferproduktion an den Standorten Hamburg und Lünen (beide Deutschland), Olen und Beerse (beide Belgien), Pirdop (Bulgarien) und Berango (Spanien). Die Kennzahlen für die Standorte Beerse und Berango sind ab dem 01.06.2020, in den Umweltkennzahlen ab dem 01.01.2020 enthalten.



[www.aurubis.com/
verantwortung/
kennzahlen-und-
berichterstattung](https://www.aurubis.com/verantwortung/kennzahlen-und-berichterstattung)

¹ 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.

Metals for Progress

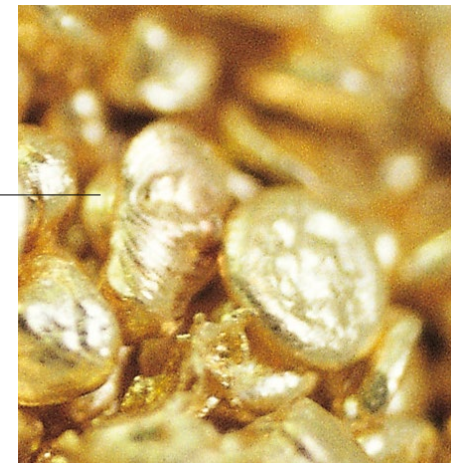
Über Aurubis

Metalle sind ein unverzichtbarer Treiber des Fortschritts. Deshalb produzieren wir bei Aurubis Metals for Progress. Fortschritt bedeutet für uns, eine lebenswerte und nachhaltige Zukunft mitzugestalten – für heutige und zukünftige Generationen.

Seite 9 – Unternehmensporträt
Seite 13 – Aurubis-Konzernstruktur

Fortschritt

Wir schaffen verantwortungsvoll aus Rohstoffen Metalle für eine innovative und nachhaltige Welt.



Langfristige wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens

Zukunft Multimetall Unternehmensporträt

GRI 2-1, 2-6, 203-2, 203/3-3

Als ein weltweit führender Kupferrecycler und Anbieter von Nichteisenmetallen verarbeiten wir komplexe Metallkonzentrate, Altmetalle, organische und anorganische metallhaltige Recyclingrohstoffe und industrielle Rückstände zu Metallen höchster Reinheit. Wir produzieren jährlich mehr als 1 Mio. t Kupferkathoden und daraus diverse Kupferprodukte wie Gießwalzdraht, Stranggussformate sowie Flachwalzprodukte.

Neben unserem Kernmetall Kupfer umfasst unser Metallportfolio Gold, Silber, Blei, Nickel, Zinn, Zink, Nebenmetalle wie Tellur und Selen sowie Metalle der Platingruppe. Schwefelsäure, Eisensilikat und synthetische Mineralien runden das Produktportfolio ab. Wir schaffen verantwortungsvoll aus Rohstoffen Metalle für eine innovative und nachhaltige Welt – dieser

Maxime folgend sind nachhaltiges Handeln und Wirtschaften integrale Bestandteile der Unternehmensstrategie.

Der Sitz des Unternehmens, an dem gleichzeitig eine unserer zwei Primärkupferhütten steht, ist Hamburg. Unsere Standorte liegen überwiegend in Europa mit größeren Produktionseinheiten in Deutschland, Belgien, Bulgarien und Spanien sowie Kaltwalzwerken für Flachprodukte und Drahtanlagen sowie einer Stranggussanlage in Deutschland und im europäischen Ausland. Außerhalb Europas verfügt Aurubis über einen Produktionsstandort in den USA und über ein weltweites Vertriebs- und Servicenetz. Seit Juni 2022 baut Aurubis in Augusta, im Richmond County in Georgia, die erste Sekundärhütte für Multimetall-Recycling in den USA. Die Inbetriebnahme der hochmodernen Anlage wird im Jahr 2024 erwartet [🔗 Recyclinglösungen, Seite 45](#).

Forschung und Entwicklung für Multimetall

Im Berichtsjahr konzentrierte sich die Arbeit in der Forschungs- und Entwicklung (F&E) auf die Optimierung der Produktionsprozesse bei Kupfer, Blei und Edelmetall sowie auf die Entwicklung von neuen Technologien mit deutlicher Verbesserung der Umweltverträglichkeit und die Dekarbonisierung unserer Prozesse. Für einen weiteren Ausbau unserer Recyclingkapazitäten wurden verschiedene Wege untersucht, um Lithium,

Nickel, Mangan und Kobalt aus Lithium-Ionen-Batterien, die in Elektrofahrzeugen eingesetzt werden, zurückzugewinnen [🔗 Recyclinglösungen, Seite 46](#). Parallel dazu wurden Produkte bzw. Anwendungen für unsere Metalle entwickelt. Die F&E-Aufwendungen betragen im Geschäftsjahr 2021/22 im Aurubis-Konzern 12 Mio. € [🔗 weitere Informationen finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2021/22, Seite 104](#).

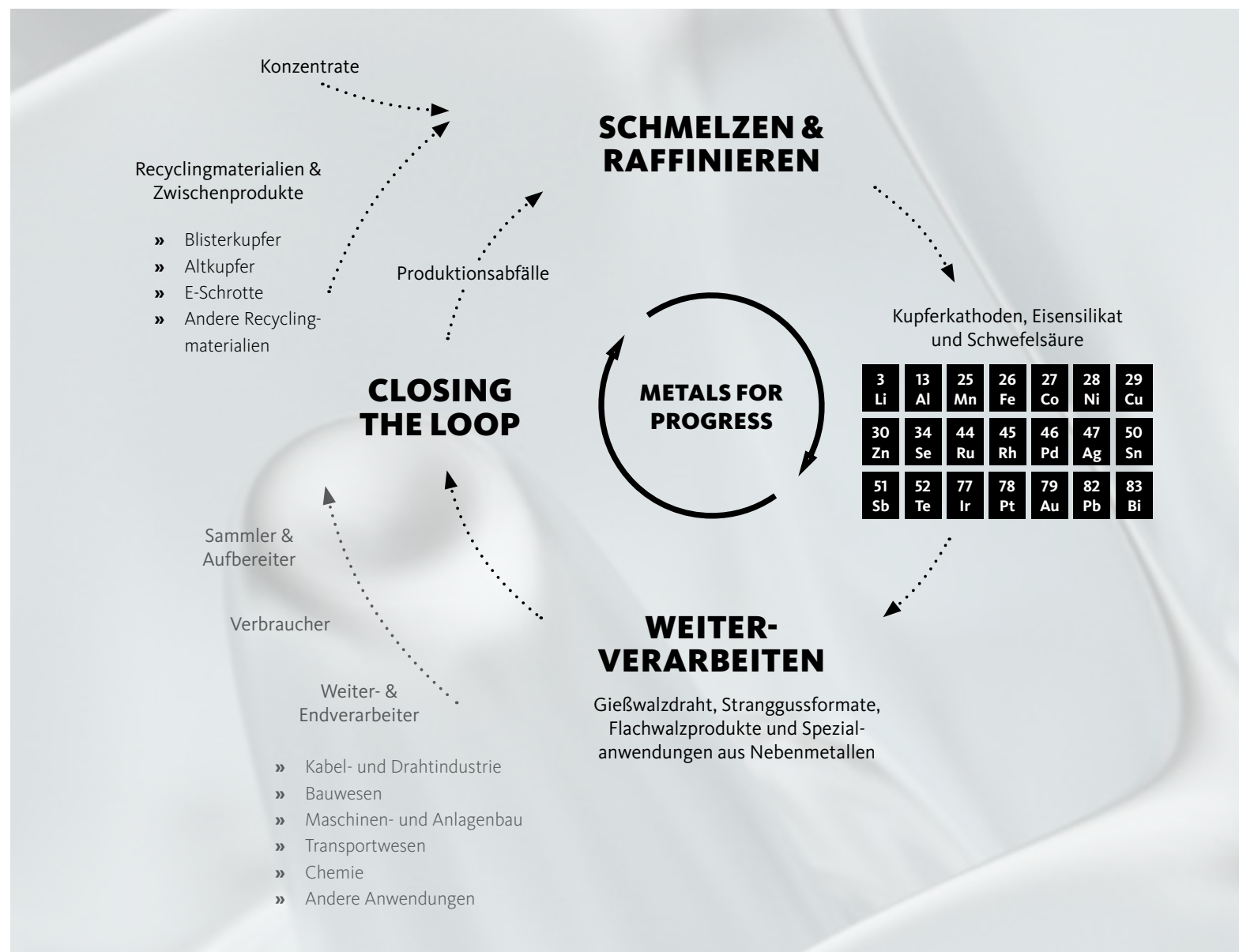


Unser Geschäftsmodell

Metalle spielen in zahlreichen zukunftsrelevanten Anwendungen eine entscheidende Rolle. Nach Industrialisierung, Automatisierung und Digitalisierung bringt aktuell die Transformation hin zu einer nachhaltigeren, klimaneutralen Wirtschaft und Gesellschaft große Herausforderungen mit sich. Viele Lösungsansätze für diese gesamtgesellschaftliche Transformation basieren auf der Nutzung von Metallen – darunter beispielsweise Elektromobile oder Windkraftanlagen.

Das Geschäft des Aurubis-Konzerns fußt auf drei tragenden Säulen: der Verarbeitung von Rohstoffen aus der Minenindustrie, der Verarbeitung von Recyclingmaterial sowie dem Produktgeschäft. Damit verfügt Aurubis über ein hohes Potenzial an Effizienz und Flexibilität in der Steuerung von Rohstoffbeschaffung, Produktion und Absatz. Zusätzlich beeinflussen verschiedene Marktzyklen jede der drei tragenden Säulen.

Wir verarbeiten Kupferkonzentrate, die aus Erzen gewonnen und am Weltmarkt von Minen- und Handelsgesellschaften angeboten werden. Die benötigten Einsatzmaterialien für unsere beiden Primärhütten in Hamburg und Pirdop werden global eingekauft. Aurubis hält keine Anteile an Minen und verfügt über ein global diversifiziertes Lieferantenportfolio. Einen wesentlichen Teil unserer Kupferkonzentrate beziehen wir aus den Ländern Südamerikas, wie Peru, Chile oder Brasilien. Darüber hinaus erwerben wir Rohstoffe aus Regionen wie beispielsweise Bulgarien, Georgien und Kanada. Als Käufer steht Aurubis hier im Wettbewerb mit anderen internationalen Primärhütten, v. a. in China und Japan. Die Kupferkonzentrate für den Hamburger Standort erreichen uns vornehmlich auf dem Seeweg und werden über das Hafenterminal in Brunsbüttel umgeschlagen. Dort findet, entsprechend den Anforderungen unserer Produktion, eine Vormischung der verschiedenen Kupferkonzentrate statt. Am Standort Pirdop in Bulgarien



erreichen uns die Konzentrate sowohl auf dem Land- als auch auf dem Seeweg über den Hafen Burgas.

Neben Kupferkonzentraten setzen wir Altkupfer und verschiedenste Formen von organischen und anorganischen metallhaltigen Recyclingrohstoffen, industrielle Rückstände sowie zugekaufte metallurgische Zwischenprodukte ein. Wir beschaffen Altkupfer und metallhaltige Recyclingrohstoffe für unsere vier Sekundärhütten in Lünen (Deutschland), Olen und Beerse (beide Belgien) sowie Berango (Spanien) überwiegend im europäischen und nordamerikanischen Markt. Altkupfer mit hohen Kupfergehalten setzen wir zudem zur Prozesssteuerung in unseren beiden Primärhütten in Hamburg (Deutschland) und Pirdop (Bulgarien) ein. Auf der Anbieterseite für Recyclingmaterialien sind v.a. die Unternehmen des Metallhandels vertreten. Ein Teil der Recyclingrohstoffe erreicht uns über unseren Closing-the-Loop-Ansatz auf dem direkten Weg aus der Industrie.

Im Rahmen unserer Produktionsprozesse verarbeiten wir Kupferkonzentrate und Recyclingmaterialien zu Kupferkathoden. Sie sind das standardisierte Produktformat des weltweiten Kupferhandels an den internationalen Metallbörsen. Kupferkathoden sind das Ausgangsprodukt für die Herstellung weiterer Kupferprodukte, sie können aber auch direkt verkauft werden. Unser Produktangebot beinhaltet im Wesentlichen Standard- und Spezialprodukte aus Kupfer und Kupferlegierungen. In der Weiterverarbeitung verfügen wir über Herstellungskapazitäten für Kupfergießwalzdraht, Stranggussformate, Walzprodukte, Bänder sowie Spezialdrähte und Profile. Weitere Produkte resultieren aus der Verarbeitung der in den Einsatzstoffen enthaltenen Begleitelemente.

Die Absatzmärkte für die Produkte sind vielfältig und international. Zum direkten Kundenkreis der jeweiligen Aurubis-Einheiten

gehören Unternehmen der Kupferhalbzeugindustrie, der Kabel- und der Drahtindustrie, der Elektro-, Elektronik- und der Chemieindustrie. Zulieferer aus den Bereichen der erneuerbaren Energie, Bau- und Automobilindustrie gehören ebenfalls dazu.

Um den Wertstoffkreislauf für Kupfer und andere Metalle zu schließen, messen wir dem Closing-the-Loop-Ansatz einen hohen Stellenwert bei. Im Zentrum des Interesses stehen u. a. Produktionsabfälle und Reststoffe, die entlang der Kupferwertschöpfungskette in der Produktion anfallen, beispielsweise bei unseren Kunden.

Stabilität auch in Zukunft wahren

Eines unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ist die langfristige wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens. Wirtschaftliche Stabilität bedeutet, für die Zukunft krisenfest aufgestellt zu sein. Nur dann können wir unsere wirtschaftlichen Ziele erreichen. Dies schließt eine solide Aufstellung, Rentabilität und verantwortungsvolle Gewinnerzielung mit ein. Das operative EBT und der operative Return on Capital Employed (ROCE) sind für uns die zentralen finanziellen Steuerungsgrößen.

Nachhaltig wachsen

Unsere Strategie „Driving Sustainable Growth“ gibt eine klare Antwort darauf, wie wir unser Geschäft gezielt weiterentwickeln, um die Zukunft zu gestalten und nachhaltig profitabel zu wachsen. Aurubis verfügt über ein gesundes, leistungsfähiges Kerngeschäft: die Verarbeitung metallhaltiger Rohstoffe – Konzentrate und Recyclingmaterialien. Durch die gezielte Vernetzung unserer Standorte und eine Optimierung der Materialflüsse können wir Synergien im Konzern optimal nutzen. Dafür schaffen wir die Voraussetzungen für weiteres Wachstum. Wir

nutzen unsere langjährige Prozessexpertise in der Verarbeitung komplexer Recyclingmaterialien sowie modernste Hüttentechnologie, um skalierbare Recyclingkapazitäten aus- und aufzubauen. Perspektivisch wollen wir unser Angebot auch um die Bereiche Batteriematerialien und -recycling erweitern.

Unsere Wirkung

Wenn Aurubis seine wirtschaftliche Stabilität langfristig sicherstellt, hat diese viele positive Auswirkungen auf verschiedene Stakeholder: So ist Aurubis in den jeweiligen Regionen ein großer, nachhaltiger Arbeitgeber, der über stabile Beschäftigungsverhältnisse hinaus auch sehr aktiv mittels gemeinnütziger Initiativen die lokalen Gemeinschaften stärkt. Darüber hinaus produzieren wir Metalle, die z. B. für die Energiewende und die Elektrifizierung des Transportwesens dringend benötigt werden. Wir sind zudem ein wichtiges Glied in der Prozesskette, um den



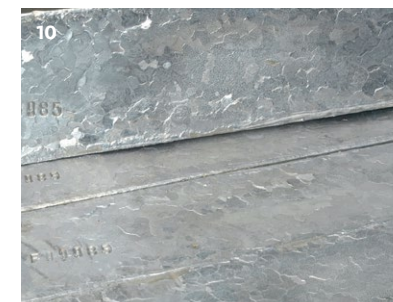
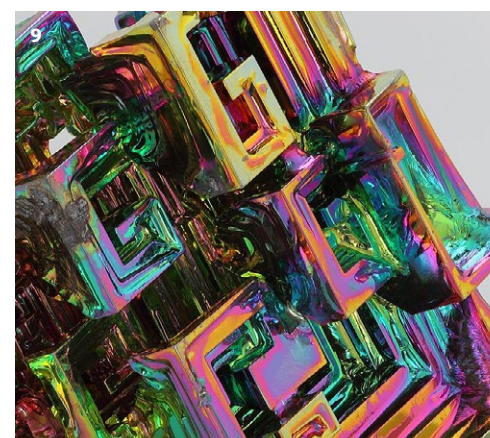
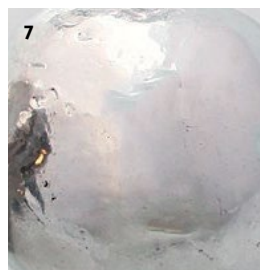
Materialkreislauf der von uns verarbeiteten Metalle zu gewährleisten. Dieser Bereich steht explizit im Fokus unserer Wachstumsambitionen d. h., die Stabilität unseres Kerngeschäfts ermöglicht erst die angestrebte Ausweitung unserer Aktivitäten im Recyclingbereich.

Um negative Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit von Aurubis möglichst zu minimieren, tätigen wir stetig wiederkehrende, signifikante Investitionen in Wartungsstillstände, um die Funktionstüchtigkeit unserer Anlagen sicherzustellen, sowie in den Umweltschutz, in Maßnahmen zur Reduktion der CO₂-Emissionen (Initiativen zum Einsatz von Wasserstoff und Ammoniak, Wärmerückgewinnung, Elektrifizierung etc.), in den Arbeitsschutz und die Automatisierung.

Um unsere Fortschritte im Nachhaltigkeitsbereich zu überwachen und zu bewerten, nutzen wir eine Reihe von Nachhaltigkeits-KPIs, die wir regelmäßig überprüfen. Außerdem unterliegen sämtliche strategischen Projekte einer Nachhaltigkeitsbewertung. Wir haben klar definierte Projektpipelines zur Sicherung und Stärkung des Kerngeschäfts, zur Umsetzung der Wachstumsambitionen im Bereich Recycling und zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsprofils von Aurubis.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zeigt sich in ihrem Beitrag zur Aurubis-Unternehmensstrategie. Die Erkenntnisse, die wir beim Überwachen unserer Maßnahmen und Projekte gewinnen, fließen wiederum in unsere Strategien zurück und werden für zukünftige Projekte genutzt.

- | | | |
|----------|----------------|----------|
| 1 Kupfer | 5 Platin | 9 Bismut |
| 2 Gold | 6 Eisensilikat | 10 Blei |
| 3 Silber | 7 Rhodium | |
| 4 Nickel | 8 Zinn | |



Aurubis- Konzernstruktur

GRI 2-1

Die Organisationsstruktur des Aurubis-Konzerns hat sich im Geschäftsjahr 2021/22 an dem zugrunde liegenden Geschäftsmodell orientiert. Im Zuge der Weiterentwicklung der Strategie des Aurubis-Konzerns wurde die Segmentierung zum 01.10.2021 angepasst. Die beiden Segmente Multimetal Recycling sowie Custom Smelting & Products bilden das organisatorische Grundgerüst, auf dessen Basis auch die Segmentberichterstattung gemäß IFRS 8 für das Geschäftsjahr 2021/22 erfolgt. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Geschäftsleitung wider: Seit 01.01.2023 verantwortet Frau Hofkens das Segment Multimetal Recycling und Herr Dr. Arnold das Segment Custom Smelting & Products.



- » Das Segment **Multimetal Recycling (MMR)** fasst die Recyclingaktivitäten im Konzern und damit die Verarbeitung von Altkupfer, organischen und anorganischen metallhaltigen Recyclingrohstoffen sowie industriellen Rückständen zusammen. Zum Segment zählen im Wesentlichen die Standorte Lünen (Deutschland), Olen und Beerse (beide Belgien) sowie Berango (Spanien). Die aktuell im Bau befindliche Sekundärhütte Aurubis Richmond, Georgia, in den USA gehört ebenfalls zu diesem Segment.
- » Das Segment **Custom Smelting & Products (CSP)** vereint die Produktionsanlagen zur Verarbeitung von Kupferkonzentraten sowie zur Herstellung und Vermarktung von Standard- und Spezialprodukten wie Kathoden, Gießwalzdraht, Stranggussformaten, Bandprodukten, Schwefelsäure und Eisensilikat. Das Segment CSP ist auch für die Produktion von



















Edelmetallen verantwortlich. An den Standorten Hamburg und Lünen (beide Deutschland), Olen und Beerse (beide Belgien) und Pirdop (Bulgarien) werden Kupferkathoden hergestellt, die an den Standorten Hamburg (Deutschland), Olen (Belgien), Emmerich (Deutschland) und Avellino (Italien) zu Gießwalzdraht und Stranggussformaten weiterverarbeitet werden. In den Werken in Buffalo (USA), Stolberg (Deutschland) und Pori (Finnland) werden Flachwalzprodukte und Spezialdrahtprodukte produziert. Mit Wirkung vom 29.07.2022 hat die Aurubis AG vier Standorte der ehemaligen Aurubis-Flachwalzsparte an die KME SE, Osna-brück, verkauft. Entsprechend trugen der Standort in Zutphen (Niederlande) sowie die Schneidcenter in Birmingham (Großbritannien), Dolný Kubín (Slowakei) und Mortara (Italien) bis zum 29.07.2022, also für zehn Monate, zum Ergebnis des Segments CSP bei.

Standorte und Beschäftigte


GRI 2-2

Konsolidierte Standorte

Europa

DE	Hamburg	Zentrale Aurubis AG	2.588	
		Aurubis Product Sales GmbH	9	
		E. R. N. Elektro-Recycling NORD GmbH	16	
		Peute Baustoff GmbH	12	
	Lünen	Aurubis AG	680	
	Stolberg	Aurubis Stolberg GmbH & Co. KG	413	
	Emmerich	Deutsche Giessdraht GmbH	113	
	Röthenbach	RETORTE GmbH Selenium Chemicals & Metals	42	
	Berlin	Aurubis AG	3	Konzernrepräsentanz
BG	Pirdop	Aurubis Bulgaria AD	926	
BE	Olen	Aurubis Olen NV/SA	650	
	Beerse	Aurubis Beerse NV	455	
FI	Pori	Aurubis Finland Oy	281	
IT	Avellino	Aurubis Italia Srl	89	
ES	Berango	Aurubis Berango S. L. U.	101	
	Barcelona	Aurubis Product Sales GmbH	1	
UK	Edinburgh	Aurubis Beerse NV	1	
FR	Lyon/Septème	Aurubis Product Sales GmbH	1	
	Metz	Aurubis Beerse NV	1	
Beschäftigte Europa			6.382	

USA

USA	Buffalo	Aurubis Buffalo Inc.	529	
	Augusta	Aurubis Richmond LLP	2	
Beschäftigte USA			531	


Beschäftigte gesamt


6.913

Die Kennzahlen beziehen sich auf Festanstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse auf den Stichtag 30.09.2022. Ohne At Equity konsolidierte Gesellschaften. Standorte ohne Beschäftigte werden nicht aufgeführt.

Rohstoffe

Konzentrate und Recyclingmaterialien sind die Rohstoffe, aus denen Kupfer erzeugt wird.

 Konzentrate

 Recyclingmaterialien

Vertriebsnetzwerk

Ein internationales Vertriebsnetzwerk sorgt für die Vermarktung unserer Produkte.



Produkte


Das Kupfer wird zu Produkten weiterverarbeitet. Einige Produkte gehen bereits aus der Kupfererzeugung hervor.

 Kathoden

 Schwefelsäure

 Gießwalzdraht

 Eisensilikat

 Stranggussformate

 Bänder/Folien

 Spezialprofile

 Spezialdraht

 Edelmetalle

 Synthetische Mineralien

 Nebenmetalle

Driving Sustainable Growth

Nachhaltigkeit bei Aurubis

Nachhaltig wachsen können wir nur dann, wenn wir unsere industrielle Vorreiterrolle im Bereich Nachhaltigkeit weiter ausbauen. Deshalb ist Nachhaltigkeit Kern unserer Unternehmensstrategie und fest in unserer Konzernstruktur verankert.

Seite 16 – Nachhaltigkeit bei Aurubis

Seite 17 – Wesentlichkeit

Seite 19 – Nachhaltigkeitsmanagement

Seite 21 – Sustainable Development Goals

Seite 22 – Stakeholder-Dialog

Seite 27 – Verbandsarbeit und politische Interessenvertretung

Nachhaltigkeitswende

Für die Herstellung und Verteilung erneuerbarer Energien oder den Umstieg auf E-Mobilität werden Metalle von Aurubis gebraucht.



Wärme für Hamburg

Unser Industriewärmeprojekt in Hamburg reduziert CO₂-Emissionen über unsere Werksgrenzen hinweg.

Den richtigen Weg aufzeigen: Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmensstrategie

GRI 3-1, 3-2, 203-2, 203/3-3

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil des Handelns des Aurubis-Konzerns, in unserer Unternehmensstrategie verankert und spielt daher bei unseren Geschäftsaktivitäten eine wichtige Rolle. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde unsere Unternehmensstrategie „Metals for Progress: Driving Sustainable Growth“ aktualisiert. Mit dieser Strategie werden wir unser Kerngeschäft sichern und stärken, Wachstumsoptionen verfolgen und unsere industrielle Führerschaft im Nachhaltigkeitsbereich ausbauen.



Wir verfolgen die Unternehmensmission, verantwortungsvoll aus Rohstoffen Metalle für eine innovative und nachhaltige Welt zu schaffen. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Zulieferern, Kunden und Nachbarn ist für uns selbstverständlich, ob im unmittelbaren Geschäftsverkehr oder im Umfeld unserer Werke. Gleiches gilt für die Umwelt, denn wir sind uns als Recyclingspezialist der begrenzten natürlichen Ressourcen unseres Planeten bewusst.

Mit der Umsetzung und Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie wurde unser Nachhaltigkeitsanspruch noch stärker in alle Unternehmensbereiche und Tätigkeiten integriert.

Die wesentlichen externen Einflussfaktoren für die Geschäftsentwicklung werden im [Risiko- und Chancenbericht des zusammengefassten Lageberichts im Geschäftsbericht 2021/22, Seite 133](#) beschrieben. Dort werden auch die Risiken für die nichtfinanziellen Aspekte außerhalb der Unternehmensgrenzen benannt.



Unsere Nachhaltigkeitsziele

Unter „Industrielle Vorreiterrolle im Bereich Nachhaltigkeit ausbauen“ in der Strategie finden sich die Schwerpunkte Mensch, Umwelt und Wirtschaft mit unseren neun Handlungsfeldern zum Thema Nachhaltigkeit. Pro Handlungsfeld haben wir ambitionierte Ziele bis 2030 definiert. Die bisherige Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren Zielen 2018–2023 fügte sich dabei als Zwischenziele in die Konzernstrategie bis 2030 ein  **Nachhaltigkeitsziele 2030, Seite 5**. Die aktualisierte Strategie samt Nachhaltigkeitszielen wurde von Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedet. Der Bereich Nachhaltigkeit hat im Berichtsjahr zusammen mit den Werken und relevanten Konzernfunktionen die weitere Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele, das Herunterbrechen der Ziele auf Funktionen und Standorte sowie die ersten Schritte zur Umsetzung der Ziele vorangetrieben. Die Nachhaltigkeitsziele 2030 finden Sie jeweils am Anfang jedes Kapitels in diesem Bericht, ihr Umsetzungsstatus ist im Kapitel durch Unterstreichung und mit Pfeilsymbolen  markiert.

Aurubis als Teil von The Copper Mark

Als Teil der Brancheninitiative „The Copper Mark“ fördern wir die Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir belegen unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung durch die externe Zertifizierung von einer unabhängigen Stelle und erhalten so ggf. Anregungen für eine weitere Verbesserung, die wir mit konkreten Maßnahmenplänen verfolgen.

Die Copper Mark ist eine Initiative, die eine Überprüfung der Nachhaltigkeitsstandards von Kupferproduktionsstandorten einschließlich Minen, Schmelzbetrieben und Raffinerien beinhaltet. Die Copper Mark deckt die 32 Nachhaltigkeitskriterien des Risk Readiness Assessment der Responsible Minerals Initiative (RMI) ab, darunter Themen wie Compliance, Kinderarbeit, Umweltschutz und Arbeitssicherheit. Die Copper Mark steht außerdem im Einklang mit den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Seit August 2022 stammen

20% des weltweit produzierten Kupfers von Standorten, die mit der Copper Mark ausgezeichnet sind. Aurubis Bulgaria hat 2021 und die beiden Standorte der Aurubis AG Hamburg und Lünen (Deutschland) haben 2022 den Zertifizierungsprozess erfolgreich durchlaufen. Der belgische Standort in Olen hat sich im Juli 2022 zur Copper Mark bekannt und den Zertifizierungsprozess gestartet.

Die Basis: unsere wesentlichen Themen

Zur Ermittlung der relevanten Berichtsinhalte haben wir im Berichtsjahr unter Beteiligung interner Expertinnen und Experten unsere Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert. Basis hierfür war eine überarbeitete Liste mit potenziell wesentlichen Themen, für die wir die bestehende Liste der wesentlichen Themen um neue und relevanter werdende Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Branche ergänzt haben.

Die Wesentlichkeit der Themen wurde mithilfe einer Skala bewertet. Dabei wurden solche Themen als hoch und somit wesentlich bewertet, die eine hohe Auswirkung der Aurubis-Geschäftstätigkeit auf das Thema aufwiesen. Die Anliegen unserer Stakeholder berücksichtigten wir im Wesentlichkeitsprozess über die Liste der potenziell wesentlichen Themen und durch die Bewertung im Expertenkreis.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir einige neue Themen als wesentlich identifiziert: Im Handlungsfeld Umweltschutz gehören die Landnutzung, der Schutz der biologischen Vielfalt und Lärm dazu. Im Handlungsfeld „Zukunftsorientierter Arbeitgeber“ sind es die Themen „Flexibilität am Arbeitsplatz/zukunftsfähige Arbeitsverhältnisse“ sowie eine attraktive Vergütung und Zusatzleistungen. Das Abfallaufkommen wurde neu sowohl in der Lieferkette als auch bei unseren Kunden als

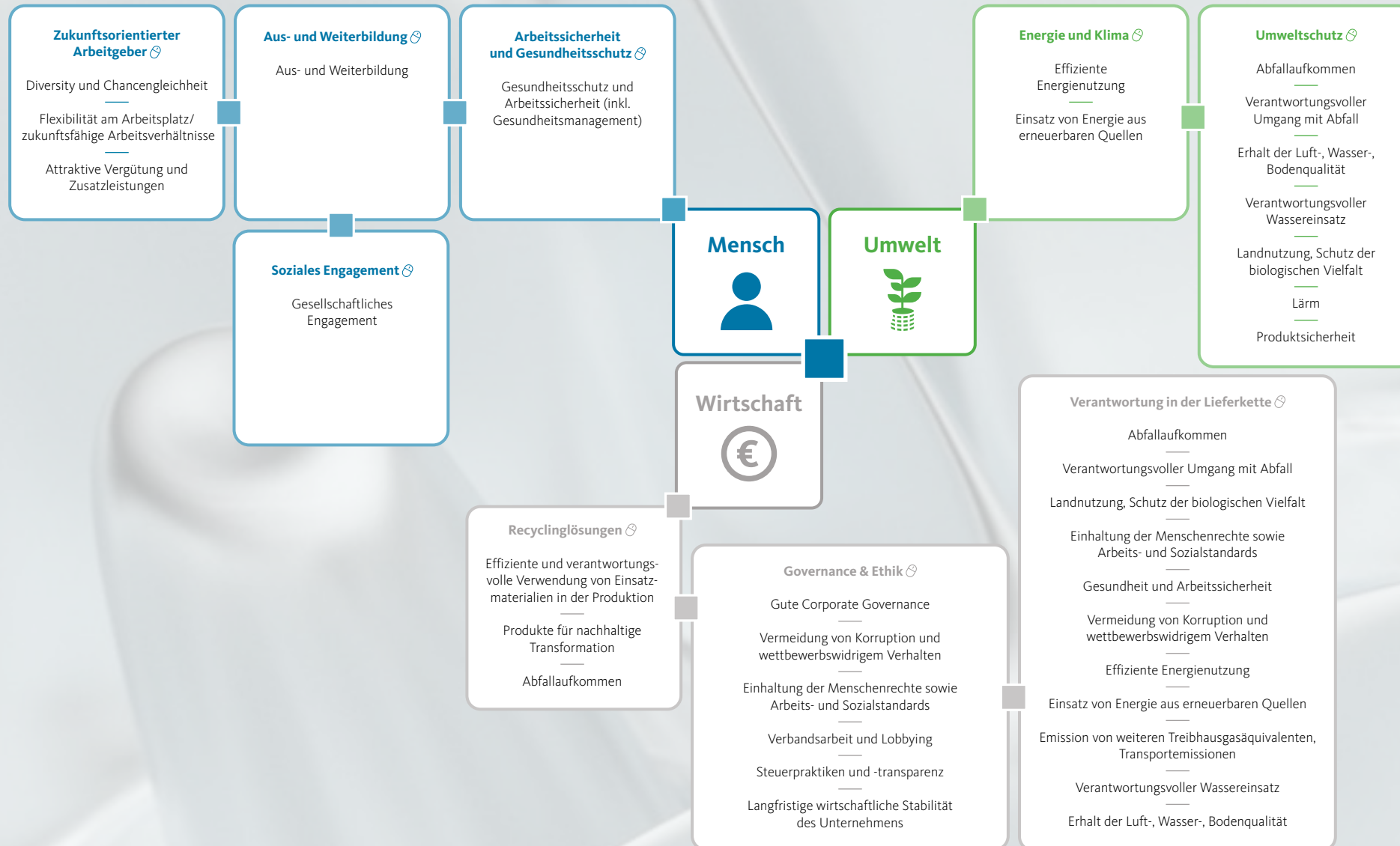
wesentlich beurteilt, in der Lieferkette außerdem die Emissionen weiterer Treibhausgasäquivalente und die Transportemissionen. Außerdem kam übergreifend das Thema Produktsicherheit neu als wesentlich hinzu sowie im Handlungsfeld „Governance und Ethik“ verantwortungsvolle Steuerpraktiken. Im Gegenzug hat die Wesentlichkeitsanalyse ergeben, dass einige wenige Themen aufgrund der Nachhaltigkeitsbewertung oder aus methodischen Gründen nicht mehr als wesentlich eingestuft werden. Dazu gehören die Themen „Datenschutz und IT-Sicherheit“, Prozessqualität, Sustainable Finance und „innovative Prozesse“. Beispielsweise wurde Sustainable Finance aus methodischen Gründen von der Bewertung ausgeschlossen, da es ein schwer abgrenzbares, mehrere in der Bewertung enthaltene Einzelthemen umfassendes Querschnittsthema darstellt. Bei dem Thema „Datenschutz und IT-Sicherheit“ lag beispielsweise die Bewertung des Kriteriums „Auswirkungen unserer Tätigkeit auf das Thema“ unter dem Schwellenwert der Wesentlichkeit, da Aurubis hauptsächlich die Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verarbeitet und das Gesetz für diese Daten strenge Regeln formuliert, die von uns ohnehin vollständig befolgt werden. Ebenso wurden mögliche negative Auswirkungen unseres Geschäftsmodells auf die IT-Sicherheit von Dritten als gering bewertet. Die Ergebnisse wurden vom Vorstand bestätigt.

Die in diesem Prozess als wesentlich identifizierten Themen wurden den entsprechenden Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit zugeordnet. Themen mit dem gleichen Managementansatz stellen wir zusammengefasst dar.

Neben den wesentlichen Themen berichten wir auch Themen, die nach unserer Analyse zwar nicht wesentlich im Sinne von GRI oder HGB, aber von großer Bedeutung für uns und unsere Stakeholder sind, wie beispielsweise gesellschaftliches Engagement. Außerdem berichten wir weitere Themen aufgrund von Transparenzanforderungen externer Stakeholder, z. B. ESG-Ratingagenturen.



Unsere wesentlichen Themen



So organisieren wir uns: das Aurubis-Nachhaltigkeitsmanagement

GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-23, 2-24

Eine der grundlegenden Aufgaben unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist es, den Nachhaltigkeitsansatz von Aurubis in der Unternehmenspraxis zu verankern und die Anliegen unserer Stakeholder angemessen zu berücksichtigen. Aurubis-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter sollen die vereinbarten Maßnahmen und Ziele engagiert umsetzen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen, unsere Unternehmenswerte sowie unsere internen Richtlinien bilden die Grundlage dafür, dass wir rechtskonform handeln, fair und vertrauensvoll miteinander und mit unseren Geschäftspartnern umgehen und Ressourcen sorgsam nutzen. Elementarer Bestandteil des verantwortungsvollen Wirtschaftens und für langfristigen Erfolg ist das bei Aurubis gelebte Vorsorgeprinzip.

Der Bereich Nachhaltigkeit als Schnittstelle im Unternehmen

Um den eigenen Nachhaltigkeitsambitionen und der steigenden Bedeutung von nachhaltigem Wirtschaften in der Gesetzgebung und im Markt besser Rechnung zu tragen, wurde im Strategieprozess 2020/21 die Neuausrichtung der Aurubis-Nachhaltigkeitsorganisation beschlossen. In der Folge wurde zum Januar 2022 ein eigenständiger Nachhaltigkeitsbereich geschaffen und dieser personell verstärkt. Die neue Leitung des Bereichs Nachhaltigkeit berichtet direkt an den CEO, der im Aurubis-Konzern die Gesamtverantwortung für das Thema

Nachhaltigkeit innehat. Dazu gehört auch die Verantwortung für Nachhaltigkeitsaspekte in der Unternehmensstrategie, in Zielsetzungen und Richtlinien sowie für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Im Februar 2023 trat die erste Nachhaltigkeitsrichtlinie in Kraft, die u. a. Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Prozesse definiert.


Der Bereich Nachhaltigkeit bildet die Schnittstelle zwischen den für das Thema relevanten Fachbereichen und koordiniert alle diesbezüglichen Prozesse im Konzern. Gleichzeitig ist es Aufgabe des Bereichs Nachhaltigkeit, die Nachhaltigkeitsziele weiterzuentwickeln, sie laufend zu überprüfen und gemeinsam mit den Fachbereichen und Standorten die operative Umsetzung der Maßnahmen zu begleiten – das umfasst insbesondere die konzernweite Dekarbonisierungsstrategie. Dafür wurden an den Standorten und für die relevanten Konzernfunktionen Ansprechpartner benannt. Der Bereich Nachhaltigkeit berichtet aktuelle Entwicklungen an den Aufsichtsrat im Rahmen des Prüfungsausschusses (Audit Committee). Außerdem




„Schon länger beschäftigen wir uns mit Nachhaltigkeitsherausforderungen wie Dekarbonisierung und Nullemissionsstrategien, Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferketten und verantwortungsvollen Bergbauaktivitäten, einem kreislauforientierten Ressourcenmanagement, der Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung und transparenter Berichterstattung.“

Christian Hein, Leiter Nachhaltigkeit bei Aurubis

führt er die kontinuierliche Bewertung nach ESG-Kriterien und fachliche Begleitung von strategischen Projekten sowie die Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien durch. Auch für die Steuerung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und -kommunikation ist der Bereich in Zusammenarbeit mit den Bereichen Investor Relations und Konzernkommunikation zuständig. Er ist Ansprechpartner für ESG-Ratingagenturen und vertritt die Interessen von Aurubis in Nachhaltigkeitsfragen.


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  **Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2021/22, ab Seite 30.**

Transparenz und Nachhaltigkeitsberichterstattung bei Aurubis

Unsere Nachhaltigkeitsleistungen machen wir seit vielen Jahren durch verschiedene Maßnahmen transparent. Dazu zählen die Berichterstattung im nichtfinanziellen Bericht und Nachhaltigkeitsbericht sowie die Teilnahme an Nachhaltigkeitsrankings und -ratings wie dem des CDP (eine Non-Profit-Organisation, die sich u. a. für Klimaberichterstattung einsetzt) und EcoVadis. Außerdem werden wir von Ratingagenturen wie MSCI, Sustainalytics oder ISS ESG bewertet  www.aurubis.com/verantwortung/kennzahlen-und-berichterstattung. Unsere Nachhaltigkeitsberichte orientieren sich an den Standards der GRI und erscheinen alle zwei Jahre. Die neue Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) greift für Aurubis erstmals ab dem Jahr 2024 bzw. für den Bericht über das Geschäftsjahr 2024/25. Die Nachhaltigkeitskennzahlen werden in den Jahren ohne Nachhaltigkeitsbericht separat aktualisiert und in einem Kennzahlen-Update gebündelt veröffentlicht.

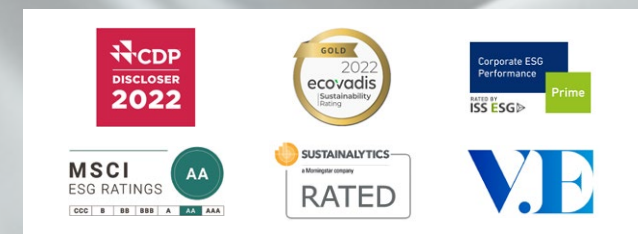



Deutscher Nachhaltigkeitspreis

Aurubis war 2022 Finalist für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis, Europas größte Auszeichnung für ökologisches und soziales Engagement.  www.nachhaltigkeitspreis.de

ESG-Ratings: Das sagen die Analysten

CDP	Climate Change Questionnaire 2022: A- Water Security Questionnaire 2022: B Supplier Engagement Rating Report 2022: B
EcoVadis	Gold-Status mit 73/100 Punkten (2022)
ISS ESG	Prime Status (seit 2012) Note B (2021)
MSCI'	AA-Rating (seit 2016)
Sustainalytics'	Management Score: 70,5/100 (Strong) (2022)
Vigeo Eiris (V.E)	Score: 64/100 (2021)



¹ Bitte beachten Sie die Disclaimer.  [Impressum](#)

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Im Rahmen der Agenda 2030 haben sich die Vereinten Nationen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung gesetzt (Sustainable Development Goals, SDGs). Wir sehen es als unsere Pflicht an, einen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele zu leisten. Dabei sind unsere Wirkung und Ansätze so vielfältig wie unser Unternehmen.



3 **GESUNDEHEIT UND WOHLERGEHEN**
Vision Zero: Managementansatz zur Vermeidung von arbeitsbedingten Unfällen und Verletzungen | Arbeitssicherheit verankert im Lieferkettenmanagement | Präventionsangebote zum Gesundheitsschutz



8 **MENSCHWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM**
Einsatz für Leitprinzipien zu Menschenrechten der UN an den eigenen Standorten und in der Lieferkette | Förderung von Digitalisierung, Vielfalt und Mitbestimmung



15 **LEBEN AN LAND**
Umweltmanagementansatz an allen Produktionsstandorten | Umweltschutz verankert im Lieferkettenmanagement | Unterstützung sozialer Projekte zum Förderschwerpunkt Umweltschutz



4 **HOCHWERTIGE BILDUNG**
Förderung beruflicher Bildung in Ausbildungsprogrammen | Angebote zur Weiterbildung der Belegschaft | Unterstützung von Bildungsprojekten im sozialen Engagement



9 **INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR**
Einsatz unserer Metalle zur CO₂-Reduzierung, z. B. in Elektromobilität und Offshore-Windrädern | Kerngeschäft Recyclinglösungen | Innovative Verfahren für nachhaltigere Produktion



16 **FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN**
Grundsätze guter Corporate Governance | Einsatz für Lobbytransparenzgesetz | Bekämpfung von Korruption



5 **GESCHLECHTERGLEICHHEIT**
Zielsetzung zu Frauen in Führungspositionen | Unternehmensübergreifendes Netzwerk Women4Metals | Unterstützung eines von Unternehmerinnen geführten sozialen Recyclingprojekts



10 **WENIGERE UNGLEICHHEIT**
Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in der Belegschaft und in der Lieferkette | Vielfaltsbekenntnis | Projekte des sozialen Engagements zum Förderschwerpunkt Teilhabe



17 **PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE**
Stakeholder-Engagement: offener Dialog über Nachhaltigkeitsthemen | Engagement in Initiativen und Projekten für nachhaltige Entwicklung



6 **SAUBERES WASSER UND SANITÄRE EINRICHTUNGEN**
Regelmäßige Überprüfung des Wassermanagements inkl. Wasserrisikobewertung | Unterstützung eines Wasserschutzprojekts im internationalen sozialen Engagement



12 **NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION**
Energieeinsparung und verantwortungsvoller Umgang mit endlichen Ressourcen durch Metallrecycling | Rohstoffversorgung für Energie- und Mobilitätswende



7 **BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE**
Managementansatz für effiziente Energienutzung und den Einsatz erneuerbarer Energiequellen | Aurubis als Energielieferant durch Industrieabwärme



13 **MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ**
Dekarbonisierungsroadmap mit dem Ziel der Klimaneutralität deutlich vor 2050 | Klimaschutz verankert im Lieferkettenmanagement | Ermittlung klimabezogener Risiken zur Entwicklung von Klimastrategien nach TCFD | Innovative Versuche zur Dekarbonisierung (Wasserstoff, Ammoniak)

Im Dialog mit unseren Stakeholdern

GRI 2-12, 2-23, 2-28, 2-29, 413-1, 415/3-3

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

Ein offenes Ohr

Als produzierendes Unternehmen mit vielen globalen Einflüssen legen wir Wert auf einen intensiven Austausch mit unseren Stakeholdern – vor Ort und überregional. Dieser Dialog ermöglicht es uns, die Perspektiven unserer Stakeholder zu verstehen und nach Möglichkeit in unsere Geschäftsentwicklung einfließen zu lassen.


Wir diskutieren z. B. regelmäßig über nachhaltigkeitsrelevante Themen, etwa über die Dekarbonisierung unserer Produktion, die Rohstoffgewinnung entlang der Wertschöpfungskette oder die Flexibilisierung in der Energieversorgung – auch vor dem Hintergrund der geopolitischen Ereignisse. Themen von Interesse sind des Weiteren das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), der betriebliche Umweltschutz an unseren Standorten und unser Beitrag zu den Zielen des europäischen Green Deal. Gleichzeitig identifizieren wir im Austausch gesellschaftliche Trends und politische Entwicklungen.

Bei Aurubis sind die jeweiligen Standortleitungen für die Zusammenarbeit mit den lokalen Gemeinden und Kommunen verantwortlich. Für die Belange der Arbeitssicherheit, Qualität, des Umweltschutzes und der Energie identifizieren wir die lokalen Stakeholder in einem regelmäßigen Prozess. Dies erfolgt an den Standorten entsprechend den Vorgaben unserer integrierten Managementsysteme gemäß den angewendeten ISO-Normen, nach denen unsere Standorte zertifiziert sind ☞ **Zertifizierungen nach Standorten, Seite 99**, und nach den jeweiligen lokalen Richtlinien. So überwachen und überprüfen wir, ob sich die Anforderungen unserer Stakeholder an uns geändert haben und ob wir beispielsweise unseren Kommunikationsansatz und unser Maßnahmenmanagement anpassen müssen. Im Bereich des sozialen Engagements werden lokale Stakeholder über Netzwerke und Anfragen identifiziert ☞ **Soziales Engagement, Seite 70** ☞ www.aurubis.com/whistleblower-hotline.

Unsere Formate: lokal und überregional

Wir nehmen die Anforderungen der lokalen Stakeholder ernst und tauschen uns mit ihnen auf verschiedenste Art und Weise aus: in Form von Gesprächen, Foren und Veranstaltungen oder im Rahmen von Genehmigungsverfahren und Umweltverträglichkeitsprüfungen. Besonders intensiv ist der Austausch bei fachspezifischen Besuchergruppen, Kapitalmarktkonferenzen, unseren Lieferanten- und Kundentreffen sowie Veranstaltungen mit unseren Stakeholdern aus dem sozialen Engagement. Mit unseren unterschiedlichen Dialogformen wollen wir ein breites Spektrum an Stakeholdern beteiligen, die sich für uns interessieren und/oder die in direktem oder indirektem Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit stehen.

Ein weiteres Beispiel für regionales und nationales Engagement sind unsere ☞ **Mitgliedschaften und Beteiligung an Initiativen und Projekten, Seite 26**.

Darüber hinaus bieten wir unseren Stakeholdern auf unserer Website die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge oder Beschwerden einzureichen, beispielsweise über ein zentrales Kontaktformular oder über die in den einzelnen Bereichen der Website bzw. der Standorte angegebenen Kontakte. Die Ergebnisse sammeln wir pro Werk und berichten sie in regelmäßigen Terminen mit den Produktionsvorständen. Mögliche Verbesserungen integrieren wir in unsere Managementsysteme zu Qualität, Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit. Die Whistleblower-Hotline stellt eine weitere Beschwerdemöglichkeit dar, verfügbar in mehreren Sprachen  **Compliance, Seite 35.**

Auch die lokale Kommunikation macht unser Engagement sichtbar und erhöht so die Akzeptanz unserer Werke vor Ort. So betreiben wir beispielsweise seit 2011 ein öffentliches Informationszentrum in Pirdop (Bulgarien). Darüber hinaus sind Umweltmonitoringdaten auch bei den Gemeinden Pirdop und Slatiza (beide Bulgarien) auf Monitoren öffentlich einsehbar.

Der Umgang mit Kritik


Gibt es trotz aller risikoeingrenzenden Maßnahmen Vorfälle von öffentlichem Interesse, achten wir auf einen verantwortungsvollen Austausch mit unseren Stakeholdern durch konstruktive Dialoge, in denen wir kritische Anmerkungen aufnehmen und Verbesserungsmaßnahmen entwickeln.

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 vollständig umgesetzt. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umweltbereich wurde erhöht und die Organisationsstrukturen angepasst. Darüber hinaus etablierten wir eine engmaschige Überwachung mithilfe externer Fachberater. Dies trägt zu einer weiteren Risikominimierung bei. Das Bußgeld in Höhe von 240.000 US\$ wurde im März 2021 gezahlt. Damit war das Verfahren vollständig abgeschlossen. Im September 2022 wurde die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 erfolgreich abgeschlossen.

Hinweise geben


Bei Aurubis gibt es die Möglichkeit, sich auf Wunsch anonym an ein externes und unabhängiges Hinweisgeberportal zu wenden.




Über uns Produkte Verantwortung Investor Relations Medien Karriere

🔍 📄 🌐 DE EN

Startseite > Verantwortung > Whistleblower-Hotline



Whistleblower-Hotline

Bei Aurubis gibt es die Möglichkeit, sich auf Wunsch anonym an ein externes und unabhängiges Hinweisgeberportal zu wenden.

Die Rechtsanwältin des Ombud-Services (OSR) stehen als vertrauensvolle und anonyme Meldestelle zur Verfügung. Die Meldestelle ([OSR-Whistleblowing-Portal](#)) kann rund um die Uhr telefonisch, per Webformular, E-Mail oder per Fax kontaktiert werden, um Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße oder sonstige unternehmensschädigende Handlungen zu melden.

Gründe für einen auf Tatsachen beruhenden Hinweis können vielschichtig sein, z.B.:

Unsere Dialogformate

Dialogform

Themen mit Nachhaltigkeitsbezug im GJ 2021/22

Kapitalmarkt

(Analysten, institutionelle und private Anleger, Finanzpresse/weitere Multiplikatoren, Banken)

Jährlich:

– Hauptversammlung

Mehrmals im Jahr/nach Bedarf:

– Konferenzen

– Roadshows

– Foren

– Site Visits von Investoren

– Conference Calls

– Performance Improvement Program (PIP)

– Wachstumsinitiativen

– Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten (Fokus: Energie und Klimaschutz, The Copper Mark)

Kundinnen und Kunden

Mehrmals im Jahr/nach Bedarf:

– Regelmäßiger persönlicher Austausch und Kundenbefragungen

– Dialogforum zu REACH-Sicherheitsdatenblättern

– Präsentation auf Messen

– Teilnahme an Konferenzen

– Workshops

– Teilnahme an Nachhaltigkeitstagen unserer Kunden

– Entwicklungsprojekte mit Kunden

– Unternehmensstrategie

– Dekarbonisierung

– Recyclinglösungen/Recyclinganteil der Aurubis-Produkte

– Energiepreise

– Produktqualität und Versorgungssicherheit

– Verantwortung in der Lieferkette

Lieferantinnen und Lieferanten/Kontraktorinnen und Kontraktoren

Mehrmals im Jahr/nach Bedarf:

– Persönlicher Kontakt, z. B. durch Telefonate oder auf Konferenzen

– Gegenseitige Besuche

– Supplier Days

– Unternehmensstrategie

– Dekarbonisierung

– The Copper Mark

– Weiterentwicklung Kombiverkehr (Transport)

– Arbeitssicherheit für die Stillstände im Aurubis-Werk Hamburg

– (Top-50-Kontraktoren:) Sicherheitskonzept, Verantwortung im Arbeitsschutz, Vorfallsanalyse und Lernen aus Ereignissen

– Sicherung von Materialien (z. B. Batteriematerialien (Schwarzmasse))

– Verständnis von Nachhaltigkeit in Produktions- und Lieferketten

Medien

Mehrmals im Jahr/nach Bedarf:

– Interviews, Telefonate, Hintergrundgespräche

– Pressekonferenzen und -events

– Pressemeldungen

– Individuelle TV-Drehs in den Werken

– Unternehmensstrategie

– Standortaufbau „Aurubis Richmond, USA“

– Alternative Energieträger

– Wasserstoff

– Preise und Versorgung/Flexibilisierung

– Verantwortung in der Lieferkette

– Batterierecycling

Dialogform

Themen mit Nachhaltigkeitsbezug im GJ 2021/22

Beschäftigte

Mindestens einmal im Jahr:

- Jahresgespräche

Mehrere Male im Jahr/nach Bedarf:

- (Virtuelle) Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen
- Mitarbeiterversammlung
- Mitarbeitermagazin „CU+“, Intranetmeldungen und Social-Media-Aktivitäten
- Mitarbeiterveranstaltungen, z. B. Aurubis-Weihnachtsmarkt
- Informationsveranstaltungen und Mitmachaktionen

- Unternehmensstrategie

- Inbetriebnahme RDE oder großer Stillstand in Hamburg

- Informationen zu freiwilligen Hilfsaktionen bei Krisen und Katastrophen (z. B. Sortier- und Packaktionen für die Menschen in der Ukraine gemeinsam mit unserem Partner Hanseatic Help)

- Informationsveranstaltungen und Mitmachaktionen rund um den „Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ an den Standorten Lünen, Beerse, Olen, Pirdop

- Aktuelle Lage der Energieversorgung

Nachbarschaft an den Standorten

Mehrere Male im Jahr/nach Bedarf:

- Persönliche Gespräche
- Öffentlichkeitsbeteiligung bei Genehmigungsverfahren und Umweltverträglichkeitsprüfungen
- Kataster für Betriebsereignisse und Nachbarschaftsbeschwerden
- Treffen im Rahmen lokaler Sponsoringmaßnahmen
- Informationsstände und Mitmachaktionen

- Informationsstände und Mitmachaktionen rund um den „Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ in den Gemeinden Pirdop und Staliza (Sicherheitswahrnehmung und Sicherheitskultur, sicherer Umgang mit Messern)

NGOs/Zivilgesellschaft

Mehrere Male im Jahr/nach Bedarf:

- Persönliche Gespräche und schriftlicher Austausch

- Branchendialog Automobilindustrie

Politik/Behörden

Mehrere Male im Jahr/nach Bedarf:

- Gespräche mit Vertretern der Legislative und Exekutive auf Ebene der Länder, des Bundes und der EU
- Teilnahme an öffentlichen Konsultationen, teils indirekt über Verbände
- Site Visits

- Standortaufbau „Aurubis Richmond, USA“

- Sustainable Finance/Taxonomy (bei Finanzwirtschaft)

- Rohstoffverfügbarkeit

- Dekarbonisierung, Energiepreise

Wissenschaft

- Gemeinsame Forschungsprojekte (u. a. TU Freiberg und University of Queensland)
- Studien
- Interviews
- Teilnahme an Konferenzen und Seminaren
- Industrieseminar zu metallurgischer Prozesstechnik

- Erforschung neuester Technologien

- Vorstellung umweltfreundlicher Produktionstechnologien

- Nachwuchssicherung

Mitgliedschaften und Beteiligung an Initiativen und Projekten

Wir engagieren uns seit vielen Jahren auf nationaler und internationaler Ebene in zahlreichen Initiativen und Projekten zu Nachhaltigkeitsthemen wie Klima- und Umweltschutz, Arbeitsnormen, Menschenrechten und Korruptionsbekämpfung.

Aurubis ist Mitglied in folgenden Initiativen:

- B.A.U.M. – Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e. V. (seit 2001)
- CDP (seit 2015)
- DCGK – Deutscher Corporate Governance Kodex (seit 2002)
- ERMA – European Raw Materials Alliance (seit 2020)
- IG BCE – „Charta der Gleichstellung“ der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (seit 2014)
- PREVENT Abfall Allianz (seit 2020)
- Responsible Care – als Mitglied des VCI bekennen wir uns zur Nachhaltigkeitsinitiative der chemischen Industrie.
- Stiftung KlimaWirtschaft – Initiative, die sich aktiv für europäische und deutsche Klimaziele einsetzt, unter dem Namen Stiftung 2° gegründet (seit 2021)
- The Copper Mark (seit Gründung 2020)
- UNGC – Global Compact der Vereinten Nationen mit lokalem Engagement in den Netzwerken von Deutschland und Bulgarien (seit 2014/15)

An dieser Stelle folgt eine Auswahl an Partnerschaften und Projekten. Die geförderten Projekte im Rahmen unseres sozialen Engagements finden Sie auf [Seite 71](#).



Responsible Care – ein Beitrag zur Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³



Handlungsfeld „Energie und Klima“:

- EnergieEffizienz-Netzwerk für Unternehmen der Region Aachen (Aurubis Stolberg)
- Initiative Energieeffizienz-Netzwerke des Bundes über den Industrieverband Hamburg
- NRL – Norddeutsches Reallabor (wirtschaftliche Umsetzung der Wasserstofferzeugung und -nutzung in der Kupferproduktion)

Handlungsfeld Umweltauswirkungen:

- Bundesweites Modellprojekt „Mobil.Pro.Fit.“[®] in Zusammenarbeit mit dem B.A.U.M. e. V. (schadstoffarme Mobilität)
- EU-Projekt zur Ökobilanzierung von Organisationen und Produkten (Weiterentwicklung und Testung einer Methodik zur Bestimmung des Umweltfußabdrucks in der Kupferherstellung)
- EU-Innovations- und Forschungsprojekte zu kohlenstoffarmen Baumaterialien, wie z. B. Eisensilikat
- Umweltpartnerschaft und Partnerschaft für Luftgüte und schadstoffarme Mobilität, koordiniert von der Freien und Hansestadt Hamburg (Reduktion von Stickstoffdioxidemissionen, insbesondere durch Verkehr)
- Partnerschaft mit der Universität Düsseldorf zur Evaluierung diffuser Emissionen insbesondere mittels Drohnenmessungen

Handlungsfeld „Verantwortung in der Lieferkette“:

- Mitglied im „Branchendialog Automobilindustrie“ im Rahmen des Nationalen Aktionsplans (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte
- The Copper Mark: Mitglied im Advisory Council

Verbandsarbeit und politische Interessenvertretung

GRI 2-28, 415-1

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

Corporate External Affairs ist im Aurubis-Konzern die zentrale Schnittstelle für politische und regulatorische Themen. Der Bereich koordiniert die politischen Maßnahmen auf Unternehmensebene und vertritt das Unternehmen gegenüber politischen Entscheidungsträgern. Die Leitung von Corporate External Affairs berichtet direkt an den CEO. Expertinnen und Experten in unseren Fachabteilungen und Produktionsstandorten unterstützen die Arbeit themenspezifisch.

Die politische Arbeit von Aurubis 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 anderen Mitgliedern politische Vorhaben konstruktiv und kritisch zu begleiten und im

argumentativen Austausch mit Stakeholdern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft unsere Positionen aktiv zu vertreten.

Darüber hinaus beteiligen wir uns in Ausschüssen von Wirtschaftsverbänden an politischen Diskussionen zur Weiterentwicklung von Steuergesetzen [☞ Steuer, Seite 33](#). Das Ziel unseres Engagements in den Wirtschaftsverbänden ist eine faire, transparente und administrativ einfache Weiterentwicklung des Steuerrechts.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Konzernrepräsentanzen in Brüssel (Belgien) und Berlin (Deutschland) sind Ansprechpersonen für Akteure in der Europäischen Kommission, im Europäischen Parlament, im Bundestag, in den Bundesministerien und in den Landesvertretungen. Darüber hinaus steht Aurubis im kontinuierlichen Austausch mit lokalen Amtsträgerinnen und 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.

Ein Ergebnis unseres Transparenzansatzes in der politischen Interessenarbeit 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. Seit Inkrafttreten des deutschen Lobbyregistergesetzes, für das wir uns gemeinsam

mit dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) eingesetzt haben, ist Aurubis außerdem im deutschen Transparenzregister beim Bundestag aufgeführt [☞ www.lobbyregister.bundestag.de](#). Dort sind die von Aurubis gemeldeten Beträge zu finden: für die Interessenvertretung in Deutschland 960.001 bis 970.000 €, für die europäische Interessenvertretung 500.000 bis 599.999 €. Aurubis leistet keine Parteispenden oder Spenden an politische Kandidatinnen und Kandidaten.

Auswahl der wichtigsten Verbandsmitgliedschaften:

- » Agoria (Belgian Federation for the Technology Industry)
- » ASSOMET (Italian Association of Non-Ferrous Metals Industries)
- » BAMI (Bulgarian Association of the Metallurgical Industry)
- » Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Kreislaufwirtschaft e. V. (BDE)
- » Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI)
- » Deutsches Aktieninstitut (DAI)
- » EERA (European Electronics Recyclers Association)
- » Eurometaux – European Association of Metals
- » European Precious Metals Federation
- » Fachvereinigung Edelmetalle e. V.
- » Industrie- und Handelskammern (u. a. Hamburg, Dortmund, Aachen)
- » International Copper Association (ICA)
- » Metallinjalostajat (Association of Finnish Steel and Metal Producers)
- » Verband der Chemischen Industrie (VCI)
- » Verband Deutscher Metallhändler e. V. (VDM)
- » VNMI (Dutch Association of the Metallurgical Industry)

Wirtschaft

Enabling Transformation

Mit unserer Geschäftstätigkeit spielen wir eine Schlüsselrolle für die Energietransformation und die Kreislaufwirtschaft. Wir setzen uns jeden Tag für nachhaltigeres Wirtschaften ein.

Seite 29 – Tomorrow Metals by Aurubis
 Seite 30 – Corporate Governance
 Seite 32 – Steuerpraktiken
 Seite 33 – Compliance
 Seite 35 – IT-Sicherheit und Datenschutz

Seite 36 – Menschenrechte
 Seite 39 – Lieferkettenverantwortung
 Seite 44 – Recyclinglösungen
 Seite 48 – Produktsicherheit

Den Wandel fördern

Wir bekennen uns zu einer verantwortungsvollen, transparenten und nachhaltigeren Wirtschaftsweise.



Tomorrow Metals by Aurubis

We are ready for the future – are you?

Investitionen von mehr als

780 Mio. €

IN UMWELTSCHUTZ SEIT 2000

Reduzierung von fast

36%

DES CO₂-FUSSABDRUCKS DER
AURUBIS-KATHODEN SEIT 2013

Rund

1 Mio. t

RECYCLINGMATERIAL VERARBEITET
AURUBIS JÄHRLICH


Bereits

3

AURUBIS-STANDORTE VON
DER COPPER MARK ZERTIFIZIERT

Was wir tun, tun wir mit Leidenschaft und höchsten Qualitätsansprüchen. Dies gilt auch für eines der wichtigsten Ziele unserer Zeit: nachhaltiges Wirtschaften. Als energie- und ressourcenintensives Unternehmen haben wir die Notwendigkeit zum Handeln bereits früh erkannt und viel dafür getan, unsere Produkte und Prozesse nachhaltiger zu gestalten. Damit gehören wir zu den Besten der Branche. Dieses Engagement machen wir greifbar, indem wir es in einem Produktlabel zusammenfassen: **Tomorrow Metals by Aurubis**.

Unsere Kunden und alle unsere Stakeholder erhalten mit diesem Label unser Versprechen, dass unsere gesamte Produktpalette unter höchsten ökologischen und sozialen Standards hergestellt und geliefert wird – heute und in Zukunft. Dies

betrifft insbesondere unsere Verantwortung in der Lieferkette. **Auch unsere Life Cycle Assessments zeigen anhand von vergleichbaren Zahlen, dass wir weit besser sind als der Branchendurchschnitt**  Seite 81. Damit bildet **Tomorrow Metals by Aurubis** das verantwortungsvolle und robuste Fundament für die großen gesellschaftlichen Transformationen unserer Zeit, für die unsere Metalle gebraucht werden: Sie sind Wegbereiter für die Gewinnung erneuerbarer Energien, für die Digitalisierung, für nachhaltige Mobilität und vieles mehr.

Tomorrow Metals by Aurubis steht für unser Bestreben, ständig mehr Wert mit geringerem Fußabdruck zu erzeugen, und zwar in allen Bereichen der Nachhaltigkeit: Umwelt, Mensch und Wirtschaft.



Wir sind bestrebt, beständig **mehr Wert** mit **geringerem Umweltfußabdruck** zu schaffen.



Durch die Dekarbonisierung unserer Produktion tragen wir zum **1,5°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens** bei.



Unser **Multimetall-Recycling** bauen wir konsequent aus, um einen wesentlichen Beitrag zur **Kreislaufwirtschaft** zu leisten und **natürliche Ressourcen** zu schonen.



Verantwortung: Alles, was wir tun, hat die Balance zwischen **Wirtschaft, Umwelt und Mensch** im Fokus.




Gute Corporate Governance, Steuerpraktiken und -transparenz, Vermeidung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten, Einhaltung der Menschenrechte sowie Arbeits- und Sozialstandards

Verantwortungsbewusst auf allen Ebenen durch gute Governance

Unser Ansatz für gute Corporate Governance

GRI 2-10, 2-18, 2-19, 2-20, 2-23, 2-24, 2-26, 2-27, 203/3-3


Für uns ist Corporate Governance ein kontinuierlicher Prozess, mit dem wir Führung und Kontrolle an neue Erfahrungen, Vorschriften und weiterentwickelte nationale und internationale Standards anpassen. Im gemeinsamen Corporate-Governance-Bericht von Vorstand und Aufsichtsrat bekennt sich Aurubis zu einer verantwortungsvollen, transparenten und auf nachhaltige Wertsteigerung ausgerichteten Unternehmensführung und -kontrolle  [Corporate-Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2021/22, ab Seite 17](#). So schaffen wir Wert für alle Interessengruppen. Wir setzen auf eine offene Kommunikation, einen ausgewogenen Umgang mit Risiken und Chancen sowie eine ordnungsgemäße Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

Die Wirkung einer guten Unternehmensführung

Verantwortungsvolle Unternehmensführung hilft uns dabei, unsere wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ziele zu erreichen. Sie führt zu einer langfristigen und stabilen Unternehmensentwicklung und richtet den Fokus auf langfristige Ziele statt auf kurzfristige Gewinnorientierung. Zusätzlich stärkt eine gute Unternehmensführung das Vertrauen der Stakeholder, wenn beispielsweise Compliance-Fälle vermieden werden können. Das sichert unsere gesellschaftliche Betriebslaubnis.



Unsere Richtlinien und ihre Umsetzung

Unsere Prinzipien der Corporate Governance sind in einer Vielzahl von Konzernrichtlinien verankert und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Aurubis-Intranet zugänglich. Dazu gehören u. a. der Aurubis-Verhaltenskodex für unsere Belegschaft, der Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner, die Unternehmensrichtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die Umweltschutzrichtlinie, die Energie- und Klimarichtlinie, die Richtlinie „Verantwortungsvolle Beschaffung“, die Richtlinie zum Risikomanagement und seit Februar 2023 die Nachhaltigkeitsrichtlinie. Unsere Richtlinien regeln Geschäftsprozesse und sind vom Vorstand genehmigt.

Zur Umsetzung der Richtlinien im Unternehmen gehört, dass wir für die wesentlichen Richtlinien konkrete Ziele formuliert und diese in der Unternehmensstrategie verankert haben. Für Transparenz und Akzeptanz im Unternehmen regelt jede Richtlinie Rollen und Verantwortlichkeiten. Jede Richtlinie hat einen spezifischen Adressatenkreis und die jeweiligen Verantwortlichen sorgen für die Umsetzung der Richtlinie in ihrem Verantwortungsbereich und stehen als Ansprechpersonen zur Richtlinie zur Verfügung. Beispielsweise im Bereich „Antikorruption und Compliance“ organisieren die verantwortlichen Stellen Schulungen  [Compliance, Seite 34](#). Hinsichtlich der Risikomanagement-Richtlinie finden jedes Jahr Vor-Ort-Termine an den Standorten statt, bei denen neben dem Risikokatalog auch Schulungsaspekte aus der Konzernrichtlinie im Vordergrund stehen. Bei

Personalwechsel an den Standorten oder in Zentralfunktionen finden diese Schulungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums statt. Wenn unsere Richtlinien für unsere Tätigkeit mit Dritten relevant sind, dann betreffen diese auch unsere Geschäftspartner.

Melden und Kontrollstrukturen

Sollte es trotz aller Maßnahmen Verstöße gegen unsere Richtlinien oder gegen Gesetze und Vorschriften geben, so können Beschwerden und Hinweise von intern und extern anonym über eine Whistleblower-Hotline eingereicht werden  [Compliance, Seite 35](#). Darüber hinaus haben unsere Leitungs- und Kontrollgremien ein waches Auge auf unsere Geschäftstätigkeit. Bei ihrer Zusammensetzung sind eine Reihe von Kompetenzen und Faktoren entscheidend, darunter auch die Unabhängigkeit und eine ausgewogene Vielfalt. So besteht beispielsweise für die Zusammensetzung des Vorstands ein Diversitätskonzept, mit dem der Aufsichtsrat das Ziel verfolgt, eine größtmögliche Vielfalt hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund zu erreichen. Auch für die Besetzung des Aufsichtsrats gibt es ein öffentlich einsehbares Konzept mit Zielen, einem Kompetenzprofil und einem Diversitätskonzept  [Geschäftsbericht 2021/22, ab Seite 19](#).

Ambition Governance & Ethik

Wir halten uns an die Prinzipien verantwortungsvoller Unternehmensführung.



Speak up!

Aurubis profitiert erheblich davon, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedenken offen ansprechen.

Standards als wichtige Grundlage

Aurubis bekennt sich zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Damit geht einher, dass wir die in der Neufassung des DCGK geforderte Implementierung von nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten in unsere Strategie- und Planungsprozesse und -instrumente, aber auch in unsere Kontroll- und Risikomanagementprozesse umgesetzt haben.

Neben dem DCGK orientiert sich Aurubis in der Unternehmenspraxis an den eigenen Unternehmenswerten und am Aurubis-Verhaltenskodex, aber auch an Prinzipien externer Organisationen wie denen des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) oder der Responsible Care Global Charter der chemischen Industrie.

Nachhaltigkeitsanreize in unserer Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik von Aurubis schafft Anreize für eine nachhaltige Unternehmenssteuerung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personal-/Vergütungsausschusses festgesetzt. Details zum aktuellen Vergütungssystem sind im [Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2021/22, ab Seite 30](#) beschrieben.

Die Gesamtvergütung der Aurubis-Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer fixen Grundvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die variable Vergütung, also der Jahresbonus, ist abhängig vom Unternehmenserfolg und der individuellen Leistung. Im Berichtsjahr waren dabei Nachhaltigkeitsanreize zu Mitarbeiterqualifikation, Führung und Unternehmenskultur, Corporate Social Responsibility und ökologischen Zielen in den Zielen verankert [Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2021/22, ab Seite 30](#). Weitere Details zur Festlegung und zum Inhalt der Ziele sowie zur Feststellung der Zielerreichung sind ebenfalls im Vergütungsbericht beschrieben. Um die Ziele in die Organisation zu tragen, werden die Vorstandsziele im Rahmen des Performance-Management-Prozesses den nächsten Ebenen mit der Aufforderung weitergegeben, diese aktiv zu unterstützen und auf die Bereiche und Standorte zu kaskadieren. Das weitere Ausrollen der Ziele in die Organisation liegt dann in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft. Je Bereich werden Unterziele vereinbart, die auf die Konzernziele einzahlen. Diese Unterziele sind auch vergütungsrelevant.

Verantwortungsvoll Steuern zahlen

GRI 207-1, 207-2, 207-3, 207/3-3

Für uns ist Steuern zahlen ein wesentlicher Aspekt unserer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verantwortung, da wir als großes produzierendes Unternehmen dadurch einen Anteil an der Finanzierung des Gemeinwesens unserer Standorte leisten. Mit unserer Steuer-Compliance bringen wir geschäftliche Interessen und die gesellschaftlichen Erwartungen an die Rolle von Unternehmen in Einklang.

Die Steuerstrategie von Aurubis

Der Umgang mit Steuer Risiken und das Sicherstellen der vollständigen Einhaltung aller Steuer- und Handelsvorschriften sind zentrale Aspekte, um unser Geschäft verantwortungsvoll und wirtschaftlich erfolgreich umzusetzen. An unseren Standorten in Europa und in den USA unterliegen wir unterschiedlichen steuerlichen Verpflichtungen. Um diesen nachzukommen und gleichzeitig unsere Unternehmensziele erreichen zu können, verfolgt der Konzern eine einheitliche Steuerstrategie. Diese definiert die steuerlichen Ziele und Grundsätze und wird jährlich von der Leitung der Konzernfunktion Corporate Tax geprüft. Die Steuerstrategie wird im Laufe des Geschäftsjahres 2022/23 auf unserer Website einsehbar sein. Sie ist zudem Teil der Steuerrichtlinie des Aurubis-Konzerns. In der Richtlinie sind die einzelnen Maßnahmen und die Verantwortlichkeiten des lokalen Managements, der Zentralfunktionen allgemein sowie der zentralen Steuerfunktion definiert. Strategie und Richtlinie sind eng mit unserer Geschäftsstrategie abgestimmt.

Die Steuerstrategie, die Steuerrichtlinie und alle ihre Änderungen werden vom Gesamtvorstand verabschiedet. Der Finanzvorstand (CFO) ist für die Steuern im Konzern verantwortlich. Er überträgt seine steuerlichen Aufgaben der Leitung der Konzernfunktion Corporate Tax. Diese legt die Organisationsstruktur der Konzernfunktion Corporate Tax fest, die

für konzernübergreifende Themen sowie für die steuerlichen Angelegenheiten der Aurubis AG und aller deutschen Standorte zuständig ist. Auf Ebene der Tochtergesellschaften verantwortet grundsätzlich der lokale Finanzdirektor die steuerlichen Angelegenheiten. Diese werden entweder von den lokalen Steuereinheiten oder von externen Beraterinnen und Beratern wahrgenommen.

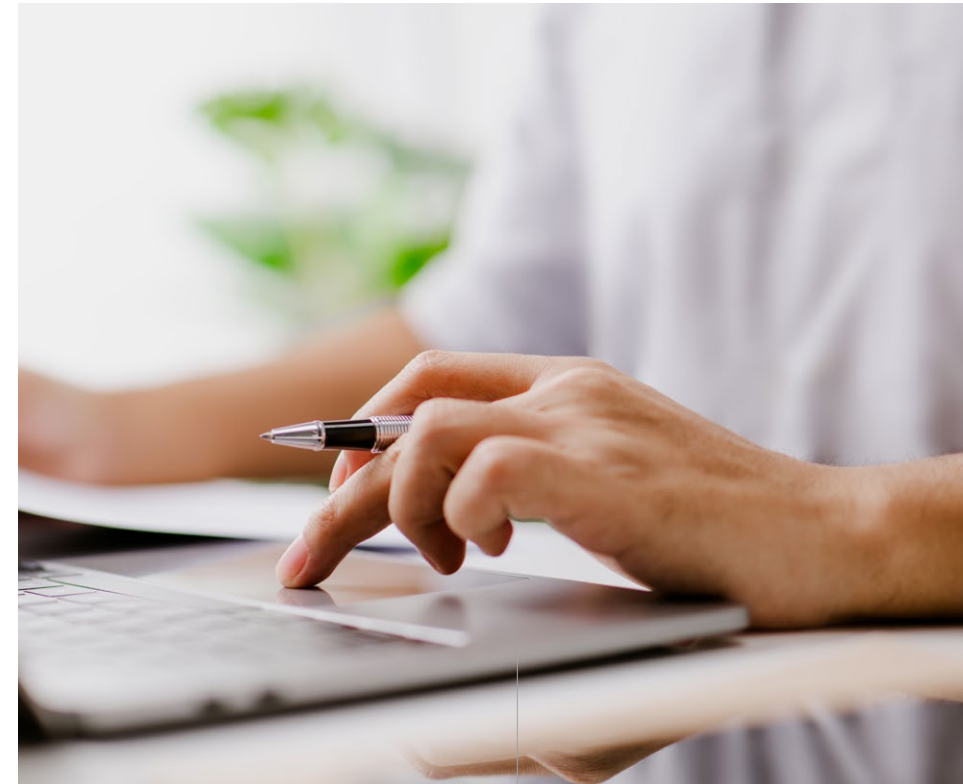
Unser Tax-Compliance-Management-System

Um die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen sicherzustellen und das Risiko von Regelverstößen zu minimieren bzw. frühzeitig zu erkennen, ist der Aurubis-Konzern dabei, ein System zur Sicherstellung eines regelkonformen Steuermanagements (Tax-Compliance-Management-System, TCMS) zu implementieren. Die Leitung der Konzernfunktion Corporate Tax verantwortet die Implementierung, Überwachung und Fortentwicklung des TCMS.

Zur Überwachung von steuerlichen Prozessen wie Steuerfindung oder Steuer-Identifikationsnummern führt Aurubis tägliche oder monatliche Prüfroutinen durch. Eventuelle Auffälligkeiten analysieren wir und leiten bei Bedarf entsprechende Maßnahmen ein. So vermeiden wir Fehlerquellen. Zudem kann die Steuerabteilung von der zuständigen Abteilung ein Monitoring der Umsetzung der Maßnahmen einfordern.

Darüber hinaus finden für relevante Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig Schulungen zu Umsatzsteuer, Lohnsteuer und Ertragsteuer statt. Die Schulungsunterlagen werden bei Bedarf, mindestens jedoch einmal pro Jahr überprüft und aktualisiert. Darüber hinaus finden regelmäßige Besprechungen mit Abteilungen statt, die sich mit steuerrelevanten Themen befassen. Die Dokumentation der Verrechnungspreise erfolgt für die gesamte Aurubis-Gruppe aus der Konzernzentrale.

Das Thema Verrechnungspreisbestimmung wird von der Konzernfunktion Corporate Tax eng begleitet. Ausländische Betriebsprüfungen in diesem Bereich werden zusammen



Verantwortungsvolle

Steuerpraktiken sind ein Teil der gesellschaftlichen Verantwortung.

mit den lokalen Finanzdirektoren von der Konzernfunktion Corporate Tax betreut. Lokale Berater unterstützen hier bei Bedarf.

Im Austausch mit unseren Stakeholdern

Wir engagieren uns für Transparenz und ein wechselseitig kooperatives Verhältnis zwischen Aurubis und den zuständigen Steuerbehörden. Das ist wichtig, um steuerliche Risiken zu verringern und um Steuerstreitigkeiten zu vermeiden. Um die Rechtssicherheit zu erhöhen, streben wir – soweit möglich und sinnvoll – vorherige Verständigungen mit den Steuerbehörden an.

Darüber hinaus beteiligen wir uns in Ausschüssen von Wirtschaftsverbänden an politischen Diskussionen zur Weiterentwicklung von Steuergesetzen [Stakeholder-Dialog, Seite 22](#). Das Ziel unseres Engagements in den Wirtschaftsverbänden ist eine faire, transparente und administrativ einfache Weiterentwicklung des Steuerrechts.

Gesetze und Regeln einhalten

GRI 2-25, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 205/3-3, 206/3-3, 413-1

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Aurubis als Konzern und für die Geschäftspartner.

Partnerschaft

Aurubis will seinen Anspruchsgruppen stets ein integrierter, verlässlicher Partner sein. Dies gelingt nur, wenn jeder Einzelne diese Integrität täglich lebt.



Ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensverantwortung und eines der zentralen Themen unserer Compliance-Aktivitäten ist die Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten bei unserer Geschäftstätigkeit. Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten verursachen nicht nur materielle Schäden, sondern untergraben auch den fairen und freien Wettbewerb.

Unsere Compliance-Organisation

Der Chief Compliance Officer des Unternehmens ist die zentrale Ansprechperson für alle Compliance-relevanten Fragen und berichtet direkt an den Gesamtvorstand. An den

einzelnen Standorten des Konzerns stehen den Beschäftigten auch lokale Compliance-Verantwortliche als Ansprechpersonen zur Verfügung. Gemeinsam mit dem Vorstand fördern unsere Compliance-Verantwortlichen die Compliance-Kultur und setzen sich aktiv für das Bewusstsein für Rechts- und Regelstreue im Konzern ein.

Im Rahmen des Compliance-Managements legen wir die für Compliance relevanten Ziele fest, entwickeln die Compliance-Organisation weiter und identifizieren, analysieren und kommunizieren wesentliche Aurubis-Richtlinien und -Commitments. Unser Compliance-Programm umfasst die Einführung



Verhaltenskodex

Der Aurubis-Verhaltenskodex wurde im Geschäftsjahr 2021/22 überarbeitet.



von Grundsätzen und Maßnahmen zur Begrenzung von Risiken und zur Vermeidung von Verstößen. Zur Prävention identifizieren wir an allen unseren Standorten Korruptionsrisiken in den Ein- und Verkaufsabteilungen sowie gegenüber Amtsträgern. 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, der Werksleitung und der Leitung 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.

Im Berichtsjahr wurden keine signifikanten Compliance-Risiken identifiziert.

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

Auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner achten wir auf mögliche Compliance- und Korruptionsrisiken. Ein wesentlicher Schritt ist dabei unser Business Partner Screening [☞ Verantwortung in der Lieferkette, Seite 40](#), mit dem wir unsere Lieferanten von Einsatzmaterialien auch auf Korruptionsrisiken prüfen.

Die Belegschaft einbeziehen

Die Compliance-Maßnahmen schließen Prävention, Kontrolle und Sanktion mit ein. Präventive Maßnahmen umfassen bei uns die genannten Risikoanalysen, interne Richtlinien, die Beratung und insbesondere die Schulung unserer Belegschaft. Unsere

Richtlinien und Schulungsunterlagen werden dabei regelmäßig an neue Erkenntnisse angepasst. Den Kern der Korruptionsbekämpfung bilden die konzernweite Antikorruptionsrichtlinie und der Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der in diesem Geschäftsjahr umfangreich neu erstellt und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern postalisch übersandt wurde. Zudem erhalten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Verhaltenskodex mit dem Arbeitsvertrag

[☞ Aurubis-Verhaltenskodex.](#)

Sobald Aurubis von einem Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex erfährt, gehen wir diesem nach, ermitteln den Sachverhalt und stellen den Mangel ab. Je nach Art des Verstoßes sind die jeweiligen Fachabteilungen dafür zuständig. Im Falle von Wirtschaftskriminalität beispielsweise ist der Chief Compliance Officer der zentrale Ansprechpartner.

Der Fokus im Berichtsjahr lag auf der erfolgreichen Harmonisierung der Aurubis-Richtlinien und -Commitments mit den bisherigen Compliance-Ansätzen unserer 2020 akquirierten Standorte in Beerse (Belgien) und Berango (Spanien). Den Führungskräften vor Ort stellten wir das Compliance-Management-System vor. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvierten im Berichtsjahr zudem Antikorruptions- und Kartellrechtsschulungen.

Auch konzernweit werden unsere Voll- und Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstände und bei Bedarf Fremdfirmenmitarbeiter und -mitarbeiterinnen regelmäßig zu Antikorruption und Kartellrecht geschult, sofern dieses Thema für sie relevant ist. Um die Wirksamkeit unserer Schulungsmaßnahme festzuhalten, müssen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Ende der Schulung einen Test absolvieren. In den vergangenen drei Jahren haben wir einschließlich des Vorstands insgesamt 1.422 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Antikorruption sowie 585 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum

Insgesamt

1.422

MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN
ZUM THEMA ANTIKORRUPTION
GESCHULT

Insgesamt

585

MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN
ZUM THEMA KARTELLRECHT
GESCHULT

Thema Kartellrecht geschult. Sollten im Verlauf des Geschäftsjahres Fragen oder Bedenken zu einem der Compliance-Themen aufkommen, stehen die lokalen Compliance-Manager, Compliance-Verantwortlichen und der Chief Compliance Officer als Ansprechpersonen zur Verfügung.

Hinweise geben

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstige Dritte können Hinweise auf Rechtsverstöße und Verstöße gegen den Verhaltenskodex über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline www.aurubis.com/whistleblower-hotline, vertraulich und anonym melden. In der Konzernrichtlinie „Compliance“ ist festgehalten, dass der Hinweis gebenden Person durch eine Meldung keinerlei Nachteile entstehen und diese bei Wunsch vertraulich und anonym erfolgen kann. Die Whistleblower-Hotline ist in 13 Sprachen, insbesondere in allen Konzernsprachen, verfügbar und steht auch allen 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.

Im Berichtsjahr sind über die Whistleblower-Hotline keine Meldungen zu Compliance- oder menschenrechtsrelevanten Themen eingegangen. Kurz nach Ende des Berichtsjahres nahmen wir von einem Medienbeitrag Kenntnis, in dem gegen einen großen chilenischen Kupferproduzenten Vorwürfe wegen angeblicher Umweltverschmutzung und Verstößen gegen den Arbeitsschutz erhoben wurden [☞ Verantwortung in der Lieferkette, Seite 41](#). Zu diesem Medienbeitrag gingen vier Meldungen in der Whistleblower-Hotline ein.

Sichere Daten, sichere Infrastruktur

GRI 2-19, 2-23, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 205/3-3, 206/3-3, 207/ 3-3

Im Wirtschaftsleben sind digitale Technologien heutzutage unverzichtbar – daher sind personenbezogene Daten und Systeme der Informationstechnologie unbedingt zu schützen. Bei Aurubis werden Daten von Geschäftspartnern, der Belegschaft und anderen Personen nur im gesetzlich zulässigen Umfang zu geschäftlichen oder arbeitsrechtlichen Zwecken erhoben, verarbeitet und genutzt.

Klare Verantwortung für IT-Sicherheit und Datenschutz

Der Vorstand und die Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften sind in ihrem jeweiligen Bereich verantwortlich für die Datenverarbeitung und benennen gemäß den nationalen Vorschriften einen Datenschutzbeauftragten bzw. eine Datenschutzkoordinatorin. Letztere koordiniert die datenschutzrechtlichen Aktivitäten der jeweiligen Konzerngesellschaft und unterstützt die Geschäftsleitung bei der Umsetzung der datenschutzrechtlichen Maßnahmen. Für die IT-Sicherheit ist der Bereich IT Operations verantwortlich, der über die IT-Abteilung an den Finanzvorstand berichtet.

Es existiert ein einheitlicher Regelungsrahmen zum Datenschutz, der Zuständigkeiten und Vorgehen im Konzern vankert. Die Aurubis-Richtlinie „Grundsätze zur IT-Sicherheit – Allgemeine Richtlinien für die Nutzung von Informationssystemen“ beinhaltet Verantwortlichkeiten und Regelungen für den Gebrauch von Informationssystemen, Kennwörtern, des E-Mail-Systems, des Internets und mobiler Endgeräte. Diese wird seit Ende September 2022 durch die „Konzernrichtlinie Informationssicherheit“ der Aurubis AG ergänzt, die das Thema Informationssicherheit strategisch einordnet.

Zudem werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Aurubis durch Schulungen zu IT-Sicherheitsthemen sensibilisiert. Die Schulungsformate werden regelmäßig, mindestens jedoch jährlich, evaluiert und aktualisiert. Darüber hinaus wird die Wirksamkeit der Kontrollsysteme für die Informationssicherheit regelmäßig überwacht – im Berichtsjahr z. B. für die E-Mail-Infrastruktur und die SAP-Systeme. Nachfolgend ist die regelmäßige Überprüfung der gesamten Serverinfrastruktur geplant. Das betrifft sowohl jene Server, die bei Cloud-Anbietern in den Rechenzentren betrieben werden, als auch jene, die in lokalen Rechenzentren betrieben werden.

Auf Risiken gut vorbereitet

Aurubis führt für seine IT-Sicherheitssysteme und Informationswerte regelmäßige Risikoanalysen entsprechend der Richtlinie „Risikomanagement“ sowie Sicherheitskontrollen durch. Im Fall von unberechtigten Datenabflüssen oder Zugriffen durch Dritte kommen Reaktionspläne zum Einsatz. So wurde beispielsweise 2022 ein Phishing-Test durchgeführt, dessen Ergebnisse auch in die genannten Schulungen einfließen. Diese Phishing-Tests werden fortgesetzt, um das Bewusstsein der Belegschaft für Informationssicherheit zu schärfen. Basierend darauf entwickeln wir unsere Konzepte weiter, mit denen die Sensibilisierung für Datenschutz und IT-Sicherheit im Unternehmen gesteigert wird.

Zur vorrangigen Aufgabe des IT-Sicherheitsbeauftragten gehört es, ein Informationsmanagementsystem (ISMS) nach der internationalen Norm ISO/IEC 27001 aufzubauen, wofür im Berichtsjahr ein ISMS-Konzept erarbeitet wurde. Schwerpunkte sind zum einen technische Sicherheitsvorkehrungen etwa durch Firewalls und Netzwerksicherheit, die Planung und Durchführung von Sicherheitsüberprüfungen durch Dritte sowie die Begleitung anstehender Verbesserungsmaßnahmen. Zum anderen stehen organisatorische Vorkehrungen im Fokus des ISMS. Die Notfallplanungen wurden überarbeitet sowie eine entsprechende Übung durchgeführt. Die Zertifizierung des ISMS ist für 2023 geplant.

Auch die Behandlung von Informationssicherheitsvorfällen konnte im Geschäftsjahr verbessert werden, indem wir neue Meldewege geschaffen und im Unternehmen etabliert haben. Zudem ist ein Due-Diligence-Programm für die IT-Sicherheit im Einsatz: Prüfungen Dritter, etwa neuer Software-Tools und IT-Dienstleister, erfolgen über eine standardisierte Checkliste und werden dokumentiert.

Ende Oktober 2022 hat es einen Cyberangriff auf die IT-Systeme von Aurubis gegeben. Dass vergleichsweise schnell wesentliche IT-Systeme wieder hochgefahren werden konnten, unterstreicht die Wirksamkeit unserer Maßnahmen.

Menschenrechte achten

GRI 2-16, 2-23, 406/3-3

Durch die weltweiten Geschäftsaktivitäten trägt Aurubis gemeinsam mit den anderen Akteuren in der Wertschöpfungskette zu Beschäftigung, Ausbildung und Weiterentwicklung sowie Wohlstand bei. Gleichzeitig existieren auch Risiken für potenziell negative Auswirkungen auf die Achtung der Menschenrechte. Beispiele von Umweltschäden, von risikoreichen Arbeitsbedingungen oder Sozialkonflikten finden sich etwa beim Abbau von primären Rohstoffen oder in den weiteren Verarbeitungsstufen.

Menschenrechte in unseren Unternehmenswerten

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 nach „Schutz, Achtung und Abhilfe“ aus und verstehen die menschenrechtliche Sorgfalt als gemeinsame Verantwortung aller in der jeweiligen Wertschöpfungskette Beteiligten wie der Nationalstaaten und der Akteure der Wirtschaft.

Die Achtung der Menschenrechte spiegelt sich in unseren Unternehmenswerten wider und ist in unserem Verhaltenskodex festgehalten. Dort bekennen wir uns dazu, jede Form der Diskriminierung abzulehnen und sensibel mit der menschlichen und kulturellen Vielfalt in unserem Unternehmen umzugehen.

Wir tolerieren keine Zwangs- und Kinderarbeit und respektieren die Rechte von indigenen Bevölkerungen. Wir bekennen uns zur betrieblichen Mitbestimmung und messen einem guten Austausch zwischen unserer Belegschaft und der Unternehmensführung einen hohen Wert bei. Von grundsätzlicher Bedeutung sind für uns die Einhaltung der international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die gültigen Arbeitsnormen und Arbeitsgesetze hinsichtlich Vergütung, Arbeitszeit und allgemeiner Arbeitnehmerrechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



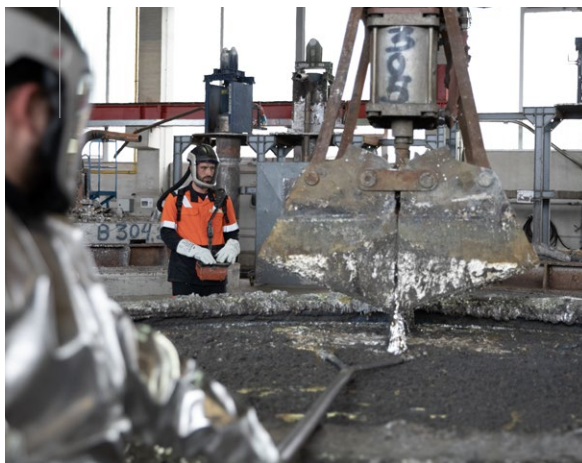
Menschenrechte

Auch die Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein wichtiges Menschenrecht.



The Copper Mark

Die Copper-Mark-Zertifizierung deckt auch Menschenrechte sowie Arbeits- und Sozialstandards ab.



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

Internationale Standards und Zertifizierungen

Seit 2014 sind wir Teilnehmer des Global Compact der Vereinten Nationen und haben uns damit dazu verpflichtet, an der Umsetzung seiner zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu arbeiten. Zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten haben wir uns den Due-Diligence-Leitsätzen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht der OECD verpflichtet [Verantwortung in der Lieferkette, Seite 40](#).

Mit der Copper-Mark-Zertifizierung an unseren Standorten Hamburg, Lünen (beide Deutschland) und Pirdop (Bulgarien) haben wir uns auch nach den Copper-Mark-Kriterien zu Menschenrechten sowie Arbeits- und Sozialstandards auditieren lassen. Dies bestätigt unseren menschenrechtlichen Ansatz für die eigene Geschäftstätigkeit und die Lieferkette. Die Rückmeldung aus dem Audit hilft uns, unseren Ansatz weiter zu verbessern [Zertifizierungen nach Standorten, Seite 99](#).

Verantwortlichkeiten bei Aurubis

Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit tragen der Vorstand und die lokalen Geschäftsführungen. Grundsätzlich verpflichten wir alle Aurubis-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter über den Verhaltenskodex, die Menschenrechte in ihrer täglichen Arbeit und in allen Geschäftsentscheidungen zu achten. Die Führungskräfte haben hierbei eine Vorbildfunktion.

Mit Schulungen Sorgfaltspflicht stärken

Wir haben auch im Geschäftsjahr die Sensibilität und Handlungsfähigkeit hinsichtlich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht weiter gestärkt. Deshalb entwickelten wir im Berichtsjahr ein konzernweites Schulungskonzept zu Menschenrechten und Antidiskriminierung. Für die Verwaltung und Produktion wurden separate, digitale Schulungsformate entwickelt. Die Schulung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte wurde im Berichtsjahr gestartet und es konnten über 90 % der Zielgruppe geschult werden. Ergänzend wurden erste vertiefende Workshops mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Bereichen Personal und Einkauf durchgeführt, da diese bei Menschenrechtsbelangen eine Schlüsselrolle innehaben. Die Schulung für die gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde erarbeitet. Wir werden sie im Laufe des Geschäftsjahres 2022/23 konzernweit einführen.

Zusammen Verstöße aufdecken und beheben

Für die eigenen Standorte haben wir im Geschäftsjahr eine systematische menschenrechtliche Lücken- und Risikoanalyse angestoßen. Die Ergebnisse sollen Hinweise auf mögliche Maßnahmen für die eigenen Geschäftsbereiche geben.

Wir fordern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, begründete Verdachtsfälle von Diskriminierung, Benachteiligung oder anderen Menschenrechtsverletzungen über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline, zu melden. Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir dies. Jeder Meldung wird nachgegangen www.aurubis.com/whistleblower-hotline [Compliance, Seite 34](#).

Kennzahlen Corporate Governance & Ethik

Compliance und Antikorruption: geschulte Beschäftigte in den vergangenen drei Jahren GRI 205-2

	Einheit	2019/20 bis 2021/22
Antikorruption	Beschäftigte	1.422
Prozent der Gesamtbelegschaft	%	20,3
Kartellrecht	Beschäftigte	585
Prozent der Gesamtbelegschaft	%	8,3

Vorfälle oder Verfahren GRI 205-3, GRI 206-1, GRI 406-1

	Einheit	2021/22
Korruption	Anzahl	0
Kartellrecht	Anzahl	0
Diskriminierung	Anzahl	0

Menschenrechte GRI 412-3

	Einheit	2020/21
Eingegangene Meldungen zu menschenrechtsrelevanten Themen	Anzahl	0
Menschenrechts-, Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsklauseln in Lieferverträgen für Primärrohstoffe	%	81

Einhaltung der Menschenrechte, Arbeitssicherheit, verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen, Klimaschutz

🔗 *Unsere wesentlichen Themen*

Verantwortung in der Lieferkette übernehmen

GRI 2-6, 2-29, 308-1, 407-1, 408-1, 409-1, 411-1, 414-1, 308/3-3, 407/3-3, 408/3-3, 409/3-3, 411/3-3, 414/3-3, 205-2

Verantwortung in der Lieferkette

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

Unsere Zielsetzung bis 2030

→ Mit allen Lieferanten, für die ein hohes Risiko festgestellt wurde, hat der umgesetzte Verbesserungsplan das Risiko deutlich reduziert

Zwischenziele 2022/23

→ Menschenrechts-, Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsklauseln in 100% der langfristigen Primärrohstoffverträge

↗ Weiteres Rollout des Aurubis Business Partner Screening

↗ Copper-Mark-Zertifizierung an vier Standorten

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorantreiben, kennzeichnen wir im Text oder in der Marginalspalte durch Unterstreichung und ein Symbol.

Wir sehen unsere Verantwortung für Nachhaltigkeitsstandards nicht nur in unserer eigenen Produktion und bei unserem eigenen Handeln, sondern auch in unserer Lieferkette. Das gilt umso mehr, da wir Rohstoffe aus aller Welt beziehen. Aufgrund möglicher Risiken hinsichtlich der Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards analysieren wir die Risiken unserer Lieferanten und der Lieferländer systematisch.

Wir setzen Ressourcen ein, deren Gewinnung einen direkten oder indirekten Einfluss auf soziale und ökologische Aspekte haben kann. Die Rohstoffgewinnung unserer Zulieferer und deren Produktionsprozesse können Risiken im Sinne der Nachhaltigkeitsstandards beinhalten. Beispielhaft können hier genannt werden Auswirkungen auf die biologische Vielfalt, das Klima oder den Erhalt der Luft-, Wasser- und Bodenqualität. Auch andere Umweltaspekte wie der Umgang mit Abraum, die Nutzung von Energie und Wasser können relevant sein. Hinzu kommen soziale Aspekte wie die Einhaltung der Menschenrechte, von Arbeits- und Sozialstandards sowie das Thema „Gesundheit und Arbeitssicherheit“.

Wir managen unsere Lieferkette verantwortungsvoll. Den Zielerreichungsgrad prüfen wir mindestens einmal jährlich. Sollte sich eine Abweichung vom angestrebten Pfad abzeichnen, leiten wir Maßnahmen ein, um gegenzusteuern.

Unsere Rohstoffe sind unsere Verantwortung

Wir beziehen unsere Primär- und Sekundärrohstoffe über eine Vielzahl von Zulieferern und schützen uns so vor einer zu großen Abhängigkeit von einzelnen Großlieferanten und regionalen Schwankungen am Weltmarkt. In unseren Primärhütten beziehen und verarbeiten wir Kupfer- und edelmetallhaltige Konzentrate, die aus Erzen gewonnen und am Weltmarkt von Minengesellschaften und Handelsgesellschaften angeboten

werden. Diese beziehen wir überwiegend von großen, weltweit tätigen Bergbauunternehmen, die sich zu nachhaltigerem Wirtschaften bekennen und regelmäßig ihre Nachhaltigkeitsleistung veröffentlichen. Zudem ist der Großteil dieser Minenunternehmen im [International Council on Mining and Metals \(ICMM\)](#) organisiert. Dessen Mitglieder verpflichten sich zur Implementierung der ICMM Mining Principles, welche ökologische und soziale Anforderungen sowie Governance-Standards umfassen. Seit 2020 wird die Implementierung der Prinzipien validiert, unter anderem durch unabhängige Dritte und verbunden mit einer transparenten Offenlegung der Ergebnisse der Bewertungen. Insbesondere bei der Beschaffung der Primärrohstoffe legen wir Wert auf langfristige Beziehungen und strategische Kooperationen mit unseren Lieferanten.

Neben Konzentraten setzen wir Altkupfer und weitere metallhaltige Recyclingmaterialien sowie zugekaufte Zwischenprodukte ein. Diese beschaffen die Werke überwiegend am europäischen Markt. Die Recyclingmaterialien werden v. a. von Unternehmen des Metallhandels angeboten, ein Teil dieser

Rohstoffe erreicht die Werke aber auch auf dem direkten Weg von unseren Kunden durch unseren Closing-the-Loop-Ansatz. Die Beschaffung der Sekundärrohstoffe erfolgt im Vergleich zu Primärrohstoffen weitgehend auf Grundlage kurzfristiger Lieferverträge, was marktüblich ist.

Im Austausch mit unseren Geschäftspartnern

Von unseren Geschäftspartnern verlangen wir, dass sie lokale Gesetze, durch die UN auferlegte Sanktionen oder Handelsrestriktionen und die UN-Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit einhalten. Wir haben uns das Zwischenziel gesetzt, dies bis 2022/23 für alle unserer langfristigen Lieferverträge für Primärrohstoffe zu vereinbaren. [→ Im Geschäftsjahr hatten wir dies bereits für 81% unsere langfristigen Lieferverträge für Primärrohstoffe vereinbart.](#)

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. Unsere Konzernrichtlinie „Verantwortungsvolle Beschaffung“ und die zur Verarbeitung konfliktfreier Edelmetall-Rohstoffe legen Zuständigkeiten und Vorgehen im Konzern fest. Der Aurubis-Verhaltenskodex für Geschäftspartner formuliert unsere Anforderungen bezüglich Arbeitsnormen und der Achtung von Menschenrechten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt- und Klimaschutz, geschäftlicher Integrität und verantwortungsbewusster Beschaffung von Rohstoffen sowie Meldeverfahren und Überwachung der Sorgfaltspflicht des Geschäftspartners. Er ist für Geschäftspartner in elf Sprachen verfügbar.

Unser Business Partner Screening

Zur Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht hinsichtlich all unserer wesentlichen Themen im Bereich Lieferkette ist ein Business-Partner-Screening-System implementiert worden, das auf den Leitsätzen der OECD basiert.¹

Die Verantwortung für die Durchführung dieses Screenings liegt bei den Produktionseinheiten, die den Bereich „Commercial und Procurement“ mit der Durchführung beauftragt haben. Zusätzlich werden die Abteilungen Compliance und Nachhaltigkeit eingebunden. Bei der Risikoanalyse betrachten wir sowohl regionale Risiken als auch die tatsächlich mit der Geschäftstätigkeit der Geschäftspartner verbundenen Risiken. Der Fokus liegt dabei auf den Themen Antikorruption, Einhaltung der Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Umwelt- und Klimaschutz sowie OECD-Verpflichtung und Zertifizierung durch Dritte. Ergänzend fließen Ergebnisse einer Medienrecherche in das Screening ein.

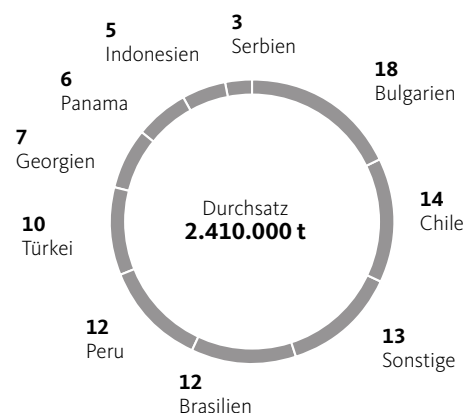
Die Weiterentwicklung des Business Partner Screening

Im Geschäftsjahr 2021/22 sind alle Beschaffungsprozesse inkl. desjenigen für Konfliktmineralien insbesondere im Hinblick auf die Lieferketten-Due-Diligence überarbeitet worden. Die diesbezügliche neue Konzernrichtlinie „Verantwortungsvolle Beschaffung“ trat zum 01.10.2022 in Kraft. Diese Konzernrichtlinie dient dazu, die Zuständigkeiten und das Vorgehen im Konzern beim Thema „Sorgfaltspflicht in der Lieferkette“ festzulegen und um

[↗](#) Fortschritt für Zwischenziel „Weiteres Rollout des Aurubis Business Partner Screening“ im Abschnitt „Die Weiterentwicklung des Business Partner Screening“ beschrieben

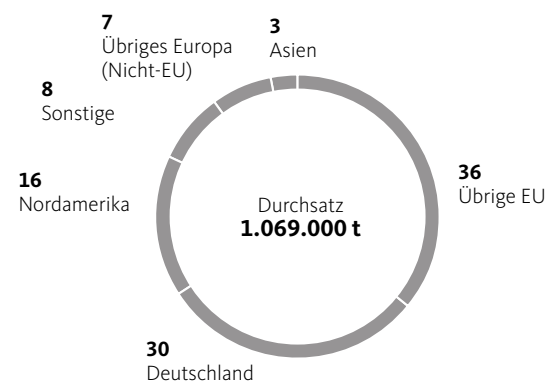
Herkunft der Konzentrate und Durchsatz 2021/22

GRI 301-1, in %



Herkunft der Recyclingmaterialien und Durchsatz 2021/22

GRI 301-2, in %



inkl. FRP und Blister

¹ Die Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) arbeiten aktuell mit einem separaten, aber vergleichbaren System und werden im Zuge der Überarbeitung des gesamten Screening-Systems integriert.

die anspruchsvollen Standards von Brancheninitiativen wie The Copper Mark oder der London Bullion Market Association (LBMA) und des LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) noch besser als zuvor schon erfüllen zu können.

Im Berichtsjahr hat ein bereichsübergreifendes Projektteam mit der umfassenden Überarbeitung des Business Partner Screening begonnen, um die laufenden Verbesserungsüberlegungen zu berücksichtigen. Die damit einhergehenden optimierten Prozesse werden 2023 neu implementiert. Der neue Prozess erlaubt ein risikogerechteres Vorgehen, indem Lieferanten mit erhöhtem Risiko gezielter weiterentwickelt und Lieferanten mit geringem Risiko standardisiert betrachtet werden, u. a. durch eine weitgehend automatisierte Prüfung und die Verknüpfung mit externen Datenquellen.

Das neue System wird zu Beginn des Geschäftsjahres 2022/23 schrittweise konzernweit ausgerollt. Die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mithilfe von Trainings auf das neue System vorbereitet. Mit dem neuen Screening untermauern wir unseren Anspruch, die Anforderungen des am 01.01.2023 in Kraft getretenen LkSG umzusetzen. Das LkSG verpflichtet Unternehmen, der Sorgfaltspflicht in ihrer Lieferkette in Bezug auf die Achtung international anerkannter Menschenrechte nachzukommen und Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt zu identifizieren und zu beheben sowie entsprechend zu dokumentieren.

Unser Umgang mit Risiken in der Lieferkette

Im Falle substantzierter Kenntnis von identifizierten Risiken werden Schritte eingeleitet, um die Nachhaltigkeitsleistung der Partner zu verbessern. Beispiele sind ein Austausch über den Sachverhalt, eine Stellungnahme des Lieferanten zur Situation vor Ort, eine Vereinbarung über Verbesserungspläne bei tatsächlichen negativen Vorfällen, ein lokaler Stakeholder-Dialog über eine externe Bewertung durch Dritte und eine Nichtaufnahme oder das Beenden einer Geschäftsbeziehung, sollten die vorherigen Maßnahmen nicht greifen.

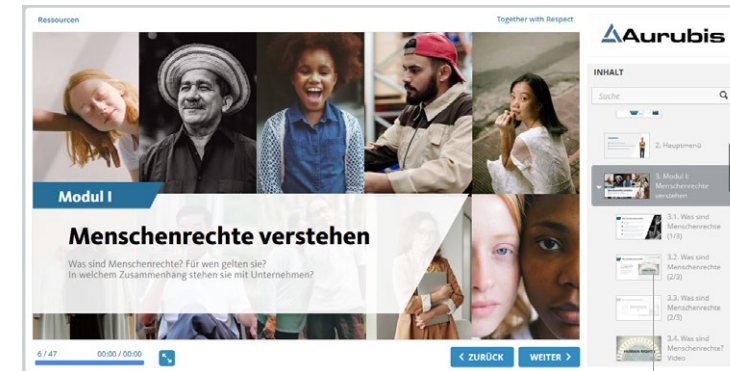
Der weiterentwickelte Screening-Prozess beinhaltet ab 2023 auch Nachhaltigkeitsüberprüfungen vor Ort („On-The-Ground Assessments“) bei Geschäftspartnern mit mittlerem oder hohem Risiko. Ziel dieser Vor-Ort-Überprüfung ist es, die Screening-Ergebnisse und die Selbstauskünfte des Geschäftspartners zu verifizieren und Verbesserungspläne zu vereinbaren. Das entspricht u. a. den Anforderungen des Joint-Due-Diligence-Standards der Copper Mark. Im Berichtsjahr konnten Vor-Ort-Überprüfungen aufgrund der Corona-Pandemie, der damit verbundenen Reisebeschränkungen und der jeweiligen Situation vor Ort bei den Zulieferern und weltweit nicht wie geplant durchgeführt werden.

Wir haben im Berichtsjahr 2019/20 schwerwiegende Vorfälle von Umweltverschmutzung bei einem unserer Geschäftspartner festgestellt, die jedoch nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit unseren Lieferprodukten standen. Seitdem stehen wir im Austausch mit dem Lieferanten über ergriffene Maßnahmen und erzielte Fortschritte.

Kurz nach Ende des Berichtsjahres nahmen wir von einem Medienbeitrag Kenntnis, in dem gegen einen großen chilenischen Kupferproduzenten Vorwürfe wegen angeblicher Umweltverschmutzung und Verstößen gegen den Arbeitsschutz erhoben wurden. Wir nehmen solche Vorwürfe sehr ernst und setzen unseren intensiven Dialog auch mit diesem Lieferanten über Nachhaltigkeitsstandards, ergriffene Maßnahmen und erzielte Fortschritte fort. Der Lieferant zeigte einen stetigen Fortschritt in Bezug auf viele kritische Aspekte und betonte seinen kontinuierlichen Einsatz für eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung. Dies wird u. a. durch sein Bekenntnis zur Brancheninitiative The Copper Mark unterstrichen. In dem Beitrag wurde auch behauptet, dass die Inanspruchnahme der Aurubis-Hotline für Whistleblower schwierig oder sogar unmöglich sei. Dies ist nicht richtig: Die Hotline ist weltweit über die Aurubis-Website mit wenigen Klicks zu erreichen und stellt verschiedene Beschwerdewege wie Telefon, E-Mail oder Formular zur Verfügung – in mehreren Sprachen, auch Spanisch.



Fortschritt für Zielsetzung bis 2030
„Mit allen Lieferanten, für die ein hohes Risiko festgestellt wurde, hat der umgesetzte Verbesserungsplan das Risiko deutlich reduziert“ im Abschnitt „Unser Umgang mit Risiken in der Lieferkette“ beschrieben



Together with Respect – Menschenrechtstrainings für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Menschenrechte zu respektieren, Diskriminierung entschieden entgegenzutreten und Vielfalt zu fördern – das sind zentrale Grundsätze bei Aurubis, die sich auch im aktuellen Verhaltenskodex und in unseren Unternehmenswerten widerspiegeln. Um diese Grundsätze noch besser im Unternehmen zu verankern und zugänglicher zu machen, haben wir im Berichtsjahr konzernweit das Schulungsprogramm „Together with Respect: Gemeinsam für Menschenrechte und gegen Diskriminierung bei Aurubis“ gestartet.

Die verschiedenen digitalen Schulungsformate enthalten interaktive Medieninhalte und reale Fallbeispiele und machen so das Thema Menschenrechte greifbar. Sie sind auf die Ansprüche der verschiedenen Zielgruppen in der Verwaltung und im gewerblich-technischen Bereich zugeschnitten und werden sukzessive eingeführt. Im Mittelpunkt aller Schulungsformate stehen gleichermaßen die Menschenrechte – was sie sind, für wen sie gelten und was sie mit unserer Arbeit bei Aurubis zu tun haben. Zusätzlich zu Grundlagenschulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung sowie in der Produktion bieten wir vertiefende Workshops für die Personalabteilung und im Einkauf an, die für die Einhaltung von Menschenrechten und Antidiskriminierung besonders relevant sind.



Unsere Herstellung

sogenannter Konfliktmineralien wie Gold, Silber oder Zinn ist extern als konfliktfrei zertifiziert.

Standards und externe Überprüfungen

Für die Goldproduktion wird Aurubis bereits seit 2013 nach den Standards der London Bullion Market Association (LBMA) 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.

Die behördliche Prüfung der deutschen und des bulgarischen Standorts hinsichtlich der Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach der EU-Verordnung über Konfliktmineralien hat im Berichtsjahr begonnen. Diese verpflichtet EU-Importeure von Zinn, Tantal, Wolfram und deren Erzen sowie Gold zu Sorgfalt und Prüfungen entlang der Lieferkette.

☞ Im Berichtsjahr wurden die Aurubis-Werke in Hamburg, Lünen, Pirdop und Olen erfolgreich nach dem Due-Diligence-Standard für die verantwortungsvolle Beschaffung von Kupfer, Blei, Nickel und Zink der Copper Mark auditiert. Der Standard wurde Anfang 2022 als Detaillierung der bisherigen Anforderungen der Copper Mark veröffentlicht. Er dient auch dazu, die diesbezüglichen Standards der London Metal Exchange (LME) zu erfüllen. Derzeit wird dieser Standard von der OECD auf Konformität mit ihren Due-Diligence-Anforderungen geprüft – Voraussetzung für eine Anerkennung durch die LME.

Beschwerdeportal

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, begründete Verdachtsfälle von Menschenrechtsverletzungen zu melden, beispielsweise über unser Compliance-Portal, die 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> sowie www.aurubis.com/verantwortung/whistleblower-hotline.

Transparenz und Dialog in der Lieferkette

Als ein Unternehmen der Rohstoffindustrie mit Hüttenbetrieben in Europa und weltweiten Beschaffungsaktivitäten stehen wir immer wieder im Blick der interessierten Öffentlichkeit, treten hier in den Dialog und bringen uns in die politische Diskussion ein. So wirken wir beispielsweise im Rahmen des Nationalen Aktionsplans (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte am „Branchendialog Automobilindustrie“ mit.

Aurubis besitzt keine eigenen Minen oder Beteiligungen an Minen und nimmt nur einen geringen Anteil des weltweit gehandelten Kupferkonzentratvolumens ab. Durch die verhältnismäßig geringen Abnahmemengen können wir eingeschränkt Einfluss auf die ESG-Leistung unserer Lieferanten nehmen. Dennoch sind auch unsere Geschäftspartner bestrebt, ihre Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern. Da der Markt für Konzentrate von wenigen großen Minengesellschaften und integrierten Metallunternehmen bedient wird, wäre eine Offenlegung unserer Lieferantenbasis mit der Offenbarung von Geschäftsgeheimnissen und Wettbewerbsnachteilen verbunden.

Transparenz in der Lieferkette heißt für uns daher, in der Anbahnung und während der Geschäftsbeziehung sicherzustellen, dass die Verpflichtung zur Nachhaltigkeit auf allen Seiten eingehalten wird. Unsere LBMA-Zertifikate und die Copper-Mark-Siegel belegen, dass eine Überprüfung durch eine externe, unabhängige Stelle stattgefunden hat. Im Rahmen der Zertifizierungsprozesse herrscht Transparenz über unsere Lieferketten gegenüber den Prüfern.

Aurubis verfolgt den Ansatz, Überzeugungsarbeit zu leisten und Kooperationsbereitschaft für nachhaltiges Management zu fördern. Ein Beispiel ist die im November 2022 beschlossene Absichtserklärung zwischen Aurubis und Anglo American plc mit dem Ziel, u. a. technologische Lösungen zur Rückverfolgung von verantwortungsvoll produziertem Kupfer zu erarbeiten und dadurch die Transparenz zu erhöhen. Eine weitere Kooperation stellt die im Januar 2023 unterzeichnete Absichtserklärung zur Zusammenarbeit für eine nachhaltigere Kupferwertschöpfungskette zwischen Aurubis und Codelco dar. Die Absichtserklärung beinhaltet eine potenzielle Zusammenarbeit hinsichtlich der Hüttenbetriebe und Projekte der Kreislaufwirtschaft in Chile sowie eine Vereinbarung über gemeinsame Bestrebungen zur Förderung der Copper Mark.

Unser indirekter Einkauf

Die wesentlichen Lieferanten von Anlagegütern, Dienstleistungen, Verbrauchsmaterialien und Ersatzteilen werden im Auftrag der Werke vom Einkauf geprüft. Im Ergebnis entsteht ein Profil, das im Falle erhöhter Risiken zu weiterer Recherche führt. Auf Basis der daraus resultierenden Bewertung entscheidet das Management über Vertragsabschlüsse und mögliche verbundene Auflagen. Abhängig von der Entwicklung des jeweiligen Risikos und vom durchgeführten Dialog wiederholen wir bei bestehenden Geschäftspartnerschaften die Analyse regelmäßig.

Die Governance für den sogenannten indirekten Einkauf unterliegt dem Corporate Procurement. In Zusammenarbeit mit lokalen Einkaufsorganisationen der Werke der Konzerngesellschaften werden Einkaufspotenziale erschlossen und die bedarfsgerechte Beschaffung ganzheitlich organisiert. Die

Beschaffungsprozesse erfolgen auf Grundlage einer übergeordneten Corporate Procurement Policy sowie ergänzender, werksbezogener Beschaffungsrichtlinien.

Bei bestimmten Beschaffungen der Aurubis AG, bei denen Umweltaspekte wichtig sind, führen die Werke ein Freigabeverfahren mit Bezug auf die Umweltverträglichkeit der Lieferungen durch. Das gilt z. B. für die Abfallentsorgung. Die Auswahl der Lieferanten und Dienstleister wird u. a. unter Berücksichtigung eines Fragenkatalogs zu Umwelt- und Arbeitsschutzthemen getroffen. Dieser wird regelmäßig aktualisiert und muss von allen neuen Lieferanten beantwortet werden. Lieferanten, die den Fragenkatalog nicht oder nur unzureichend beantwortet, werden beim weiteren Vergabeverfahren nicht berücksichtigt. Bei bestehenden Lieferantenverträgen wurden bisher die Unterlagen und Fragebögen jährlich auf Vollständigkeit geprüft. Zukünftig wird dieses Vorgehen durch das neue Business Partner Screening ersetzt und teilweise automatisiert.

Bei der Beschaffung von Investitionsgütern werden Umweltschutz- und Sicherheitsanforderungen an das Produkt oder die zu erbringende Dienstleistung definiert und entsprechend berücksichtigt. Zu den Kriterien zählen Energieverbrauch, Emissionsausstoß, Materialeinsatz, vorgeschriebene Entsorgungswege, die zu erwartende Lebensdauer und die Frage, ob wichtige Prüfzeugnisse vorhanden sind, beispielsweise zur Materialqualität oder zur Qualifizierung von Mitarbeitern. Auch das Business Partner Screening für Primärrohstofflieferanten [Seite 40](#) deckt Umweltthemen ab.

Für die Beschaffung von Energie ist ein ähnlicher Prozess implementiert, den die Konzernabteilung Corporate Energy & Climate Affairs steuert.



Recyclinglösungen

Kreisläufe schließen: Recyclinglösungen

GRI 2-6, 201/3-3, 301/3-3, 306/3-3

Recyclinglösungen

Ambition: Wir bieten der gesamten Wertschöpfungskette Lösungen für die Kreislaufwirtschaft.

Unsere Zielsetzung bis 2030



50 % durchschnittlicher Kupferrecyclinganteil in der Kupferkathode

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorantreiben, kennzeichnen wir im Text durch Unterstreichung und ein Symbol.

Aurubis ist weltweit eines der führenden Unternehmen für das effiziente und umwelt-schonende 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. Zudem verringert das Metallrecycling die Verhüttung von Kupfererzen und die mit deren Abbau zwingend einhergehenden negativen Auswirkungen auf die Umwelt, z. B. durch kürzere Transportwege, niedrigeren Gesamtenergieverbrauch und eine Reduzierung des Wasserverbrauchs.

→ Der Anteil recycelten Kupfers in unseren Kupferkathoden betrug im konzernweiten Durchschnitt 44 % (Geschäftsjahr 2021/22). Unser Ziel ist es, den Recyclinganteil bis 2030 auf 50 % zu erhöhen.

Unser Ansatz für Recycling

Das Recycling von Altkupfer und komplexen Recyclingrohstoffen wie z. B. Computerplatinen ist neben der Verarbeitung von Kupferkonzentraten eines der zentralen Geschäftsfelder von Aurubis. Nichteisenmetalle wie Kupfer sind beliebig häufig ohne jegliche Qualitätsverluste recycelbar. Darüber hinaus beinhalten die komplexen Recyclingrohstoffe neben Kupfer verschiedene weitere begleitende Elemente wie Gold, Silber, Nickel, Zinn, Blei oder Zink, die zurückgewonnen werden können. Dank unseres integrierten Hüttennetzwerks können wir die vielfältigsten

Materialien 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.

Komplexe Recyclingrohstoffe umfassen Industrierückstände, Schlämme oder Schreddermaterialien sowie kupfer-, edelmetall- und bleihaltige Materialien und Abfälle zur Verwertung. Auch End-of-Life-Materialien aus elektronischen Geräten, Fahrzeugen oder anderen Gebrauchsgegenständen stufen wir als komplexe Recyclingrohstoffe ein. Diese bestehen aus anspruchsvollen Materialverbänden, zu denen Kunststoffe, Keramik oder Glas gehören.

Sie in sortenreine Material- und Produktströme zur Wiederverwendung zu verwandeln ist eine große Herausforderung für die gesamte Recyclingbranche. Wir setzen dafür hoch entwickelte metallurgische Trenn- und Raffinationsverfahren in unterschiedlichen Kombinationen im Rahmen unserer Multimetal-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“), zu der auch die Funktion Customer Scrap Solutions (Versorgung der Hütten und Produktionsanlagen mit Produktionsabfällen unserer Kunden von Kupferprodukten) gehört. 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.

Mit Wirkung zum 01.01.2023 stärkt das neue Vorstandsressort Operations (COO) Multimetal Recycling den Fokus auf das Recyclinggeschäft. Darunter fallen zukünftig die Standorte in Lünen (Deutschland), Olen und Beerse (beide Belgien), Berango (Spanien) und der neue Standort Aurubis Richmond, Georgia (USA).

Das Aurubis-Recyclingnetzwerk

Aurubis verarbeitet Recyclingmaterialien an verschiedenen Standorten, deren Leitungen an die Produktionsvorstände 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. Das Ziel des Gemeinschaftsunternehmens ist es, Kupfergranulate und Kunststoffe effizient zurückzugewinnen und dadurch die Kreislaufwirtschaft zu stärken.

An den Standorten Hamburg und Pirdop werden ebenfalls recycelte Rohstoffe 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. Im Dezember 2022 wurde eine Investition in Höhe von rund 190 Mio. € in die Ausweitung der Recyclingkompetenz und Optimierung der Materialflüsse in Hamburg beschlossen: Mit dem Projekt „Complex Recycling Hamburg (CRH)“ werden wir ab Ende 2025 rund 32.000 t zusätzliches Recyclingmaterial sowie in größerem Umfang interne, komplexe Hüttenzwischenprodukte verarbeiten können. Das Unternehmen schließt damit interne wie externe zusätzliche Wertstoffkreisläufe – ein weiterer Beitrag zur Kreislaufwirtschaft.

Spatenstich

in Augusta am
17.06.2022



Unsere neue Recyclinganlage in Richmond, USA

Im Berichtsjahr haben wir in eine neue auf Multimetal-Recycling spezialisierte Sekundärhütte in Augusta, Georgia (USA), investiert. Die Anlage wird zukünftig bis zu 180.000 t Computerplatinen, Kupferkabel und andere metallhaltige Recyclingmaterialien zu Blisterkupfer verarbeiten. Die Zwischenprodukte wollen wir an unseren europäischen Hüttenstandorten zu verschiedenen Industrie- und Edelmetallen weiterverarbeiten und im US-amerikanischen Markt verkaufen. Die Anlage wird auch derzeitige Exporte von Recyclingmaterialien nach Asien und Europa ersetzen können, wodurch sich Transportvolumina verkürzen und sich zugleich der generierte CO₂-Fußabdruck verringert. Baubeginn war im Sommer 2022 (Spatenstich), die Inbetriebnahme der Anlage wird voraussichtlich 2024 erfolgen. Das im Dezember 2022 beschlossene zweite Recyclingmodul stellt eine Verdopplung der Verarbeitungskapazitäten auf 180.000 t dar und soll 2026 in Produktion gehen.

Wie Batterien recycelt werden können

Für eine nachhaltige und kreislauforientierte Energiewende ist das Recycling von Lithium-Ionen-Batterien aus der Elektromobilität unerlässlich. Unsere Forschungs- und Entwicklungsabteilung hat sich daher in den vergangenen Jahren auf die Entwicklung einer Technologie konzentriert, mit der wir künftig größere Mengen an Schwarzsasse aus Lithium-Ionen-Batterien verarbeiten können.

Mit einem innovativen hydrometallurgischen Verfahren erhöhen wir die Recyclingraten von Nichteisenmetallen wie Kupfer, Nickel und Kobalt und erschließen den Zugang zu Mangan, Lithium und Graphit. Ziel ist es, diese Prozesse industriell zu nutzen, um die zurückgewonnenen Wertmetalle wieder an die Batteriehersteller liefern zu können. Aus diesem Grund haben wir im Geschäftsjahr 2021/22 eine Pilotanlage in Hamburg in Betrieb genommen, in der wir das im Labor entwickelte Verfahren im Technikumsmaßstab bestätigt haben. Es ist uns gelungen, mehr als 95% der in den Altbatterien enthaltenen wertvollen Metalle zurückzugewinnen. Insbesondere der hohe Anteil an zurückgewonnenem Lithium spricht für die Effizienz dieses Prozesses. Dieser hervorragende Wert stellt unsere exzellente metallurgische Expertise beim Recycling von komplexen, hochwertigen Materialien unter Beweis. Mit dem innovativen Verfahren erreicht Aurubis höchste Rückgewinnungswerte und kann somit zuverlässig wichtige Materialkreisläufe schließen.



Mit der Investition von 33 Mio. € in den Bau einer neuen Recyclinganlage am Standort Beerse (Belgien) beabsichtigt Aurubis, Metalle wie Gold, Silber und Zinn 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, aus den Recyclingstandorten in Beerse und Lünen verarbeitet. Das Vorhaben unterstreicht die Synergien mit dem Standort Beerse und stärkt ihn zugleich. Der Bau der Anlage begann im zweiten Quartal 2022 und die Inbetriebnahme ist für das Geschäftsjahr 2024/25 vorgesehen.

Ein weiteres im Berichtsjahr beschlossenes Projekt ist eine Investition in Höhe von 70 Mio. € in den Bau einer Anlage zur Behandlung von Bleed (Elektrolyt) an unserem Standort Olen in Belgien. In einem hydrometallurgischen Prozess werden in dem Werk wertvolle Metalle wie Nickel und Kupfer aus Elektrolytströmen zurückgewonnen, die bei der Metallproduktion in der Elektrolyse an den Aurubis-Standorten in Beerse und Olen (beide Belgien) anfallen. Die Anlage umfasst ein komplettes Elektrolyse-Reinigungssystem, das als „bleed treatment“ bezeichnet wird. Die neue Anlage wird voraussichtlich 2024 in Betrieb genommen.

Batterierecyclingfilm

aurubis.cdn.picturepark.com/v/hbZEBSFw/

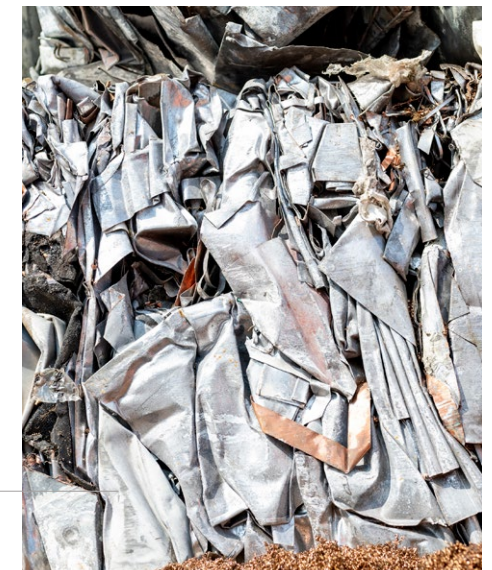
Aurubis

gewinnt wertvolle Metalle aus der Schwarzsasse.



Gemeinsam schaffen wir es: unsere Partner für die Schließung des Kreislaufs

Der Kreislauf lässt sich nur schließen, wenn die Metalle nach ihrer Verwendung zurückgeliefert werden. Daher wird die Rücknahme der Metalle 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 und weiterer Metalle entstehen. Dies geschieht auf den unterschiedlichen Wertschöpfungsstufen mit Produktkunden sowie deren Kunden. Der gesamte Prozess eröffnet Kunden beispielsweise Möglichkeiten, Produktionsrückstände oder Altkupfer an Aurubis zu verkaufen und dafür raffiniertes Kupfer zurückzuerhalten. Durch unser integriertes Hüttennetzwerk finden wir auch für metallurgische Herausforderungen eine Lösung und können so Kunden unterschiedlichster Industriezweige bedienen. Im Rahmen der Closing-the-Loop-Aktivitäten haben wir insbesondere im Produktvertrieb gezielt Partnerschaften aufgebaut, die neben dem Verkauf unserer Produkte auch die Rücknahme der anfallenden Recyclingrohstoffe sowie weitere Serviceangebote beinhalten. So schließt sich der Rohstoffkreislauf.



Anteil recycelten Kupfers in den Kupferkathoden im konzernweiten Durchschnitt 2021/22

in %

56
Durchschnittlicher Anteil Primärkupfer in der Kathode



44
Durchschnittlicher Anteil recycelten Kupfers in der Kathode

Recyclingmaterialien

Durch die Verarbeitung unterschiedlichster Multimetall-Recyclingmaterialien schließt Aurubis den Rohstoffkreislauf.

Produktsicherheit

Sichere Produkte mit Qualität

GRI 403-7, 416-1, 416-2, 417-1, 416/3-3, 417/3-3, 203/3-3

Kontinuierlich zu operativer Exzellenz

Aurubis steht für moderne und effiziente Produktions- und Recyclingprozesse, die hohe ökologische und soziale Standards erfüllen. Wir schaffen so hochwertige Produkte, die Kundenansprüchen und entsprechenden Normen genügen und deren negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft so gering wie möglich sind.

Wir entwickeln uns immer weiter, denn wir möchten auch in Zukunft unseren eigenen, den regulatorischen und den Ansprüchen der Kunden gerecht werden. Die Weiterentwicklung steuern wir an den meisten unserer Standorte mit dem Aurubis Operating System (AOS). Das AOS hat das Ziel, unsere Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette kontinuierlich noch effizienter und effektiver zu gestalten.

Produktsicherheit durch Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards

Die Sicherheit unserer Produkte ist für uns ein wesentliches Thema unserer Unternehmensverantwortung. Zentral sind dabei die Sicherheit in der Produktion, die Einhaltung von Umweltstandards und der Gesundheitsschutz für Beschäftigte und grundsätzlich jeden, der im Herstellungsprozess, während des Transports oder als Kunde mit den Produkten in Berührung kommt.

Während der Produktionsschritte an unseren Standorten minimieren wir mit unseren Managementansätzen inkl. Zertifizierungen in den Bereichen Umwelt [Seite 75](#), Energiemanagement [Seite 85](#), Arbeitssicherheit [Seite 65](#) und Qualitätsmanagement mögliche negative Umweltauswirkungen bzw. Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit. Unsere Managementsysteme werden durch externe Zertifizierungsgesellschaften bestätigt [Zertifizierungen nach Standorten, Seite 99](#). In unserer Konzernrichtlinie „Umweltschutz“ ist zudem festgeschrieben, dass die Kunden über die Eigenschaften unserer Produkte und notwendige Sicherheitsmaßnahmen auf geeignete Weise informiert sowie bei Fragen bezüglich der Entsorgung der Produkte beraten werden.

REACH: das europäische Rahmenwerk für Chemikalienmanagement

Die europäische Chemikalienverordnung REACH setzt einen wichtigen Rahmen für das Chemikalienmanagement. Ziel der Verordnung ist es, ein hohes Schutzniveau für die menschliche Gesundheit und die Umwelt sicherzustellen sowie gleichzeitig den freien Verkehr von Chemikalien auf dem Binnenmarkt zu gewährleisten. REACH beruht auf dem Grundsatz, dass Hersteller, Importeure und nachgeschaltete Anwender die Verantwortung für ihre Chemikalien übernehmen. Sie müssen sicherstellen, dass Chemikalien, die sie herstellen und in Verkehr bringen, sicher verwendet werden. Dadurch sollen Informationen zu allen in der EU auf dem Markt befindlichen Stoffen, insbesondere zu Gefahrstoffen, verfügbar gemacht werden, um sie zu bewerten und durch geeignete Maßnahmen Mensch und Umwelt zu schützen.

Auch unsere Produkte sind gemäß REACH jeweils in Dossiers registriert. Die bestehenden Registrierungsdossiers werden regelmäßig aktualisiert, um sie den aktuellen Anforderungen und bewährten Herangehensweisen anzupassen und um neue Ergebnisse zu berücksichtigen. Für die Stoffe, die durch REACH als gefährlich eingestuft sind, wie z. B. Blei, Nickelsulfat oder

Im Berichtsjahr sind uns keine wesentlichen Vorfälle bezüglich der Sicherheit unserer Produkte bekannt geworden.

Schwefelsäure, informieren wir unsere Kunden mit Sicherheitsdatenblättern. Das Sicherheitsdatenblatt spiegelt die Informationen aus den REACH-Registrierungsdossiers wider und gibt dabei Informationen zur Gefährlichkeit und Schutzmaßnahmen bei der Verwendung der Stoffe innerhalb der Wertschöpfungskette weiter. Zum sicheren Umgang mit Stoffen, die nicht als gefährlich eingestuft sind, wie z. B. Kupfer und Eisensilikat, informieren wir unsere Kunden mittels Sicherheitsinformationsblättern, die formal und inhaltlich an das Sicherheitsdatenblatt angelehnt sind.

Für jede Lieferung kann außerdem ein Werkszeugnis ausgestellt werden, das die Materialeigenschaften ausweist. Durch konsequente Anwendung der Vorschriften zur Ladungssicherung und der zulässigen Auslastung werden Risiken durch den Transport unserer Produkte minimiert.

Durch diese Aktivitäten wird – wo es möglich ist – das Risiko eines unsachgemäßen Umgangs mit den Produkten reduziert, auch bei unseren Kunden. Denn insbesondere bei als gefährlich eingestuften Erzeugnissen kann ein unsachgemäßer Umgang schwerwiegende Folgen für Umwelt und Menschen haben. Zur zusätzlichen Risikoreduzierung betrachten wir mögliche Risiken in Verbindung mit unseren Produkten durchgängig für die operativen Bereiche wie Produktion, Lagerung und innerbetrieblichen Transport. Für die Gebrauchsphase wurden in den REACH-Dossiers typische Anwendungsszenarien bewertet und die Bedingungen dargestellt, unter denen eine sichere Verwendung gewährleistet ist. Unsere Maßnahmen decken neben den als gefährlich eingestuften auch als nicht gefährlich eingestufte Produkte ab und damit unsere gesamte Produktpalette (100%),

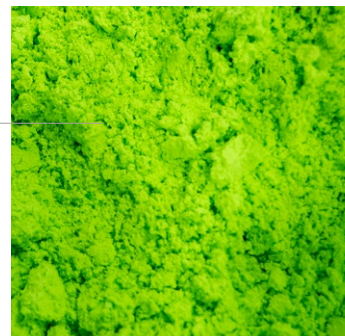
was vorwiegend über die Bewertung im Rahmen der REACH-Registrierungsdossiers stattfindet. Bei der Entsorgung von Abfällen haben wir Kriterien für die Beauftragung von Entsorgungsunternehmen definiert, um eine fachgerechte und rechtskonforme Entsorgung sicherzustellen.

Synergien nutzen

Aurubis ist gemeinsam mit anderen Unternehmen in zahlreichen Konsortien auf europäischer Ebene organisiert und ist u. a. Teil des Metals and Inorganics Sectoral Approach (MISA). MISA ist ein freiwilliges, sektorspezifisches Kooperationsprogramm für Metalle und anorganische Stoffe, das von der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) und dem europäischen Verband für Nichteisenmetalle Eurometaux ins Leben gerufen wurde. Die am Programm teilnehmenden Organisationen verfolgen das Ziel, technische und wissenschaftliche Fragen beispielsweise zur Expositions- und Risikobewertung von Metallen und anorganischen Stoffen zu beantworten und Registrierungsdossiers zu verbessern.

Unsere Produkte

wie Nickelsulfat sind gemäß REACH in Dossiers registriert.



Bleiprodukte

von Aurubis erfüllen die REACH-Anforderungen.



Mensch

Enabling Growth

Die Kolleginnen und Kollegen, die für Aurubis arbeiten, motivieren und inspirieren uns jeden Tag. Um weiterhin voneinander lernen zu können, sollen sie dazu befähigt werden, sich individuell zu entwickeln und gemeinsam zu wachsen.

Seite 51 – Mensch und Digitalisierung

Seite 52 – Zukunftsorientierter Arbeitgeber

Seite 54 – Vielfalt

Seite 55 – Work-Life-Balance

Seite 57 – Vergütung

Seite 60 – Aus- und Weiterbildung

Seite 65 – Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Seite 70 – Soziales Engagement

Hochwertige Ausbildung

Wir sind stolz auf unsere hohe Ausbildungs- und Übernahmequote.



Zusammenarbeit

Wir setzen uns mit Leidenschaft für den Fortschritt ein.



Mensch und Digitalisierung



Nachhaltigkeit und Digitalisierung – diese Zukunftsthemen bestimmen nicht nur Wirtschaft und Gesellschaft, sondern auch die Unternehmensstrategie von Aurubis. Das Zusammenspiel dieser Themen beeinflusst die Geschäftstätigkeit – und damit auch die Menschen bei Aurubis.



Aktuelle Innovationen bei Aurubis liefern einen Mehrwert für die Menschen im Aurubis-Umfeld:

- » Im Innovation Lab (InnoLab) wurden digitale Services für Lieferanten entwickelt, die den Kontakt zu und die Arbeit mit Aurubis vereinfacht haben. Das begeistert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Geschäftspartner.
- » Das Digital-Factory-Programm: Im August 2019 ist an einem Standort ein Induktionsofen explodiert, wobei keine Personen zu Schaden kamen. Nach diesem Vorfall entwickelte das Digital-Factory-Team zusammen mit Operations eine Lösung, die die kritischen Werte des Induktionsofens überwacht und bei Auffälligkeiten frühzeitig einen Alarm auslöst. So schützen wir unsere Belegschaft vor Unfällen.
- » Die Digitalisierung bringt auch eine neue Art der Zusammenarbeit, die flexibler, mit mehr Entscheidungsspielraum und näher an den Menschen ist. Besonders konsequent wird diese Arbeitsweise im InnoLab umgesetzt. Für IT-Projekte gilt eine Richtlinie, die das Prinzip „agile first“ fest schreibt. Es bedeutet, dass alle Projekte agil gestaltet werden, wenn keine guten Gründe dagegensprechen.

Die wichtigsten Elemente der Digitalstrategie von Aurubis:

- » Die Digitalisierung der Prozesse umfasst alles, wo IT die Prozesseffizienz erhöhen kann.
- » Die Digitalisierung der Produktion: Hier werden die Anlagen und die Lieferketten weiter digitalisiert und automatisiert.
- » Die Digitalisierung der Geschäftspartnerbeziehung betrifft das Angebot digitaler Dienste für Kunden und Lieferanten.

Chancen für die Verbindung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit bei Aurubis:

- » Effizienz in der Produktion, indem wertvolle Ressourcen eingespart werden.
- » Nachhaltigkeit in der Lieferkette, wenn durch Digitalisierung die Transparenz erhöht wird und digitale Lösungen die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstandards tracken.

Vielfalt und Chancengleichheit, Flexibilität am Arbeitsplatz/zukunftsfähige Arbeitsverhältnisse, attraktive Vergütung und Zusatzleistungen

Attraktive Arbeitsplätze: zukunftsorientierter Arbeitgeber

GRI 401/3-3, 405/3-3, 407/3-3

Zukunftsorientierter Arbeitgeber

Ambition: 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.

Unsere Zielsetzung bis 2030

- 100% der relevanten Mitarbeiter sind zu unbewusster Voreingenommenheit (Unconscious Bias) geschult.
- ➔ >40%¹ der Beschäftigten nehmen an Jobrotation oder Job-Shadowing teil, bei gleichzeitiger Förderung der Vielfalt.
- ➔ Mindestens 75%¹ der befragten Mitarbeiter beteiligen sich an Pulse Checks und Feedbackformaten.

Zwischenziel 2022/23

- Entwicklung eines Handlungsrahmens für Vielfalt.

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorantreiben, kennzeichnen wir in der Marginalspalte durch Unterstreichung und ein Symbol.

Eine kompetente, leistungsfähige und engagierte Belegschaft ist für Aurubis die Basis für den Geschäftserfolg und die Weiterentwicklung des Konzerns. Unsere Ambition ist: 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.

Unsere HR-Organisation

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

Eine werteorientierte Personalstrategie

Unsere Personalstrategie ist aus der Konzernstrategie abgeleitet und beruht auf unseren Unternehmenswerten. Wir entwickeln sie kontinuierlich weiter und berücksichtigen dabei insbesondere die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten, den gesellschaftlichen Wandel und Trends in der Personalarbeit – u. a. den durch den demografischen Wandel bedingten Fachkräftemangel und die erschwerte Suche nach Nachwuchskräften und Auszubildenden.

Im Berichtsjahr starteten wir eine umfassende Transformation des HR-Bereichs. Der erste Schritt dieser Neuausrichtung war 2021 eine Überarbeitung der HR-Strategie mit einem Zeithorizont bis 2025, die auch organisatorische Änderungen im HR-Bereich mit sich bringen wird. Fokus waren hier im Berichtsjahr die HR-Bereiche in Deutschland und die Konzernfunktionen.

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

Durch gezielte Anpassungen soll in Zukunft ein noch besseres Zusammenspiel zwischen der zentralen und den lokalen Personalabteilungen sichergestellt werden. Ein weiterer Schwerpunkt der HR-Transformation war außerdem die Digitalisierung des HR-Bereichs. Im Berichtsjahr haben wir dafür eine Digitalisierungsstrategie für HR fortgesetzt und schnell umsetzbare Maßnahmen sowie langfristige Initiativen angestoßen.

Zur erfolgreichen Umsetzung künftiger strategischer Projekte haben wir die interne Initiative „Fit4Projects“ im Einsatz. Sie bietet unseren Projektleiterinnen und -leitern eine Orientierungshilfe zu allen HR-bezogenen Themen, z.B. Ressourcenplanung und Personalbesetzung. Im Rahmen der Überarbeitung der Konzernstrategie wurde beschlossen, den Bereich Engineering an den Standorten zu vergrößern, um standortbezogene und übergeordnete Projektvorhaben schneller zu realisieren und Synergien über den Konzern hinaus zu schaffen. Ein Handbuch gibt den Projektleitungen einheitliche und praktische Regeln an die Hand, z.B. für die Suche nach passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – sowohl intern als auch extern. Auch der neu eingerichtete globale Talentpool unterstützt bei der Suche, für den sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerben können, die Interesse an einer Mitarbeit in strategischen Projekten haben. Im Fokus lagen in diesem Berichtsjahr v.a. die Personalbesetzung und das Recruiting für unsere strategischen Wachstumsprojekte, darunter u.a. Aurubis Richmond, Georgia (USA) (s.u.), sowie die Identifizierung und Entwicklung von internen und externen Talenten. Wir streben an, unseren internen Talenten und Experten attraktive Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten im Projektumfeld zu eröffnen.

Aurubis als attraktiver Arbeitgeber

Mit dem konzernweiten Employer-Branding-Projekt analysieren wir, was uns als Toparbeitgeber ausmacht und mit welchen Alleinstellungsmerkmalen wir uns vom Wettbewerb abgrenzen können. Die Entwicklung einer nachhaltigen Arbeitgebermarke wird uns helfen, Aurubis als attraktiven Wunscharbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren. Uns ist es wichtig,

den Bewerbungsprozess bei Aurubis transparent darzustellen. Ein Beispiel hierfür ist die neu aufgesetzte Karriereseite von Aurubis IT.

Organisationsveränderungen und Konzernprogramme begleiten

Den Standortaufbau in Georgia (USA) unterstützt HR mit einem Personal- und Trainingskonzept, einer Recruiting-Strategie und einem Plan bezüglich Vergütung und Zusatzleistungen. Wir begleiten außerdem weiterhin die Organisationsveränderungen durch das Performance Improvement Program (PIP) mit Fokus auf Kosteneinsparungen, in dessen Rahmen wir im Vergleich zum Geschäftsjahr 2018/19 bis 2022/23 300 Vollzeit-äquivalente (FTE) in Konzernfunktionen und im Werk Hamburg abbauen werden. Wir handeln dabei auch weiterhin nach sozial verantwortlichen Grundsätzen und schaffen Maßnahmen zur Abmilderung der Folgen für entlassene Beschäftigte. 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.

Im Berichtsjahr verkaufte Aurubis einen Teil seiner Flachwalzspartenstandorte (Flat Rolled Products, FRP) an die KME SE. Der Verkauf wurde nach Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörden im Mai mit Wirkung zum 29.07.2022 abgeschlossen. Damit gingen der Standort in Zutphen (Niederlande) sowie die Schneidcenter in Birmingham (Großbritannien), Dolný Kubín (Slowakei) und Mortara (Italien) mit insgesamt rund 360 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an die KME SE über. Zum Erwerbszeitpunkt sah KME SE vor, sämtliche übernommene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzubeschäftigen. Die FRP-Werke in Stolberg (Deutschland), Pori (Finnland) und Buffalo (USA) verbleiben im Aurubis-Konzern.

Wir bewältigen die Flutkatastrophe

Im Juli 2021 wurde der Aurubis-Standort Stolberg im Zusammenhang mit dem Starkregenereignis überflutet und musste Force majeure erklären. Das Werk wurde im Jahr nach der Flut wieder vollständig aufgebaut und im Juni 2022 ging die letzte noch abgestellte Produktionslinie wieder in Betrieb. Im Anschluss wird im Laufe des Geschäftsjahres 2022/23 die Sanierung der Verwaltungs- und Sozialräume abgeschlossen. Während der Betriebsunterbrechung haben wir sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbeschäftigt und keine Kurzarbeit benötigt.

Aurubis Stolberg

Der Aurubis-Standort in Stolberg wieder vollständig wiederaufgebaut.





Fortschritt für Zwischenziel 2022/23 „Entwicklung eines Handlungsrahmens für Vielfalt“ und Zielsetzung bis 2030 „100% der relevanten Mitarbeiter sind zu unbewusster Voreingenommenheit (Unconscious Bias) geschult“ im Abschnitt „Chancen schaffen für Vielfalt“ beschrieben

Chancen schaffen für Vielfalt

GRI 401/3-3, 405/3-3

Aurubis ist bunt

Eine vielfältig aufgestellte Belegschaft gehört zu einem unserer zentralen Anliegen in der Personalarbeit. Als Grundlage für ein respektvolles Miteinander dienen unser im Berichtsjahr umfassend neu erstellter Verhaltenskodex und die darin festgehaltenen Unternehmenswerte [Compliance, Seite 34](#). Wir haben den Anspruch, dass rassistische Motive, die ethnische oder soziale Herkunft, das Geschlecht, 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. Aus unserer Sicht fördert eine diverse Belegschaft das Einbringen unterschiedlicher Sichtweisen und eine offene sowie vertrauensvolle Zusammenarbeit – eine zu homogene oder diskriminierende Belegschaft bewirkt das Gegenteil und kann dem Arbeitsumfeld und damit auch der wirtschaftlichen Entwicklung von Aurubis langfristig schaden.

Wir entwickeln uns weiter

Ziel im Geschäftsjahr war es, das Vielfaltsverständnis zu definieren. Dafür hat eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe u. a. einen Aktivitätenplan aufgesetzt und ein Vielfaltsbekenntnis entworfen. Um die Belegschaft im Zuge der Aktualisierung des Verhaltenskodex tiefer gehend für Menschenrechte und Antidiskriminierung zu sensibilisieren, wurde im Berichtsjahr eine konzernweite Schulungsinitiative gestartet [Menschenrechte, Seite 37 und 41](#).

Sollte es zu begründeten Verdachtsfällen von Diskriminierung bzw. Benachteiligung kommen, können sich die Menschen bei Aurubis jederzeit an die Arbeitnehmervertretungen, Personalabteilung, Konzernrechtsabteilung oder an unsere Führungskräfte wenden. Zusätzlich können die Betroffenen auf Wunsch vertraulich unseren Chief Compliance Officer oder die lokalen Compliance-Verantwortlichen der verschiedenen Standorte kontaktieren. Zudem gibt es ein konzernweites Hinweisgeberportal (die Whistleblower-Hotline), bei dem ebenfalls vertrauliche und anonyme Hinweise möglich sind [Compliance, Seite 35](#).

Im Berichtszeitraum gab es keine gemeldeten Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot. Wenn wir Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot feststellen, setzen wir arbeitsrechtliche Mittel wie Abmahnungen oder auch Kündigungen ein.



Mehr Frauen bei Aurubis

Ein wichtiges Ziel von Aurubis ist es, Frauen für Führungspositionen zu befähigen und damit den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern – auch unabhängig von gesetzlichen Regelungen. Hierfür haben wir konkrete Zielgrößen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands definiert und messen ihren Fortschritt regelmäßig. Diese sind 30 % in der ersten und 25 % in der zweiten Führungsebene bis 30.09.2026 [Corporate-Governance-Kapitel des Geschäftsberichts 2021/22, ab Seite 19](#). Mit Inge Hofkens wurde im September 2022 mit Wirkung zum 01.01.2023 die erste Vorständin bei Aurubis für das neue Vorstandsressort Operations (COO) Multimetal Recycling bestellt. Damit wird auch die gesetzliche Quote für die Bildung eines vierköpfigen Vorstands nach §76 Abs. 34 AktG erfüllt.

Um diese Ziele zu erreichen, setzen wir verschiedene Maßnahmen um. Unter anderem haben wir in diesem Berichtsjahr die Initiative Women4Metals weiter gestärkt und ausgebaut. Wir wollen insbesondere Frauen für die Mitarbeit bei Aurubis begeistern. Junge Menschen sprechen wir über ein ausgeprägtes Ausbildungsmarketing an und möchten künftig auch das Engagement im Hochschulmarketing weiter ausbauen. Außerdem arbeiten wir gezielt mit Schulen zusammen. Trotzdem bleibt die Herausforderung bestehen: Frauen bewerben sich – möglicherweise branchenbedingt – seltener bei Aurubis und die Anzahl der Bewerberinnen aus den für uns relevanten Fachrichtungen ist unverändert niedrig.

Bei Aurubis mit Schwerbehinderung arbeiten

Wir wollen auch zur Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen beitragen und deren Erwerbstätigkeit fördern. Die Schwerbehindertenquote in der Aurubis AG (Standorte Hamburg und Lünen) beträgt 5,5 % und liegt damit über der gesetzlichen Quote von 5 %. In den Betriebsräten dieser Standorte gibt es eine Schwerbehindertenvertretung, deren Vertrauenspersonen bei Fragen zur Schwerbehinderung oder Gleichstellung zur Verfügung stehen.

Women4Metals: stark, international, vernetzt



Ein Ziel der 2019 ins Leben gerufenen Initiative Women4Metals (W4M) ist es, „Frauen in der Metallbranche mehr Chancen zu geben, sich gegenseitig zu unterstützen, aber auch Vorbild zu sein und die eigene Begeisterung für diese Branche zu vermitteln“, so Tanja Winter, Head of Sales Rod und eine der Gründerinnen von W4M. Darüber hinaus sollen ambitionierte, qualifizierte und engagierte weibliche Personen vorurteilsfrei gefördert werden. Das Netzwerk agiert international und ist offen für neue Mitglieder. Die Netzwerktreffen finden regelmäßig digital und darüber hinaus standortbezogen physisch statt. Zum Programm gehören Events, mit denen Frauen in der Metallbranche generell, aber besonders bei Aurubis gestärkt werden können. So können die Beteiligten von gelebter Vielfalt profitieren.

Arbeitsplätze zukunftssicher und flexibel gestalten

GRI 401-2, 401/3-3, 407/3-3, 413-1

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld und unterstützen sie mit Angeboten zur guten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Dies geschieht u. a. durch die Flexibilisierung und Modernisierung von Arbeitszeitmodellen. So wollen wir die Zufriedenheit unserer Belegschaft steigern und auch im Vergleich zu anderen Unternehmen attraktiv bleiben.

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern u. a. die Möglichkeit, in Gleit- und Teilzeit zu arbeiten. Die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten bauten wir ebenfalls weiter aus. Zuletzt wurde in einer Betriebsvereinbarung für Deutschland beschlossen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Bürotätigkeit nach Absprache mit ihrer Führungskraft bis zu drei Fünftel der monatlichen Arbeitszeit mobil arbeiten können. Des Weiteren besteht bei Aurubis in Deutschland die Möglichkeit, in Brückenteilzeit zu arbeiten und ein Lebensarbeitszeitkonto zu führen. Durch Ansparung in ein Lebensarbeitszeitkonto haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland die Möglichkeit, z. B. ein Sabbatical oder einen frühzeitigen Rentenbeginn in Anspruch zu nehmen oder die Ansparung für Phasen der Pflege von Angehörigen zu nutzen.

Familie und Beruf vereinbar machen

Um die Mehrfachbelastung junger Eltern während der Ausbildung zu reduzieren, bieten wir für unsere Auszubildenden mit Kindern außerdem eine Ausbildung in Teilzeit an oder ermöglichen eine zusätzliche Betreuungszeit mit entsprechender Verlängerung der Ausbildungszeit.

Wir berücksichtigen stets auch gesetzliche Ansprüche wie z. B. Bildungsurlaub und informieren unsere Führungskräfte entsprechend. Darüber hinaus stellen wir in der Weiterbildung E-Learning-Module zur Verfügung, die sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause bearbeitet werden können.

Im Austausch mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

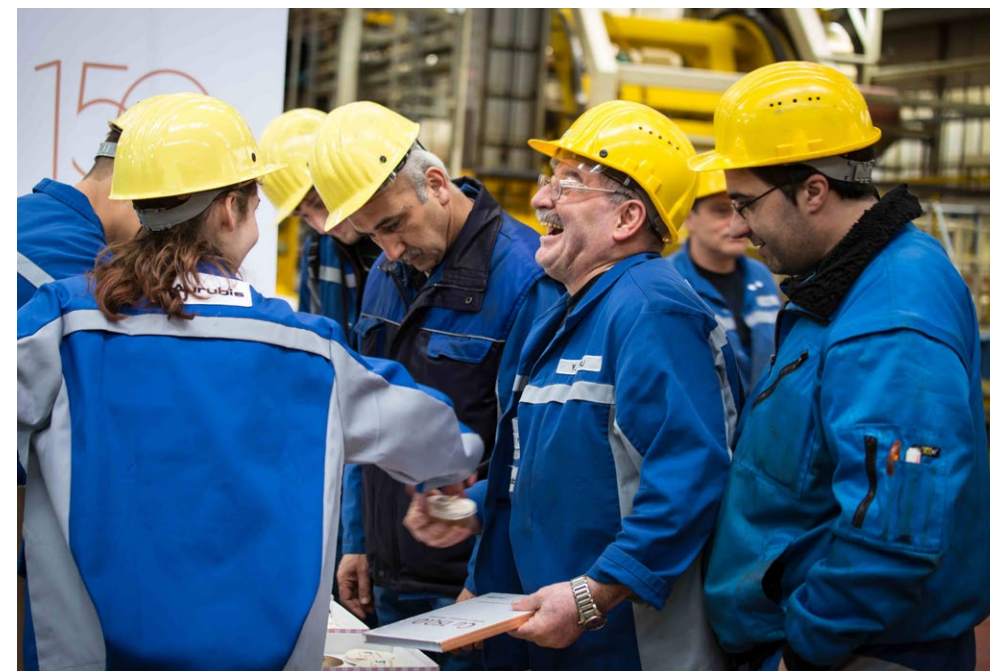
Unser Verhaltenskodex und die international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind die Basis für das Miteinander bei Aurubis und geben eine Orientierung für einen kooperativen Umgang und verantwortungsvolles Handeln. Ein weiteres wichtiges Element für ein gutes Miteinander zwischen unserer Belegschaft und der Unternehmensführung ist die betriebliche Mitbestimmung. Auf unternehmerischer Ebene arbeiten der Vorstand und der Aufsichtsrat, der paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt ist, als oberste Entscheidungsgremien eng zusammen. Auf betrieblicher Ebene werden die Interessen der Belegschaft gemäß den länderspezifischen Regelungen durch Betriebsräte bzw. Gewerkschaften vertreten. Die europäischen Aurubis-Standorte² sind durch den 2009 ins Leben gerufenen Europäischen Betriebsrat vertreten. An unserem Produktionsstandort in Buffalo (USA) unterliegen die Arbeitsbedingungen generell den US- und bundesstaatlichen Arbeitsgesetzen. Dort kooperieren wir eng mit der dort ansässigen Gewerkschaft (United Steelworkers).

Eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den im Unternehmen aktiven Gewerkschaften und den gewählten Betriebsräten ist daher für uns somit ein etabliertes Prinzip. Um Informationsasymmetrien zu vermeiden, informiert der Betriebsrat unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig und zeitnah über aktuelle Entwicklungen. In Zeiten der Kontakteinschränkungen während der Corona-Pandemie fanden so beispielsweise am Standort Hamburg mehrere virtuelle Informationsveranstaltungen statt.

² Bisher ohne Berango (Spanien).

Attraktives Arbeitsumfeld

Wir achten auf ein attraktives Arbeitsumfeld und unterstützen bei einer guten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.



Attraktiv auch in der Vergütung

GRI 2-30, 401-2, 401/3-3

Wir bieten eine attraktive und marktkonforme Vergütung. Mit wettbewerbsfähigen, geschlechtsunabhängigen Gehältern, die sich an Leistung und Qualifikation orientieren, und mit umfassenden Sozialleistungen erhöhen wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber und die Motivation unserer Mitarbeiter.

Die Vergütung und Nebenleistungen sind in den Kollektivvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt. Alle angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Aurubis werden nach Tarif bezahlt. Über 90% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzernweit fallen unter Kollektivvereinbarungen. Für diejenigen, die nicht unter Kollektivvereinbarungen fallen, orientieren wir uns an branchenüblichen externen Benchmark-Daten, z.B. Vergütungsbenchmarks oder Vergütungsgestaltungen. Für die Aurubis AG gilt der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“. Darüber hinaus stellen die geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an allen unseren Standorten die Mindeststandards sicher. So gibt es an unserem Standort in Buffalo, USA, beispielsweise einen exklusiv vereinbarten Tarifvertrag.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Aurubis werden über das für sie geltende Vergütungsmodell informiert. An den deutschen Standorten erfolgt dies beispielsweise über Aushänge, Intranetmeldungen und Veranstaltungen des Betriebsrats in Bezug auf die Tarifvereinbarungen. Die Informationen zum jeweiligen leistungsbezogenen Vergütungssystem werden jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter mit dem Arbeitsvertrag mitgeteilt und zugänglich gemacht.

Zur Abdeckung von Auftragsspitzen werden an einigen Standorten, beispielsweise in Hamburg und Lünen, zudem Aushilfskräfte eingesetzt. Für sie arbeiten wir mit einer anerkannten Personalvermittlung zusammen. Über ein sogenanntes Vendor-Managementsystem für Zeitarbeit stellen wir sicher, dass

94%

unserer Beschäftigten fallen unter Kollektivvereinbarungen

Rund

19%

unserer Beschäftigten haben am Aktienprogramm teilgenommen

Zeitarbeitnehmer rechtssicher behandelt werden und gemäß dem Branchenzuschlagstarifvertrag für Zeitarbeit entlohnt werden.

Unsere Zusatzleistungen

Neben der Grundvergütung bieten wir leistungsbezogene Komponenten und betriebliche Zusatzleistungen an. Die leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung ist ein elementarer Bestandteil der Einkommensgestaltung. Dabei wird die Leistung des Einzelnen immer im Zusammenhang mit der Leistung von Team, Abteilung oder Betrieb betrachtet.

In Hamburg und Lünen gibt es für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung und für alle unbefristet Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung. Weitere Zusatzangebote wie die mögliche tarifliche Altersvorsorge durch den Chemiepensionsfonds und das Langzeitkonto erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Der angebotene Demografiebetrag wird von mehr als 80% der berechtigten tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Anspruch



genommen. Das mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarte Langzeitkonto ist an allen größeren Standorten in Deutschland eingeführt. Die soziale Absicherung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist umfassend gesetzlich geregelt, da unsere Standorte v.a. in Europa liegen.

An unserem Produktionsstandort in Buffalo (USA) ist die soziale Absicherung nicht umfassend gesetzlich geregelt. Dort übernehmen wir 86% der Krankenversicherungsbeiträge unserer Beschäftigten und gehen damit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.

Eine weitere Zusatzleistung von Aurubis an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein Aktienkaufprogramm. Im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland, d.h. ca. 56% der Gesamtbelegschaft, wieder die Möglichkeit geboten, vergünstigt Aurubis-Aktien zu beziehen. Rund 19% der Gesamtbelegschaft haben am Aktienprogramm teilgenommen. Die Anzahl der Teilnehmer hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 25% erhöht.

Kennzahlen Zukunftsorientierter Arbeitgeber

Beschäftigungsstruktur GRI 102-7, 102-8, 401-1, 405-1

	Einheit	2021/22	2020/21	2019/20
Beschäftigte gesamt	Anzahl	6.913	7.135	7.236
davon weiblich	%	13	13	13
davon männlich	%	87	87	87
Gewerbliche Beschäftigte	Anzahl	4.018	4.285	4.356
davon weiblich	%	4	4	3
davon männlich	%	96	96	97
Angestellte Beschäftigte	Anzahl	2.567	2.519	2.561
davon weiblich	%	28	28	29
davon männlich	%	72	72	71
Auszubildende (inkl. Pirdop, BG)	Anzahl	328	331	319
davon weiblich	%	13	14	12
davon männlich	%	87	86	88
Leiharbeiter ¹	Anzahl	170	166	147
Neu eingestellte Beschäftigte (inkl. Auszubildender) ²	Anzahl	853	662	547
Fluktuation (exkl. Auszubildender)	%	9,5	9,5	8,6
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ²	Jahre	14,0	14,4	14,5

¹ Personal, das rechtmäßig bei einem externen Dienstleister beschäftigt und regelmäßig für Aurubis tätig ist sowie im Rahmen der internen Personal- und Ressourcenplanung genehmigt wurde. Externe Berater und Dienstleister sind nicht enthalten.

² Vorjahreswerte angepasst.

Befristete und unbefristete Verträge¹ GRI 102-8

	Einheit	2021/22		2020/21		2019/20	
		Unbefristet	Befristet	Unbefristet	Befristet	Unbefristet	Befristet
Beschäftigte gesamt	Anzahl	6.325	260	6.589	215	6.706	211
davon weiblich	Anzahl	801	60	815	48	830	44
davon männlich	Anzahl	5.524	200	5.774	167	5.876	167
Beschäftigte Deutschland	Anzahl	3.402	159	3.347	121	3.462	128
Beschäftigte Europa (ohne Deutschland)	Anzahl	2.416	77	2.679	81	2.704	49
Beschäftigte USA	Anzahl	507	24	563	13	540	34

¹ Ohne Auszubildende.

Voll- und Teilzeitbeschäftigte¹ GRI 102-8

	Einheit	2021/22		2020/21		2019/20	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beschäftigte gesamt	Anzahl	6.222	363	6.448	356	6.545	372
Anteil Beschäftigte gesamt	%	94	6	95	5	95	5
davon weiblich	Anzahl	716	145	719	144	716	158
Anteil weiblicher Beschäftigter	%	83	17	83	17	82	18
davon männlich	Anzahl	5.506	218	5.729	212	5.829	214
Anteil männlicher Beschäftigter	%	96	4	96	4	96	4

¹ Ohne Auszubildende.

Altersstruktur¹ GRI 405-1

	Einheit	2021/22	2020/21	2019/20
<30	Anzahl	955	946	998
30 – 50	Anzahl	3.381	3.412	3.385
>50	Anzahl	2.249	2.446	2.534

¹ Ohne Auszubildende.

Frauenanteil in Führungspositionen GRI 405-1

	Einheit	2021/22	2020/21	2019/20
Im Aufsichtsrat	%	33	33	33
Im Vorstand	%	0	0	0
1. Führungsebene	%	24	28	20
2. Führungsebene	%	22	20	21

Frauenanteil nach Beschäftigungsart

	Beschäftigte			davon weiblich			davon männlich		
	2021/22	2020/21	2019/20	2021/22	2020/21	2019/20	2021/22	2020/21	2019/20
Aurubis-Konzern	6.913	7.135	7.236	13 %	13 %	13 %	87 %	87 %	87 %
davon gewerbliche Beschäftigte	4.018	4.285	4.356	4 %	4 %	3 %	96 %	96 %	97 %
davon angestellte Beschäftigte	2.567	2.519	2.561	28 %	28 %	29 %	72 %	72 %	71 %
davon Auszubildende	328	331	319	13 %	14 %	12 %	87 %	86 %	88 %

Beschäftigte mit Behinderung GRI 405-1

	Einheit	2021/22	2020/21	2019/20
Schwerbehindertenquote ¹	%	5,5	5,9	6,1

¹ Für die Aurubis AG.

Anteil Beschäftigte, die unter Kollektivvereinbarungen fallen GRI 102-41

	Einheit	2021/22	2020/21	2019/20
Anteil Beschäftigte gesamt	%	94	93	96
Anteil Beschäftigte AG	%	100	100	100

Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung

Ein Job mit Zukunft: Aus- und Weiterbildung

GRI 2-30, 203-2, 404-2, 404-3, 401/3-3, 404/3-3, 203/3-3

Um unsere Unternehmensvision zu erreichen und unsere Strategie voranzubringen, setzen wir auf eine lernende Organisation. Wir bieten eine hochwertige Ausbildung und investieren in die zukunftsgerichtete Qualifikation und Entwicklung der Belegschaft.

Die verantwortliche Steuerung der perspektivischen Personalentwicklung erfolgt durch Corporate HR. Die Abteilung unterstützt die Fachbereiche in enger Abstimmung mit den lokalen Personalverantwortlichen bei der ziel- und bedarfsorientierten Befähigung unserer Beschäftigten. Dies hilft uns, aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Herausforderungen im Personalbereich gerecht zu werden.

Um langfristig einen qualifizierten und ausreichenden Personalstand zu sichern, ermitteln wir regelmäßig den Bedarf an

Fachkräften und bieten entsprechende Ausbildungsplätze an. Durch Jahresgespräche und den jährlichen Personalplanungsprozess ermitteln wir Qualifizierungs- und Nachfolgebefeharfe, um Fach- und Führungskompetenzen zielorientiert entwickeln zu können.

Talente entwickeln und fördern

Die Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten wir mithilfe eines Qualifizierungsprogramms. Beispielsweise bieten wir den Führungskräften auf der Vorarbeiter- und Meisterebene zahlreiche technisch-fachliche Trainings sowie Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung an. Ein Trainingsschwerpunkt in Hamburg und Lünen (Deutschland) war im Berichtsjahr das Thema „Gesundes Führen“. Dabei wurden einige Trainings auch konzernweit in englischer Sprache angeboten. Am Standort Hamburg konnten wir zusätzlich ein Pilot-Workshopangebot zum Thema „New Leadership“ starten.

Der Workshop zielt darauf ab, Führungskräften zeitgemäße Führungskonzepte an die Hand zu geben, mit denen sie Herausforderungen in einem komplexer werdenden Führungsalltag meistern können. Außerdem soll die Vernetzung der Führungskräfte untereinander gefördert werden. Ein weiteres Beispiel ist

Aus- und Weiterbildung

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

Unsere Zielsetzung bis 2030

→ 100% Erfüllung des Weiterbildungskontingents in Stunden
(Weiterbildungskontingent: 18 Stunden pro Jahr und Mitarbeiter)

Zwischenziel 2022/23

→ 18 Schulungsstunden durchschnittlich pro Mitarbeiter im Jahr

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorantreiben, kennzeichnen wir in der Marginalspalte durch Unterstreichungen und ein Symbol.



Talente

Wir investieren in die Talente von morgen und geben ihnen eine Perspektive.

unser Programm „Führung im Produktionsumfeld“, das spezifisch auf die dortigen Führungsherausforderungen ausgerichtet ist.

Mit der schrittweisen konzernweiten Einführung der Qualifizierungsmatrix systematisieren wir seit 2019 die Fachkräftequalifizierung weiter. In der Matrix tragen direkte Führungskraft und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter den Qualifizierungsstand und den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ein. In einem gemeinsamen Gespräch definieren sie den Umsetzungszeitraum der entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen und überprüfen diese regelmäßig. Die Grundlage für die in der Matrix festgelegten Qualifizierungsbedarfe bildet das Stellenprofil.

Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bestmögliche Qualifizierung zu ermöglichen, evaluieren wir darüber hinaus ständig die verschiedenen Qualifizierungsangebote und passen sie bei Bedarf an.

Talentförderung

Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms Orientation Track 2022/23



Neben der Qualifizierung steht auch die Talentförderung im Fokus. Im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir konzernweite Talent-Reviews durchgeführt, um Talente im Unternehmen zu identifizieren und zu entwickeln. Die so identifizierten Talente nehmen wir in das neue Programm Orientation Track (OTrack) auf. OTrack gibt Orientierung über den derzeitigen Entwicklungsstand, die künftige Karriererichtung und die nächsten Entwicklungsschritte unserer Talente. Im Verlauf von drei Monaten übernehmen sie Verantwortung für ihre eigene Entwicklung und setzen sich mit neuen relevanten Themen auseinander, sie reflektieren kontinuierlich ihren Entwicklungsbedarf und geben und erhalten Feedback. Das Programm ist ein Baustein für eine systematische Talentförderung im Bereich Nachfolgeplanung.

Unsere Angebote im Rahmen des Leadership- und Qualifizierungsprogramms zahlen auch auf die generelle Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Je nach individueller Situation bieten die zuständigen Führungskräfte und Ansprechpersonen im Personalwesen eine Beratung an. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hamburg und Lünen (beide Deutschland), die sich in Wechselsituationen befinden – sei es, dass sie die Abteilung wechseln, in den Ruhestand gehen oder das Unternehmen verlassen – können die Führungskräfte zudem bei der Personalentwicklung einen moderierten Wissenstransfer anfordern oder sich zur selbstständigen Durchführung befähigen lassen.

Digitales Lernen

Unser Ziel ist es, das digitale und selbst gesteuerte Lernen sowie innovative Lernmethoden im Konzern weiter zu fördern. Unsere digitalen Lernangebote konnten wir in den letzten Jahren weiter ausbauen und so noch besser auf die Bedürfnisse unserer Belegschaft eingehen. Darüber hinaus stärken wir das selbst gesteuerte Lernen sowie den Einsatz von innovativen Lernmethoden im Konzern weiter. Seit Mitte 2021 können Beschäftigte konzernweit auf unsere digitale „Corporate Learning Academy“ zugreifen. Dort können sie interne und externe

Kurse zu fachlichen, persönlichen oder Führungskompetenzen absolvieren und Lehrfilme und Präsentationen zum Selbststudium und zu digitalem Lernen ansehen. Außerdem informiert die Corporate Learning Academy über Beispielwege einer Fach- oder Führungskarriere bei Aurubis.

Neben Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen zur Förderung der erforderlichen Kompetenzen, beispielsweise zum Aurubis Operating System (AOS) und im Projektmanagement, setzen wir auf Dialogformate und Lernplattformen zur Vernetzung. Ergänzt wird das Angebot durch ein- bis zweistündige Mikrolerneinheiten („Learning Nuggets“), in denen wir methodische Kompetenzen vermitteln und ausprobieren. In den Kurzseminaren „Aurubis Essentials“ bringen sich die Kolleginnen und Kollegen gegenseitig bereichsübergreifende Themen näher und fördern so ein unternehmensweit einheitliches Verständnis von Aurubis-relevantem Wissen. In Zeiten der Corona-Pandemie fanden viele Aurubis Essentials und Learning Nuggets online statt. Die Erkenntnisse aus der Anwendung dieser digitalen Lernformate sind wertvoll für die Weiterentwicklung unserer lernenden Organisation.

Unser Performance-Management-Prozess

Regelmäßiges, offenes Feedback und eine qualifizierte Leistungsbeurteilung sind wesentliche Elemente für die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die Betreuung, Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung sind die direkten Vorgesetzten und die lokale Personalabteilung des jeweiligen Standorts zuständig. Ihre Personalarbeit vor Ort orientiert sich an den Vorgaben des zentralen Personalbereichs. Standortunabhängig führen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Konzerns ein Jahresgespräch mit ihrer Führungskraft. Dieses ist Teil unseres konzernweiten Performance Management. Es soll die Anerkennung guter Leistung und einen dauerhaften Austausch zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern.

Das Jahresgespräch bietet neben der Rückschau und der Leistungsbeurteilung auch die Gelegenheit, Entwicklungsbedarf zu erkennen, Feedback zu geben und Ziele abzustimmen. Die Ergebnisse der Mitarbeitergespräche berücksichtigen wir gezielt in unseren jährlichen Personalentwicklungsplanungen und in den zugehörigen Budgets. Im Berichtsjahr haben wir mit allen unseren gewerblichen und angestellten Mitarbeitern ein entsprechendes Jahresgespräch geführt und die Ergebnisse von den Führungskräften dokumentieren lassen.

Für außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie leitende Angestellte finden im Anschluss an die Jahresgespräche sogenannte Kalibrierungstreffen zwischen deren Führungskräften, einer Referenzgruppe und der Ansprechperson aus dem Personalwesen statt. Diese Treffen dienen dazu, die Erwartungen der Führungskräfte an ihre Mitarbeiter gemäß dem Austausch auszurichten, ein gemeinsames Leistungsverständnis zu fördern sowie die Leistung und das Potenzial der Mitarbeiter objektiver zu beurteilen. Zudem tragen die Kalibrierungstreffen zur Führungskräfteentwicklung und -unterstützung bei. Damit verknüpfen wir das Performance Management systematisch mit unseren Unternehmenszielen.

Moderne Ausbildung von Anfang an

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

In den Ausbildungsbetrieben in Hamburg und Lünen betreiben wir zwei moderne Ausbildungszentren, die die Grundlage für die Erhöhung der Zahl an Ausbildungsplätzen geschaffen haben. An diesen Standorten führen wir außerdem Kooperationsausbildungen mit ansässigen Betrieben durch, deren Verbundauszubildende bei uns Kurse der Grundausbildung absolvieren. Eine Bestätigung unserer Bemühungen als Ausbildungsstätte in Hamburg ist, in der [Capital-Studie „Deutschlands beste Ausbilder 2022“](#) mit der höchsten Bewertung 5 von 5 Sternen als Topausbilder abgeschnitten zu haben. Das zeigt uns zum wiederholten Male, dass wir durch unseren hohen Standard auch von unseren externen Stakeholdern als Ausbildungsbetrieb mit einem wesentlichen positiven Einfluss auf den lokalen Fachkräftemarkt wahrgenommen werden.

Am bulgarischen Standort in Pirdop setzt Aurubis Bulgaria auch im Berichtsjahr sein duales Ausbildungsprogramm mit einer lokalen Berufsschule in Slatiza und in Kooperation mit zwei großen benachbarten Bergwerken und lokalen Subunternehmern fort. Die ersten dualen Studenten und Studentinnen schlossen 2022 ihre praktische Ausbildung vor Ort ab. Der zweite Jahrgang wird aktuell ausgebildet.

Seit 2007 nimmt der Standort Hamburg am Praktikumsmodell AV 10+ teil, bei dem Jugendliche in verschiedenen Berufsbereichen an die Ausbildungsreife herangeführt werden. Im Berichtsjahr haben wir fünf der zwölf Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ein Ausbildungsverhältnis übernommen, die übrigen konnten in externe Ausbildungsverhältnisse eintreten oder besuchen weiterführende Schulen. Auch in Lünen hat Aurubis einen Teilnehmer nach dem vergleichbaren Modell der „Einstiegsqualifizierung“ in ein Ausbildungsverhältnis übernommen.

Auch während der Corona-Pandemie konnten wir unsere Berufsausbildung aufrechterhalten und wie geplant die Zahl unserer Ausbildungsplätze erhöhen. Dies gelang uns durch die Nutzung digitaler Lernmittel und Kommunikationsformate und durch die Einhaltung der nötigen Schutzvorkehrungen. Wo es sinnvoll war, ermöglichte Aurubis das mobile Arbeiten auch während der Ausbildung, was wir auch mit der neuen Arbeitsregelung zum mobilen Arbeiten beibehalten haben.

Mit Start des neuen Ausbildungsjahres im September 2022 wurden die Auszubildenden mit Tablets ausgestattet, um so die digitalen Lernmittel und Kommunikationsformate noch besser in die Berufsausbildung einzubinden. An der geplanten Erhöhung der Ausbildungskapazität hält Aurubis fest. So konnten

Topausbildung

Capital-Studie
„Deutschlands beste Ausbilder 2022“
Die Ausbildung in Hamburg schneidet mit der höchsten Bewertung als Topausbilder ab.





mehr junge Leute als in den Jahren zuvor ihre Ausbildung beginnen und wir sichern uns Nachwuchs in unseren Fachbereichen.

Auch das Thema Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Ausbildung. Deshalb veranstalten wir seit 2015 für Auszubildende im ersten Lehrjahr Nachhaltigkeitstage. So bauen wir von Anfang an ein Verständnis für das Thema auf und zeigen den Auszubildenden, wie sie zu den Aurubis-Nachhaltigkeitszielen beitragen können. Bei den Nachhaltigkeitstagen 2022 befassten sich rund 20 Teilnehmer aus Hamburg, Lünen und Stolberg mit den Aurubis-Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit und vertieften die Themen Menschenrechte, Klima- und Ressourcenschutz, Recycling und soziales Engagement.

Aurubis als zukünftiger Arbeitgeber

Neben der internen Entwicklung deckt Aurubis auch durch die Akquise neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Personalbedarf. Damit Bewerbungsverfahren möglichst erfolgreich und fair verlaufen, haben wir im Berichtsjahr eine Reihe von Werkzeugen für unsere Personalabteilung und einstellende Führungskräfte entwickelt, die beim Rekrutieren neuer Fach- und Führungskräfte insbesondere im technisch-gewerblichen Bereich unterstützen sollen. Um gezielt Personen aus dem IT-Umfeld anzusprechen, haben wir eine eigene Karriereseite für Aurubis IT ins Leben gerufen.

Im Hochschul- und Ausbildungsmarketing ist Aurubis auf Messen, Schulveranstaltungen und digital präsent. Um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber besser anzusprechen und mögliche Hürden zu verringern, haben wir unser Ausbildungsmarketing weiterentwickelt und den Bewerbungsprozess für eine Ausbildung in Hamburg oder Lünen vereinfacht. In verschiedenen sozialen Medien informieren wir über den Bewerbungsprozess, beantworten Fragen und nehmen Bewerbungen entgegen. Für Studierende in Deutschland bieten wir außerdem Praktikumsplätze an und vergeben Abschlussarbeiten.

Die Ausbildung in Hamburg unterstützt die Kooperationsprogramme mit der MUT Academy und JOBLINGE Hanse durch Angebote zur Berufsorientierung, MINT-Workshops (MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) oder Bewerbertrainings für junge Menschen mit benachteiligten Startbedingungen und wirbt für die Ausbildung. Talentierte Masterstudierende der Nichteisenmetallurgie an der RWTH Aachen sprechen wir seit 2005 über den Aurubis-Preis und unsere Stipendien an. Im Rahmen dieser Förderung erhalten wir die Möglichkeit, mit unseren zukünftigen Fachkräften in Kontakt zu treten.



Zweiter Jahrgang im neuen Aurubis-Management-Trainee-Programm gestartet

Die nächste Generation des Aurubis-Management-Trainee-Programms startete 2022 für die Bereiche Commercial, Finance und Operations. Mit diesem Programm möchten wir talentierte junge Menschen zu Brückenbauern auf allen Ebenen zwischen Abteilungen, Standorten und Ländern machen. Dazu begeben sich bereits im zweiten Durchlauf drei Trainees auf ihre Reise durch die Organisation, um das Know-how, die Prozesse, die Besonderheiten und die Menschen im Aurubis-Konzern kennenzulernen. Auf ihrem Weg werden sie sowohl von einem individuellen Mentor als auch vom Aurubis Talent Management unterstützt. Neben der fachlichen Entwicklung legt Aurubis auch Wert auf die persönliche Weiterentwicklung. Deshalb nehmen unsere Trainees an unserem internen Talententwicklungsprogramm teil.

Kennzahlen Aus- und Weiterbildung

Ausbildungs- und Übernahmequote der Auszubildenden in Deutschland

	Einheit	2021/22	2020/21	2019/20
Ausbildungsquote	%	8,1	8,4	7,7
Übernahmequote	%	79,1	71,6	71,2

Schulungsstunden GRI 404-1

	Einheit	2021/22	2020/21	2019/20
Beschäftigte gesamt	Schulungsstunden/MA	15,3	13,9	12,0
Gewerbliche Beschäftigte	Schulungsstunden/MA	12,0	13,7	10,2
Angestellte Beschäftigte	Schulungsstunden/MA	20,9	14,2	15,2
Anteil geschulte Beschäftigte gesamt	%	83,6	61,2	67,0
Gewerbliche Beschäftigte	%	76,3	58,6	66,0
Angestellte Beschäftigte	%	95,8	65,5	68,8



Fortschritt für Zwischenziel 2022/23 „18 Schulungsstunden durchschnittlich pro Mitarbeiter im Jahr“ in der Tabelle „Schulungsstunden“ ersichtlich

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Sicher und gesund im Unternehmen

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-6, 403-7, 403-9, 403-10, 403/3-3

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ambition: Wir vermeiden arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen (Vision Zero).

Unsere Zielsetzung bis 2030

→ LTIFR $\leq 1,0$

Zwischenziel 2022/23

✓ ISO-45001-Zertifizierungen an allen Produktionsstandorten und Schneidcentern

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorantreiben, kennzeichnen wir im Text oder in der Marginalspalte durch Unterstreichung und ein Symbol.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es für Aurubis selbstverständlich, Maßnahmen zu ergreifen, die die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fremdfirmen und externer Besucher erhalten und diese vor Unfällen und Krankheiten schützen.

Unsere Vision Zero

Bei unseren Sicherheitsstandards unterscheiden wir nicht, ob es die Aurubis-Belegschaft ist oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Fremdfirmen bzw. Besucherinnen und Besucher. Für alle gelten unsere internen Standards, die oft über die lokal geltenden Sicherheitsanforderungen hinausgehen und die wir an die örtlichen Begebenheiten und Vorschriften unserer Werke anpassen. Ob in der Multimetall-Produktion, Logistik oder Verwaltung, für uns hat es höchsten Stellenwert, ein sicheres Umfeld an allen unseren Standorten zu gewährleisten.

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. Ambition ist, unsere Vision Zero zu verwirklichen, also keine arbeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen zu verursachen.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einer ausgefallenen Schicht bzw. einem ausgefallenen Arbeitstag pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR) bis 2030 auf $\leq 1,0$ zu senken.

Die Governance im Bereich H&S liegt bei Group Health & Safety and Behavioral Management (G-OHS). G-OHS 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 Produktionsvorstand (COO) berichtet. ✓ Entsprechend unserer Zielsetzung für das Geschäftsjahr waren zu dessen Ende konzernweit alle Standorte nach dem international gültigen Standard für Arbeitssicherheitsmanagementsysteme ISO 45001 zertifiziert [Zertifizierungen nach Standorten, Seite 99.](#)

Unfälle von Leiharbeitskräften und externen Dienstleistern werden erfasst und ausgewertet. Sie unterliegen somit dem Berichtswesen. Hieraus leiten wir auch konzernweite und standortspezifische Ziele ab.

Die Menschen hinter der Vision Zero

Um die Vision Zero zu erreichen, erfordert es eine ambitionierte Umsetzung der Maßnahmen, klare Verantwortlichkeiten und qualifiziertes Personal. Unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Werksärzte und das medizinische Personal sind qualifizierte Spezialisten mit Erfahrung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Geschäftsführungen an den Standorten spielen bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Arbeitssicherheit eine zentrale Rolle. Sie sind dafür verantwortlich, dass geltende Gesetze und Verordnungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die entsprechende Konzernrichtlinie und die geltenden Verfahrensanweisungen eingehalten werden. Damit wollen wir dafür Sorge tragen, gesundheitliche Gefährdungen zu identifizieren und zu bewerten sowie passende Maßnahmen zum Schutz aller Personen in unserem Verantwortungsbereich umzusetzen, also z. B. eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte und externe Dienstleister. Die Arbeitnehmervertreter sind ebenfalls 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.

Seit Beginn der Corona-Pandemie gab es einen Konzern-Krisenstab, dem die größten Standorte angehörten. Dort wurden Pläne erstellt und Maßnahmen schnell und gezielt ergriffen, um die Gesundheit der Belegschaft zu schützen und gleichzeitig den Betrieb aufrechtzuerhalten. Hierzu gehörten z. B. Angebote zu Testungen und Impfungen.

In Managementsitzungen und Sicherheitslenkungsausschüssen auf Standort- und Konzernebene mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder deren Vertretungen werden regelmäßig Fortschritte und Wirkungen der Maßnahmen besprochen und evaluiert. Gemeinsam entwickeln die Beteiligten dann Strategien zur kontinuierlichen Verbesserung.

Risiken und Gefahren beurteilen

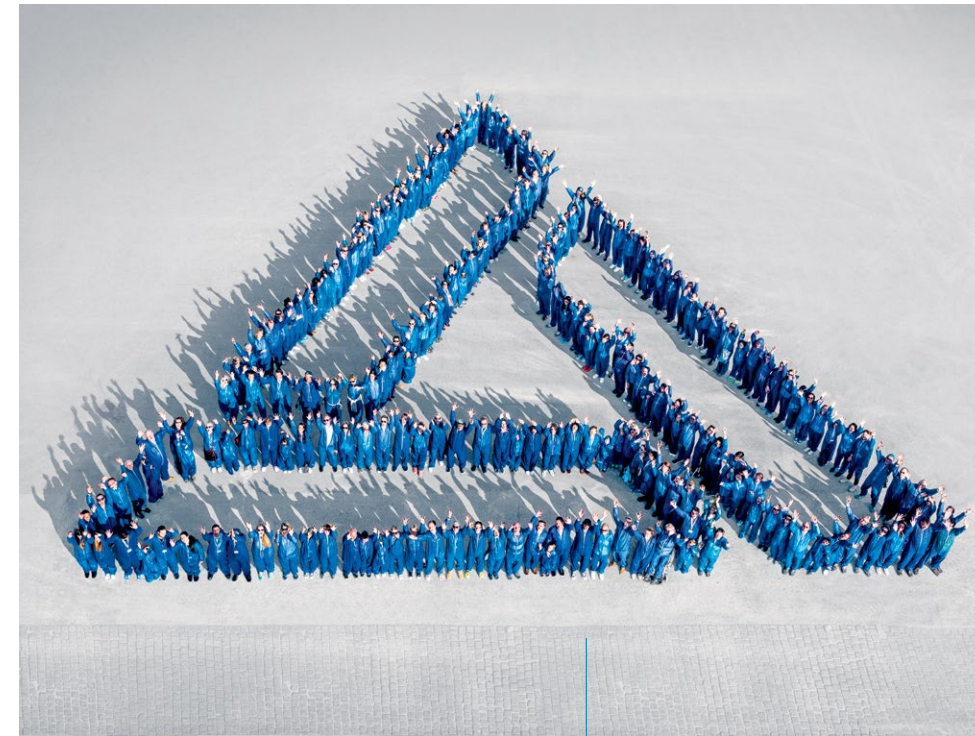
Gefährdungsbeurteilungen werden von den Geschäftsführungen der Standorte durchgeführt. Dabei werden alle Gefährdungen und Belastungsfaktoren, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten führen können, hinsichtlich Umfang, Eintrittswahrscheinlichkeit und Dauer der Einwirkung berücksichtigt. Zu den Belastungsfaktoren gehören physikalische, chemische, biologische sowie physische und psychische Faktoren.

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

Die Gesundheitsgefahren und individuellen Anforderungen am Arbeitsplatz werden systematisch erfasst, beurteilt und dokumentiert. Hierzu setzen wir an immer mehr Standorten eine H&S-Management-Software ein. Die Wirksamkeit unserer risikominimierenden Maßnahmen im Bereich des vorbeugenden Arbeitsschutzes prüfen wir beispielsweise durch regelmäßige Arbeitsplatzmessungen.

Aufklären und vorbeugen

Personen in unserem Verantwortungsbereich wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte und externe Dienstleister werden über die Risiken am Arbeitsplatz informiert, bezüglich der erforderlichen Vorsorge- und Schutzmaßnahmen



Arbeits-sicherheit und Gesund-bleiben


Bei allem, was wir tun, stellen wir die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz an die erste Stelle.

unterwiesen und sensibilisiert. Aktuelle H&S-Themen werden in Sicherheitsgesprächen erörtert.

Art und Inhalt der Unterweisung leiten sich aus den gesetzlichen Regelungen, den Gefährdungsbeurteilungen und den Betriebsanweisungen ab. Sie finden in angemessenen Abständen, mindestens aber einmal jährlich statt.

Regeln schützen Menschen

Neben technischen und organisatorischen Schutzmöglichkeiten ist das Arbeitssicherheitsverhalten jedes Einzelnen essenziell. Um das Bewusstsein für das eigene Sicherheitsverhalten zu schärfen, wurde bis April 2022 die konzernweite H&S-Kampagne „10 Goldene Regeln“ (10forZero) fortgeführt. Die Kampagne förderte den gezielten Dialog zwischen Führungskräften und der Belegschaft zu wesentlichen Regeln und Schutzmaßnahmen. Zusätzlich existieren an einigen Standorten gezielte Initiativen zum verhaltensbasierten Arbeitsschutz (Behavior-Based Safety, BBS) sowie zu Führung und Kommunikation im Arbeitsschutz. Zu dem Thema „Gesundes Führen“ hatten im Berichtsjahr alle Führungskräfte bis

zum Vorarbeiter in Hamburg und Lünen (beide Deutschland) die Möglichkeit, an entsprechenden Schulungen teilzunehmen  [Aus- und Weiterbildung, Seite 60](#). Um die Relevanz des Themas „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ konzernweit hervorzuheben und innovativen Ideen dazu eine Plattform der Anerkennung zu bieten, haben wir einen „Health & Safety Award“ etabliert, der beim Leadership Summit vergeben wird. Regelmäßig werden Legal-Compliance-Audits zur Sicherstellung der Rechtskonformität an den Standorten durchgeführt. G-OHS auditiert zudem pro Jahr die Umsetzung von zwei ausgewählten Konzernverfahrensanweisungen an jedem Standort. Außerdem trägt die Integration der Säule „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ in das AOS zu unserer Vision Zero bei: Im Auftrag der Produktionseinheiten werden hierdurch konzernweite Arbeitssicherheitsprozesse strukturiert, standardisiert umgesetzt und mit den Werkzeugen der kontinuierlichen Verbesserung weiterentwickelt.

Unser Arbeitssicherheitsansatz gilt auch für unsere Leiharbeitskräfte und externen Dienstleister. Die H&S-Richtlinien und Verfahrensanweisungen gelten für alle am Standort tätigen

Personen. Jede Person, die unsere Standorte betritt, wird registriert. Leiharbeitskräfte und externe Dienstleister werden vor Arbeitsaufnahme im 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 bei Bedarf unsere industriespezifische persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung – wie beispielsweise den Air-Stream-Helm während des Stillstands in Hamburg.

An den Standorten werden wiederkehrende Notfall- und Evakuierungsübungen durchgeführt. Unsere Nachbarn binden wir in die Notfallübungen und Evakuierungspläne ein, sofern sie potenziell betroffen sein könnten.

Schutz beim Umgang mit Gefahrstoffen

Als bleiverarbeitendes Unternehmen analysieren wir regelmäßig die Bleiwerte im Blut der relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Mitglied der ILA (International Lead Association) sind wir 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 niedrigeren Grenzwert für Blei im Blut festlegt. Wir haben die bestehenden Gefährdungsbeurteilungen überarbeitet und wo nötig entsprechende technische, organisatorische bzw. persönliche Schutzmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Am Standort Lünen haben wir in diesem Zusammenhang im Berichtsjahr das Hygienekonzept überarbeitet und eine verbesserte Trennung zwischen exponierten und nicht exponierten Risikobereichen geschaffen. Darüber hinaus richteten wir feste Raucherbereiche mit nahe gelegenen Möglichkeiten zur Handhygiene ein. Am Standort Beerse (Belgien) erneuerten wir zudem die Kontrollräume in bleiexponierten Bereichen und Sanitäreinrichtungen nach bewährten Praktiken. Für Neueinsteiger führten wir ein spezielles Sensibilisierungsprogramm für die Arbeit mit Blei ein. Am Standort Hamburg bewerteten wir darüber hinaus die Expositionsbereiche neu und initiierten Maßnahmen zur Verbesserung der Ergonomie,



OHS-Initiative für Fremdfirmen während des Stillstands in Hamburg

In Vorbereitung auf den Großstillstand, einen geplanten, regelmäßig stattfindenden Wartungsstillstand am Standort Hamburg, führten wir einen Supplier Day mit Fokus auf das Thema „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ durch. Ziel des Tages war es, unser ambitioniertes Ziel „ZERO Unfälle“ unseren Partnerfirmen deutlich zu machen und die Rolle aller Beteiligten bei der Zielerreichung hervorzuheben.

Den anwesenden Lieferanten stellten wir unser umfangreiches Sicherheitskonzept vor, das u. a. Zutrittsregelungen, ein mehrstufiges Unterweisungskonzept und die Kommunikation und Koordination von Arbeiten beinhaltet. Außerdem bot der Supplier Day eine Plattform für das frühzeitige Kennenlernen und den Austausch mit und unter den Partnerfirmen. Ein Workshop mit Leitfragen zum generellen Arbeitssicherheitsmanagement förderte diesen Austausch weiter.

Das neue Konzept eines solchen Supplier Day war ein voller Erfolg. Das Feedback aller Beteiligten fiel deutlich positiv aus und auch die um 40% verminderte Unfallquote im Vergleich zu den Vorjahren spricht für einen Erfolg unserer vielfältigen Maßnahmen.

z. B. beim durchgängigen Tragen von Gebläse-Atemschutz. Neben einer Sensibilisierung für das richtige An- und Ablegen von Arbeitskleidung und Atemschutzmasken verschärften wir auch die Vorgaben für Einzelgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter mit dem Ziel, die Einhaltung von Schutzmaßnahmen zu stärken sowie weitere Verbesserungsmöglichkeiten bei individuellen Tätigkeiten zu erörtern.

Bei anstehenden Neubauprojekten werden sowohl technische als auch organisatorische Maßnahmen nach modernen Standards berücksichtigt, um den Kontakt mit oder die Verschleppung von Gefahrstoffen zu minimieren.

Unfälle und Erkrankungen systematisch erfassen

Die lokalen Einheiten untersuchen Unfälle systematisch nach technischen, organisatorischen und verhaltensbezogenen Ursachen. Die in diesen Untersuchungen ermittelten Ursachen und daraus abgeleiteten Maßnahmen werden konzernweit kommuniziert. Dies erfolgt durch „Lessons-learned“-Beschreibungen. An allen Standorten werden neben den Unfällen mit Ausfallzeit (LTI) ärztliche Behandlungen, Erste-Hilfe-Leistungen und Beinaheunfälle (Near Misses) zentral erfasst und ausgewertet.

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 Leiharbeitskräfte und Fremdfirmen. Industrietypische Unfälle eines Hüttenbetriebs, wie z. B. Unfälle mit flüssigen Metallen, Gefahrstoffen und schweren Lasten, sind dank unserer Präventionsmaßnahmen die Ausnahme. Hauptursachen für Verletzungen sind – vergleichbar mit anderen Industrien – Stolpern, Rutschen und Stürzen.

Bei Verdacht auf eine vorliegende Berufskrankheit ist diese den verantwortlichen Stellen zu melden. Im Jahr 2021/22 wurden 16 solcher Verdachtsfälle angezeigt. Dies betraf die Bereiche Lärm, Atemwege und Muskel-Skelett-Erkrankungen.

So fördern wir die mentale Gesundheit unserer Belegschaft

Fürstenberg-Hotline in Hamburg und Lünen (Deutschland):

Seit Januar 2022 können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aurubis AG in Hamburg und Lünen eine anonyme Beratungshotline nutzen. In akuten Notfällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter telefonisch oder online rund um die Uhr über eine kostenfreie Rufnummer eine vertrauliche und anonyme Sofortberatung in Anspruch nehmen. Die Beratung ist in verschiedenen Sprachen (Deutsch, Englisch, Türkisch, Russisch, Arabisch u. a.) möglich.

Programm zur psychischen Gesundheit in Olen (Belgien):

Das Erkennen von psychischen Belastungen und ein angemessener Umgang damit sind Schwerpunkte eines Gesundheitsprogramms in Olen, das von der Personalabteilung zusammen mit dem Gesundheitskoordinator verfolgt wird. Alle unsere Führungskräfte ab Ebene der Schichtleitungen haben mehrere Schulungen erhalten, um psychische Belastungen zu erkennen und mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darüber zu sprechen. Darüber hinaus führen wir in regelmäßigen Abständen Impulskontrollen zu arbeitsbedingtem Stress durch, die bei Bedarf weiterverfolgt werden. Ein individuelles Coaching-Angebot ergänzt das Programm.

Gesundheits- und Sicherheitswoche in Pirdop (Bulgarien):

Zum wiederholten Mal haben wir am Standort Pirdop eine Themenwoche zur mentalen Gesundheit und Sicherheit durchgeführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten an bis zu sechs verschiedenen Online-Live-Trainings mit dem inhaltlichen Fokus auf geistige und körperliche Gesundheit teilnehmen. Die Trainings standen im Nachgang auch als Aufzeichnung zur Verfügung.

Die Wirkung unserer Maßnahmen

Auch im Geschäftsjahr 2021/22 ist die Anzahl der Unfälle gegenüber dem Vorjahr gesunken. Maßnahmen wie das Fortführen der Kampagne zu den 10 Goldenen Regeln, Auditierungen, Cross-Site-Checks, die AOS-Health & Safety-Säule und damit einhergehende Standortinitiativen sowie die Einführung eines Arbeitsschutzmanagements nach ISO 45001 haben in Summe zu dieser Entwicklung beigetragen.

Gesundheitsschutz als Teil unserer Fürsorge

An allen Standorten werden regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitschecks angeboten. An den Standorten Hamburg und Pirdop gibt es eigene

Werksärzte und Werksärztinnen. An allen anderen Standorten werden freie Arbeitsmediziner und -medizinerinnen mit der Durchführung der Pflicht- und Angebotsuntersuchungen beauftragt.

Das zusätzliche Angebot der werksärztlichen Stellen reicht von Gripeschutzimpfungen über Vorsorgeuntersuchungen und Suchtprävention bis hin zu Unterstützungsmaßnahmen für das Herz-Kreislauf-System. An den Standorten Hamburg, Pirdop, Olen, Beerse und Berango gab es im Berichtsjahr zudem unterschiedliche Initiativen zu den Themen „Gesundes Führen“ und „Psychisches Wohlbefinden“ zur Stärkung und Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Kennzahlen Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit

	Einheit	2021/22	2020/21	2019/20
Arbeitsunfälle Beschäftigte				
Anzahl arbeitsbedingter Unfälle ¹	Anzahl	34	55 ³	51
LTIFR ²	Rate	3,2	5,1 ³	5,4
Severity Rate	Rate	0,21	0,32	0,35
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	Anzahl	0	0	0
Arbeitsunfälle Leiharbeiternehmer				
Anzahl arbeitsbedingter Unfälle	Anzahl	4	4	10
LTIFR ²	Rate	10,9	12,5	36,2
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	Anzahl	0	0	0
Arbeitsunfälle von Fremdfirmen				
Anzahl arbeitsbedingter Unfälle	Anzahl	12	33	21
LTIFR ²	Rate	3,1	8,7	5,8
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	Anzahl	0	0	0



Fortschritt für Zielsetzung bis 2030 „LTIFR $\leq 1,0$ “ in der Tabelle „Arbeitssicherheit“ ersichtlich

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). Ab 01.08.2022 ohne die verkauften Standorte Zutphen (Niederlande), Birmingham (Großbritannien), Dolný Kubín (Slowakei) und Mortara (Italien).

² LTIFR: Standorte Beerse und Berango ab 2019/20 für das gesamte Geschäftsjahr für die Vergleichbarkeit der KPIs miteinbezogen.

³ Vorjahresdaten angepasst aufgrund einer Nachmeldung.

Gesellschaftliches Engagement

Sozial engagiert

GRI 203-1, 413-1, 203/3-3, 413/3-3

Soziales Engagement ist für uns fester Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses. Wir wollen Menschen für unser Unternehmen und für unsere Arbeit begeistern und lokal und international ein zuverlässiger Partner sein. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zu einer lebenswerten Umwelt zu leisten. Dabei konzentrieren wir uns auf Handlungsfelder, die an die Kernkompetenzen von Aurubis gekoppelt sind.

Unsere Fördergrundsätze

- **Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung:** Soziales Engagement gehört zu unserem unternehmerischen Selbstverständnis.
- **Wir agieren als zuverlässiger und glaubhafter Partner:** Wenn wir Unterstützung zusagen, dann stehen wir zu unseren Verpflichtungen. Wir machen transparent, welche Form des sozialen Engagements wir leisten, und bringen unsere Unterstützung auch sichtbar zum Ausdruck.
- **Wir wollen Menschen für unser Unternehmen und unsere Arbeit begeistern und dadurch qualifizierte Mitarbeiter gewinnen:** Wir sehen es nicht als selbstverständlich an, dass sich unsere Mitarbeiter für unser Unternehmen einsetzen. Engagierte Mitarbeiter werden nur dann für uns arbeiten, wenn sie unser Handeln und unsere Werte akzeptieren. Angesichts des demografischen Wandels gilt dies morgen noch mehr als heute.
- **Wir wollen an unseren Standorten ein guter Nachbar sein:** Als Unternehmen mit großen Industrieanlagen sind wir kein „unauffälliger“ Nachbar. Umso wichtiger ist es uns, dass die Menschen in unserer Nachbarschaft wissen, was auf unserem Werksgelände geschieht, dass wir am Wohl unserer Nachbarn interessiert sind und uns für sie einsetzen.

Soziales Engagement

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

Unsere Zielsetzung bis 2030

- ➔ 90 % langfristige Partner (Anteil am Gesamtbudget)
- ✓ 0,8 % des operativen EBT (Fünfjahresdurchschnitt) als jährliches Budget für soziales Engagement, mindestens jedoch 2 Mio. €

Zwischenziel 2022/23

- ↗ Aufbau eines Impact-Monitorings zur Evaluierung unterstützter Projekte

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorantreiben, kennzeichnen wir im Text durch Unterstreichung und ein Symbol.

So wählen wir unsere Projekte aus

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. ➔ Für unser Ziel der 90 % langfristigen Partnerschaften haben wir im Berichtsjahr begonnen, eine Definition langfristiger Kooperationen zu erarbeiten.



Mit der Strategie „together we care“ für soziales Engagement konzentrieren wir unser Engagement auf die Bereiche Wissen, Umwelt und Teilhabe. Sie bündelt unser soziales Engagement national in Deutschland, aber auch international rund um unsere Standorte sowie in unseren Lieferländern.

Wissen

Wir wollen Menschen dabei helfen, ihr Potenzial optimal zu nutzen – durch die Förderung von Bildung, von Wissenschaft und Lehre, durch spezielle Angebote für den Nachwuchs und durch die Vermittlung von Werten.

Umwelt

Als Industrieunternehmen müssen wir sorgsam mit Ressourcen umgehen und unsere Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich halten. Daher sind Ressourceneffizienz und Umweltschutz für uns naheliegende Themen. Wir fördern insbesondere Projekte zu den Aspekten Kreislaufwirtschaft, Energieeffizienz und Naturschutz.

Teilhabe

Wir sind in vielen Ländern und Regionen aktiv und wir sind Arbeitgeber für Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen. Daher wissen wir: Die Voraussetzungen für soziale Teilhabe sind nicht überall gleich. Dieses Ungleichgewicht wollen wir verringern, etwa indem wir sozial benachteiligte Menschen und Regionen unterstützen.

Zuständig für das soziale Engagement ist der Bereich Event Management & Social Engagement, der an die Leitung Communications & Investor Relations berichtet. Durch deren direkte Berichtslinie zum Vorstandsvorsitzenden ist dieser in die Aktivitäten zum sozialen Engagement eingebunden. Der Gesamtvorstand entscheidet über das Budget bei der Aurubis AG und die entsprechenden Projekte. [☑ Im Berichtsjahr wurde das Budget auf 2.230.000 € angehoben, was den Zielwert von 0,8% des operativen EBT im Fünfjahresdurchschnitt entspricht.](#)

Die Bereiche Event Management & Social Engagement, Communications, Sustainability und Corporate Compliance unterstützen die Werke bei der Umsetzung von Projekten, die die Standorte realisieren wollen.

Aurubis fördert nicht nur Projekte auf Konzernebene, auch unsere Standorte engagieren sich auf lokaler Ebene. Hierfür verfügen sie über eigene Budgets. Unsere Richtlinie gilt für diese Projekte ebenfalls. Wir unterstützen demnach Projekte, wenn die drei konzernweiten Schwerpunkte Wissen, Umwelt und

Teilhabe, die Kultur- und Sportförderung und der Bezug zum Kerngeschäft im Vordergrund stehen.

Wir engagieren uns oft im Rahmen von Spenden- oder Sponsoringprojekten. Bei Spendenprojekten bringen wir uns mit Sach- und Geldspenden oder Dienstleistungen ein, für die wir keine Gegenleistungen erwarten. Bei Sponsoringprojekten treten wir für die Öffentlichkeit erkennbar als Partner auf.

Der Bedarf für das Engagement wird in Gesprächen mit der Nachbarschaft unserer Standorte, mit internationalen Partnern (z. B. Handelskammern, lokalen und internationalen NGOs) sowie mit politischen Vertretungen ermittelt. Bei Projektanfragen im Bereich Bildung tauschen wir uns mit unserer Personalabteilung und unserem Fachbereich Ausbildung aus. Gemeinsam stehen wir in Kontakt mit Schulen, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen.

Um die Wirkung unseres Engagements nachvollziehen zu können, fragen wir bei unseren laufenden Projekten quantitativ

ab, wofür unsere Mittel verwendet werden und welche Ziele erreicht werden konnten. Außerdem informieren uns unsere Projektpartner regelmäßig über aktuelle Maßnahmen und Vorhaben.

Die andauernde Corona-Pandemie und der Krieg in der Ukraine stellen unsere Projektpartner vor große Herausforderungen. Ein besonderes Anliegen ist uns daher die schnelle, pragmatische und individuell passende Nothilfe für unsere bestehenden Projekte, da wir auch in Krisenzeiten ein guter Partner sein wollen.

Wofür wir uns einsetzen

Die folgenden Beispiele vermitteln einen Eindruck von unseren Förderprojekten:

Unter dem Titel „Hamburg packt's zusammen“ fördert Aurubis zusammen mit weiteren Unternehmen aus Norddeutschland weiterhin eine gemeinsame Hilfsaktion, die durch die Corona-Pandemie in Not geratene Menschen mit Gütern des täglichen Bedarfs unterstützt.

Gesamtausgaben und regionale Verteilung der Ausgaben für soziales Engagement 2021/22 GRI 203-1, GRI 413-1



¹ Die Gesamtausgaben setzen sich überwiegend aus Sponsoring- sowie Spendenbeträgen zusammen. Summe inkl. Schwermetall Halbzeugwerke GmbH & Co. KG und Cablo Metall-Recycling und Handel GmbH, Fehrbellin.

Gemeinsam mit dem langjährigen Partner Hanseatic Help haben wir gleich zu Beginn des Kriegs in der Ukraine gezielte Hilfstransporte in die Ukraine organisiert. Außerdem stellten wir den aus der Ukraine geflüchteten Menschen Güter wie Kleidung, Hygienemittel, Kinderwagen zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Standort Hamburg unterstützten Hanseatic Help dabei bei diversen Packaktionen. Zusammen mit der Initiative „Bürger helfen Bürgern e.V.“ haben Auszubildende und ihre Ausbilderinnen und Ausbilder unseres Standorts in Hamburg ein Projekt unterstützt, bei dem ein mehrgeschossiges Wohnhaus für aus der Ukraine geflüchtete Menschen renoviert wurde. Darüber hinaus gab es zahlreiche weitere Initiativen u. a. in Hamburg, Lünen, Stolberg, Olen, Beerse und Pirdop, die gemeinsam mit lokalen Partnerorganisationen Hilfe für die Menschen in der Ukraine geleistet haben.

🔗 Im Berichtsjahr bauten wir die bestehenden Kooperationen unseres internationalen sozialen Engagements weiter aus. Mit mittlerweile fünf Projekten in Südamerika und einem Projekt in Südafrika wollen wir einen gesellschaftlichen Beitrag in unseren Lieferländern und in Ländern leisten, zu denen wir in Geschäftsbeziehungen stehen.

In Peru unterstützen wir ein ganzheitliches Bildungsprogramm für Grundschul Kinder in der Region Urubamba sowie ein Projekt für nachhaltige Wassernutzung und den Erhalt von Biodiversität in einem Nationalpark in der Nähe von Arequipa. Ebenso unterstützen wir seit diesem Geschäftsjahr „Mujeres Ecosolidarias“, ein von Frauen initiiertes Recyclingprojekt mit dem Schwerpunkt Abfallwirtschaft in 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. Ergänzt wird dieses Projekt durch die Förderung der Digitalisierung an Grundschulen in direkter Nachbarschaft mit der Durchführung zahlreicher Workshops und Weiterbildungen für Lehrkräfte und Schulklassen. Beide Projekte sind miteinander vernetzt, da die Absolventinnen und Absolventen der Grundschulen mehrheitlich die Oberstufe in der örtlichen Berufsschule besuchen. Gemeinsam mit der AHK Chile wurde im Geschäftsjahr außerdem an einem Pilotvorhaben für das Impact-Monitoring gearbeitet.

In Südafrika unterstützen wir seit diesem Geschäftsjahr eine Food-and-Energy-Anlage in Potchefstroom, um Mangelernährung zu bekämpfen, im nachhaltig-ökologischen Anbau von Nahrungsmitteln zu schulen und um den Einsatz von ressourcenschonenden, innovativen Technologien zu fördern.

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

wir über unseren Partner Joblinge arbeitslosen Jugendlichen, sich in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einzugliedern. Der Aurubis-Standort in Pirdop (Bulgarien) engagiert sich gemeinsam mit Partnerunternehmen aus der Region bei einem dualen Bildungsprogramm an der Technischen Hochschule von Slatica und seit vielen Jahren für das Krankenhaus in Pirdop – im Berichtsjahr 2020/21 auch mit zusätzlichen Leistungen während der Corona-Pandemie. Der Standort in Olen (Belgien) unterstützt über die flämische Non-Profit-Organisation „Helden Voor Helden“ (H4H) Kinder und Jugendliche mit chronischen und/oder lebensbedrohlichen Erkrankungen. H4H richtet einen starken Fokus auf die Entdeckung ihrer Talente wie Fahrradfahren oder Kochen und auf ihre Stärken, anstatt sich auf das zu konzentrieren, was diese Kinder und Jugendlichen aufgrund ihrer Erkrankung möglicherweise nicht können. Unser Standort in Berango (Spanien) setzt sich mit einem Sponsorship-Projekt für Verkehrserziehung und Freude am Radsport bei Kindern und jungen Erwachsenen ein.



Einen weiteren Eindruck von unseren Förderprojekten bietet unsere Webseite www.aurubis.com/de/togetherwecare.

„Mujeres Ecosolidarias“ care

Ein von Frauen initiiertes Recyclingprojekt in Peru



Umwelt

Enabling a Greener Economy

Damit nachhaltiges Wirtschaften gelingen kann, braucht es schonende Produktionsverfahren. Wir setzen uns dafür ein, Umweltbelastungen stetig zu verringern und unseren CO₂-Fußabdruck weiter zu verkleinern.

Seite 74 – Dekarbonisierung
Seite 75 – Umweltschutz

Seite 85 – Energie und Klima
Seite 92 – TCFD-Bericht

Reduktion diffuser Emissionen (RDE)

Aurubis setzt Maßstäbe in der umweltfreundlichen Primärkupfererzeugung mit einem innovativen Abluftsystem im Werk Hamburg (Deutschland).



Grüne Energie

Unternehmenseigener
Solarpark in Pirdop
(Bulgarien)

Klimaneutrale Metallverarbeitung

Bis deutlich vor 2050 möchten wir klimaneutral produzieren. Die Herausforderung bei der Dekarbonisierung: Es gibt nicht die eine Technologie, auf die wir setzen können. Auch weil unsere Standorte sehr unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen, ist eine Diversifizierung der Ansätze notwendig. Abgebildet sehen Sie beispielhaft Dekarbonisierungsroadmap-Projekte.



CO₂-Einsparpotenzial/Jahr:
22.400 t

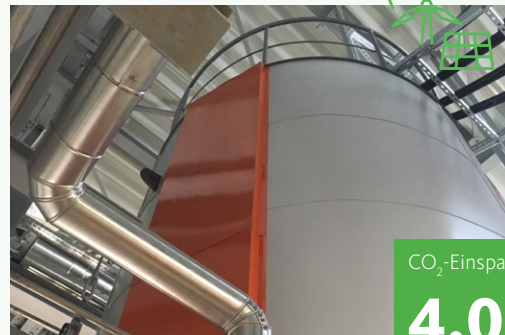


Ausbau der Nutzung regenerativer Energien aus Photovoltaik
in Pirdop, Bulgarien



CO₂-Einsparpotenzial/Jahr:
5.000 t

Optimierte Herstellungsprozesse mithilfe von Wasserstoff
in Hamburg, Deutschland



Power-to-Steam (Elektroden-dampfkessel)
in Hamburg, Deutschland

CO₂-Einsparpotenzial/Jahr:
4.000 t

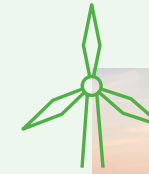


CO₂-Einsparpotenzial/Jahr:
70.000 t

Umstellung auf andere Energieträger
In allen Kathodenschächtföfen des Konzerns



Windkraftanlagen zur nachhaltigen Stromerzeugung
in Olen, Belgien



CO₂-Einsparpotenzial/Jahr:
6.000 t



CO₂-Einsparpotenzial/Jahr:
120.000 t

Ausbau der Industrierwärme
in Hamburg, Deutschland




Verantwortungsvoller Wassereinsatz, Erhalt der Luft-, Wasser-, Bodenqualität, Landnutzung, Abfallaufkommen, verantwortungsvoller Umgang mit Abfall, Schutz der biologischen Vielfalt, Lärm

Natürliche Lebensgrundlagen erhalten: Umweltschutz

GRI 303/3-3, 304/3-3, 305/3-3, 306/3-3

Die Metallbranche ist energie- und ressourcenintensiv. Gleichzeitig sind unsere Metalle unabdingbar für Zukunftstechnologien und die Energiewende, insbesondere für den Ausbau erneuerbarer Energien und der Elektromobilität. Das haben wir schon früh erkannt und arbeiten schon lange daran, unseren Umweltfußabdruck kontinuierlich zu verkleinern.

Unsere Lebenszyklusanalysen zeigen: Durch unser Engagement sind wir Vorreiter in Sachen Umweltschutz  Seite 81. Basis für eine möglichst verantwortungsvolle und bedarfsgerechte Metallversorgung ist die Kombination aus Recycling und einer möglichst umweltfreundlichen Multimetall-Produktion aus Primärrohstoffen – wobei wir das Recyclinggeschäft noch weiter ausbauen möchten.

Zertifizierte Steuerung der Umweltauswirkungen



Unser Ziel ist es, so zu produzieren, dass wir die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf ein Minimum begrenzen und so eine möglichst umweltfreundliche und sichere Herstellung unserer Produkte ermöglichen. Dies bedeutet, dass wir anstreben, den effizientesten und daher geringsten Umweltfußabdruck unserer Branche weiter zu verbessern. Dieser Fußabdruck umfasst den Erhalt der Luft-, Wasser- und Bodenqualität und der Biodiversität in unseren Werken und deren Umgebung sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfällen, Gefahrstoffen und dem Einsatz von Wasser.

Diese Aspekte des Umweltschutzes werden in unserem Umweltmanagementsystem ganzheitlich betrachtet und gesteuert. Sie helfen uns, Verbesserungspotenziale zu erkennen




Umweltschutz

Ambition: Wir produzieren mit dem geringsten Umweltfußabdruck unserer Branche.

Unsere Zielsetzung bis 2030

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

Zwischenziel 2022/23

-  ISO 14001 an allen Produktionsstandorten
-  Reduzierung der spezifischen Staubemissionen um 15 % in g/t erzeugtem Kupfer (Cu) (Basisjahr 2012)
-  Reduzierung der spezifischen Metallemissionen in Gewässer um 50 % in g/t erzeugtem Cu (Basisjahr 2012)

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorantreiben, kennzeichnen wir im Text oder in der Marginalspalte durch Unterstreichung und ein Symbol.

und bei Abweichungen von Zielvorgaben Korrekturmaßnahmen einzuleiten. An den Standorten Hamburg und Lünen sind diese Teil des integrierten Managementsystems (IMS) für Qualität, Umweltschutz, Energie und Arbeitssicherheit. Die Umweltmanagementsysteme werden jährlich auditiert und zertifiziert.

☑ Alle unsere Standorte haben Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 bzw. EMAS implementiert [🔗 Zertifizierungen nach Standorten, Seite 99.](#)

Die Relevanz und der Einfluss der Produktionsstandorte auf lokale Ressourcen wie Wasser, Luft, Boden oder Biodiversität werden regelmäßig mithilfe dieser Umweltmanagementsysteme und im Rahmen von Genehmigungsverfahren geprüft. Unsere Umweltleistung steuern wir durch passende Kennzahlen. Die Ergebnisse berichten wir öffentlich, beispielsweise im jährlich erscheinenden Umweltbericht, in unserem Nachhaltigkeitsbericht, im Geschäftsbericht und auf der Aurubis-Website.

Wir haben konzernübergreifende Ziele im Umweltschutz festgelegt. Um diese zu erreichen, setzen die Produktionsstandorte lokale Maßnahmen um. Überwacht und gesteuert wird die Umweltleistung anhand von Umweltkennzahlen, die regelmäßig an den Produktionsstandorten erfasst und durch externe Prüfungen verifiziert werden.

An jedem Hüttenstandort lassen wir außerdem jährlich erweiterte Umweltrisikobewertungen durch einen externen Gutachter durchführen. Im Rahmen des den Werken obliegenden Risikomanagements werden regelmäßig die Umweltrisiken für alle Produktionsstandorte im Konzern analysiert und bewertet. Bei Feststellungen werden Maßnahmen entwickelt und festgelegt, um den möglichen identifizierten Risiken zu begegnen. 2021 erweiterten wir diese Risikoanalysen um die Bereiche Biodiversität, Naturschutz und Wasserverfügbarkeit und führten eine spezielle Betrachtung für Überflutungsrisiken durch [🔗 Seite 78.](#) Aufbauend auf den Ergebnissen und Kennzahlen

ermitteln wir Potenziale dafür, wie wir unsere Umweltleistung kontinuierlich verbessern können. Für den Bereich Wasser gibt es beispielsweise einen „Round Table Water Management“, bei dem der Konzernumweltschutz gemeinsam mit den Standorten und mithilfe eines externen Beraters potenzielle wasserbezogene Verbesserungsmaßnahmen ermittelt.

Auch die biologische Vielfalt ist ein Schlüsselbereich des Umweltmanagements. So enthält EMAS beispielsweise konkrete Anforderungen bezüglich Biodiversität in der Umweltprüfung und in der Berichterstattung im Rahmen der EMAS-Umwelterklärung. Ebenfalls wird unser Abfallmanagement immer mit den EMAS-Audits geprüft. Die vor- und nachgelagerten Umweltrisiken unserer Geschäftstätigkeit werden in unserem Business Partner Screening [🔗 Seite 40](#) analysiert.

Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich über umwelt- und energierelevante Themen und schulen sie entsprechend den standortspezifischen Umweltbelangen. Außerdem führen wir regelmäßig Störfall- und Notfallübungen durch, deren Ablauf wir dokumentieren und auswerten. An den einzelnen Standorten haben wir Notfall- bzw. Alarm- und Gefahrenabwehrpläne festgelegt, um Umweltauswirkungen zu vermeiden sowie unsere Belegschaft und die Bevölkerung zu schützen.

Klare Verantwortlichkeiten

Die Leitung Konzernumweltschutz berichtet an den Produktionsvorstand (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“ setzen den Rahmen für die Sicherung unserer konzernweit einheitlichen Umweltschutzstandards. Sie sind in der Konzernrichtlinie [🔗 „Umweltschutz“](#) verankert.

Ausgangspunkt Gesetze und Vorschriften

Die wesentlichen Vorschriften für die jeweiligen Produktionsstandorte sind in den behördlichen Genehmigungen festgelegt. Die Basis bilden z. B. die europäischen Regelwerke zu Immissionen, Emissionen, Wasser, Abfall und Störfällen sowie deren Umsetzungen in nationales Recht sowie die europäische Chemikalienverordnung REACH [🔗 Seite 48.](#) Auch durch unser Compliance-Management [🔗 Seite 33](#) behalten wir hier den Überblick und können durch unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess auf Änderungen in der Gesetzgebung in angemessener Zeit reagieren. Zusätzlich zu unseren eigenen Leitlinien und rechtlichen Vorschriften bekennen wir uns zu Selbstverpflichtungen von Brancheninitiativen wie „Responsible Care“ der chemischen Industrie in Europa.

Der hohe Stellenwert des Umweltschutzes bei Aurubis lässt sich auch an unseren Investitionen ablesen. Wir haben seit dem Jahr 2000 konzernweit mehr als 780 Mio. € in Maßnahmen zur Verbesserung des Umweltschutzes investiert.

Umweltschutzinvestitionen 2021/22

in Mio. €

47

Weniger Emissionen aus unseren Werken

GRI 305/3-3

Bei der Kupfererzeugung entstehen Staubemissionen, welche Metalle und Metallverbindungen enthalten können. Um die Umwelt und Gesundheit unserer Mitarbeitenden sowie der Menschen um die Werke herum nicht zu gefährden, gibt es Ziele, um diese Auswirkungen zu minimieren. Aurubis trifft die Maßnahmen, die zur Erreichung dieser Ziele notwendig sind.

Beispielsweise werden bereits seit den 1990er-Jahren konsequent die besten verfügbaren Anlagen- und die modernsten Filtertechniken genutzt. So konnten die spezifischen Staubemissionen für den Bereich der Primär- und Sekundärkupfererzeugung seit dem Jahr 2000 um 96% verringert werden. Darauf sind wir stolz. Unser bisheriger Erfolg bedeutet aber auch, dass die technischen Möglichkeiten zur Verringerung von gerichteten Staubemissionen für uns nahezu ausgeschöpft sind. Deshalb liegt unser Hauptaugenmerk aktuell auf Projekten zur Minderung sogenannter diffuser Emissionen.

Unser Ziel: Luftqualität verbessern

☑ 2021 konnten wir unser Ziel übererfüllen, die spezifischen Staubemissionen um 15% in Gramm pro Tonne erzeugtem Kupfer gegenüber 2012 zu reduzieren. Im Rahmen der Umstellung des Konzerns von einem Kupfer- zu einem Multimetall-Produzenten haben wir uns deshalb ein neues, noch ambitionierteres Ziel gesetzt: Bis 2030 möchten wir im Vergleich zum Basisjahr 2018 unsere spezifischen Staubemissionen in Gramm pro Tonne Multimetall-Kupferäquivalent um weitere 15% reduzieren. Unsere neuen spezifischen, d. h. auf die Produktionsmenge bezogenen Reduktionsziele und die damit verbundene Berichterstattung von spezifischen Emissionen werden zukünftig nicht mehr auf Basis der produzierten Menge Kupfer, sondern auf Basis einer Multimetall-Kennzahl – des sogenannten Kupferäquivalents – erfolgen. Die Berechnung beruht auf einem

Ansatz, der bereits auf europäischer Ebene im Rahmen des EU-Projekts zur Ökobilanzierung (Umweltfußabdruck) von Organisationen und Produkten, dem „Organisation Environmental Footprint“ und dem „Product Environmental Footprint“, etabliert wurde [Seite 81](#).

Schwefel ist einer der Hauptbestandteile der eingesetzten Kupferkonzentrate. Deshalb entsteht bei der Verhüttung von Konzentraten gasförmiges Schwefeldioxid. In unseren Schwefelsäureproduktionsanlagen erzeugen wir aus Schwefeldioxid Schwefelsäure. Bei der Verminderung der Schwefeldioxidemissionen nimmt Aurubis im internationalen Vergleich eine Spitzenposition ein: Seit 2000 konnten wir den Ausstoß im Bereich der Primärproduktion pro erzeugter Tonne Kupfer um 85% reduzieren. Dazu beigetragen hat u. a. der Bau einer sogenannten

Sulfacid-Anlage zur Reinigung von Hüttenabgasen mit niedrigen Schwefeldioxidkonzentrationen in Pirdop (Bulgarien) – ein in der Nichteisenmetallindustrie einzigartiges Projekt, das über die auf europäischer Ebene vorgeschriebenen besten verfügbaren Techniken (BVT) hinausgeht. Darüber hinaus wird eine Anlage zur Kühlung der Konverterschlacke am Standort Pirdop weiterhin ausgebaut.

Reduzierung diffuser Emissionen

Mit einem innovativen Abluftsystem zur Reduzierung diffuser Emissionen (RDE) setzt Aurubis Maßstäbe in der umweltfreundlichen Primärkupfererzeugung. Mit einem Investitionsvolumen von 85 Mio. € ist die RDE-Anlage am Standort Hamburg die größte Umweltschutzmaßnahme im Werk auf der Veddel seit den 1980er-Jahren. Das System ist seit Oktober 2021 in Betrieb.

Reduzierung diffuser Emissionen – eine Investition in die Zukunft

Investitionen von

85 Mio. €

in den Umweltschutz

Dachreiter mit jeweils einer Größe von

71 m²

werden bedarfsgerecht und automatisch gesteuert

Über

6.300

Filterelemente

Rohrleitungssystem mit

185 m

Gesamtlänge und Innendurchmesser von 4,50 m

Bis zu

540.000 Nm³/h

Luftabsaugleistung

Filterung von Partikeln, die kleiner als

10 µm

sind

Vorbereitungs- und Bauzeit je

1,5 Jahre

Inbetriebnahme Oktober

2021

Diffuse Emissionen sind Freisetzungen, die durch Hallenöffnungen wie Tore, Türen oder Dachreiter sowie bei der Lagerung und Handhabung von Materialien in die Umwelt gelangen. Die Vermeidung diffuser Emissionen ist eine große Herausforderung, die Aurubis nur mithilfe innovativer Technik und der Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewältigen kann.

Bei RDE kommen neue Technologien zum Einsatz, die so bisher nicht zusammengewirkt haben. 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. Die eigens entwickelte bedarfsgerechte Steuerung der Dachreiter ermöglicht einen bis heute in der Metallbranche einzigartigen Digitalisierungsgrad im Umweltschutzbereich und ermöglicht eine effiziente Umsetzung bei großen Abluftvolumina unter Optimierung des dazu notwendigen Aufwands. Mit dem gesamten Projekt setzt Aurubis ein klares Signal an die Stadt Hamburg, dass eine saubere und nachhaltige Produktion in der Stadt möglich ist – und sichert damit die Zukunft des Aurubis-Standorts Hamburg.

Wasser als wertvolle Ressource

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 303/3-3

Als Wasser nutzendes Unternehmen sehen wir die wachsende Verantwortung, die wir für den Erhalt dieser natürlichen Ressource tragen. Deshalb setzen wir uns dafür ein, unseren eigenen Wasserverbrauch so weit wie möglich zu reduzieren und die Gewässerqualität in unserem Einflussbereich kontinuierlich weiter zu verbessern.

In unserer Umweltpolicy halten wir diesen Einsatz fest und in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner verpflichten wir unsere Partner zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser entlang der Lieferkette. Auch wenn wir schon viel getan haben, haben wir uns in unserer Strategie das Ziel gesetzt, bis 2030 die spezifischen Metallemissionen in Gewässer in Gramm pro Tonne Multimetall-Kupferäquivalent um weitere 25 % im Vergleich zu 2018 zu reduzieren. Die Einhaltung der rechtlichen Vorschriften ist dabei die Grundlage und der Mindeststandard unserer Tätigkeiten.

→ Da nach der Nutzung insbesondere Metalle wie Kupfer, Zink und Blei im Wasser enthalten sein können, gehört die Behandlung von Abwässern und damit die Vermeidung von Belastungen der Umwelt zu unseren Kernaufgaben im betrieblichen Umweltschutz. Die Abwasserbehandlung und Wassereinleitung z. B. in das kommunale Abwassersystem oder in Oberflächengewässer sind an allen Standorten in den behördlichen Einleitgenehmigungen geregelt. Eine Überwachung erfolgt durch behördliche Kontrollen, die durch eigene interne Betriebskontrollen ergänzt werden.

Wasserrisiken rechtzeitig erkennen

Im Jahr 2021 haben wir erstmals am CDP-Fragebogen Water Security teilgenommen, der sich mit aktuellen und zukünftigen wasserbezogenen Risiken und Chancen befasst. Die Teilnahme umfasste im Jahr 2021 zunächst eine nicht bewertete Grundversion des Fragebogens. Im Jahr 2022 haben wir erstmals an der Vollversion teilgenommen. Mit der erzielten Bewertung „B“ schnitten wir dabei besser ab als der Branchendurchschnitt, der bei B– lag. Für die Analyse der Risiken zum Wasserstress nutzen wir u. a. die globale Risikodatenbank des World Resources Institute (Aqueduct Version 3.0).

Im Jahr 2021 ist die Risikoanalyse im Bereich Wasser erweitert worden: Neben der Wasserverfügbarkeit auf Einzugsgebiets-ebene (z. B. Wasserversorgung, Wasserqualität) betrachten wir nun auch Risiken in Bezug auf die Wassereinleitung (z. B. EU-Wasserrahmenrichtlinie, Wassereinleitgenehmigungen). Weiterhin berücksichtigen wir Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel und mit Naturgefahren in der Bewertung. Darüber hinaus werden Interessengruppen in Bezug auf Naturschutz mit einbezogen, einschließlich der lokalen Behörden und Anwohner. Zudem analysierten wir die Überflutungsrisiken.

Ressource Wasser

In unseren Produktionsprozessen wird Wasser z. B. zur Kühlung eingesetzt.



Die Risikoanalysen ergaben, dass unsere Geschäftstätigkeiten die oben genannten Umweltaspekte nicht wesentlich beeinträchtigen. Im Zuge der Teilnahme an der Water-Security-Umfrage konnten wir für unsere Standorte in den von WRI Aqueduct als „Wasserstressgebiete“ definierten Bereichen keine relevanten Auswirkungen feststellen – weder in Bezug auf Wasserverfügbarkeit noch auf Wasserqualität. Zusätzlich analysierten wir im Rahmen der Risikoanalyse systematisch individuelle Chancen, die konkret mit den an den Standorten identifizierten Risiken verbunden sind. Stellen wir ein Risiko fest, leiten wir entsprechende Maßnahmen zur Risikominimierung ab.

Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Wassernutzung

Um den Wasserverbrauch zu minimieren, nutzen wir im Rahmen unserer Produktionsprozesse und zu Kühlzwecken Wasser überwiegend in geschlossenen Kreisläufen. Trinkwasserressourcen schonen wir, indem wir nach Möglichkeit Fluss- und Regenwasser einsetzen. An allen Standorten werden – wo dies möglich ist – Maßnahmen zur Wiederverwendung oder Wiederaufbereitung von Wasser durchgeführt, um die Nutzung von Frischwasser oder die Menge des Abwassers zu verringern.

Im Jahr 2021 haben wir an unseren Produktionsstandorten weltweit insgesamt 77,9 Mio. m³ Wasser eingesetzt (2020: 78,3 Mio. m³). Den größten Teil verwenden wir als Kühlwasser. Bei der Kupfererzeugung ist uns mithilfe von effizienteren Anlagen eine weitere Reduzierung der Wasserentnahme gelungen, und zwar von 59 m³ pro Tonne erzeugten Kupfers im Jahr 2012 auf 46 m³ im Jahr 2021. Damit liegt die Wasserentnahme von Aurubis bereits auf einem sehr niedrigen Niveau, welches wir jedoch noch mehr senken möchten.

Auch von unseren Geschäftspartnern fordern wir, dass sie Prozesse und Verfahren zur Minimierung von Umweltauswirkungen und -risiken einführen und aufrechterhalten und ihre Umweltleistung kontinuierlich verbessern. Dies bezieht sich u. a. auf die Ressourceneffizienz, einschließlich des Wasserverbrauchs, sowie z. B. die Emissionen ins Wasser. Festgehalten sind unsere Anforderungen im Aurubis-Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

Lokale Maßnahmen zum Thema Wasser an unseren Standorten

Am Standort Lünen nahmen wir in den vergangenen Jahren eine Anlage zur Regenwasserrückhaltung, -aufbereitung und -nutzung in Betrieb, wodurch nun ein großer Teil des werksinternen Kühl- und Brauchwasserbedarfs über das gesammelte Regenwasser abgedeckt wird. Zudem führen wir das eingesetzte Wasser in unseren Produktions- und Kühlprozessen wo möglich in einem geschlossenen Kreislauf. So konnten wir in den vergangenen Jahren die genutzte Regenwassermenge kontinuierlich steigern und den Wasserbezug aus dem öffentlichen Netz entsprechend verringern. Im Jahr 2021 wurden mehr als 120.000 m³ Brauchwasser für interne Zwecke genutzt und somit eingespart. Insgesamt hat das Projekt der Regenwassernutzung die projektierten Mengen deutlich übertroffen. 2021 konnten wir durch die optimierte Wassersammlung und Bereitstellung die Abwassereinleitung gegenüber 2019 um mehr als 50 % reduzieren. Für die kommenden Jahre sind weitere Optimierungen der internen Wassernutzung vorgesehen. Das Ziel sind eine weitestgehend interne Nutzung aller Wässer und die Vermeidung der Einleitung von Brauchwasser in die öffentliche Kanalisation. Somit trägt das Projekt wesentlich zur Steigerung der Wassereffizienz am Standort bei.

Für das **Hamburger Stadtentwicklungsgebiet Hafencity Ost** und seit 2021 auch für Rothenburgsort koppeln wir Industriewärme für die Wärmeversorgung aus, die während der Umwandlung von Schwefeldioxid zu Schwefelsäure entsteht. Für den Standort **Hamburg** hat sich auch in diesem Geschäftsjahr die in die Elbe eingeleitete Kühlwassermenge infolge der Ende 2018 in Betrieb genommenen Industriewärmeauskopplung um über 10 Mio. m³ pro Jahr verringert. Wir werden im Rahmen der Großabstellung 2024 dieses Fernwärme-konzept weiter ausbauen.

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.

Bodenqualität verbessern

Bei Aurubis nutzen wir eine Vielzahl von Materialien, die gefährliche oder umweltschädliche Stoffe enthalten. Teil unserer Umweltschutzbemühungen ist es, keine schädlichen Stoffe in den Boden und das Grundwasser gelangen zu lassen. Für einen angemessenen Umgang mit solchen Stoffen haben wir an den Standorten Regelungen – z. B. Verfahrensanweisungen – und Schulungen etabliert und entwickeln diese durch unseren Best-Practice-Ansatz stetig weiter. Ergänzt wird dies durch technische Maßnahmen wie beispielsweise Befestigungen und Auffangwannen.

Durch die langjährige industrielle Nutzung weisen die Böden an unseren Standorten für Industriegebiete typische Merkmale auf. An den relevanten befestigten Werksgebieten und Standorten werden systematische Boden- und Grundwassermonitorings betrieben, um bei eventuellen Veränderungen in der Boden- und Grundwasserqualität unmittelbar handeln zu können. Zusätzlich bewerten externe Gutachter regelmäßig die Boden- und Grundwassersituation und führen eine Risikobetrachtung für unsere Standorte durch.

Bei historisch bedingten Belastungen betreiben wir aktiven Grundwasserschutz: Am Standort Lünen wurde 2019 eine Anlage zur Sanierung des historischen Ölschadens errichtet. Um künftige Belastungen des Bodens auszuschließen, werden im Werk Lünen umfassende Vorsorge- und Schutzmaßnahmen wie z. B. die durchgängige Sicherung von sensiblen Anlagenbereichen mit flüssigkeitsbeständigen Flächen, doppelwandige Behälter sowie eine engmaschige Anlagenüberwachung mit automatisierten Leckageüberwachungen getroffen.

Abfälle sind Rohstoffe

GRI 306-1, 306-2

Bei der Verarbeitung von Recycling- und anderen Rohstoffen gehört das Abfallmanagement zu den zentralen Pfeilern im betrieblichen Umweltschutz. Eine Besonderheit des zirkulären Geschäftsmodells ist, dass Prozessrückstände so weit wie möglich intern in den metallurgischen Prozessen weiterverwertet und somit direkt recycelt werden. Die verarbeiteten Rohstoffe und Zwischenprodukte werden möglichst vollständig dem Wirtschaftskreislauf zugeführt. Nicht vermeidbare Abfälle werden verwertet oder ordnungsgemäß entsorgt  **Recyclinglösungen**, Seite 44.

Auch unsere Abfälle steuern wir mit unseren Umweltmanagementsystemen. Da das Recycling von Metallen ein wachsender Teil unseres Kerngeschäfts ist, unterhalten wir mit unserem Recyclingzentrum in Lünen und mit unserem Tochterunternehmen E.R.N. (beide Deutschland) zwei zertifizierte „Entsorgungsfachbetriebe“. Um das Zertifikat in Lünen aufrechtzuerhalten, lassen wir den Standort Lünen jährlich prüfen. Die mit dem Recyclingprozess betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen wir standortspezifisch. Im Rahmen von EMAS wird unser Abfallmanagement inkl. unseres Umgangs mit Sonderabfällen an allen Standorten regelmäßig auditiert. So gewährleisten wir, dass mögliche Risiken für Umwelt und Gesellschaft minimiert werden können.

Was wir nicht selbst verarbeiten können, geben wir an externe Dienstleister weiter. Durch vertragliche Regelungen stellen wir sicher, dass auch diese Abfälle fachgerecht und gesetzeskonform behandelt oder entsorgt werden.

Wertvolle Rohstoffe

Der Umgang mit Abfällen und ihre Rückführung in den Kreislauf sind Expertensache.



Umweltprofile unserer Produkte – kleine Mengen, große Wirkung

Kupfer, Zinn, Silber, Gold und Co. sind Kernelemente der Digitalisierung. Für eine nachhaltige Entwicklung ist es deshalb unerlässlich, umweltschonende Wege für die Produktion dieser wichtigen Metalle zu finden. Mit unseren Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Analyses, kurz LCAs) zeigen wir zum wiederholten Male: Wir sind Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit! Neben Kathodenkupfer, das wir bereits seit 2013 in unseren Umweltprofilen erfassen, haben wir 2022 nun auch erstmals LCAs für weitere Produkte Gold, Silber und Zinn sowie für die Kupferprodukte Gießwalzdraht und Stranggussformate erstellt.

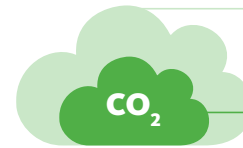
Die Resultate machen deutlich, wofür das Label „Tomorrow Metals by Aurubis“ steht ☞ *Tomorrow Metals, Seite 29*: Bei Kupfer haben die Werke 2021 gut 35% weniger CO₂e pro Tonne Kupferkathode ausgestoßen als noch 2013. Gleichzeitig liegt der Fußabdruck der Werke mehr als 60% unter dem 2022 von der International Copper Association (ICA) aktualisierten Durchschnittswert für Kathodenkupfer weltweit. Wie wir einen so geringen Fußabdruck erreichen und weiter verringern, können Sie in ☞ *Energie und Klima, ab Seite 85* nachlesen.¹ Auch bei den anderen Aspekten der Analyse wie Übersäuerung oder Sommersmog sind die Werte erheblich kleiner geworden und weiterhin viel besser als der Durchschnitt.

Die Werte für alle weiteren analysierten Produkte verdeutlichen ebenfalls die Vorreiterrolle von Aurubis. Mit den Silberprodukten liegt die Aurubis AG beispielsweise mehr als 50% unter dem globalen Durchschnitt, bei Gold sind es 55%. Das ist u. a. durch den hohen Recyclinganteil von 58% bei Silber und 27% bei Gold möglich. Die Werte für Zinn sind sogar noch besser: Hier liegen sie 76% unter dem globalen Durchschnitt der International Tin Association.

¹ Die Berechnung der Emissionswerte zu Scope 1 bis 3 im Kapitel ☞ *Energie und Klima, Seite 87* folgt einer anderen Methodologie als die Lebenszyklusanalyse. Daher sind die Ergebnisse der beiden Ansätze zu den CO₂-Emissionen nicht vergleichbar.

CO₂-FUSSABDRUCK VON KUPFERKATHODEN

in kg CO₂-Äquivalent pro t Kathodenkupfer



3.833

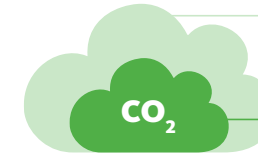
Globaler Durchschnitt
(Referenz 2020)

1.460

Aurubis Kupfer
(Referenz 2021)

CO₂-FUSSABDRUCK VON ZINN

in kg CO₂-Äquivalent pro t Zinn



6.632

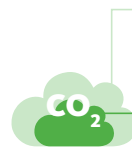
Globaler Durchschnitt¹
(Referenz 2020)

1.570

Aurubis Zinn²
(Referenz 2021)

CO₂-FUSSABDRUCK VON SILBER

in kg CO₂-Äquivalent pro kg Silber



448

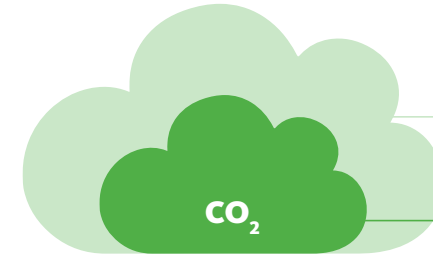
Globaler Durchschnitt³
(Referenz 2021)

209

Aurubis Silber⁴
(Referenz 2021)

CO₂-FUSSABDRUCK VON GOLD

in kg CO₂-Äquivalent pro kg Gold



36.400

Globaler Durchschnitt⁵
(Referenz 2019)

16.200

Aurubis Gold⁴
(Referenz 2021)

¹ International Tin Association, Life cycle assessment of average tin production.

² Aurubis, unterstützt von Sphera, Bericht: Life Cycle Assessment of Tin, Okt. 2022; Ergebnisse gemäß CML-Folgenabschätzungsmethodik (CML 2001, Update August 2016).

³ Ecoinvent.

⁴ Aurubis, unterstützt von Sphera, Bericht: Life Cycle Assessment of Silver and Gold, Okt. 2022; Ergebnisse nach der Environmental Footprint Impact Assessment Method (EF 3.0).

⁵ World Gold Council, Gold and climate change: Current and future impacts.

Artenvielfalt fördern

GRI 304-2, 304-3, 304/3-3

Die Werksgelände liegen oft in unmittelbarer Nachbarschaft zu Acker- und Nutzflächen oder Naturschutzgebieten. Deshalb ist es Teil der Umweltziele, die biologische Vielfalt zu schützen und den Naturschutz an unseren Produktionsstandorten zu verbessern. Dies geschieht entweder im Rahmen von Genehmigungsverfahren mit Umweltverträglichkeitsprüfung oder durch freiwillige Projekte.

Auf den Werksgeländen sollen beispielsweise, soweit möglich, bestehende Grünbereiche erhalten oder ausgebaut werden. Wenn die Nutzfläche auf den Werksgeländen erweitert werden muss, werden bevorzugt Flächen ausgewählt, die eine geringe Biodiversität aufweisen. Sofern behördliche Auflagen zu Ausgleichsmaßnahmen bestehen, setzen wir diese selbstverständlich um. Darüber hinaus sorgen die Standorte mit ihren Maßnahmen zur Abwasseraufbereitung, Verminderung von Luftemissionen und Abfallbehandlung dafür, dass die Lebensräume von Tieren und Pflanzen in der Umgebung unserer Werke geschont werden. Dies ist Teil unserer Umweltleitlinien.

Ein Einblick in unsere Biodiversitätsprojekte

Unsere Standorte setzen sich mit verschiedenen standortspezifischen Projekten für den Erhalt der biologischen Vielfalt ein. Hier möchten wir einige Beispiele nennen:

– Zur Förderung der Biodiversität und zur Verbesserung der Umgebungsluft haben wir im Berichtsjahr am Standort Hamburg ein Pilotprojekt zur Begrünung von Fassaden auf dem Werksgelände abgeschlossen. Außerdem beteiligen wir uns an der Initiative „UnternehmensNatur“. Das Kooperationsprojekt von Handelskammer, Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen, NABU und Hamburger Umweltbehörde unterstützt Unternehmen dabei, durch die naturnahe Gestaltung und Pflege ihres Betriebsgeländes Lebensräume für Tiere und Pflanzen zu schaffen.

- Am Standort Pirdop renaturieren wir stillgelegte Deponieflächen auf dem Gelände.
- Das Werksgelände der Aurubis AG in Lünen liegt in unmittelbarer Nachbarschaft zu Acker- und Nutzflächen sowie nur wenige Kilometer entfernt von mehreren Natura-2000-Gebieten (In den Kämpen, Cappenberger Wälder, Lippeaue). Die Berücksichtigung und Förderung von Biodiversität sind dort daher besonders wichtig, weshalb wir umfangreiche Gutachten zur Beurteilung möglicher Auswirkungen auf die Biodiversität erstellen lassen. Weiterhin führen wir in kleineren Projekten im Werk und in der Nachbarschaft aktiv Maßnahmen durch, um die Biodiversität zu fördern und zu erhalten, wie etwa diverse Begrünungen von nicht genutzten Werksflächen (Lärmschutzwall, Altdeponien) oder die Einrichtung von Nistplätzen an Gebäuden und Kaminen.

Mit wenig Lärm auf gute Nachbarschaft

Einige unserer Standorte liegen neben Naturschutzgebieten oder in unmittelbarer Nähe von Wohngebieten. Um die Anwohner und/oder die dort lebenden Tiere nicht zu stören, ist es für uns unerlässlich, die Lärmemissionen von Aurubis so gering wie möglich zu halten.

Aurubis baut und betreibt seine Produktionsanlagen nach dem neuesten Stand der Lärminderungstechnik. Darüber hinaus betrachten wir bei allen neuen Aurubis-Projekten das Thema Lärm. Dies war auch bei dem Bau des Cu-Ports 2020 am belgischen Standorten Olen der Fall [📄 Logistik, Seite 90](#): Die neue Anlage zur Schiffsverladung ermöglicht es, Transporte, die vorher per Lkw durchgeführt wurden, nun energieeffizient und umweltfreundlich über den Wasserweg abzuwickeln – und damit auch den Lärm zu vermeiden, den die Lkws beim Transport auf der Straße verursachen.



Biodiversität

Gebäudebegrünung auf dem Werksgelände Hamburg

Unsere Lärmemissionen auf einen Blick

Lärm ist ein wichtiger Bewertungsaspekt in unserer regelmäßig durchgeführten Risikoanalyse und -bewertung. Für den Standort Hamburg hat Aurubis ein Lärmkataster erstellt, das die Lärmbelastung flächendeckend darstellt und alle relevanten Lärmquellen am Standort erfasst. Für 20 Emissionspunkte in der Umgebung des Standorts wurden von der zuständigen Umweltbehörde Lärmimmissionsgrenzwerte festgelegt. Diese sind als Auflagen in den Genehmigungsbescheiden festgeschrieben. Bei allen Anlagenänderungen wird die Auswirkung auf die Lärmsituation für die Nachbarschaft bewertet und es werden, falls erforderlich, Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

Im Jahr 2021 gab es keine Beschwerde über Lärmbelästigungen durch unsere Standorte [📄 Seite 22 für Informationen zu unseren Beschwerdemechanismen](#). Es zeigt, dass wir mit unseren Lärminderungsmaßnahmen auf dem richtigen Weg sind.

Kennzahlen Umweltschutz

GRI 303-4, 303-5, 304-1, 305-3, 305-7, 306-3, 306-4, 306-5

Luftemissionen aller Produktionsstandorte: Stickoxide (NO_x), Schwefeldioxid (SO₂) und Staub GRI 305-7

	Einheit	2021	2020 ¹	2019
Staub	t	86	102	93
NO _x	t	820	863	769
SO ₂	t	5.212	5.424	4.154
Spezifische Staubemissionen ²	g/t erzeugten Kupfers	46,1	56,3	59,5
Spezifische Staubemissionen ²	in g/t Multimetall-Kupferäquivalent	41,9	52,1	51,6
Spezifische NO _x -Emissionen ²	g/t erzeugten Kupfers	0,51	0,54	0,56
Spezifische SO ₂ -Emissionen ³	g/t erzeugten Kupfers	5,1	5,4	4,6

↗ Fortschritt für Zielsetzung bis 2030 „-15% spezifische Staubemissionen in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018)“ in der Tabelle „Stickoxide (NO_x), Schwefeldioxid (SO₂) und Staub“ ersichtlich

¹ Ab 2020 inkl. Beerse (Belgien) und Berango (Spanien).

² Werte beziehen sich auf die Kupfer- bzw. Multimetall-Erzeugung, d. h., sie umfassen die Standorte Hamburg, Lünen, Pirdop, Olen und ab 2020 Beerse und Berango.

³ Werte beziehen sich auf die Primärkupfererzeugung, d. h., sie umfassen die Standorte Hamburg und Pirdop.

Wassernutzung und Abwasser aller Produktionsstandorte¹ GRI 305-3, 305-4, 305-5

	Einheit	2021	2020 ¹	2019
Wasserentnahme gesamt	Mio. m ³	77,9	78,3	71,0
Wasserentnahme nach Quelle:				
Oberflächenwasser	Mio. m ³	74,2	74,6	67,7
Regenwasser	Mio. m ³	0,6	0,6	0,3
Grundwasser	Mio. m ³	0,7	0,6	0,5
Kommunales Wasser	Mio. m ³	2,1	2,2	2,1
Sonstige ²	Mio. m ³	0,4	0,3	0,3
Wassereinleitungen gesamt	Mio. m ³	70,3	71,9	66,1
Wassereinleitungen nach Einleitungsort:				
Oberflächenwasser	Mio. m ³	69,1	70,5	64,7
Kommunales Abwassersystem	Mio. m ³	1,2	1,3	1,3
Abwasser an Dritte	Mio. m ³	<0,1	<0,1	<0,1
Wasserverbrauch	Mio. m ³			
Metallemissionen in Gewässer³	g/t erzeugten Kupfers	0,90	0,81	0,90
Metallemissionen in Gewässer	in g/t Multimetall-Kupferäquivalent	0,78	0,71	0,78

→ Fortschritt für Zielsetzung bis 2030 „-25% spezifische Metallemissionen in Gewässer in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018)“ in der Tabelle „Wassernutzung und Abwasser“ ersichtlich

¹ Ab 2020 inkl. Beerse (Belgien) und Berango (Spanien).

² Sonstige: destilliertes Wasser, Dampf etc.

³ Wir beziehen uns hier auf die direkt in Gewässer einleitenden Standorte. In Lünen und Berango wird das Abwasser nach Behandlung auf dem Werksgelände in die öffentliche Kanalisation abgeleitet. Daher sind diese Standorte nicht enthalten.

Abfallkennzahlen GRI 306-3, 306-4, 306-5

	Einheit	2021	2020	2019
Gefährliche Abfälle	t	50.543	50.970	48.659
Deponierung	t	36.653	36.473	36.429
Beseitigung (thermisch)	t	1.254	370	123
Thermische Verwertung	t	445	441	391
Recycling	t	10.338	11.638	8.731
Lagerung	t	1.417	1.899	1.682
Interne Verwertung/Recycling	t	436	149	1.303
Ungefährliche Abfälle	t	50.956	81.705	46.992
Deponierung	t	13.410	17.491	1.739
Beseitigung (thermisch)	t	583	624	682
Thermische Verwertung	t	950	435	590
Recycling	t	34.970	57.068	38.354
Lagerung	t	211	133	89
Interne Verwertung/Recycling	t	832	5.955	5.537
Bauabfälle	t	28.554	17.887	122.503

Nächstgelegene Schutzgebiete (Standorte der Kupfererzeugung) GRI 304-1

	Name	Entfernung	Richtung
Hamburg (DE)	Hamburger Unterelbe	200 – 600 m	Südosten
	Holzhafen	600 – 1.000 m	Osten
	Heuckenlock/Schweenssand	3.600 m	Süden
Pirdop (BG)	Tsentrallen Balkan – bufer (Vogelschutzgebiet)	ca. 1.700 m ca. 2.300 m	Norden Osten
	Sredna Gora	ca. 2.300 m	Süden
Lünen (DE)	In den Kämpfen, Im Mersche und Langerner Hufeisen	< 2.000 m	Nordosten
	Lippeaue	< 5.000 m	Nordwesten
	Lippe-Unna, Hamm, Soest, Warendorf	< 2.500 m	Nordwesten
Olen (BE)	Valleigebied van de Kleine Nete met haar brongebieden, moerassen en heiden	ca. 1.000 m	Norden
	De Vallei van de Kleine Nete Benedenstroom	ca. 1.000 m	Norden
	Het Olensbroek-Langendonk	ca. 1.000 m	Norden
Beerse (BE)	Eksterheide	ca. 500 m	West
	Duivelskuil	ca. 750 m	Südwesten
	Pomp-Poelberg	ca. 1.000 m	Nordwesten
Berango (ES)	Ría de Mundaka-Cabo de Ogoño Marine Area	ca. 3.500 m	Norden
	Ría del Barbadun	ca. 10.000 m	Südwesten

Effiziente Energienutzung, Einsatz von Energie aus erneuerbaren Quellen

Unser Einsatz fürs Klima: Wir verfolgen das 1,5°-Ziel

GRI 2-4, 305-1, 305-2, 305-3, 302/3-3, 305/3-3

Als energieintensives Unternehmen tragen wir Verantwortung für den Klimaschutz.

Die einzelnen Fertigungsschritte in unserer Wertschöpfungskette erfordern viel Energie, die die Hauptquelle von direkten und indirekten CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) im Konzern sind.

Auf die gesamte Wertschöpfungskette bezogen entsteht der überwiegende Teil der CO₂-Emissionen jedoch im vor- und nachgelagerten Teil unserer Wertschöpfungskette (Scope 3), also bei unseren Lieferanten, Kunden und Dienstleistern. Von den Scope-3-Emissionen entsteht der überwiegende Teil bei Tätigkeiten der Minengesellschaften, von denen wir Kupferkonzentrate beziehen.

Die von uns hergestellten Produkte tragen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen in Wirtschaft und Gesellschaft bei, da sie u. a. für die Übertragung erneuerbarer Energien, in Energieeffizienz- und für die Elektromobilität eine zentrale

Rolle spielen: Elektroautos enthalten fast viermal mehr Kupfer als Fahrzeuge mit herkömmlichem Verbrennungsmotor; für die Errichtung und den Anschluss eines Offshore-Windrads an das Stromnetz werden bis zu 30 t Kupfer benötigt. Für die Gesamtbilanz über alle Wertschöpfungsstufen hinweg ist es damit umso wichtiger, dass wir uns für eine emissionsarme Produktion und Lieferkette aktiv einsetzen.

Unsere Richtlinie zu Energie und Klima

Unsere konzernweit gültige Konzernrichtlinie „Energie und Klima“ hält fest, wie Energieversorgung und -nutzung sowie CO₂-Vermeidung bei Aurubis sichergestellt und optimiert werden. Die Policy trägt zur Erreichung unserer strategischen Ziele im Bereich „Klima und Energie“ bei. 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 konzernweit die Weiterentwicklung der Energiemanagement- und Energiemonitoringsysteme. Energiemanagementsysteme (EMS) leisten einen Beitrag dazu, den Energieverbrauch effizient zu steuern und

Energie und Klima

Ambition: Wir sind deutlich vor 2050 klimaneutral.

Unsere Zielsetzung bis 2030

↘ -50 % absolute Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2018)

→ -24 % Scope-3-Emissionen pro t Kupferkathode¹ (Basisjahr 2018)

Zwischenziel 2022/23

↗ ISO 50001 an allen Produktionsstandorten

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorantreiben, kennzeichnen wir im Text oder in der Marginalspalte durch Unterstreichen und ein Symbol.

¹ Bezieht sich auf die Kupferkathode aus Eigenproduktion.



Weitere Informationen im Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts 2021/22 unter „Energie und Klima“, Seite 136, sowie in unserem CDP-Climate-Change-Fragebogen unter www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung

Energieeinsparpotenziale zu identifizieren. ☞ Dass unsere Energiemanagement- und Energiemonitoringsysteme hohen Standards entsprechen, zeigt deren Zertifizierung nach ISO 50001, die bereits fast alle unsere Standorte erhalten haben ☞ [Zertifizierungen nach Standorten, Seite 99](#).

Vernetzung im Konzern fördern

Die Konzernabteilung Corporate Energy & Climate Affairs unterstützt bei einem einheitlichen Verständnis an den verschiedenen Standorten. So sind beispielsweise die Energiemanagementbeauftragten der deutschen Aurubis-Standorte in einem Energieeffizienz-Netzwerk organisiert, in dem regelmäßig Workshops stattfinden. Inhalte dieser Workshops sind beispielsweise durchgeführte und geplante Energieeffizienzprojekte, die Ergebnisse externer Energieaudits, die aktuelle Rechtslage, Förderprogramme oder Umsetzungshilfen für neue Anforderungen.

Unser Umgang mit klimabezogenen Risiken

Klimabezogene Chancen und Risiken sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen ermitteln wir durch die Verknüpfung von Risikomanagement mit Energie- und Umweltstrategie. Bei der Chancen- und Risikoanalyse berücksichtigen wir u. a. aufkommende gesetzliche Anforderungen und technologische Entwicklungen sowie Compliance-, Reputations- und physische Risiken.

Im CDP-Bericht werden Daten und Informationen zu CO₂-Emissionen, Klimarisiken sowie Reduktionszielen und -strategien von Unternehmen erhoben und in diesem Zuge auch die Verantwortung in der Lieferkette bewertet. Dieser wurde 2022 im Programm Climate Change für das Kalenderjahr 2021 mit A- bewertet. Der Bericht erfolgt auf freiwilliger Basis.

Unsere Science-Based Targets

Aurubis hat sich bereits Ende 2019 der Initiative Business Ambition for 1.5°C des UN Global Compact angeschlossen. Damit haben wir uns verpflichtet, wissenschaftsbasierte

CO₂-Reduktionsziele zu erarbeiten. Auch unser Engagement für die Stiftung KlimaWirtschaft (ehemals Stiftung 2°), zu deren Förderunternehmen Aurubis seit 2021 gehört, unterstreicht unser Bekenntnis zum Klimaschutz.

Im Juni 2021 hat die Science Based Targets Initiative (SBTi) die CO₂-Reduktionsziele der Aurubis AG validiert und damit bestätigt, dass unsere Ziele gemäß dem Pariser Klimaabkommen zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C 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 verringern. Um sicherzustellen, dass in Projekten unsere Reduktionsziele berücksichtigt werden, prüft Aurubis im Rahmen der Projektbewertung auch die Erfüllung der konzernweiten Nachhaltigkeitsziele, zu denen die CO₂-Reduktionsziele gehören.

Mit vielfältigen Maßnahmen zum Ziel

Um unsere Klimaziele zu erreichen, setzen wir unsere detaillierte Roadmap weiter um. Bezüglich der Scope-1- und Scope-2-Emissionen umfasst sie technische Maßnahmen wie z. B. die Dekarbonisierung unserer Anlagen durch den Einsatz von grünem Wasserstoff anstelle fossiler Brennstoffe oder die Elektrifizierung unserer Produktion. Auch die Nutzung von industrieller Abwärme aus unserem Produktionsprozess sowie der Ausbau des Grünstromeinkaufs sind als Maßnahmen enthalten. Ansätze für die Reduktion der Scope-3-Emissionen liegen u. a. in der Kooperation mit Akteuren unserer Lieferkette und verstärkten Recyclingaktivitäten. Wir haben den Anspruch, deutlich vor 2050 klimaneutral zu produzieren.

Testreihe blauer Ammoniak

Die Testreihe zum Einsatz von blauem Ammoniak in der Kupferdrahtanlage im Werk Hamburg wurde am 21.10.2022 im Beisein des Bundesministers für Wirtschaft und Klimaschutz Dr. Robert Habeck, Dr. Sultan Al Jaber, Minister für Industrie und Hochtechnologie VAE und CEO der ADNOC, Hamburgs Erstem Bürgermeister Dr. Peter Tschentscher, Torben Seebold, Vorstand der HHLA, und Aurubis-CEO Roland Harings symbolisch in Betrieb genommen.



Unser CO₂-Fußabdruck

Da wir ein energieintensives Unternehmen sind, ist die Größe unseres CO₂-Fußabdrucks durch unseren Energieeinsatz geprägt. An dieser Stelle haben wir großes Potenzial für die Dekarbonisierung.

Im Kalenderjahr 2021 betragen unsere konzernweiten direkten und indirekten CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) 1.605 Mio. t. Die Scope-1-Emissionen bestehen zum Teil aus brennstoffbezogenen Emissionen und unvermeidbaren Prozessemissionen, beispielsweise aus den von uns bezogenen Rohstoffen. Ein hoher Anteil des Stromverbrauchs (Scope 2) fällt bei Aurubis für die Maßnahmen zum Umweltschutz an, beispielsweise für den Betrieb von Filteranlagen mit Ventilatoren und anderen Absaugeinrichtungen.

Der größte Teil unserer CO₂-Emissionen entsteht jedoch durch die vorgelagerte Lieferkette (Scope 3), insbesondere die Minenaktivitäten und den Transport unserer Rohstoffe. Ein weiterer Teil wird durch von Dritten erbrachte Dienstleistungen verursacht. Diese Scope-3-Emissionen summieren sich im Jahr 2021 auf 6.181 Mio. t CO₂. Das Ziel ist es, die Datenqualität und -granularität der Scope-3-Emissionen stetig zu verbessern, da sie eine wichtige Grundlage für die Reduktion dieser Emissionen sind.

CO₂-Emissionen¹ GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

	Einheit	2021 ²	2020 ³	2019
Scope 1 und 2	1.000 t	1.605	1.563	1.444
Scope 1 (direkt durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte Emissionen)	1.000 t	559	540	503
Scope 2 (indirekt mit eingekaufter Energie, z. B. Strom, verbundene Emissionen)	1.000 t	1.047	1.023	941
Scope-1-Emissionen	t/t erzeugten Kupfers	0,29	0,31	0,32
Scope-2-Emissionen	t/t erzeugten Kupfers	0,51	0,62	0,65
Scope-1- und Scope-2-Emissionen	t/t erzeugten Kupfers	0,80	0,93	0,97
Scope 3 (sonstige indirekte Emissionen)	1.000 t	6.181	5.940⁴	6.219⁴

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“ berichtet. In unserer Berichterstattung an CDP berichten wir die Scope-2-Emissionen sowohl „market-“ als auch „location-based“.

² Die Scope-1- und -2-Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Das lässt sich im Wesentlichen auf die Steigerung der Produktivität und den damit verbundenen erhöhten Energieverbrauch zurückführen.

³ Ab 2020 sind die Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) für das gesamte Kalenderjahr mit einbezogen.

⁴ Der Vorjahreswert wurde aufgrund der Neuberechnung angepasst, um eine Vergleichbarkeit herzustellen. Für die Berechnung der Scope-3-Emissionen für das Kalenderjahr 2021 wurden präzisere Emissionsfaktoren verwendet, die sich aus neuen Durchschnittswerten der Kupferindustrie und aus Primärdaten von Lieferanten zusammensetzen. Dieser höhere Detailgrad hat dazu geführt, dass die Scope-3-Emissionen insbesondere im Bereich des Rohstoffeinkaufs stark nach oben korrigiert werden mussten. Zudem sind genauere Daten aus dem Bereich Logistik eingeflossen. Um eine Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, sind mit derselben Grundlage die Vorjahre seit 2018 neu berechnet worden. Wir halten unverändert an unserem Reduktionsziel fest und können dies mit der erhöhten Transparenz jetzt deutlich besser adressieren und umsetzen.



Fortschritt für Zielsetzungen bis 2030 „-50% absolute Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2018)“ und „-24% Scope-3-Emissionen pro t Kupferkathode (Basisjahr 2018)“ in der Tabelle „CO₂-Emissionen“ ersichtlich

Energieeffizienz und Dekarbonisierung

Da in der Vergangenheit bereits viele Maßnahmen zur Energieeffizienz umgesetzt wurden, ist die Implementierung weiterer effizienzsteigernder Maßnahmen herausfordernd. Heute lassen sich bei mindestens gleichbleibend hohen Investitionen nur geringe Verbesserungen innerhalb der Werksgrenzen erzielen, da der Reduktion 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.

Neue Technologien für die Dekarbonisierung

Darüber hinaus ziehen wir Maßnahmen in Betracht, um fossile durch erneuerbare Energieträger zu ersetzen:

- Dazu gehört z. B. die 10-MW-Power-to-Steam-Anlage, ein Elektrodendampfkessel. Eine 100%ige Stromversorgung durch erneuerbare Energien vorausgesetzt, könnten allein durch diese Anlage bis zu 4.000 t CO₂ jährlich eingespart werden. Bei Investitionsentscheidungen bewerten und berücksichtigen wir zudem den Einfluss auf die Senkung der Klimagasemissionen.
- Grüner Wasserstoff 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 Jahr 2021 wurde eine Testreihe im Werk Hamburg durchgeführt, deren prozesstechnische Ergebnisse den Grundstein für weitere Aktivitäten im Wasserstoffbereich legen. Im Prozessschritt der Anodenöfen wird Wasserstoff anstelle von Erdgas als Reduktionsmittel

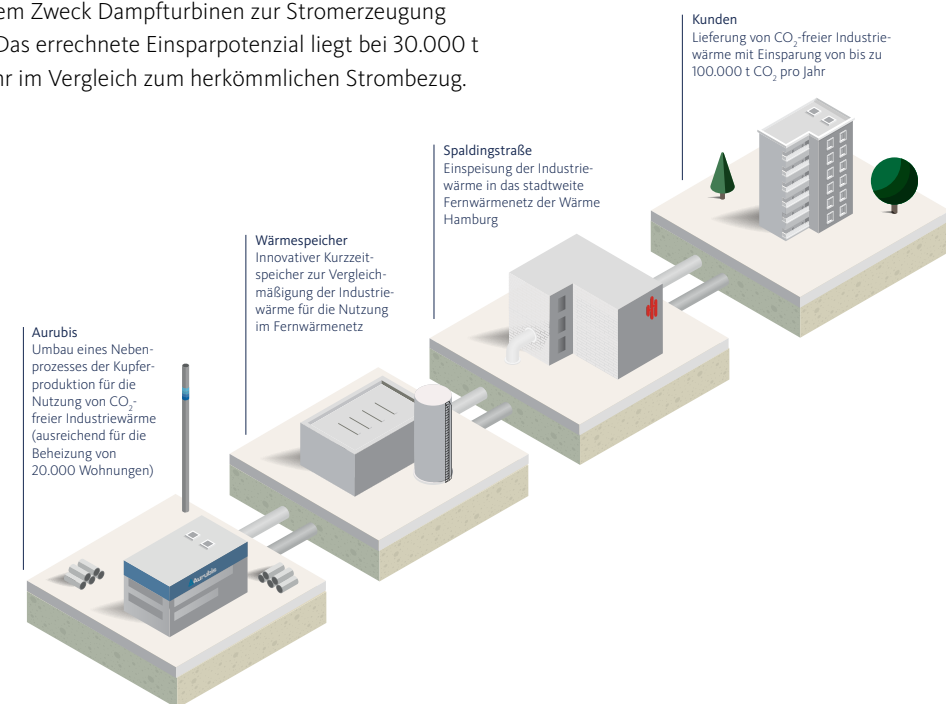
eingesetzt. Dabei wird der Kupferschmelze im Anodenkupper der Sauerstoff mit Wasserstoff entzogen. Es entsteht nur Wasserdampf und kein CO₂ wie beim Einsatz von Erdgas als Reduktionsmittel. Das Einsparpotenzial allein für die Hamburger Hütte liegt bei bis zu 5.700 t CO₂ pro Jahr. Das Pilotprojekt wurde mit dem ersten Platz beim Responsible-Care-Wettbewerb 2021 des VCI auf Bundes- und Landesebene ausgezeichnet.

- Neben Wasserstoff kann auch Ammoniak zur Dekarbonisierung der Industrie beitragen. Ammoniak ist nicht nur ein ideales Transportmittel für Wasserstoff, sondern kann auch direkt als Brennstoff eingesetzt werden. Darüber hinaus lässt sich Ammoniak wesentlich einfacher als Wasserstoff über längere Distanzen transportieren. Am Standort Hamburg haben wir eine wegweisende Testreihe für den Einsatz von blauem Ammoniak in der Kupferdrahtherstellung gestartet. Bei der Herstellung von blauem Wasserstoff wird das entstandene Kohlendioxid mittels Carbon-Capture-and-Storage-Technik (CCS) abgetrennt und unterirdisch gelagert. Das dazu verwendete blaue Ammoniak wurde im Rahmen der vertieften Wasserstoffkooperation zwischen Deutschland und den Vereinigten Arabischen Emiraten geliefert. Bei erfolgreichem Verlauf prüfen wir eine dauerhafte Verwendung von blauem Ammoniak im industriellen Maßstab. Dieser Einsatz hätte ein enormes Einsparpotenzial von 20.000 MWh Erdgas, was 4.000 t CO₂ pro Jahr entspricht.

Aurubis als Vorreiter bei erneuerbaren Energien

Da die Erzeugung erneuerbarer Energien noch mit Schwankungen in der Energieversorgung verbunden ist, stellt die Nutzung erneuerbarer Energien in hohem Maß eine Herausforderung für uns dar. Unsere Produktionsprozesse erfordern eine konstante Energieversorgung. Wir arbeiten daher an Maßnahmen, die unsere Stromabnahme flexibler gestalten. Dies soll ermöglichen, auf schwankende Stromverfügbarkeiten zu reagieren und somit einen größeren Anteil erneuerbarer Energien einzusetzen.

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 im Vergleich zum herkömmlichen Strombezug.

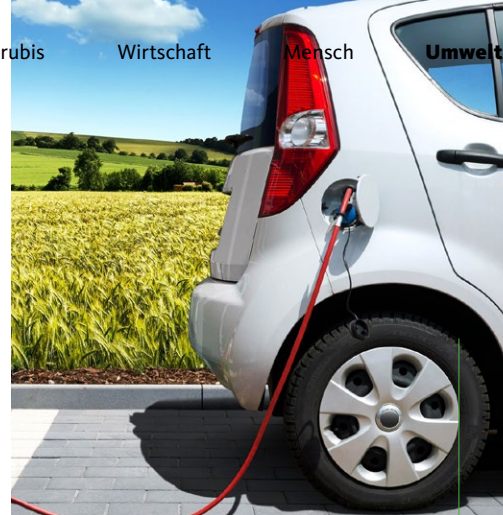


Industriewärme für Hamburg – Einblick in unser zweites Projekt

Bei vielen unserer Prozesse erzeugt die Industrie Wärme, die oft ungenutzt bleibt. Das Potenzial unserer eigenen Prozesswärme aus der Kupferproduktion für die Energiewende haben wir bei Aurubis früh erkannt und versorgen bereits seit 2018 die Hafencity Ost mit Heizenergie. Im Berichtsjahr konnten wir nun ein weiteres Projekt starten: Durch den Umbau eines Nebenprozesses der Kupferproduktion im Aurubis-Werk Hamburg werden in Kooperation mit den städtischen Hamburger Energiewerken ab 2025 jedes Jahr bis zu 20.000 weitere Wohnungen beheizt und so 100.000 t CO₂-Emissionen in der Hansestadt eingespart. Die angestrebte Wärmelieferung stellt die größte Nutzung industrieller Wärme in Deutschland dar.

Die Einsparung lag im Berichtsjahr mit 12.270 t CO₂ noch darunter, was hauptsächlich an Instandsetzungsmaßnahmen an den Dampfturbinen und deren Peripherie lag. Darüber hinaus nutzen die drei Standorte Pirdop, Lünen und Hamburg die Prozessabwärme dazu, die Heiz- und Prozessdampfversorgung der Standorte sicherzustellen, wo der Bedarf bereits größtenteils aus Abwärme gedeckt wird.

Um den bestehenden Stromverbrauch auch dort weiter zu dekarbonisieren, wo der selbst produzierte Strom nicht ausreicht, hat Aurubis Olen (Belgien) im Berichtsjahr einen langfristigen Stromliefervertrag mit dem niederländischen Energieversorgungsunternehmen Eneco geschlossen. Hierbei werden 12 MW Anschlussleistung über zehn Jahre aus dem belgischen Offshore-Windpark SeaMade bezogen. Ab Januar 2023 kommen somit 90% des extern erzeugten Stroms für Aurubis Olen aus erneuerbaren Energien, was den Standort zu einem grünen Vorreiterbetrieb macht. Mit diesem Vertrag reduzieren wir den CO₂-Ausstoß am Standort um 42.000 t jährlich.



Mit Aurubis-Metallen die Elektromobilität optimieren

Auch durch unsere Produkte selbst haben wir einen Einfluss auf die Dekarbonisierung. Wir gehen davon aus, dass der Bedarf an Kupfer und anderen Nichteisenmetallen durch die weltweiten Dekarbonisierungsbestrebungen (z. B. durch erneuerbare Energien oder Elektromobilität), die Automatisierung von Prozessen und die fortschreitende Digitalisierung weiter ansteigt.

Für den Einsatz in der Elektromobilität forschen wir deshalb u. a. an neuen Kupferbandprodukten für Steckverbinder und Leistungselektronik. Hier entwickelten wir im Berichtsjahr Lösungen für Elektrofahrzeuge, die effizienter und langlebiger sind als herkömmliche Produkte am Markt. Gemeinsam mit namhaften Industriepartnern konnten wir außerdem Projekte zu neuen Herstellungsverfahren für Leistungsleiterplatten vorantreiben. Auch im Drahtbereich haben wir ein Projekt gestartet, mit dem wir komplexe Querschnitte und die Erweiterung des Legierungsportfolios realisieren möchten.

Mit der Marke „BlueBrass“ haben wir in vergangenen Jahren eine bleifreie Legierungsfamilie für unsere Vorprodukte wie Drähte oder Bänder entwickelt, die in der Elektro-, Automobil- und Erneuerbare-Energien-Industrie eingesetzt wird. Hier arbeiten wir kontinuierlich an der Erweiterung des Produktportfolios und der Optimierung der Produkte.



Unser neuer Solarpark in Pirdop (Bulgarien)

Am Aurubis-Standort in Pirdop (Bulgarien) wurde die unternehmenseigene 10-MWp-Photovoltaikanlage (PV-Anlage) „Aurubis-1“ errichtet. Sie ging Ende 2021 in Betrieb. Nach aktuellem Stand ist sie die größte PV-Anlage zur Eigenstromerzeugung eines Unternehmens in Südosteuropa und umfasst über 20.000 PV-Paneele auf einer sanierten und rekultivierten Deponie von 100.000 m² Größe. Die PV-Anlage „Aurubis-1“ hat im Berichtsjahr für das Werk Pirdop ca. 13.500 MWh Strom produziert und den externen Stromverbrauch dadurch spürbar senken können. Der erzeugte Strom entspricht dem jährlichen Bedarf von etwa 4.200 Haushalten¹. Das Ziel des Standorts ist es, bis 2030 20% des Gesamtenergiebedarfs aus erneuerbaren Energiequellen zu decken. Im Dezember 2022 wurde die Erweiterung der PV-Anlage beschlossen. Mit einer Investition von rund 12 Mio. € wird die Leistung um 14 MWp auf 24 MWp erweitert werden. Die Anlage wird voraussichtlich 2024 in Betrieb gehen.

Damit ist Aurubis Bulgaria der erste industrielle Verbraucher im Land, der in eine erneuerbare Energieproduktion dieser Größenordnung investiert.

¹ Bei Haushalten mit einem Stromverbrauch von durchschnittlich 3.150 kWh p.a.

Umweltfreundliche Logistik

Der Transportverkehr im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit reicht von der Anlieferung der Rohstoffe über den Austausch zwischen den Produktionsstandorten bis hin zur Lieferung der gefertigten Produkte an die Kunden. Um die damit verbundenen Umweltauswirkungen zu begrenzen, haben wir es uns zum Ziel gesetzt, den Transportverkehr zu optimieren. Das Kupferkonzentrat wird zu 85% über den Seeweg nach Europa transportiert, da es insbesondere aus Südamerika bezogen wird. In Europa erfolgt der Weitertransport auf Binnenschiffen, mit der Bahn oder per Lkw. Die Sekundärrohstoffe werden zu über 80% direkt aus Europa bezogen.

Wasser und Schiene vor Straße

Die Transportdienstleister wählen wir nach festgelegten Kriterien aus. Obwohl dabei ökonomische und terminliche Aspekte im Vordergrund stehen, ziehen wir den umweltfreundlichsten Verkehrsträger immer dann vor, wenn dies möglich ist. Entsprechend bevorzugen wir den Wasserweg vor der Schiene und die Straße ist der Verkehrsweg, den wir zuletzt wählen. Dabei sind auch Standortfaktoren entscheidend. Ein Minenlieferant in Bulgarien befindet sich beispielsweise nur wenige Kilometer vom Werk entfernt, sodass hier Kupferkonzentrate per Lkw über kurze Strecken in einem Rundlauf angeliefert werden. Insgesamt nutzen wir für die Frachten und Transporte in unserer Verantwortung dem Volumen nach zu etwa 50% den Wasserweg, zu 15% die Schiene und zu 35% die Straße.

Ein Beispiel für die Optimierung von Transporten stellt das Cu-Port-Projekt am Standort Olen dar. Durch die günstige Lage des Werks am Bocholt-Herentals-Kanal ist die Anlieferung über das Wasser bis fast an die Werkstore möglich. Der Cu-Port entstand im Rahmen einer öffentlich-privaten Partnerschaft von Aurubis mit De Vlaamse Waterweg, dem Betreiber des Kanalsystems. Er umfasst einen Containerkran mitsamt neuer Kai-mauer und Anbindung an das vorhandene Schienensystem. Das Ergebnis: Durch den Cu-Port werden nicht nur Kosten und

CO₂-Emissionen gesenkt, es wird auch ein erheblicher Anteil des Transports von der Straße auf den Wasserweg verlagert. Insgesamt werden so ca. 11.000 Lkw-Lieferungen pro Jahr vermieden und rund 780 t CO₂ eingespart. Damit werden die Menschen in der Region weniger durch den Verkehr belastet und die Lebensqualität steigt.

Um den innerbetrieblichen Transport emissionsärmer zu gestalten, wurde in den Werken Hamburg (Deutschland) und Berango (Spanien) im Berichtsjahr damit begonnen, die Flotte von Dieselstaplern nach und nach auf E-Stapler umzustellen. Das Einsparpotenzial liegt auf ein volles Geschäftsjahr gesehen bei 335 t CO₂.

Wie wir Technologien für Optimierungen nutzen

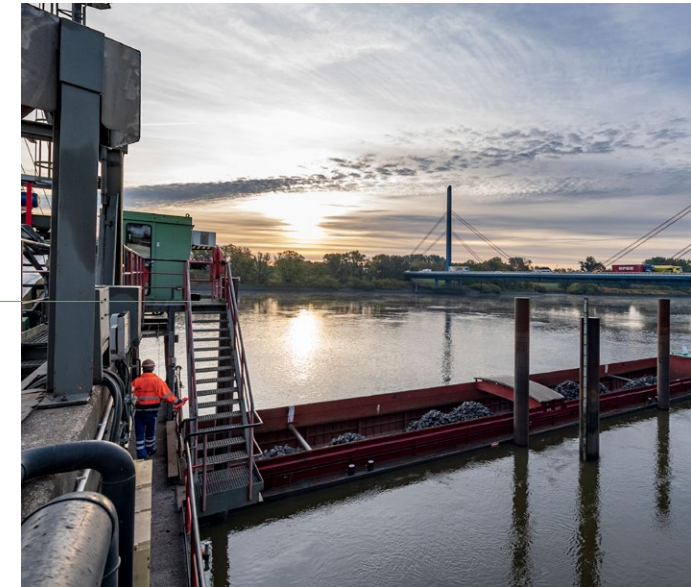
2021 ist darüber hinaus eine Tracking-Software für unsere Straßentransporte eingeführt worden. Sie macht die CO₂-Emissionen pro Transport sichtbar und schafft so die Voraussetzung, den CO₂-Ausstoß direkt zu messen und dadurch steuern zu können, was für klimafreundliche Entscheidungen sensibilisieren soll. Es ist daher möglich, Spediteure zukünftig nicht nur aufgrund des Preis-Leistungs-Verhältnisses, sondern auch nach dem Treibhausgasausstoß auszuwählen. Unser Aurubis Carbon Data Index beschreibt die Klimabilanz der Transporte und zeigt an, dass diese besser als 95% aller Verlader in der gesamten Industrie ist.

Time-Slot-System

Mithilfe des neuen digitalen Time-Slot-Systems bei der Deutschen Giessdraht (Emmerich) erfolgt eine schnellere Abwicklung der Transporte.

Cu-Port-Projekt

am Standort Olen
(Belgien)



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mobil machen

Aurubis leistet einen Beitrag zur Verkehrswende und setzt deshalb beim Thema Mitarbeitermobilität ebenfalls auf Nachhaltigkeit. Im Berichtsjahr wurde in Hamburg mit 150 Ladepunkten der größte zusammenhängende Ladepark Norddeutschlands in Betrieb genommen. So ermöglichen wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre E-Autos bei uns zu laden, und wollen gleichzeitig diejenigen ermutigen, die noch nicht auf E-Mobilität umgestellt haben, E-Autos zu nutzen.

Die Art der Mobilität auf dem Arbeitsweg ist für jede Person individuell verschieden und kann einen Beitrag zur Zufriedenheit, Gesundheit und zum Umweltschutz leisten. Um die umweltfreundliche Mobilität unserer Belegschaft zu fördern, haben wir 2021 die Mobilitäts- und Firmenflottenrichtlinie überarbeitet und Maßnahmen zur Senkung der CO₂-Emissionen in der Firmenflotte und Anreize für die Wahl emissionsärmerer Fahrzeuge aufgenommen. Weiterhin werden beispielsweise den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland Fahrradleasing und Zuschüsse zu Monats- oder Jahreskarten des öffentlichen Nahverkehrs angeboten.

Außerdem trägt eine Mindestdistanzregelung bei Flugreisen zu einer umweltfreundlichen Mitarbeitermobilität bei.

Mit dem Rad zur Arbeit

Neben der Elektromobilität unterstützen wir auch Alternativen zum konventionellen Individualverkehr: Eines dieser Angebote ist das JobRad, das unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hamburg, Stolberg und Lünen seit 2021 nutzen können. Die Initiative zeigt Erfolg: Zum Ende des Berichtsjahres im September 2022 waren bereits 675 JobRäder an diesen Standorten im Einsatz.

Darüber hinaus fördern wir die kombinierte Anreise mit ÖPNV und Fahrrad. So bieten wir neben Zuschüssen zum ProfiTicket für den Hamburger Nahverkehr kostenlos abschließbare Fahrradboxen an den zwei nächstgelegenen S- und U-Bahn-Stationen in Hamburg an und verbessern so die Anbindung des Werksgeländes an den öffentlichen Nahverkehr. An unseren Standorten in Belgien bieten wir im Rahmen eines Mobilitätsplans die Möglichkeit zum Fahrradleasing, auch für Elektrofahräder oder Speed-Pedelecs. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Speed-Pedelecs können die verpflichtende Sicherheitsschulung an vom Standort organisierten Terminen absolvieren.



Radfahren

Aktionen an den Aurubis-Standorten regen zum Radfahren an.



Auswirkungen des Klimawandels auf uns als Organisation (TCFD)

GRI 2-12, 2-13, 201-2

Aurubis analysiert neben den eigenen Auswirkungen auf das Klima auch die Auswirkungen des Klimawandels auf die eigene Geschäftstätigkeit. Darüber berichten wir hier erstmals angelehnt an den freiwilligen Berichtsstandard der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD), der eine vergleichbare, konsistente, klare und effiziente Berichterstattung über klimawandelbezogene Finanzrisiken ermöglicht. Damit steigern wir die Transparenz unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und zeigen unseren Stakeholdern, dass wir durch eine risikoorientierte Planung auch in Zukunft finanzstabil agieren können. In den kommenden Berichtsjahren möchten wir die Berichterstattung weiter ausbauen.

Unternehmensführung und -überwachung durch Vorstand und Aufsichtsrat

Der **Aurubis-Vorstand** ist für die Gesamtstrategie des Aurubis-Konzerns einschließlich aller klimarelevanten Projekte und Ziele verantwortlich. Das Investitionsbudget als Bestandteil der Mittelfristplanung und einzelne Projekte mit Bezug zu klimarelevanten Themen genehmigt der Vorstand, bevor sie zur weiteren Genehmigung an den Aufsichtsrat weitergeleitet werden.

Der Vorstand lässt sich quartalsweise die finanziellen und operativen Kennzahlen ausführlich erläutern und hinterfragt kritische Entwicklungen und Sachverhalte. Bestandteil dieser Berichterstattung sind auch Nachhaltigkeits- und Klimathemen. Des Weiteren werden dem Vorstand der vierteljährliche Risikobericht und das jährliche strategische Risikoportfolio vom Corporate Risk Management vorgestellt und hierbei werden regelmäßig auch klimabezogene Risiken sowie entsprechende

Maßnahmen zur Risikoreduzierung ausführlich diskutiert. Auf Basis dieser Risikoberichterstattung initiiert der Vorstand ggf. zusätzliche Maßnahmen oder Projekte zur weiteren Risikoreduzierung.

Darüber hinaus nehmen der CEO und der CFO am wöchentlichen Group Financial Meeting (GFM) teil, welches u. a. mit Führungskräften aus den Konzernfunktionen Finanzen und Energie & Klima besetzt ist. Zweck des GFM ist u. a., die Entwicklung von Preis- und Kostentreibern sowie hieraus resultierende Risiken und Chancen zu beobachten, wozu auch klimabezogene Risikotreiber gehören. Auf der Grundlage dieser Analyse werden ggf. entsprechende Sicherungspositionen eingegangen.

Außerdem begleitet und steuert **Aurubis Group Sustainability** zusammen mit der jeweils verantwortlichen Funktion Projekte, Aktivitäten und deren Entwicklung mit umfangreichen Nachhaltigkeitskennzahlen einschließlich klimabezogener KPIs und berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Hierbei liegt das Ziel darin, Herausforderungen proaktiv anzugehen und ggf. frühzeitig geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten. Group Sustainability ist auch die treibende Kraft bei der Erstellung des Dekarbonisierungsfahrplans und der Umsetzung der enthaltenen Dekarbonisierungskonzepte.

Der **Aufsichtsrat** befasst sich mit klimarelevanten Themen und Entscheidungen in zwei wesentlichen Handlungsfeldern: der Genehmigung wesentlicher Investitionsentscheidungen, die auch klimarelevante Themen umfassen, und der Beratung zur Unternehmensstrategie, die auch klimarelevante Themen und Projekte beinhaltet. Der **Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats** beschäftigt sich u. a. mit der Überwachung von Rechnungslegung, Nachhaltigkeit und Risikomanagement. In seinen vierteljährlichen Sitzungen folgt er einer einheitlichen Agenda, die Nachhaltigkeit und Risikomanagement und damit auch klimabezogene Risiken einbezieht.

Strategie

Klimaschutz ist bei Aurubis ein etablierter Teil der Unternehmensstrategie. Neben unseren vielfältigen und ambitionierten Aktivitäten zur Dekarbonisierung hat Aurubis mit dem Klimawandel einhergehende Risiken analysiert. Die mit dem Klimawandel verbundenen Chancen werden wir in den kommenden Jahren detaillierter untersuchen und nutzen.

Insbesondere in einem Umfeld, das in der Nähe der Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens liegt ([↪ 1,5°C-Szenario \(RCP 2.6¹\)](#)), sehen wir für Aurubis umfangreiche Chancen und Opportunitäten. Wir sehen v. a. Chancen im Hinblick auf das Gelingen der Energiewende, die einen starken Anstieg der Nachfrage nach unseren Metallen bedeuten wird. Für diesen Nachfrageanstieg haben wir uns mit einer Vielzahl an strategischen Projekten positioniert. Dabei haben wir besonders den Ausbau unserer Recyclingaktivitäten im Blick. Dazu zählen z. B. die Investitionen in unser neues Recyclingwerk in Richmond, Georgia (USA) ([↪ Recyclinglösungen, Seite 45](#)). Mit diesem strategischen Schritt auf den nordamerikanischen Markt wollen wir zusätzliche Ergebnispotenziale für Aurubis realisieren sowie aktiv Ressourcen und Klima schonen, indem die hochwertigen Metalle aus den komplexen Recyclingmaterialien wieder in den Wirtschaftskreislauf zurückgeführt werden.

Ein weiteres für uns wichtiges Projekt ist unser Industriewärmeprojekt ([↪ Seite 88](#)). Heute erfolgt die Fernwärmeversorgung in Hamburg noch überwiegend mit fossilen Energieträgern. Mit der Zurverfügungstellung von Industriewärme für die Hamburger Fernwärmeversorgung von rund 20.000 Haushalten ab

¹ Die von frei arbeitenden Wissenschaftlern definierten Representative-Concentration-Pathways-Szenarien (RCP) bilden verschiedene Konzentrationspfade ab, bei denen die Treibhausgasemissionen und Strahlungsantriebe den Ausgangspunkt bilden. Im RCP-Szenario 2.6 werden beispielsweise die CO₂-Emissionen bis 2080 auf null fallen und der Temperaturanstieg bis zum Jahr 2100 die 2°C-Grenze nicht überschreiten. Auch die Ozeanerwärmung wird im Vergleich zu 1986–2005 nur um 1 °C ansteigen. Das RCP-Szenario 8.5 hingegen rechnet mit einem Temperaturanstieg von ca. 4,8 °C bis 2100 und einer Ozeanerwärmung von 4°C gegenüber dem Zeitraum 1986–2005.

2024/25 tragen wir dazu bei, bis zu 100.000 t CO₂ jährlich einzusparen („avoided emissions“). Damit können wir unseren CO₂-Fußabdruck nach dem Life Cycle Assessment gemäß ISO 14040 weiter reduzieren, der bereits heute weniger als 60 % des weltweiten Durchschnitts für Kupferkathoden beträgt. Darüber hinaus halten wir an unseren Nachhaltigkeitszielen fest, unsere CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) bis 2030 um 50 % zu reduzieren und bis deutlich vor 2050 klimaneutral zu produzieren. Wir sehen eine weitere Opportunität im Sinne der „avoided emissions“ in unserem integrierten Hüttennetzwerk: Bei der Kupferproduktion werden neben Kupfer z. B. noch Gold, Silber, Platin, Palladium, weitere Edelmetalle, aber auch Baustoffe wie Eisen-silikatgestein gewonnen. Diese zusätzlichen Metalle würden in alternativen Produktionsverfahren bei anderen Unternehmen unter Ausstoß wesentlich höherer CO₂-Emissionen produziert werden. Basierend auf einer externen Studie anhand von veröffentlichten Emissionsfaktoren würden die bei Aurubis gewonnenen oben genannten Metalle und Produkte bei herkömmlicher Produktion zu zusätzlichen 3,5 Mio. t CO₂-Emissionen p. a. führen. Bei Aurubis jedoch fallen diese zusätzlichen Emissionen wegen unserer energieeffizienten Prozesse auch aufgrund der Vorteile des Hüttennetzwerks nicht an, wodurch die bei uns produzierten Metalle, inkl. Kupfer, einen sehr geringen CO₂-Fußabdruck aufweisen.

Bei klimabedingten Risiken unterscheiden wir physische und transitorische Risiken. Während transitorische Risiken aus dem Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft resultieren, stellen physische Risiken die direkten Auswirkungen des Klimawandels auf eine Organisation dar. Politische, rechtliche und technologische Marktveränderungen können während des Übergangs zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft ein transitorisches Risiko darstellen und die Reputation einer Organisation

negativ beeinflussen. Physische Risiken hingegen können eine Organisation ereignisbedingt (akut) oder durch längerfristige Veränderungen der Klimamuster (chronisch) gefährden und dadurch Schäden an den Vermögenswerten der Organisation oder innerhalb der Lieferkette verursachen.

Die nebenstehende Tabelle zeigt transitorische und physische Risiken für unsere eigene Geschäftstätigkeit sowie physische Risiken für unsere Lieferanten. Die einzelnen Risikokategorien gliedern wir in verschiedene Risikoarten, mit denen wir die Risiken genauer beschreiben. Zudem ordnen wir sie zeitlich ein und einem betroffenen Segment bzw. dem betroffenen Standort zu. Betroffene Aurubis-Standorte werden der Stadt zugeordnet, in der sie sich befinden. Die Lieferanten bewerten wir anhand der Länder ihrer Niederlassung. Bei der zeitlichen Einordnung unterscheiden wir zwischen einem kurzfristigen Zeithorizont von ein bis drei Jahren, einem mittelfristigen Zeithorizont von vier bis zehn Jahren und einem langfristigen Zeithorizont von elf bis 30 Jahren.

Des Weiteren unterteilen wir die physischen Risiken in der nebenstehenden Tabelle in akute Extremwetterereignisse und chronische Klimaveränderungen. Die Bewertung dieser Risikoarten bildet die Grundlage für die anschließend dargestellte Klimarisiko- und Szenarioanalyse. Die Ergebnisse der Klimarisikoanalyse (akute Extremwetterereignisse) sind auf [Seite 94](#) dargestellt. Für die Klimarisikoanalyse haben wir sowohl die Aurubis-Standorte als auch die Standorte unserer wichtigsten Lieferanten analysiert. Chronische Klimaveränderungen als Bestandteil unserer Szenarioanalyse veranschaulichen wir auf [Seite 95](#). Analysiert wurden hierbei Klimarisiken für die 17 Aurubis-Standorte.

Transitorische und physische Risiken für unsere wichtigsten Standorte und Lieferanten

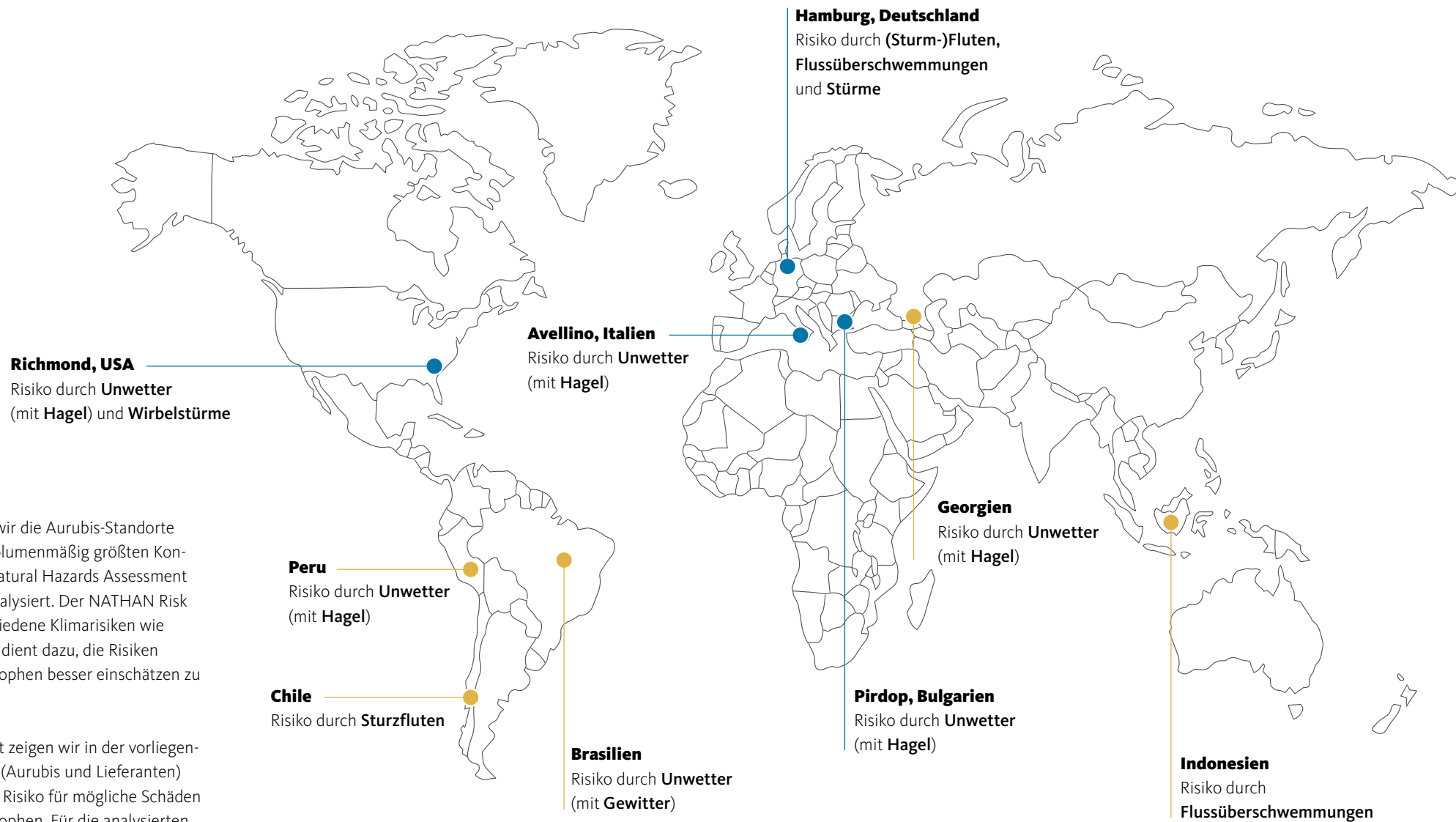
Risiko-kategorie	Risikoart	Beschreibung	Zeitliche Einordnung	Betroffenes Segment/Stadt/Region
Transitorische Risiken (Aurubis)	Technologisches Risiko	Entsteht durch Umstellung aller kohlenstoffemittierenden Produktionsprozesse auf ausschließlich kohlenstoffneutrale Prozesse inkl. CO ₂ -Speicherung/-Nutzung bei rohstoffbedingten CO ₂ -Emissionen bis 2045 (z. B. Risiko von hohen Investitions- und Betriebskosten wie beim Einsatz von Wasserstoff) Seite 88	Mittel-, langfristig	Custom Smelting & Products Multimetal Recycling
	Politisches Risiko	Ergibt sich aus weltweiten CO ₂ -Steuerregelungen bzw. dem europäischen Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) oder anderen politischen Faktoren, die zu weiter steigenden Energiepreisen führen; darüber hinaus weiterhin nicht ausreichende Anerkennung von CO ₂ -freier Industriewärmelieferung für die Fernwärmeversorgung im Rahmen des EU-ETS (europäischer Emissionshandel) oder alternativer Kompensationsmechanismen	Kurz-, mittelfristig	Custom Smelting & Products Multimetal Recycling
	Reputations- und Marktrisiko	Entsteht durch Nichterreichung der Dekarbonisierungsziele (z. B. negative Auswirkungen auf Verkaufskampagnen der Aurubis-Kupferprodukte)	Mittelfristig	Custom Smelting & Products
Physische Risiken (Aurubis)	Akute Extremwetterereignisse	Flut- und Flusshochwasser, Risiko des Auftretens eines (außer-)tropischen Wirbelsturms, eines Tornados, von Hagelniederschlägen und von Gewittern	Kurz-, mittel-, langfristig	Hamburg (DE), Richmond (USA), Pirdop (BG), Avellino (IT)
	Chronische Klimaveränderung	Veränderung der Niederschlagsmuster, Temperaturanstieg, Anstieg des Meeresspiegels	Langfristig	Hamburg (DE), Pirdop (BG)
Physische Risiken (Lieferanten)	Akute Extremwetterereignisse	Flut- und Flusshochwasser, Risiko des Auftretens eines (außer-)tropischen Wirbelsturms, eines Tornados, von Hagelniederschlägen und von Gewittern	Kurz-, mittel-, langfristig	Brasilien, Bulgarien, Chile, Indonesien, Georgien, Peru
	Chronische Klimaveränderung	Veränderung der Niederschlagsmuster, Temperaturanstieg, Anstieg des Meeresspiegels	Langfristig	Brasilien, Bulgarien, Chile, Peru

Quelle: Quantis, im Auftrag von Aurubis, Studie: Avoided Emission Potentials For Copper By-Products, 2021. Die vermiedene Menge Emissionen bezieht sich auf das Kalenderjahr 2020.

Klimarisikoanalyse für die Aurubis-Standorte und Lieferanten

● Eigene Standorte

● Lieferanten



Für die Klimarisikoanalyse haben wir die Aurubis-Standorte und die Standortländer unserer volumenmäßig größten Konzentratlieferanten auf Basis des Natural Hazards Assessment Network (NATHAN) Risk Score analysiert. Der NATHAN Risk Score basiert auf Daten für verschiedene Klimarisiken wie Stürme, Fluten und Unwetter und dient dazu, die Risiken durch klimabedingte Naturkatastrophen besser einschätzen zu können.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit zeigen wir in der vorliegenden Grafik lediglich die Standorte (Aurubis und Lieferanten) mit einem mittleren bzw. höheren Risiko für mögliche Schäden durch klimabedingte Naturkatastrophen. Für die analysierten Standorte sind dies v.a. Fluten und Unwetter.

Szenarioanalyse für die Entwicklung von physischen Risiken an unseren Standorten

Risiko	Einfluss auf unsere Standorte			Erläuterung	Risiko	Einfluss auf unsere Standorte			Erläuterung
	2022	2050 RCP 2.6 (1,5 °C)	2050 RCP 8.5 (4 °C)			2022	2050 RCP 2.6 (1,5 °C)	2050 RCP 8.5 (4 °C)	
Hitzestress				Während aktuell und bei einem 1,5°C-Szenario im Jahr 2050 nur 6 % der betrachteten Standorte von einem moderaten Risiko durch Hitze betroffen sind, steigt der Anteil auf 35 % bei einem 4°C-Szenario. Am meisten von Hitzestress betroffen ist der Standort in Richmond (USA).	Fluss-hochwasser		¹		Von einem hohen Risiko durch Fluss-hochwasser ist v.a. der Standort in Hamburg (DE) betroffen. Bei einem 2,6 °C-Szenario ¹ ist daneben der Standort in Berango (ES), bei einem 4 °C-Szenario der in Stolberg (DE) von einem moderaten oder erhöhten Risiko durch Flusshochwasser betroffen.
Wald-/ Buschbrände				Der Anteil an Standorten, die von Waldbränden bedroht sind, unterscheidet sich bei einem 1,5 °C-Szenario kaum vom aktuellen Stand. Im 4 °C-Szenario steigt das Wald-/Buschbrandrisiko bei 12 Standorten an, die 2022 noch ein niedriges Risiko auswiesen.	Anstieg des Meeresspiegels		²	²	Ein steigender Meeresspiegel stellt sowohl bei einem 1,5 °C-Szenario als auch bei einem 4 °C-Szenario im Jahr 2100 ² ein erhöhtes Risiko für die Aurubis-Standorte in Hamburg (DE) dar.
Starkregen				Aktuell sind 18 % der Standorte einem moderaten oder erhöhten Risiko durch Starkregen ausgesetzt. Dieser Anteil wird sich 2050 für beide Szenarien auf 24 % erhöhen, da zusätzlich der Standort in Berango (ES) einem moderaten Risiko ausgesetzt sein wird.	Tropensturm		¹		Sowohl bei einem 2,6 °C-Szenario ¹ als auch bei einem 4 °C-Szenario sind die Aurubis-Standorte in Richmond (USA) und Buffalo (USA) von einem geringen Risiko durch Tropenstürme betroffen.
Dürre				Bei einem 1,5 °C-Szenario wird im Jahr 2050 nur der Standort in Pirdop (BG) einem moderaten Risiko durch Dürre ausgesetzt sein. Bei einem 4 °C-Szenario hingegen werden 29 % der Standorte einem moderaten oder erhöhten Risiko durch Dürre ausgesetzt sein.					

keine Gefahr
 sehr niedrig
 niedrig
 moderat
 hoch
 sehr hoch

¹ RCP 4.5 (2,6 °C-Szenario) wird betrachtet, da kein RCP 2.6 (1,5 °C-Szenario) vorhanden ist.
² Wird für das Jahr 2100 betrachtet, da für 2050 keine Daten vorliegen.

Die Szenarioanalyse, vereinfacht dargestellt auf [Seite 95](#), betrachtet die Entwicklung von physischen Risiken für verschiedene Zeitpunkte und für verschiedene vom Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) festgelegte Szenarien, sogenannte repräsentative Konzentrationspfade (Representative Concentration Pathways, kurz RCP). Konkret haben wir dabei zwei Szenarien betrachtet: ein 1,5°C-Szenario (RCP 2.6) und ein 4°C-Szenario (RCP 8.5), jeweils für das Jahr 2050. Das 1,5°C-Szenario sieht eine Reduktion der Emissionen auf netto null in Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaabkommen bis zum Jahr 2050 vor, also ambitionierte Reduktionsanstrengungen. Im Gegensatz dazu werden bei einem 4°C-Szenario keine größeren Anstrengungen gegen das Fortschreiten des Klimawandels angenommen.

Für die kommenden Jahre planen wir, sowohl die Klimarisiko- als auch die Szenarioanalyse auf alle Lieferanten zu erweitern und zusätzlich Informationen über den Einfluss der Chancen und Risiken auf die Strategie und auf die Finanzplanung der Organisation zu berichten. Diese Informationen sollen sich auf die aktuellen transitorischen und physischen Risiken, aber auch auf deren Entwicklung in verschiedenen Szenarien zu bestimmten Zeitpunkten beziehen. Wir haben das Ziel, unser TCFD-Reporting kontinuierlich zu verbessern, um unserer Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern gerecht zu werden und uns optimal auf die zukünftigen Entwicklungen vorbereiten zu können.

Risk Management – Managing Climate Risks

Hinsichtlich der Beschreibung des Risikomanagementsystems verweisen wir auf die Ausführungen im [Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts 2021/22, Seiten 116–117](#). Klimabezogene Risiken und wie wir diese Risiken steuern, sind integraler Bestandteil des dort beschriebenen Systems. Hierzu berichten wir unter [Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts 2021/22, Seiten 119–120](#).

Zusätzlich existiert bei Aurubis ein jährlicher Prozess zur Erstellung eines strategischen Risikoportfolios mit einem Zeithorizont bis zu 30 Jahren. Dieses strategische Risikoportfolio beinhaltet ebenfalls klimabezogene Risiken sowie bereits begonnene oder noch zu initiiierende Maßnahmen und wird ausführlich mit Vorstand und Audit Committee erörtert.

Mit diesem TCFD-Bericht haben wir unsere bislang vorhandene Betrachtungsweise von physischen Klimarisiken wesentlich erweitert, indem wir erstmals unsere Standorte (und wesentliche Lieferanten) hinsichtlich der oben beschriebenen Erwärmungsszenarien untersucht haben. Wir werden die hierbei gewonnenen Informationen bei unseren langfristigen Investitionsplanungen berücksichtigen.

Kennzahlen und Ziele

Um neben den Risiken und Chancen des Klimawandels auch unsere Auswirkungen auf den Klimawandel zu messen, erheben wir unsere Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Treibhausgasemissionen [Seite 87](#). Zusätzlich haben wir Umweltziele und -indikatoren definiert, die uns dabei helfen sollen, unseren Fortschritt zu messen und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. Hierbei unterscheiden wir Energie-, Klima- und Umweltschutzziele [Nachhaltigkeitsziele, Seite 5](#).

In den kommenden Jahren werden wir unsere Ziele und Kennzahlen auf Basis der hier beschriebenen Analyse von Klimarisiken weiter schärfen und die Ergebnisse in unseren Planungsprozess integrieren.



Grüne Energieversorgung

Am Standort in Olen (Belgien) wird durch die Nutzung von Windenergie und langfristige Grünstromlieferverträge unsere Energieversorgung grüner.

Kennzahlen Energie & Klima

Energie GRI 302-1, 301-2, 302-3

	Einheit	2021	2020 ¹	2019
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	Mio. MWh	3,79	3,72	3,47
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Energien	Mio. MWh	0,13	0,15	0,15
Primärenergieverbrauch gesamt²	Mio. MWh	1,85	1,72	1,69
Gesamter Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	Mio. MWh	1,85	1,71	1,68
Erdgas	Mio. MWh	1,31	1,21	1,17
Heizöl	Mio. MWh	0,00	0,00	0,01
Flüssiggas (LPG)	Mio. MWh	0,03	0,04	0,04
Diesel	Mio. MWh	0,05	0,05	0,06
Schweröl	Mio. MWh	0,32	0,27	0,30
Koks	Mio. MWh	0,11	0,11	0,08
Butangas	Mio. MWh	0,03	0,03	0,03
Gesamter Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	Mio. MWh	0,002	0,002	0,002
Holz und Holzabfälle	Mio. MWh	0,00	0,00	-
Deponiegas (LFG)	Mio. MWh	0,002	0,002	0,002
Sekundärenergieverbrauch gesamt³	Mio. MWh	1,94	2,00	1,78
Gesamter Stromverbrauch	Mio. MWh	1,87	1,93	1,74
Gesamter eingekaufter Strom	Mio. MWh	1,75	1,90	1,72
aus nicht erneuerbaren Quellen	Mio. MWh	1,62	1,79	1,59
aus erneuerbaren Quellen	Mio. MWh	0,13	0,11	0,13
Verbrauch aus selbst erzeugten erneuerbaren Energien	Mio. MWh	0,05	0,03	0,02
Verbrauch aus eingekauftem Dampf	Mio. MWh	0,00	0,05	0,04
Energieintensität⁴	MWh/t	1,94	2,0	2,1

¹ Ab 2020 sind die Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) für das Kalenderjahr mit einbezogen.

² Energieverbrauch für innerbetrieblichen Fahrzeugverkehr einbezogen.

³ Strom zur Erzeugung von Sauerstoff einbezogen.

⁴ Werte beziehen sich auf die Kupfererzeugung, d. h. an den Standorten Hamburg, Lünen, Pirdop, Olen und ab 2020 inkl. Beerse und Berango.

Senkung des Energieverbrauchs durch einzelne Projekte GRI 302-4

	Einheit	2021/22
Gesamt	MWh	12.441
Erneuerung des Luft-Gas-Wärmetauschers zur Vorwärmung des Verbrennungsgases, Avellino (IT)	MWh	6.881
Optimierter Einsatz von Stickstoff, Hamburg (DE)	MWh	2.033
Verringerung der 6-kV-Netzverluste, Pirdop (BG)	MWh	788
Wärmerückgewinnungssystem, Berango (ES)	MWh	644
Wärmerückgewinnung durch Rauchgase, Olen (BE)	MWh	328

Senkung der CO₂-Emissionen durch einzelne Projekte GRI 305-5

	Einheit	2021/22
Gesamt	t	2.881
Erneuerung des Luft-Gas-Wärmetauschers zur Vorwärmung des Verbrennungsgases, Avellino (IT)	t	1.256
Verringerung der 6-kV-Netzverluste, Pirdop (BG)	t	387
Optimierter Einsatz von Stickstoff, Hamburg (DE)	t	370
Druckluftleckageminimierung in den chemischen Anlagen, Hamburg (DE)	t	113
Frequenzregelung des Delmet-Abgasventilators, Olen (BE)	t	75

Scope-3-Emissionen nach Aktivitäten GRI 305-3

	Einheit	2021
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	%	76
Nachgelagerter Transport und Versand	%	11
Vorgelagerter Transport und Versand	%	7
Brennstoff und energiebezogene Aktivitäten	%	4
Investitionsgüter	%	2
Arbeitswege der Beschäftigten	%	< 1
Abfallaufkommen	%	< 1
Dienstreisen	%	< 1

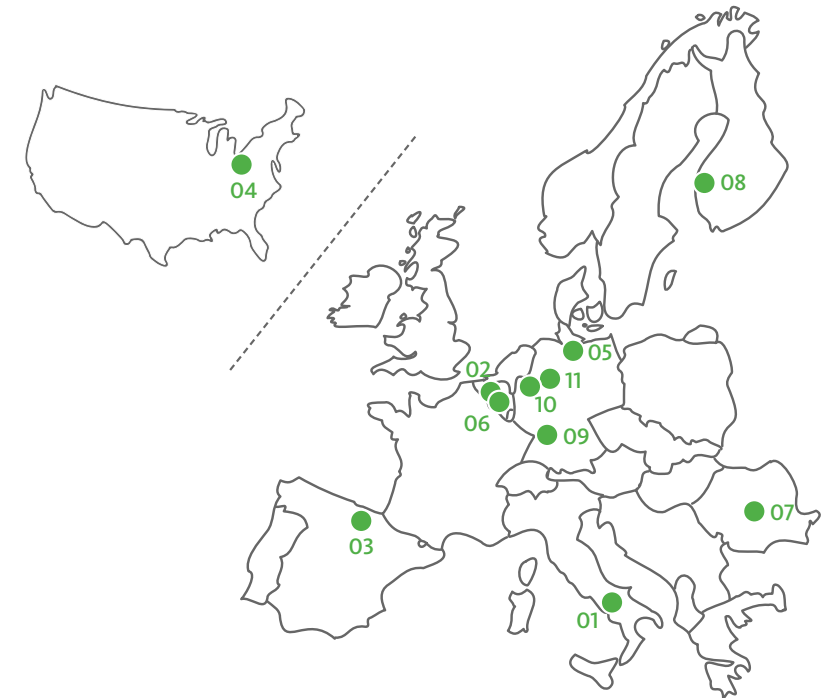
Dekarbonisierungsprojekte

Unser Weg zur Klimaneutralität ist vielfältig. In der untenstehenden Tabelle sind beispielhaft die eingesetzten Technologien am jeweiligen Standort aufgeführt.

Standort	Technologie	In Betrieb seit	CO ₂ -Einsparung/Jahr (in Tonnen)	Weiteres CO ₂ -Einsparungspotenzial (in Tonnen)
01 Avellino, IT		2021	1.250	
02 Beerse, BE		Potenzial	-	2.000
03 Berango, ES		2021	2.000	
		2021	200	
04 Buffalo, USA		2000	140.000	
05 Hamburg, DE		2019	4.000	14.000 ¹
		2018	20.000	100.000 (ab 2024)
		2024	5.700	>20.000
06 Olen, BE		2016	6.000	
		2023	42.000	
07 Pirdop, BG		2021	6.600	22.000
		Potenzial	-	30.000
		Potenzial	-	10.000

Standort	Technologie	In Betrieb seit	CO ₂ -Einsparung/Jahr (in Tonnen)	Weiteres CO ₂ -Einsparungspotenzial (in Tonnen)
08 Pori, FI		2018 – 2020	565	
09 Stolberg, DE		2016 – 2021	>500 (mehrere Maßnahmen)	
10 Emmerich, DE		2017 – 2018	1.225 (mehrere Maßnahmen)	
05 Hamburg, DE				
10 Emmerich, DE				
07 Pirdop, BG		2022	184.000	
05 Hamburg, DE				
05 Hamburg, DE				
06 Olen, BE				
01 Avellino, IT				100.000

¹ Ersatz der erdgasbasierten Hilfskessel zur Dampferzeugung.



- Wasserstoff-eigenerzeugung
- Strombezug aus erneuerbaren Energien
- Maßnahmen zur Energieeffizienzoptimierung
- Industriewärme für die Fernwärmeversorgung
- PV-Anlage
- Abwärmenutzung für interne Prozesse
- Abwärmenutzung zur Stromeigenerzeugung
- Power-to-Steam (Sektorkopplung): Erzeugung von Dampf durch Nutzung von überschüssigen erneuerbaren Energien
- Windkraftanlagen
- Alternative Schmelzprozesse

Anhang

Zertifizierungen nach Standorten

Standort	The Copper Mark	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 (BE)			√	√	√			√
Berango (ES)			√	√	√			√
Buffalo (USA)			√	√ ²	√	√		√
Emmerich, Deutsche Giessdraht (DE)			√	√	√			√
Hamburg, E.R.N. (DE)			√	√	√		√	√
Hamburg, Peute Baustoff (DE)			√	√	√ ³			√
Pori (FI)			√	√	√			√
Röthenbach, RETORTE (DE)			√	√ ⁴	√			√
Stolberg (DE)			√	√	√	√		√
Stolberg, Schwermetall Halbzeugwerk (DE) ⁵		√	√	√	√			√

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 Oktober 2022.

³ Für den Vertrieb von Eisensilikat-Granulat zur Herstellung von Strahlmittel.

⁴ Seit Dezember 2022.

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

GRI-Index

Anwendungserklärung	Die Aurubis AG berichtet in Übereinstimmung („in accordance“) mit den GRI-Standards für den Berichtszeitraum 01.10.2021 bis 30.09.2022.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	keine

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung			UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
Allgemeine Angaben						
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021						
2-1	Organisatorische Details	☞ Unternehmensporträt, Seite 9 ☞ Konzernstruktur, Seite 13				
2-2	In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	☞ Über diesen Bericht, Seite 7 ☞ Standorte und Beschäftigte, Seite 14				
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	☞ Über diesen Bericht, Seite 7 ☞ Impressum, Seite 111				
2-4	Neuformulierung von Informationen	☞ Mit wenig Lärm auf gute Nachbarschaft, Seite 82 ☞ Unser Einsatz fürs Klima: Wir verfolgen das 1,5°-Ziel, Seite 85				
2-5	Externe Prüfung	☞ Über diesen Bericht, Seite 7				10
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39 ☞ Zukunft Multimetall Unternehmensporträt, Seite 9 ☞ Kreisläufe schließen, Seite 44				
2-7	Angestellte	☞ Kennzahlen zukunftsorientierter Arbeitgeber, Seite 58				
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	☞ Kennzahlen zukunftsorientierter Arbeitgeber, Seite 58				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	☞ So organisieren wir uns: Das Aurubis-Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 19 ☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seiten 19, 22				1, 7, 10
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	☞ Unser Ansatz für gute Corporate Governance, Seite 30 ☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seite 19				
2-11	Vorsitzender: des höchsten Kontrollorgans	☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seite 18				
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	☞ So organisieren wir uns: Das Aurubis-Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 19 ☞ Im Dialog mit unseren Stakeholdern, Seite 22 ☞ Auswirkungen des Klimawandels auf uns als Organisation, Seite 92 ☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seiten 9, 12, 19				1, 7, 10
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	☞ So organisieren wir uns: Das Aurubis-Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 19 ☞ Auswirkung des Klimawandels auf unsere Organisation, Seite 92 ☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seite 58				1, 7, 10

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung			UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	☞ So organisieren wir uns: das Aurubis-Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 19				1, 7
2-15	Interessenkonflikte	☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seiten 13, 18, 151				
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	☞ Unser Ansatz für gute Corporate Governance, Seite 30 ☞ Menschenrechte achten, Seite 36 ☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seite 28				
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	☞ So organisieren wir uns: das Aurubis-Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 19 ☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seite 13				
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	☞ Unser Ansatz für gute Corporate Governance, Seite 30				
2-19	Vergütungspolitik	☞ Unser Ansatz für gute Corporate Governance, Seite 30 ☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35				1, 7, 10
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	☞ Unser Ansatz für gute Corporate Governance, Seite 30				
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	☞ Wir setzen auf größtmögliche Transparenz und berichten die Gehälter unserer Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im ☞ Geschäftsbericht 2021/22, ab Seite 30	Keine Angabe des Verhältnisses zum Median der Vergütung aller übrigen Personen	Information nicht verfügbar/unvollständig	Ein Vergleich mit dem Median der Vergütung der restlichen Belegschaft findet aus Vertraulichkeitsgründen nicht statt.	
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	☞ Enabling tomorrow, Seite 3				1, 7
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	☞ Im Dialog mit unseren Stakeholdern, Seite 22 ☞ So organisieren wir uns: das Aurubis-Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 19 ☞ Unser Ansatz für gute Corporate Governance, Seite 30 ☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35 ☞ Menschenrechte achten, Seite 36				1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	☞ Unser Ansatz für gute Corporate Governance, Seite 30 ☞ So organisieren wir uns: das Aurubis-Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 19				
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	☞ Gesetze und Regeln einhalten, Seite 33	2-25 d + e	Nicht zutreffend	Unsere Whistleblower-Hotline hat Marktstandard. Eine Einbindung potenzieller Nutzer, z. B. über das Einholen von Nutzerfeedback, verspricht daher keinen weiteren Nutzen.	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	☞ Unser Ansatz für gute Corporate Governance, Seite 30 ☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35 ☞ Gesetze und Regeln einhalten, Seite 33				1, 3, 7, 10
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	☞ Unser Ansatz für gute Corporate Governance, Seite 30 ☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35 ☞ Gesetze und Regeln einhalten, Seite 33				
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	☞ Verbandsarbeit und politische Interessenvertretung, Seite 27				
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	☞ Im Dialog mit unseren Stakeholdern, Seite 22 ☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				
2-30	Tarifverträge	☞ Ein Job mit Zukunft, Seite 60 ☞ Attraktiv auch in der Vergütung, Seite 57				3

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung		UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	
Wesentliche Themen					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	☞ Den richtigen Weg aufzeigen: Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmensstrategie, Seite 16 ☞ Über diesen Bericht, Seite 7			1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
3-2	Liste der wesentlichen Themen	☞ Den richtigen Weg aufzeigen: Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmensstrategie, Seite 16 ☞ Über diesen Bericht, Seite 7			1, 2
Wirtschaftliche Leistung					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Den richtigen Weg aufzeigen: Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmensstrategie, Seite 16 ☞ Kreisläufe schließen, Seite 44			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016					
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seite 130			7, 8
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	☞ Auswirkungen des Klimawandels auf uns als Organisation, Seite 92			7, 8, 9
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seite 171			
Indirekte ökonomische Auswirkungen					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021					
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Sozial engagiert, Seite 70 ☞ Ein Job mit Zukunft, Seite 60 ☞ Sichere Produkte mit Qualität, Seite 48 ☞ Zukunft Multimetall Unternehmensporträt, Seite 9 ☞ Den richtigen Weg aufzeigen: Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmensstrategie, Seite 16 ☞ Unser Ansatz für gute Corporate Governance, Seite 30			7
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016					
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	☞ Sozial engagiert, Seite 70			
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	☞ Ein Job mit Zukunft, Seite 60 ☞ Zukunft Multimetall Unternehmensporträt, Seite 9 ☞ Den richtigen Weg aufzeigen: Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmensstrategie, Seite 16			

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung			UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
Antikorruption						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Verantwortungsvoll Steuern zahlen, Seite 32 ☞ Gesetze und Regeln einhalten, Seite 33 ☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35				10
GRI 205: Antikorruption 2016						
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	☞ Gesetze und Regeln einhalten, Seite 33 ☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35				1, 7, 10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	☞ Gesetze und Regeln einhalten, Seite 33 ☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35 ☞ Kennzahlen Corporate Governance & Ethik, Seite 38 ☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39	Aufspaltung der berichteten Daten nach Beschäftigtenkategorie und/oder Region	Information nicht verfügbar/unvollständig	Eine Aufspaltung nach Beschäftigtenkategorie und Region ist aufgrund der Datenverfügbarkeit nicht möglich.	10
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	☞ Gesetze und Regeln einhalten, Seite 33 ☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35 ☞ Kennzahlen Corporate Governance & Ethik, Seite 38				10
Wettbewerbswidriges Verhalten						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Gesetze und Regeln einhalten, Seite 33 ☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35				
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016						
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35 ☞ Gesetze und Regeln einhalten, Seite 33 ☞ Kennzahlen Corporate Governance & Ethik, Seite 38				
Steuern						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Verantwortungsvoll Steuern zahlen, Seite 32 ☞ Sichere Daten, sichere Infrastruktur, Seite 35				
GRI 207: Steuern 2019						
207-1	Steuerkonzept	☞ Verantwortungsvoll Steuern zahlen, Seite 32				
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	☞ Verantwortungsvoll Steuern zahlen, Seite 32				
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	–	207-3 iii	Information nicht verfügbar/unvollständig	Es wurden keine Stakeholder bei der Entwicklung einbezogen.	
207-4	Länderbezogene Berichterstattung	–	207-4	Vertraulichkeitsbeschränkungen	Im Rahmen der Prüfungen herrscht Transparenz gegenüber den Steuerprüfern.	

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung			UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
Materialien						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Kreisläufe schließen, Seite 44				7, 8, 9
GRI 301: Materialien 2016						
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	☞ Kennzahlen Herkunft der Konzentrate und Durchsatz, Seite 40				7
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	☞ Kennzahlen Herkunft der Recyclingmaterialien, Seite 40				8, 9
Energie						
GRI 3: Material Topics 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Unser Einsatz fürs Klima: Wir verfolgen das 1.5°-Ziel, Seite 85 ☞ Mit wenig Lärm auf gute Nachbarschaft, Seite 82				7, 8
GRI 302: Energie 2016						
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	☞ Kennzahlen Energie & Klima, Seite 97				7, 8, 9
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	–	302-2	Information nicht verfügbar/ unvollständig	Der Energieverbrauch liegt uns überwiegend indirekt über die Berechnungen der Scope-3-Emissionen vor. Teilweise liegt der Energieverbrauch auch direkt vor.	7, 8
302-3	Energieintensität	☞ Kennzahlen Energie & Klima, Seite 97				7, 8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	☞ Kennzahlen Energie & Klima, Seite 97				7, 8, 9
Wasser und Abwasser						
GRI 3: Material Topics 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Wasser als wertvolle Ressource, Seite 78				7, 8
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018						
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	☞ Wasser als wertvolle Ressource, Seite 78				7, 8, 9
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	☞ Wasser als wertvolle Ressource, Seite 78				7, 8, 9
303-3	Wasserentnahme	☞ Wasser als wertvolle Ressource, Seite 78				7, 8, 9
303-4	Wasserrückführung	☞ Wasser als wertvolle Ressource, Seite 78				7, 8
303-4	Wasserrückführung	☞ Wasser als wertvolle Ressource, Seite 78				7, 8
Biodiversität						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Natürliche Lebensgrundlagen erhalten, Seite 75 ☞ Artenvielfalt fördern, Seite 82				7, 8
GRI 304: Biodiversität 2016						
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	☞ Kennzahlen Umweltschutz, Seite 83				7, 8, 9

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung			UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	☞ Artenvielfalt fördern, Seite 82				7, 8
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	☞ Artenvielfalt fördern, Seite 82				7, 8, 9
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	–	304-4	Information nicht verfügbar/unvollständig	Zu diesem Indikator liegen uns derzeit keine ausreichenden Informationen vor.	7, 8
Emissionen						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Natürliche Lebensgrundlagen erhalten, Seite 75 ☞ Weniger Emissionen aus unseren Werken, Seite 77 ☞ Mit wenig Lärm auf gute Nachbarschaft, Seite 82 ☞ Unser Einsatz fürs Klima: Wir verfolgen das 1.5°-Ziel, Seite 85				7, 8
GRI 305: Emissionen 2016						
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	☞ Mit wenig Lärm auf gute Nachbarschaft, Seite 82 ☞ Unser Einsatz fürs Klima: Wir verfolgen das 1.5°-Ziel, Seite 85 ☞ Kennzahlen CO₂-Emissionen, Seite 87				7, 8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	☞ Mit wenig Lärm auf gute Nachbarschaft, Seite 82 ☞ Unser Einsatz fürs Klima: Wir verfolgen das 1.5°-Ziel, Seite 85 ☞ Kennzahlen CO₂-Emissionen, Seite 87				7, 8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	☞ Mit wenig Lärm auf gute Nachbarschaft, Seite 82 ☞ Unser Einsatz fürs Klima: Wir verfolgen das 1.5°-Ziel, Seite 85 ☞ Kennzahlen CO₂-Emissionen, Seite 87 ☞ Kennzahlen Umweltschutz, Seite 83				7, 8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	☞ Kennzahlen CO₂-Emissionen, Seite 87 ☞ Kennzahlen Energie und Klima, Seite 97 ☞ Kennzahlen Umweltschutz, Seite 83				7, 8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	☞ Kennzahlen CO₂-Emissionen, Seite 87 ☞ Kennzahlen Energie und Klima, Seite 97 ☞ Kennzahlen Umweltschutz, Seite 83				7, 8, 9
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	–	305-6	Nicht zutreffend	Ozon abbauende Stoffe spielen bei unseren Prozessen keine signifikante Rolle.	7, 8
305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	☞ Kennzahlen Umweltschutz, Seite 83				7, 8

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung			UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
Abfall						
GRI 3: Material Topics 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Kreisläufe schließen, Seite 44 ☞ Natürliche Lebensgrundlagen erhalten, Seite 75				7, 8
GRI 306: Abfall 2020						
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	☞ Bodenqualität verbessern, Seite 80 ☞ Abfälle sind Rohstoffe, Seite 80				7, 8
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	☞ Bodenqualität verbessern, Seite 80 ☞ Abfälle sind Rohstoffe, Seite 80				7, 8
306-3	Angefallener Abfall	☞ Kennzahlen Umweltschutz, Seite 83				7, 8
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	☞ Kennzahlen Umweltschutz, Seite 83				7, 8
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	☞ Kennzahlen Umweltschutz, Seite 83				7, 8
Umweltbewertung der Lieferanten						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				7, 8
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016						
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				7, 8
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	–	308-2	Vertraulichkeitsbeschränkungen	Im Rahmen unseres Business Partner Screening findet eine Analyse von Umweltrisiken statt. Aus Vertraulichkeitsgründen können die Ergebnisse hier nicht veröffentlicht werden.	7, 8
Beschäftigung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Attraktive Arbeitsplätze, Seite 52 ☞ Chancen schaffen für Vielfalt, Seite 54 ☞ Arbeitsplätze zukunftssicher und flexibel gestalten, Seite 55 ☞ Attraktiv auch in der Vergütung, Seite 57 ☞ Ein Job mit Zukunft, Seite 60				
GRI 401: Beschäftigung 2016						
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	☞ Kennzahlen Aus- und Weiterbildung, Seite 64				6
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	☞ Arbeitsplätze zukunftssicher und flexibel gestalten, Seite 55 ☞ Attraktiv auch in der Vergütung, Seite 57				
401-3	Elternzeit	–	401-3	Information nicht verfügbar/unvollständig	Wir gewähren Elternzeit angepasst an die lokalen Gegebenheiten und Gesetze. Eine Erhebung der Daten dieses Indikators ist derzeit noch nicht möglich.	

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung			UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Sicher und gesund im Unternehmen, Seite 65				1–10
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018						
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	☞ Sicher und gesund im Unternehmen, Seite 65				3, 4, 5, 6
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	☞ Sicher und gesund im Unternehmen, Seite 65				3, 4, 5, 6
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	☞ Sicher und gesund im Unternehmen, Seite 65				3, 4, 5, 6
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	☞ Sicher und gesund im Unternehmen, Seite 65				3, 4, 5, 6
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	–	403-5	Information nicht verfügbar/unvollständig	Eine Erhebung der Daten dieses Indikators ist derzeit noch nicht möglich.	3, 4, 5, 6
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	☞ Sicher und gesund im Unternehmen, Seite 65				3, 4, 5, 6
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	☞ Sicher und gesund im Unternehmen, Seite 65 ☞ Sichere Produkte mit Qualität, Seite 48				3, 4, 5, 6
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	100% unserer Beschäftigten sind von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt. ☞ Zertifizierungen nach Standorten, Seite 99				3, 4, 5, 6
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	☞ Sicher und gesund im Unternehmen, Seite 65				3, 4, 5, 6
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	☞ Sicher und gesund im Unternehmen, Seite 65				3, 4, 5, 6
Aus- und Weiterbildung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Ein Job mit Zukunft, Seite 60				
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016						
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	☞ Kennzahlen „Aus- und Weiterbildung“, Seite 64				
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	☞ Ein Job mit Zukunft, Seite 60				
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	☞ Ein Job mit Zukunft, Seite 60				

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung			UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
Diversität und Chancengleichheit						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Attraktive Arbeitsplätze, Seite 52 ☞ Chancen schaffen für Vielfalt, Seite 54				6
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016						
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	☞ Kennzahlen Zukunftsorientierter Arbeitgeber, Seite 58 ☞ Geschäftsbericht 2021/22, Seiten 20, 35, 66				1, 6
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Bei Aurubis sind für die Vergütung die ausgeübte Tätigkeit, die Qualität der Arbeit und die Berufserfahrung ausschlaggebend. Andere Unterscheidungen werden nicht getroffen.				6
Nichtdiskriminierung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Menschenrechte achten, Seite 36				3, 4, 5, 6
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016						
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	☞ Kennzahlen Corporate Governance & Ethik, Seite 38				3, 4, 5, 6
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39 ☞ Attraktive Arbeitsplätze, Seite 52 ☞ Arbeitsplätze zukunftssicher und flexibel gestalten, Seite 55				3, 4, 5, 6
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016						
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				3, 4, 5, 6
Kinderarbeit						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				3, 4, 5, 6
GRI 408: Kinderarbeit 2016						
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				3, 4, 5, 6

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung			UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
Zwangs- oder Pflichtarbeit						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				3, 4, 5, 6
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016						
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				3, 4, 5, 6
Rechte indigener Völker						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				1, 2
GRI 411: Rechte indigener Völker 2016						
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				2
Lokale Gemeinschaften						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Sozial engagiert, Seite 70				
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016						
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	☞ Sozial engagiert, Seite 70 ☞ Im Dialog mit unseren Stakeholdern, Seite 22 ☞ Arbeitsplätze zukunftssicher und flexibel gestalten, Seite 55				1, 2
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	☞ Im Dialog mit unseren Stakeholdern, Seite 22				1, 2
Soziale Bewertung der Lieferanten						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				1, 2
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016						
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	☞ Verantwortung in der Lieferkette übernehmen, Seite 39				2
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	–	414-12	Vetraulichkeitsbeschränkungen	Im Rahmen unseres Business Partner Screening findet eine Analyse von sozialen Risiken bei unseren Lieferanten statt. Aus Vertraulichkeitsgründen können die Ergebnisse hier nicht veröffentlicht werden.	2

GRI-Standard	Bezeichnung	Verweis	Auslassung			UNGC
			Anforderung(en) ausgelassen	Grund	Erklärung	
Politische Einflussmaßnahme						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☺ Im Dialog mit unseren Stakeholdern, Seite 22				
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016						
415-1	Parteispenden	☺ Verbandsarbeit und politische Interessenvertretung, Seite 27				
Kundengesundheit und -sicherheit						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☺ Sichere Produkte mit Qualität, Seite 48				
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016						
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	☺ Sichere Produkte mit Qualität, Seite 48				
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	☺ Sichere Produkte mit Qualität, Seite 48				
Marketing und Kennzeichnung						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management der wesentlichen Themen	☺ Sichere Produkte mit Qualität, Seite 48				
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016						
417-1	Anforderung für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	☺ Sichere Produkte mit Qualität, Seite 48				
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Es gab keine relevanten Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung.				

Impressum

Wenn Sie mehr Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an:

AURUBIS AG

Hovestraße 50
20539 Hamburg
responsibility@aurubis.com
www.aurubis.com

Christian Hein

Head of Sustainability
C.Hein@aurubis.com
Telefon + 49 40 7883-2933

Kirsten Kück

Sustainability Manager
K.Kueck@aurubis.com
Telefon + 49 40 7883-3270

Vedrana Lemor

Senior Manager Sustainability
V.Lemor@aurubis.com
Telefon + 49 40 7883-3270

Carolin Würtele

Sustainability Specialist
C.Wuertele@aurubis.com
Telefon + 49 40 7883-4006

KONZEPT UND BERATUNG

:response, Frankfurt a. M.

DESIGN UND UMSETZUNG

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

BILDER

Aurubis AG, iStockphoto

RECHTLICHER HINWEIS

Diese Information enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf unseren gegenwärtigen Annahmen und Prognosen beruhen. Bekannte wie auch unbekannte Risiken, Ungewissheiten und Einflüsse können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse, die Finanzlage oder die Entwicklung von den hier gegebenen Einschätzungen abweichen. Wir übernehmen keine Verpflichtung, zukunftsgerichtete Aussagen zu aktualisieren.

DISCLAIMER VON ESG-RATINGS SUSTAINALYTICS:**SUSTAINALYTICS:**

Copyright © 2022 Sustainalytics. All rights reserved. This publication contains information developed by Sustainalytics (🌐 www.sustainalytics.com). Such information and data are proprietary of Sustainalytics and/or its third-party suppliers (third-party-data) and are provided for informational purposes only. They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose. Their use is subject to conditions available at 🌐 www.sustainalytics.com/legal-disclaimers.

MSCI:

The use by Aurubis of any MSCI ESG Research llc or its affiliates ("MSCI") data, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or index names herein do not constitute a sponsorship, endorsement, recommendation, or promotion of Aurubis by MSCI. MSCI services and data are the property of MSCI or its information providers, and are provided 'as-is' and without warranty. MSCI names and logos are trademarks or service marks of MSCI.

aurubis.com

Metals for Progress

Aurubis AG
Hovestraße 50
20539 Hamburg
Telefon +49 40 7883-0
responsibility@aurubis.com