

MEHR ERREICHEN

Nachhaltigkeitsbericht
2017/18



Vorwort

GRI 102-14

April 2019

Liebe Leserinnen und Leser,

wir befinden uns in einer spannenden Phase des Wandels: Im Rahmen unserer Vision haben wir uns bei Aurubis das Ziel gesetzt, bis 2025 unser Unternehmen von einem Kupferproduzenten zu einem Multi-Metall-Konzern weiterzuentwickeln. Auch angesichts dieses Wandels gilt: Nachhaltigkeit liegt unseren Aktivitäten zugrunde und wird auch weiterhin unser Handeln maßgeblich bestimmen.

So ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unserer neuen Konzernstrategie mit ihren Schwerpunkten Wachstum, Effizienz und Verantwortung. Passend dazu haben wir die neue Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 entwickelt und verabschiedet. Sie umspannt die Aspekte „Mensch – Umwelt – Wirtschaft“ und soll auch in Zukunft den Rahmen für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bilden.

Nachhaltigkeit lag unseren Aktivitäten schon immer zugrunde – und wird auch weiterhin unser Handeln maßgeblich bestimmen.

Wertvolle Beiträge zum Erfolg von Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie leisten unsere aktuellen Projekte. Zwei Beispiele sind unser Wachstumsprojekt Future Complex Metallurgy (FCM) und unser neues Managementsystem Aurubis Operating System (AOS). So wird etwa FCM zu unserem strategischen Ziel beitragen, den Mengenzuwachs beim direkten Bezug komplexer Recyclingmaterialien im Konzern bis 2022/23 gegenüber 2016/17 zu verdoppeln. Das AOS hilft uns dabei, kontinuierliche Ergebnisverbesserungen zu erzielen und operative Verluste zu vermeiden.

Auf den nachfolgenden Seiten geben wir Ihnen einen Überblick über die Instrumente, Maßnahmen und Aktivitäten aus dem Geschäftsjahr 2017/18, die unseren Anspruch an eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit verdeutlichen.

Unser Strategieschwerpunkt Wirtschaft steht immer stärker im Zeichen unseres Closing-the-Loop-Ansatzes. Durch unser Multi-Metall-Recycling schließen wir den Wertstoffkreislauf für Kupfer und andere Metalle. Zwei Zahlen unterstreichen eindrucksvoll den Stellenwert, den diese Kreislaufwirtschaft für uns hat: Mit rund 700.000 t verarbeiteten Recyclingmaterialien im Jahr sind wir der größte Kupfer-Recycler weltweit – im Schnitt erzeugen wir rund ein Drittel der Kupferkathoden aus wiederverwertetem Material. Somit trägt das Multi-Metall-Recycling substantiell zu unserem nachhaltigen Erfolg bei – ökonomisch wie ökologisch.

Einen großartigen Erfolg im Strategieschwerpunkt Umwelt stellt unser Industriewärme-projekt dar: Im Oktober 2018 konnten wir eine 3,7 km lange Leitung in Betrieb nehmen, mit der wir Abwärme aus unserem Hamburger Werks Gelände an unseren Partner enercity weitergeben und so die östliche HafenCity mit Wärme versorgen. Dadurch sparen wir pro Jahr 20.000 t CO₂ ein. So verbessern wir auch außerhalb unserer Werks Grenzen die CO₂-Bilanz und leisten einen wichtigen Beitrag zur Energiewende.



Von links nach rechts:

DR. THOMAS BÜNGER

Technischer Vorstand

JÜRGEN SCHACHLER

Vorstandsvorsitzender

RAINER VERHOEVEN

Vorstand Finanzen

Um nachhaltig erfolgreich zu sein, ist es essenziell, dass wir auch in Zukunft auf qualifizierte Mitarbeiter bauen können. Deshalb ist auch künftig die Aus- und Weiterbildung ein wichtiger Bestandteil unseres Strategieschwerpunktes Mensch. Über Qualifizierungs- und Entwicklungsprogramme bilden wir unsere Mitarbeiter kontinuierlich weiter. Parallel dazu bilden wir junge Menschen in vielen Berufen aus – mit fortlaufend hohen Übernahmequoten, auf die wir stolz sind. Zwei in jüngerer Vergangenheit errichtete moderne Ausbildungszentren in Hamburg und Lünen schaffen hervorragende Voraussetzungen dafür, dass wir diesen Weg auch in Zukunft weitergehen.

Diese und weitere Nachhaltigkeitsleistungen machen wir im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht transparent. Er orientiert sich – wie auch die Nachhaltigkeitsberichte zuvor – an den international anerkannten Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und dient gleichzeitig als Fortschrittsbericht des UN Global Compact (UNGC). Bereits seit Ende 2014 nehmen wir am UNGC teil und unterstützen dessen zehn Prinzipien. Zusätzlich beteiligen wir uns an Klimaschutzinitiativen wie dem CDP (ehemals „Carbon Disclosure Project“) und haben in unserem Geschäftsbericht 2017/18 erstmalig einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz veröffentlicht.

Als Teil der Gesellschaft ist es uns wichtig, mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Politik und Gesellschaft, Kapitalmarktteilnehmern, Medien, Nichtregierungsorganisationen und Wissenschaft im Dialog zu bleiben. Deshalb stehen wir zu allen nachhaltigkeitsrelevanten Themen mit unseren wesentlichen Stakeholdern in regelmäßigem Austausch, etwa im direkten Gespräch oder im Rahmen von Aktionärsdialogen, Besuchertagen, Kunden- und Lieferantentreffen.

Auch Sie möchten wir herzlich einladen, mit uns in Kontakt zu treten, sich jederzeit unter www.aurubis.com online zu informieren und bei Fragen auf uns zuzukommen – Ihre Ideen und Anmerkungen sind uns willkommen!

Mit freundlichen Grüßen

Jürgen Schachler

Dr. Thomas Bünger

Rainer Verhoeven

INHALTSVERZEICHNIS

- 4** Unternehmensporträt
- 7** Nachhaltigkeit bei Aurubis
- 15** Wirtschaft
- 24** Umwelt
- 36** Mensch
- 49** Nachhaltigkeitsstrategie 2013–2018
- 51** Über diesen Bericht
- 53** GRI-Inhaltsindex
- 59** Impressum

Unternehmensporträt

GRI 102-1, 102-3, 102-4, 102-5

Die Aurubis AG ist ein weltweit tätiger Anbieter von Nichteisenmetallen. Als integrierter Konzern verarbeiten wir komplexe Metallkonzentrate, Altmetalle und metallhaltige Recyclingstoffe zu Metallen höchster Reinheit. Neben unserem Kernmetall Kupfer umfasst unser Produktportfolio Gold, Silber, Blei, Nickel, Zinn, Nebenmetalle wie Tellur oder Selen sowie Metalle der Platingruppe.

Die Konzernzentrale des Unternehmens befindet sich in Hamburg (Deutschland). Hier stehen auch wesentliche Produktionsanlagen. Unsere weiteren Standorte liegen überwiegend in Europa, mit größeren Produktionszentren in Deutschland, Belgien und Bulgarien. Darüber hinaus verfügen wir über einen Produktionsstandort in den USA und über ein weltweites Vertriebs- und Servicenetz.

VIELFALT IN METALLEN – UNSER GESCHÄFTSMODELL

GRI 102-2

Im Einklang mit unserer Vision 2025 erweitern wir unser bisheriges, auf Kupfer fokussiertes Geschäftsmodell konsequent um einen breiteren Multi-Metall-Ansatz. Neben Kupfer extrahieren wir verstärkt auch andere Metalle aus zielgerichtet eingekauften Rohstoffen und Zwischenprodukten, die wir mit Wertzuwachs zu verkaufsfähigen Produkten verarbeiten.

Dafür setzen wir Kupferkonzentrate ein, die aus Erzen gewonnen und am Weltmarkt von Minen- und Handelsgesellschaften angeboten werden. Die benötigten Rohstoffe für unsere beiden Primärhütten in Hamburg und Pirdop (Bulgarien) kaufen wir ein – über eigene Beteiligungen an Minen verfügen wir nicht.

Neben Kupferkonzentraten verarbeiten wir auch Altkupfer sowie weitere metallhaltige Recyclingmaterialien und zugekaufte Zwischenprodukte. Dies geschieht u. a. in unseren beiden Sekundärhütten in Lünen (Deutschland) und Olen (Belgien). Die Materialien beschaffen wir überwiegend im europäischen Markt. Anbieter sind vor allem die Unternehmen des Metallhandels, ein Teil der Recyclingrohstoffe erreicht uns aber auch auf dem direkten Weg von Produktherstellern.

Im Rahmen unserer Produktionsprozesse stellen wir Kupferkathoden her, die wir auch zu weiteren Standard- und Spezialprodukten aus Kupfer und seinen Legierungen verarbeiten. Produkte aus verschiedenen Metallen und eine Reihe anderer Produkte wie Eisensilikat und Schwefelsäure ergänzen unser Portfolio. Zu den Kunden von Aurubis zählen u. a. Unternehmen der Halbzeugindustrie, der Elektro-, Elektronik- und der Chemieindustrie sowie Zulieferer für die Branchen Erneuerbare Energien, Bau- und Automobilindustrie.

Vom Rohstoff bis zum Endverarbeiter – Übersicht über die Wertschöpfungskette und unser Geschäftsmodell



■ Aurubis AG ■ Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsschritte

Europa, USA und Asien – unsere Standorte und Mitarbeiter

GRI 102-4, 102-7



EUROPA

DE	Hamburg	Zentrale Aurubis AG	2.462	
		E. R. N. Elektro-Recycling NORD GmbH	13	
		Peute Baustoff GmbH	12	
	Lünen	Aurubis AG	629	
	Stolberg	Aurubis Stolberg GmbH & Co. KG	438	
	Emmerich	Deutsche Giessdraht GmbH	112	
	Fehrbellin	CABLO Metall-Recycling & Handel GmbH	47	
	Röthenbach	RETORTE GmbH Selenium Chemicals & Metals	44	
	Nersingen/ Straß	CABLO Metall-Recycling & Handel GmbH	18	
	Berlin	Aurubis AG	3	Konzern-repräsentanz
	Hanau	Aurubis AG	2	
BG	Pirdop	Aurubis Bulgaria AD	866	
BE	Olen	Aurubis Belgium NV/SA	582	
	Brüssel	Aurubis Belgium NV/SA	27	
NL	Zutphen	Aurubis Netherlands BV	311	
FI	Pori	Aurubis Finland Oy	262	
IT	Avellino	Aurubis Italia Srl	95	
	Mortara	Aurubis Mortara S.p.A.	28	
UK	Smethwick/ Birmingham	Aurubis U.K. Ltd.	23	
SK	Dolny Kubin	Aurubis Slovakia s.r.o.	16	
SE	Finspång	Aurubis Sweden AB	9	-
FR	Lyon/ Septème	Aurubis Product Sales GmbH	3	
RU	St. Petersburg	Aurubis Rus LLC. ¹	3	
ES	Barcelona	Aurubis Product Sales GmbH	1	
TR	Istanbul	Aurubis Turkey Kimya Anonim Sirketi ¹	1	

Mitarbeiter Europa 6.007

USA²

USA	Buffalo	Aurubis Buffalo Inc.	642	
	Chicago	Aurubis Buffalo Inc.	5	

Mitarbeiter USA 647



ASIEN

CN	Shanghai	Aurubis Metal Products (Shanghai) Co., Ltd. ¹	5	
	Hongkong	³	1	
	Peking	³	1	
VAE	Dubai	Aurubis Middle East FZE ¹	3	
SG	Singapur	³	3	
TH	Bangkok	³	3	
JP	Tokio	³	1	
KR	Seoul	³	1	
VN	Ho-Chi-Minh-Stadt	³	1	

Mitarbeiter Asien 19

Mitarbeiter gesamt 6.673

Alle in der Tabelle aufgeführten Gesellschaften sind im Aurubis-Geschäftsbericht 2017/18 vollkonsolidiert, mit Ausnahme der als nicht konsolidiert gekennzeichneten Gesellschaften.

Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, Stolberg (DE), 308 Mitarbeiter, nicht enthalten, Anzahl Mitarbeiter nicht in der Tabelle berücksichtigt.

¹ Nicht konsolidierte Gesellschaft.

² Nach Ablauf des Geschäftsjahrs haben wir am 01.10.2018 ein neues Vertriebsbüro in Tampa, Florida, mit zwei Mitarbeitern eröffnet. Die beiden Mitarbeiter sind in dieser Tabelle sowie in den berichteten Mitarbeiterzahlen noch nicht enthalten.

³ Agentur/Selbstständige Vertriebsmitarbeiter, nicht konsolidiert.

Rohstoffe

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



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
- Spezialprofile
- Eisensilikat
- Spezialdraht
- Gießwalzdraht
- Bänder/Folien
- Schwefelsäure
- Edelmetalle
- Stranggussformate
- Nebenmetalle

Schneidcenter

Kundennah positionierte Service-Center schneiden Bänder auf gewünschtes Maß.

Stand: 30.09.2018

DAS GERÜST FÜR UNSER HANDELN – UNSERE KONZERNSTRUKTUR

Die Organisationsstruktur des Aurubis-Konzerns hat sich im Geschäftsjahr 2017/18 an dem zugrunde liegenden Geschäftsmodell orientiert. Zwei operative Segmente bilden das organisatorische Grundgerüst des Konzerns:

- » Das Segment **Metal Refining & Processing (MRP)** verarbeitet komplexe Metallkonzentrate, Altkupfer und metallhaltige Recyclingstoffe zu Metallen höchster Qualität. Organisatorisch umfasst MRP die Ressorts Commercial und Operations. Das Ressort Commercial vereint den Einkauf von Rohstoffen und den Verkauf von Produkten, das Ressort Operations steht für die Herstellung aller Basisprodukte und Metalle sowie deren Weiterverarbeitung zu Produkten wie Gießwalzdraht und Stranggussformaten.

- » Im Segment **Flat Rolled Products (FRP)** werden Kupfer und Kupferlegierungen – im Wesentlichen Messing, Bronze und Hochleistungslegierungen – zu Flachwalzprodukten und Spezialdrahtprodukten weiterverarbeitet und vermarktet. Wir planen, uns vom Bandgeschäft zu trennen und unsere strategische Ausrichtung auf das Multi-Metall-Geschäft weiter zu stärken. Im Geschäftsjahr 2017/18 haben wir daher einen Vertrag mit der Wieland-Werke AG über den Verkauf des Segments FRP geschlossen. Die Europäische Kommission hat den Verkauf im Februar 2019 untersagt. Aktuell prüfen wir daher strategische Alternativen für diesen Geschäftsbereich.

Eingerahmt wird dieser organisatorische Kern von den Zentralfunktionen Corporate Development und Technology sowie von Unterstützungseinheiten wie Human Resources oder Finance & Controlling.

Nachhaltigkeit bei Aurubis

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Aktivitäten. Dazu gehört der verantwortungsbewusste Umgang mit allen Menschen, auf die sich unser Handeln auswirkt, etwa Mitarbeiter, Zulieferer, Kunden oder Nachbarn. Gleiches gilt für unsere Umwelt, denn wir sind uns der begrenzten natürlichen Ressourcen bewusst und wollen negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit so gering wie möglich halten. Nachhaltiges Wirtschaften ist in unserer Unternehmenskultur verankert – an den einzelnen Standorten und geschäftsprozessübergreifend.

Aufbauend auf unserer Unternehmensvision entwickeln wir Aurubis zu einem Multi-Metall-Konzern weiter. Um diesen Transformationsprozess voranzutreiben, haben wir 2017 unsere Konzernstrategie überarbeitet. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil dieser Konzernstrategie, was den hohen Stellenwert verantwortungsvoller Unternehmensführung bei Aurubis verdeutlicht. Unser verantwortungsvolles Handeln beschränkt sich nicht auf unser Unternehmen, sondern reicht auch über die Werksgrenzen hinaus.

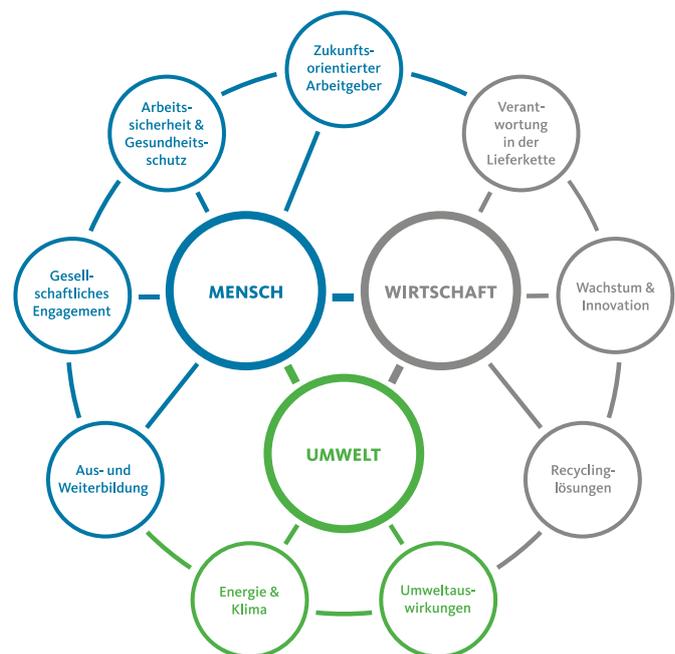
VERANTWORTUNGSVOLL DIE ZUKUNFT PLANEN – UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet einen wichtigen Beitrag, um unsere unternehmerische Zukunft zu sichern. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 setzt den Rahmen dafür. Sie folgt der Mission des Unternehmens, verantwortungsvoll aus Rohstoffen Wert zu schaffen – mit Metallen für eine innovative Welt.

Basierend auf den Schwerpunkten Mensch, Umwelt und Wirtschaft haben wir konkrete Ziele entwickelt und Aktionspläne für einzelne Handlungsfelder erarbeitet, die eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens mess- und steuerbar machen. Damit setzen wir den Ausbau unserer Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit fort, die wir in den vergangenen Jahren systematisch strukturiert und erweitert haben – von der Berichterstattung bis zur Entwicklung unserer ersten Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2013. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2013–2018 und den Status der Zielerreichung finden Sie am Ende des Berichts auf den [Q Seiten 49-50](#).

Diese Strategie lief im Berichtszeitraum aus und wird nun von unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 abgelöst. Der Weiterentwicklungsprozess im Jahr 2017 gliederte sich in zwei Phasen. In der ersten Phase haben wir die internen und externen Anforderungen sowie die aktuellen Entwicklungen analysiert. Gemeinsam mit unseren Fachabteilungen haben wir den Status quo sowie die Verbesserungspotenziale und den Handlungsbedarf für Aurubis ermittelt. In der zweiten Phase haben wir diese Informationen ausgewertet und die wesentlichen Themen der Materialitätsmatrix 2015 auf ihre Aktualität und eventuelle Verschiebungen hin überprüft. Aus den Ergebnissen leiten sich die neun Handlungsfelder für die Nachhaltigkeitsstrategie ab, die sich den drei Schwerpunkten Mensch, Umwelt und Wirtschaft zuordnen lassen. Zu jedem dieser Schwerpunkte haben wir eine Arbeitsgruppe aus Vertretern unserer Fachabteilungen zusammengestellt, die in Workshops konkrete Ziele und Maßnahmen für jedes Handlungsfeld erarbeitet haben.

Die Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 – Handlungsfelder, Maßnahmen und Ziele

WIRTSCHAFT

Wachstum und Innovation

Ziel: Wir haben uns zum Ziel gesetzt, in der Verarbeitung komplexer Rohstoffe zu wachsen. Dadurch wird die Wichtigkeit weiterer Metalle neben Kupfer im Portfolio von Aurubis weiter zunehmen.

Wesentliche Maßnahmen

- » Entwicklung und Umsetzung innovativer metallurgischer Prozesse, mit denen wir unter anderem unsere Rohstoffbasis ausweiten
- » Etablierung neuer Vertriebskanäle für Metalle mit stark wachsender Nachfrage
- » Nachhaltig erfolgreiche Umsetzung des Effizienzsteigerungsprogramms

Kennzahlen

- » Absatz von Metallen außer Kupfer: Zuwachs um 100 % bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2016/17)
- » Ergebnisverbesserung: Projekterfolg in Höhe von 200 Mio. € bis GJ 2019/20 (Basis GJ 2014/15)
- » Kapitalrendite (Return on Capital Employed, ROCE): Zielwert 15 %

Recyclinglösungen

Ziel: Wir haben uns zum Ziel gesetzt, neben Kupfer-Rohstoffen verstärkt komplexe sekundäre Rohstoffe einzusetzen und daraus neben Kupfer viele weitere Metalle zu extrahieren, um sie für die Gesellschaft nutzbar zu machen.

Wesentliche Maßnahmen

- » Erhöhung der Bezugsmenge komplexer Recyclingmaterialien
- » Aufbau und Weiterentwicklung geschlossener Kreislaufsysteme infolge einer neuen oder intensivierten Zusammenarbeit mit Original Equipment Manufacturers (OEMs), Retailern oder Kupferproduktkunden
- » Analyse der Marktbedingungen und Zukunftschancen nachhaltiger Produkte (Thinktank für Metalle, Produkte und Dienstleistungen)

Kennzahlen

- » Direkter Bezug komplexer Recyclingmaterialien von der Anfallstelle: Mengenzuwachs um 100 % bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2016/17)
- » Anzahl geschlossener Kreislaufsysteme mit direkten und indirekten Produktkunden aus den Metallwertschöpfungsketten: Zielwert Steigerung um mindestens 10 bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2017/18)

Verantwortung in der Lieferkette

Ziel: Wir haben uns zum Ziel gesetzt, das verantwortungsvolle Management unserer Lieferketten weiterzuführen. Hierbei berücksichtigen wir Auswirkungen auf das soziale Umfeld, die natürliche Umwelt sowie wirtschaftliche Aspekte.

Wesentliche Maßnahmen

- » Konzernweite Einführung des Aurubis Business Partner Code of Conduct (bis GJ 2018/19)
- » Konzernweite Implementierung des Aurubis Business Partner Screening (bis GJ 2020/21)
- » Aufnahme von Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln in Lieferverträge für Primärrohstoffe (bis GJ 2022/23)
- » Identifizieren einer geeigneten Branchenlösung

Kennzahlen

- » Prozentualer Anteil der Verträge mit Primärrohstofflieferanten mit Menschenrechtsklausel: Zielwert 100 % bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2016/17; Basiswert > 80 %)

UMWELT

Energie und Klima

Ziel: Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Energieeffizienz weiter zu steigern und CO₂-Emissionen einzusparen, wo immer möglich.

Wesentliche Maßnahmen

- » Konzernweite Einführung der Norm ISO 50001 für Energiemanagement (bis GJ 2021/22)
- » Erhöhung der Flexibilität beim Bezug von Strom
- » Energieeffizienz-Projekte (wie z. B. verstärkte Wärmeauskopplung für die Fernwärmeversorgung und unternehmenseigene Elektrizitätsprojekte)
- » Untersuchung der Prozesse und Stromverbräuche in Bezug auf den Klimaschutzplan 2050 und Analyse der Anforderungen bei Neuinvestitionen (ab GJ 2018/19)

Kennzahlen

- » Flexibilisierung beim Einsatz von Strom: Zielwert 10 % bis GJ 2022/23
- » CO₂-Emissionen: Zielwert Reduktion > 100.000 t bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2012/13)

Schutz vor Umweltauswirkungen

Ziel: Wir haben uns zum Ziel gesetzt, natürliche Ressourcen zu schonen und eine saubere Umwelt für zukünftige Generationen zu erhalten.

Wesentliche Maßnahmen

- » Konzernweite Einführung der Norm ISO 14001 für Umweltmanagement (bis 2022)
- » Reduzierung spezifischer Metallemissionen in Gewässer bei der Multi-Metall-Produktion durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen
- » Reduzierung spezifischer Staubemissionen in Luft bei der Multi-Metall-Produktion durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen
- » Reduzierung spezifischer SO₂-Emissionen in Luft durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen

Kennzahlen

- » Spezifische Metallemissionen in Gewässer: Zielwert Reduktion um 40 % bis 2022 (Basis 2012, Kupfererzeugung)
- » Spezifische Staubemissionen in Luft: Zielwert Reduktion um 15 % bis 2022 (Basis 2012, Kupfererzeugung)

MENSCH

Aus- und Weiterbildung

Ziel: Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren, ihre Fähigkeiten kontinuierlich zu stärken und ihre Entwicklung zu fördern, um gemeinsamen Erfolg und Motivation sicherzustellen.

Wesentliche Maßnahmen

- » Regelmäßige Identifikation von Qualifizierungsbedarfen, um Projekt-, Prozess- und Führungskompetenzen zielorientiert auszubauen (bis GJ 2022/23)
- » Konzernweite Einführung der Aurubis Operating System (AOS)-Säule „Schulung und Training“ (bis GJ 2022/23)
- » Sicherstellung eines konzernweiten Wissensmanagements, um funktionsübergreifend relevantes Wissen zu identifizieren, zu bewahren, weiterzugeben und neues Wissen zu schaffen (bis GJ 2022/23)

Kennzahlen

- » Für Entwicklungsmaßnahmen aufgewendete Schulungsstunden: Zielwert 18 je FTE (Full-Time Equivalent) und Jahr bis GJ 2022/23
- » Beteiligung der Belegschaft am AOS: Zielwerte bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2017/18)
 - » Einbindung der Belegschaft in Säulenaktivitäten: Zielwert > 90 %
 - » Einbindung der Belegschaft in das Leistungssteuerungssystem: Zielwert > 90 %
 - » Aktive Mitarbeit der Belegschaft in Verbesserungsteams: Zielwert > 20 %

Zukunftsorientierter Arbeitgeber

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

Wesentliche Maßnahmen

- » Verbesserung des „Gesundheitszustands“ der Organisation durch strategisch ausgerichtete Personalinstrumente und Services sowie individuelle Entwicklungsinstrumente
- » Regelmäßige Identifikation der Bedürfnisse der Mitarbeiter in Bezug auf Arbeitszeitregelungen
- » Entwicklung einer Diversitätspolitik

Kennzahlen

- » Organizational Health Index
- » Diversitätsindex (Altersstruktur, Internationalität, Frauenquote; Index im Aufbau)

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

Wesentliche Maßnahmen

- » Vorbereitung aller Standorte auf die Einführung der Norm ISO 45001 für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (bis GJ 2019/20)
- » Konzernweite Einführung des verhaltensbasierten Arbeitsschutzes (bis GJ 2020/21)

Kennzahlen

- » LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate¹): Zielwert $\leq 1,0$ (bis GJ 2021/22)

Gesellschaftliches Engagement

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

Wesentliche Maßnahmen

- » Entwicklung und konzernweite Implementierung einer Strategie für gesellschaftliches Engagement auf Konzernebene (bis GJ 2018/19)

Kennzahlen

¹ Zeitausfall von mindestens einer vollständigen Schicht.

Die drei Schwerpunkte und die zugehörigen neun Handlungsfelder bestimmen im Wesentlichen auch die Gliederung dieses Nachhaltigkeitsberichts. Im Rahmen unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung spielen neben den neun Handlungsfeldern auch die Themen Compliance und Menschenrechte eine wesentliche Rolle und ergänzen die Aspekte „Mensch – Umwelt – Wirtschaft“. Informationen zu diesen Themen finden Sie in den Kapiteln [Q Compliance, Seiten 13-14](#) und [Menschenrechte, Seite 14](#).

WIE WIR UNSER HANDELN STEuern – UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

GRI 102-11, 102-16

Die Zielsetzungen, die uns unsere Nachhaltigkeitsstrategie vorgibt, implementieren wir mit den Konzepten und Systemen unseres Nachhaltigkeitsmanagements in unseren Geschäftsalltag. Denn verantwortungsvolle Unternehmensführung braucht gemeinsame Werte und Regeln als Wegweiser. Bei Aurubis sind es die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Unternehmenswerte und die internen Richtlinien, die unser rechtskonformes Handeln und den fairen, vertrauensvollen Umgang untereinander sowie mit unseren Geschäftspartnern gewährleisten sollen. Mithilfe dieser Leitlinien stellen wir zudem den sorgsam Umgang mit Ressourcen sicher. Der Verhaltenskodex von Aurubis gibt allen Mitarbeitern konzernweit das richtige Handeln im Sinne unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung vor.

Gemeinsam mit Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretern haben wir fünf Werte identifiziert, die für uns wichtig sind: Leistung, Verantwortung, Integrität, Wandlungsfähigkeit und Wertschätzung. Den Anfangsbuchstaben ihrer englischen Entsprechungen folgend werden sie PRIMA abgekürzt – Performance, Responsibility, Integrity, Mutability, Appreciation.

Elementarer Bestandteil des verantwortungsvollen Wirtschaftens ist das bei Aurubis gelebte Vorsorgeprinzip. Wir handeln im operativen Geschäft gewissenhaft und wachsen in einem sinnvollen und gesunden Maß. Beides bildet die Basis unseres nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolgs.

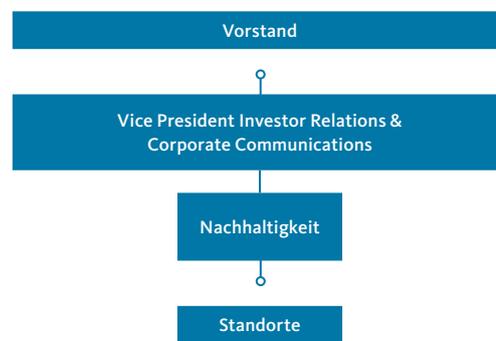
Darüber hinaus bekennen wir uns zum Deutschen Corporate Governance Kodex. Entsprechend legen wir Wert auf die enge Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat und auf die Achtung der Aktionärsinteressen. Wir setzen auf eine offene Kommunikation, einen verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken und eine ordnungsgemäße Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

Organisatorisch ist der Bereich Nachhaltigkeit der Abteilung Investor Relations & Corporate Communications zugeordnet; die Leiterin Investor Relations & Corporate Communications berichtet direkt an den Vorstand. Der Bereich Nachhaltigkeit bildet die Schnittstelle zwischen der Zentrale und den Standorten und koordiniert alle diesbezüglichen Prozesse. Gleichzeitig ist es seine Aufgabe, die Nachhaltigkeitsziele weiterzuentwickeln und laufend zu überprüfen. Dabei kooperiert er mit den jeweiligen Bereichen und

Abteilungen des Aurubis-Konzerns und begleitet die operative Umsetzung der Maßnahmen. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Arbeit ist das Business Partner Screening in Bezug auf die nachhaltigkeitsrelevanten Themen. Nähere Informationen dazu finden Sie im Kapitel [Q Verantwortung in der Lieferkette, Seiten 21-23](#).

Zu den wichtigsten Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements gehört es, unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Bewusstsein unserer Mitarbeiter, in den operativen Prozessen des Arbeitsalltags und auch bei unseren externen Stakeholdern zu verankern. Jeder Mitarbeiter soll die Nachhaltigkeitsstrategie im Alltag leben und seinen Beitrag dazu leisten, die vereinbarten Maßnahmen und Ziele engagiert umzusetzen.

Nachhaltigkeitsorganisation bei Aurubis



IM DIALOG SEIN – UNSER STAKEHOLDER-ENGAGEMENT

GRI 102-12, 102-13, 102-16, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 415-1

Der Austausch mit unseren Stakeholdern ist uns sehr wichtig. Wir stehen mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Politik und Behörden, Kapitalmarktteilnehmern, Medien, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sowie der Wissenschaft und der interessierten Öffentlichkeit in einem offenen und transparenten Dialog. Wir diskutieren regelmäßig über nachhaltigkeitsrelevante Themen, etwa über die Rohstoffgewinnung entlang der Wertschöpfungskette, die Gestaltung ressourceneffizienter Produktionsprozesse, den betrieblichen Umweltschutz an unseren Standorten und unseren Beitrag zur Kreislaufwirtschaft. Gleichzeitig identifizieren wir im Austausch früh gesellschaftliche Trends sowie politische Entwicklungen, interne wie externe Risiken und Potenziale für unser Geschäft.

Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen findet in Form von Gesprächen, Foren und Veranstaltungen statt. Besonders intensiv ist der Austausch bei Besuchertagen, Aktionärsdialogen, Kapitalmarktkonferenzen und bei unseren Lieferanten- und Kundentreffen. Mit unseren unterschiedlichen Dialogformen wollen wir ein breites Spektrum an Stakeholdern beteiligen, die sich für uns interessieren und/oder direkt von unseren Geschäftsprozessen betroffen sind. In regelmäßigen Abständen überprüfen wir die Zusammensetzung unserer Anspruchsgruppen auf Aktualität. Dabei achten wir auf die Einbindung der Nachbarschaft an unseren Standorten und auf

ein ausgewogenes Verhältnis von Experten und der interessierten Öffentlichkeit sowie von Kritikern und Befürwortern unserer Geschäftstätigkeit. Die Meinung von Bürgern ist uns besonders wichtig bei der Öffentlichkeitsbeteiligung im Rahmen von Genehmigungsverfahren und Umweltverträglichkeitsprüfungen sowie bei der Etablierung von Beschwerdemechanismen.

Stakeholder-Dialog von Aurubis im Geschäftsjahr 2017/18

Stakeholder	Dialogform	Themen mit Bezug auf Nachhaltigkeit im GJ 2017/18
Kapitalmarkt (Analysten, institutionelle und private Anleger, Retail-Anleger, Finanzpresse/weitere Multiplikatoren, Banken)	<ul style="list-style-type: none"> » Hauptversammlung » Capital Market Day » Veranstaltung „Dialog mit Aktionären“ » Konferenzen » Roadshows » Foren » Reverse Roadshows/Site Visits » Sales Briefings » Conference Calls 	<ul style="list-style-type: none"> » Erfolge des Effizienzsteigerungsprogramms » Wachstumsinitiativen » Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten (Fokus: Energie und Klimaschutz) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> » Global Challenges Index » CDP Climate Change 2018 Programm: B » ISS-oekom Corporate Rating 2019: Prime » MSCI 2019: AA » Sustainalytics 2018: 68 von 100
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> » Mehrmals im Jahr persönliche Gespräche und Austausch » Messen » Konferenzen 	<ul style="list-style-type: none"> » Allgemeine Marktinformationen » Technische Themen (u. a. Qualitätsworkshops) » Closing the Loop und Nachhaltigkeitsthemen » Übernahme der Deutschen Giessdraht GmbH und geplanter Verkauf der Flachwalzproduktsparte (FRP) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> » EcoVadis 2018: Gold Status
Lieferanten	Mehrmals im Jahr persönliche Gespräche (Telefonate, auf Konferenzen, gegenseitige Besuche)	Vertragsverhandlungen, neue Materialien, aktuelle Marktsituation, Pläne und Projekte des Lieferanten und von Aurubis, Nachhaltigkeitsthemen
Medien	Interviews, Telefonate, Hintergrundgespräche, Pressekonferenzen und -events, individuelle TV-Drehs in den Werken, Pressemeldungen	Finanzergebnisse, Recycling, Energiemanagement (vor allem Industriewärme), Kupferproduktion, personelle Änderungen, Übernahme Deutsche Giessdraht GmbH, geplanter Verkauf Segment Flat Rolled Products (FRP), Ausbildung
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> » Sounding Boards (aktives Forum für Veränderungsprozesse) » Kaminabende, z. B. Treffen mit der JAV (Jugend- und Auszubildenden-Vertretung) und jungen Potenzialträgern » Leadership Summit » Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen » Jahresgespräche » Mitarbeitermagazin „CU“ » Intranet 	<ul style="list-style-type: none"> » Aurubis Operating System (AOS) » Industriewärme als Erfolgsprojekt » Geplanter Verkauf Segment Flat Rolled Products (FRP)
Nachbarn an den Standorten	<ul style="list-style-type: none"> » Persönliche Gespräche » Öffentlichkeitsbeteiligung bei Genehmigungsverfahren und Umweltverträglichkeitsprüfungen » Kataster für Betriebsereignisse und Nachbarschaftsbeschwerden » Treffen im Rahmen lokaler Sponsoringmaßnahmen 	Lokale und regionale wirtschaftliche Entwicklung, soziales Engagement, Bildung, Umweltschutz (Lärm, spezifische Emissionen in Luft und Gewässer), Anlagensicherheit
NGOs	Persönliche Gespräche	Klima- und Umweltschutz, Recycling, Verantwortung in der Lieferkette, Menschenrechte
Politik/Behörden	<ul style="list-style-type: none"> » Gespräche mit Vertretern der Legislative und Exekutive auf Ebene der Länder, des Bundes und der EU » Teilnahme an öffentlichen Konsultationen, teils indirekt über Verbände 	Umweltschutz, Energie und Klima, Kreislaufwirtschaft, Finanzwirtschaft, Steuern, Handelspolitik, Nachhaltigkeit, Innovation, Lieferketten, Menschenrechte
Wissenschaft	Gemeinsame Forschungsprojekte, Kooperationen (Angebot von Praktikumsplätzen, Abschlussarbeiten), Werksbesichtigungen	<ul style="list-style-type: none"> » Forschung, u. a. Grundlagenforschung auf den Gebieten der Batterietechnologie und der Leistungselektronik » Austausch zu den Themen Energie und Recycling » Bei Abschlussarbeiten und Werksbesichtigungen breites Spektrum an Themen

Wir setzen auf einen sachlichen, vertrauensvollen und offenen Dialog und 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. Dazu gehören z. B.:

- » B.A.U.M. – Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e. V. (seit 2001)
- » CDP – Carbon Disclosure Project (seit 2015)
- » DCGK – Deutscher Corporate Governance Kodex (seit 2002)
- » IG BCE – „Charta der Gleichstellung“ der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (seit 2014)
- » UNGC – Global Compact der Vereinten Nationen mit lokalem Engagement in den Netzwerken von Deutschland und Bulgarien (seit 2014/15)
- » Responsible Care – als Mitglied des VCI nehmen wir an der Nachhaltigkeitsinitiative der Chemischen Industrie teil

In Hamburg sind wir seit dem Jahr 2003 Mitglied der Umweltpartnerschaft und zudem Mitglied in der Partnerschaft für Luftgüte und schadstoffarme Mobilität, die von der Freien und Hansestadt Hamburg koordiniert werden. Ziel dieser Partnerschaft ist die Reduktion der Stickstoffdioxidemissionen.

Die Herstellung und Verarbeitung von Kupfer sind energieintensiv – ob im Hüttenbetrieb, beim Schmelzen von Schrotten oder dem Walzen von Bändern, um nur einige Beispiele zu nennen. Deswegen nehmen wir in Deutschland etwa an der „Energiewende-Plattform Energieeffizienz“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie teil, ebenso an der Initiative EnergieEffizienz-Netzwerke des Bundes über die Wirtschaftsvereinigung Metalle und den Industrieverband Hamburg. Aurubis Stolberg ist seit Frühjahr 2017 Mitglied im EnergieEffizienz-Netzwerk der Region Aachen, um sich mit anderen Unternehmen über energiesparende Maßnahmen auszutauschen. Über gegenseitige Werksbesuche erfahren die Vertreter der Unternehmen, wie energieeffizient diese schon arbeiten, wie Verbesserungen erzielt wurden und wo möglicherweise noch Einsparpotenziale liegen.

Seit 2013 beteiligen wir uns am EU-Projekt zur Ökobilanzierung (Umweltfußabdruck) von Organisationen und Produkten, dem „Organisational Environmental Footprint“ und dem „Product Environmental Footprint“. Ziel dieser Kooperation ist es, die Methodik zur Bestimmung des Umweltfußabdrucks weiterzuentwickeln und zu testen. Auf dieser Grundlage möchte die EU-Kommission einen Binnenmarkt für „umweltfreundliche Produkte“ und „umweltfreundliche Organisationen“ entwickeln.

Gemeinsam mit 22 nationalen und internationalen Partnern beteiligen wir uns seit 2016 zudem am europäischen Forschungsvorhaben „FORCE – Cities Cooperating for Circular Economy“. Das Projekt beschäftigt sich mit der Entwicklung von neuen Konzepten zur Abfallvermeidung und -behandlung. Im Mittelpunkt stehen Abfälle aus Kunststoff, Biomasse, Holz und Elektroaltgeräten. Wir unterstützen das Projekt mit unserer Expertise als Multi-Metall-Recycler. Wir setzen uns dabei zum Ziel, durch ein bestmögliches Sammel- und Zerlegesystem für Elektro- und Elektronikaltgeräte das Recycling strategischer Metalle – z. B. Kupfer, Gold, Silber und Blei – zu verbessern.

Wir engagieren uns als aktives Mitglied in den wichtigsten nationalen und internationalen Wirtschafts-, Branchen- und Fachverbänden. Für uns ist das Engagement in Verbänden wichtig, auch wenn die Mitglieder des Verbands unterschiedliche Auffassungen haben. Ziel ist, die Mitglieder dazu zu ermutigen, nicht nur mit politischen Entscheidungsträgern zusammenzuarbeiten, sondern auch mit anderen Stakeholdern, z. B. Investoren und Nichtregierungsorganisationen, u. a. durch die Nutzung unserer Stakeholder-Netzwerke und Partnerschaften, wo dies angebracht ist.

Auswahl der Mitgliedschaften in Verbänden:

- » Agoria (Belgian Federation of the Technology Industry)
- » ASSOMET (Italian Association of Non-Ferrous Metals Industries)
- » BAMI (Bulgarian Association of the Metallurgical Industry)
- » Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI)
- » Deutsches Aktieninstitut (DAI)
- » EERA (European Electronic Recyclers Association)
- » Eurometaux – European Association of Metals
- » European Copper Institute (ECI)
- » 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)
- » VNMI (Dutch Association of the Metallurgical Industry)
- » Wirtschaftsvereinigung Metalle (WVMetalle)

Auch im politischen Bereich sind wir an Dialog interessiert. Über unsere Konzernrepräsentanzen in Berlin und Brüssel erfahren wir frühzeitig von neuen Gesetzgebungsverfahren oder anderen Initiativen, die unsere Arbeit entscheidend beeinflussen können. Unsere fünf Mitarbeiter vor Ort sind deshalb Ansprechpartner für Akteure in der Kommission, im Europäischen Parlament, im Bundestag, in den Bundesministerien oder Landesvertretungen. Wir sind hierbei politisch neutral und kommunizieren mit allen Parteien, die sich zur demokratischen Grundordnung bekennen und sich nicht diskriminierend oder menschenfeindlich äußern. Werksbesuche und politische Hintergrundgespräche stehen Vertretern aller Parteien offen, die sich dem freiheitlich-demokratischen Grundkonsens verpflichtet haben. Wir gestalten diesen politischen Austausch transparent und offen, beziehen keine parteipolitischen Standpunkte und bevorzugen niemanden bei Spenden und Sponsoringaktivitäten.

Wir betreiben Lobbying mit größtmöglicher Transparenz. Aurubis ist im Transparenzregister der Europäischen Union gelistet und veröffentlicht Daten zu Ausgaben und Aufwand für Lobbyingaktivitäten auf europäischer Ebene. Im Rahmen einer Initiative des Verbands der Chemischen Industrie (VCI) zu mehr Transparenz beim Lobbying setzt Aurubis sich auch für die Einführung eines Lobbytransparenzgesetzes auf Bundesebene in Deutschland ein.

COMPLIANCE – HANDELN IM EINKLANG MIT WERTEN UND GESETZEN

GRI 102-16, 102-17, 103-1, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

Unter dem Begriff „Compliance“ verstehen wir nicht nur, dass wir uns an gesetzliche Regelungen halten. Compliance bedeutet für uns auch, dass wir nach ethischen Prinzipien und definierten Werten sowie nach internen Unternehmensrichtlinien handeln. Unser Verhaltenskodex, der konzernweit für alle Mitarbeiter gilt, fasst die gemeinsamen Werte zusammen. Gemeinsam mit dem Vorstand fördern unsere Compliance-Verantwortlichen eine Compliance-Kultur und setzen sich aktiv dafür ein, das Bewusstsein für Rechts- und Regeltreue im Konzern weiter zu stärken. Weitere Informationen zu Compliance im Rahmen der Corporate Governance finden Sie im Corporate Governance-Bericht [Geschäftsbericht 2017/18](#) [Seiten 22-23](#).

Im Rahmen des Compliance-Managements legen wir die wesentlichen Ziele fest, entwickeln die entsprechende Organisation weiter und identifizieren, analysieren und kommunizieren wesentliche Compliance-Risiken. Unser Compliance-Programm umfasst die Einführung von Grundsätzen und Maßnahmen zur Begrenzung von Risiken und zur Vermeidung von Verstößen. Der Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig und anlassbezogen an den Vorstand und den Prüfungsausschuss – sowohl über die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems als auch über Verstöße und getroffene Maßnahmen. Er arbeitet eng mit den Verantwortlichen für das Risikomanagement und mit der Internen Revision zusammen. Innerhalb unseres internen Kontrollsystems überprüft der Chief Compliance Officer gemeinsam mit dem Vorstand, den Werksleitern und den Leitern der Corporate- und Zentralfunktionen mögliche Compliance-Risiken.

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

Unsere Compliance-Maßnahmen schließen Prävention, Kontrolle und Sanktion ein. Präventive Maßnahmen umfassen interne Richtlinien, die Beratung und besonders die Schulung von Mitarbeitern.

Eines der zentralen Themen im Rahmen unserer Compliance-Aktivitäten ist die Bekämpfung von Korruption bei unserer Geschäftstätigkeit. Auch die Antikorruptionsmaßnahmen sind in unser Compliance-Management eingebettet. Den Kern der Korruptionsbekämpfung bilden die Konzernrichtlinie „Antikorruptions-Compliance“ und der Verhaltenskodex für Mitarbeiter, die beide konzernweit gelten. Unsere Standorte werden über das Compliance Management System auf Korruptionsrisiken überprüft.

Der Verhaltenskodex gibt allen Mitarbeitern das richtige Handeln im Sinne unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung vor. Jeder Mitarbeiter wird mit dem Aurubis-Verhaltenskodex vertraut gemacht und bestätigt per Unterschrift im Arbeitsvertrag dessen Erhalt.

Darüber hinaus schulen wir unsere Mitarbeiter konzernweit und regelmäßig zu Antikorruption und Kartellrecht. Mitarbeiter, für die diese Themen aufgrund ihres Tätigkeitsfelds relevant sind, erhalten – unabhängig von ihrer Hierarchieebene – etwa alle drei Jahre eine Schulung. So wurden in den vergangenen drei Jahren insgesamt ca. 1.300 Mitarbeiter (ca. 20% der Gesamtbelegschaft) zum Thema Antikorruption geschult sowie ca. 400 Mitarbeiter zum Thema Kartellrecht. Für den Berichtszeitraum sind uns keine Kartell- und Korruptionsfälle bekannt.

Auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner achten wir auf mögliche Compliance- und Korruptionsrisiken. Ein wesentlicher Schritt ist dabei unser Business Partner Screening, mit dem wir etwa unsere Rohstofflieferanten auch auf Korruptionsrisiken prüfen [Q Verantwortung in der Lieferkette, Seiten 21-23](#).

Große Bedeutung im Bereich Compliance messen wir zudem dem Thema Datenschutz bei. Die Verantwortung hierfür liegt bei der Abteilung Legal Affairs & Corporate Governance. Dort sind der Datenschutzbeauftragte und der Datenschutzmanager als Ansprechpartner für das Datenschutzmanagement zuständig. 2018 haben wir das Datenschutzmanagement überarbeitet und sind seitdem dabei, es konzernweit zu vereinheitlichen. Zudem wollen wir Konzepte weiterentwickeln, mit denen die Sensibilisierung zum Thema Datenschutz im Unternehmen gesteigert wird.

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

DIE EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE – UNUMSTÖSSLICHE GRUNDLAGE UNSERES HANDELNS

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 406-1, 408-1, 409-1, 410-1

Wir achten die Menschenrechte und setzen uns für ihre Wahrung ein. Jede Form der Diskriminierung sowie Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir ab. Wir respektieren die Rechte indigener Bevölkerungen. Von grundsätzlicher Bedeutung ist für uns die Einhaltung der international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit trägt unser Vorstand.

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

Wir dulden keine Diskriminierung. Chancengleichheit und gegenseitigen Respekt haben wir in unserer Unternehmenskultur fest verankert. Wir fordern alle Mitarbeiter auf, Fälle von Diskriminierung oder Benachteiligung den zuständigen Personalabteilungen oder dem Chief Compliance Officer zu melden. Solchen Hinweisen gehen wir umgehend nach und leiten Maßnahmen ein, um mögliche Missstände zu beheben. Auch diese Fälle können unsere Mitarbeiter sowie Geschäftspartner anonym über unsere Whistleblower-Hotline melden. Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle von Diskriminierung. Unser eigenes Sicherheitspersonal schulen wir zu Menschenrechtsthemen.

Unsere Anstrengungen in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte richten sich auch auf unsere Lieferkette. Die Due-Diligence-Prüfung unserer Geschäftspartner stellt den Schwerpunkt unseres Business Partner Screening dar. Unsere Goldproduktion ist nach den Standards der London Bullion Market Association (LBMA) als konfliktfrei zertifiziert. Die Vorgaben der Gold Guidance der LBMA orientieren sich an der OECD-Due Diligence-Richtlinie für Konfliktmineralien und schließen die Prüfung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen mit ein. In unseren Verträgen mit Rohstofflieferanten verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie UN-Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit einhalten. [Q Verantwortung in der Lieferkette, Seiten 21-23](#).



Wachstum und Innovation

Unsere Vision 2025 gibt den Weg vor: Wir entwickeln uns weiter von einem Kupferproduzenten und -recycler hin zu einem Multi-Metall-Konzern www.aurubis.com/de/uber-aurubis/vision-2025. Zukünftig wollen wir neben Kupfer verstärkt weitere Metalle ausbringen und zu verkaufsfähigen Produkten verarbeiten. Neben unserem Kernmetall Kupfer umfasst unser Portfolio unter anderem die Basismetalle Gold, Silber, Blei, Nickel und Zinn. Darüber hinaus bringen wir weitere Metalle aus den folgenden zwei Elementgruppen aus: Platingruppenmetalle wie Platin und Palladium sowie Nebenmetalle wie Tellur oder Selen.

Unser Produktportfolio bietet vielfältige Möglichkeiten für Wachstum und Innovation. Denn die Gesellschaft braucht unsere Metalle, um die großen Herausforderungen unserer Zeit anzugehen. Erneuerbare Energien, Mobilität, Digitalisierung oder Urbanisierung sind hier nur vier der großen Trends. Außerdem können wir uns mit Innovationen am Markt neue Potenziale erschließen. Grundsätzlich steigen in zunehmendem Maße die Begleitelemente im Kupferkonzentrat, je weiter der Abbau einer Mine voranschreitet. Unsere Geschäftspartner sind daher zunehmend an Lösungen interessiert, um Kupfer und weitere Metalle aus den komplexen Ausgangsmaterialien zu extrahieren. Dabei handeln wir verantwortlich und fühlen uns höchsten Ansprüchen an die Qualität unserer Prozesse und Dienstleistungen verpflichtet.

INNOVATIV UND INTERDISZIPLINÄR – UNSER MANAGEMENTANSATZ

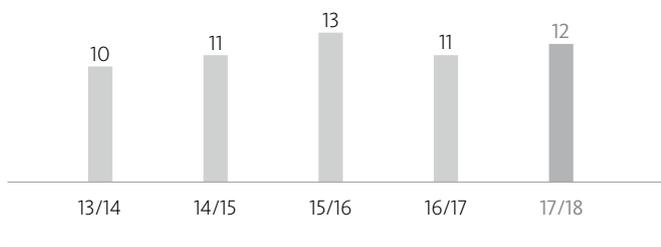
GRI 103-1, 103-2, 103-3

Eigene Innovationen sind für uns von großer Bedeutung, denn sie helfen, unseren wirtschaftlichen Erfolg auch zukünftig zu sichern. Unser interdisziplinärer Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation ist der Technology-Organisation angegliedert, die an den Chief Operations Officer berichtet. Das Team ist international besetzt mit Kollegen aus unterschiedlichen Fachrichtungen. Die Zusammenarbeit mit den Bereichen Umweltschutz, Produktion, Qualität, Verfahrenstechnik sowie Marketing, Vertrieb und Strategie ist besonders eng. Auch externe Partner binden wir in Innovationsprojekte ein. Im Geschäftsjahr 2017/18 beschäftigten wir insgesamt 78 Mitarbeiter in unserem Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation (Vj. 67 Mitarbeiter). Diese verteilen sich auf die Standorte in Buffalo, Finspång, Hamburg, Lünen, Olen, Pirdop, Pori, Stolberg und Zutphen, zwischen denen ein intensiver Austausch stattfindet.

Im Geschäftsjahr 2017/18 betrugen die F&E-Aufwendungen im Aurubis-Konzern 12 Mio. €, verglichen mit 11 Mio. € im Berichtsjahr 2016/17.

F&E-Aufwendungen

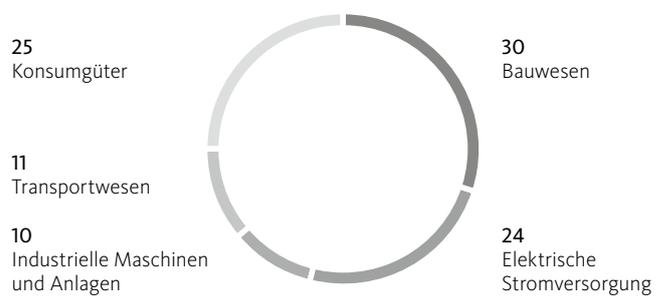
in Mio. €



Wir haben uns zum Ziel gesetzt, in der Verarbeitung komplexer Rohstoffe zu wachsen. Hierfür nutzen wir unsere Kompetenz in Verhüttung, Raffination, Metallgewinnung, Recycling und Kupferverarbeitung, um entlang unserer Wertschöpfungskette den höchsten Wertbeitrag aus den unterschiedlichen Rohstoffen zu generieren, die wir verarbeiten.

Globale Kupfernachfrage nach Branchen

für das Jahr 2018 in %



Quelle: Wood Mackenzie, 2018.

Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2023 – Handlungsfeld „Wachstum und Innovation“

Wesentliche Maßnahmen	Kennzahlen	Status 2017/18
Entwicklung und Umsetzung innovativer metallurgischer Prozesse, mit denen wir u.a. unsere Rohstoffbasis ausweiten	Zuwachs im Absatz von Metallen außer Kupfer um 100% bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2016/17)	Investitionsprojekt Future Complex Metallurgy (FCM) mit Anlagen in Hamburg und Olen. Geplanter Produktionsstart ist 2020/21.
Etablierung neuer Vertriebskanäle für Metalle mit stark wachsender Nachfrage		Umsetzung erfolgt als fortwährender Prozess.
Nachhaltig erfolgreiche Umsetzung des Effizienzsteigerungsprogramms	<ul style="list-style-type: none"> » Ergebnisverbesserung: Projekterfolg in Höhe von 200 Mio. € bis GJ 2019/20 (Basis GJ 2014/15) » Kapitalrendite (Return on Capital Employed, ROCE): Zielwert 15 % 	<ul style="list-style-type: none"> » Effizienzsteigerungsprogramm mit einem erzielten Projekterfolg von insgesamt mehr als 60 Mio. € in den Geschäftsjahren 2016/17 und 2017/18 » Implementierung des Managementsystems Aurubis Operating System (AOS) zur kontinuierlichen Ergebnisverbesserung » Der operative ROCE lag bei 14,8 % gegenüber 15,1 % im Vorjahr.

MULTI-METALL IM FORSCHUNGSFOKUS

Unser Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation entwickelt Innovationsprojekte und arbeitet an nachhaltigen Verfahrens- und Produktverbesserungen. Im Berichtszeitraum haben wir uns im Wesentlichen auf zwei große Arbeitsfelder konzentriert: Zum einen haben wir im Zuge der neuen Multi-Metall-Strategie an neuen Verfahrensentwicklungen für komplexe Materialien gearbeitet. Zum anderen zielten mehrere Projekte darauf ab, die bestehenden Kernprozesse weiter zu optimieren.

FUTURE COMPLEX METALLURGY – MEHR WERT SCHAFFEN

Ein zentrales strategisches internes Wachstumsprojekt ist Future Complex Metallurgy (FCM). Mit FCM werden wir zukünftig das Wertpotenzial aus komplexen Einsatzmaterialien heben und somit für spezifische Herausforderungen unserer Lieferanten ein noch wichtigerer Partner werden.

Dank FCM werden wir künftig pro Jahr bis zu 270.000 t mehr an Einsatzmaterialien verarbeiten. Neben komplexen Konzentraten können das auch Recyclingmaterialien, E-Schrotte, Zwischenprodukte von Kupfer-, Zink- oder Bleihütten, metallhaltige Schlacken oder edelmetallhaltige Materialien sein. Hierfür haben wir einen innovativen metallurgischen Prozess entwickelt, der unter anderem die Ausbringung von Kupfer und (Edel-)metallen aus Zwischenprodukten verbessert.

Die Anlagen für FCM werden an den beiden Standorten Hamburg (Deutschland) und Olen (Belgien) errichtet. Wir planen, im Zuge der Realisierung von FCM über 180 neue Arbeitsplätze zu schaffen.

INNOVATIVE LEGIERUNGEN

Um unsere Arbeit im Bereich F&E an den Anforderungen des Marktes zu orientieren, nutzen wir auch den engen Kontakt zu unseren Kunden. Ein Beispiel dafür findet sich bei Aurubis Stolberg: Der Standort entwickelt unter der Marke „BlueBrass“ eine bleifreie Legierungsfamilie, die den heutigen Standards der Elektro- und Automobilindustrie hinsichtlich Leitfähigkeit, Zerspanbarkeit und Umformbarkeit entspricht. Im Bereich Draht werden mittlerweile neun Legierungsvarianten aus der BlueBrass-Familie erfolgreich vermarktet. Bei den Bandprodukten wurde die Zahl an Kundenprojekten im Bereich Uhrenindustrie vervielfacht. Auch hier konnten unsere Produktentwicklungen bei einigen wichtigen Key Accounts die Freigabeprozesse erfolgreich durchlaufen. In den kommenden Jahren erwarten wir signifikante Mengensteigerungen für unsere BlueBrass-Produkte.

Im Produktbereich Band für Steckverbinder konnten wir die erfolgreichen Bemusterungen von niedriglegierten, hochleitfähigen Kupferlegierungen ausweiten. Erste Produktfreigaben seitens der Kunden führten dazu, dass Entwicklungen aus dem Projektstatus in die Standardproduktpalette überführt werden konnten.

F&E IM DIGITALEN ZEITALTER

In unseren Kernprozessen für Primär- und Sekundärkupfererzeugung setzen wir verstärkt Sensorik ein. Das hilft uns dabei, die Kernprozesse weiter zu stabilisieren und zu kontrollieren – und damit letztlich die Metallausbringung zu steigern. Im Geschäftsjahr 2017/18 haben wir unser Team in diesem Kompetenzbereich weiter ausgebaut. Unser Ziel ist es, die komplexen operativen Prozesse mit Methoden der Advanced Analytics zu unterstützen. Denn nur bei einer hinreichenden Datengrundlage können wir Verbesserungen nachhaltig umsetzen. Ein erstes Beispiel hierfür ist die datengestützte Vorhersage des Energieverbrauchs am Standort Hamburg. Das Projekt soll uns in Zukunft ermöglichen, flexibler auf schwankende Energiepreise zu reagieren.

HÖCHSTE QUALITÄT ALS ANSPRUCH

Mit über 150 Jahren Erfahrung, modernen und effizienten Produktionsverfahren und engem Austausch mit unseren Kunden sorgen wir für hochwertige Erzeugnisse. Wir setzen Standards im Recycling und generieren Kupfer von höchster Qualität aus unterschiedlichen und oft komplexen Rohstoffen.

Damit erreichen wir zwei Dinge: die genannte hohe Wertschöpfung und eine gleichbleibend hohe Qualität aller Kupferprodukte. Gleichzeitig setzen wir uns über den gesamten Lebenszyklus der Produkte das Ziel, aktuelle und zukünftige Umweltstandards zu berücksichtigen, möglichst effizient mit Rohstoffen, Wasser und Energie umzugehen und dabei unsere Emissionen kontinuierlich zu senken.

Die Qualitätspolitik wird vom Vorstand vorgegeben und durch das Qualitätsmanagement in den einzelnen Standorten umgesetzt. Wir unterziehen sämtliche Produkte einer umfassenden Qualitätsprüfung. Um internationale Standards, gesetzliche Regulierungen und die Anforderungen unserer Kunden zu erfüllen, setzen wir moderne Prozessleit- und Qualitätssicherungssysteme ein.

Unsere Qualitätsmanagementsysteme sind an allen Produktionsstandorten nach ISO 9001:2015 zertifiziert. Im Segment Flat Rolled Products haben sich die Standorte Buffalo, Stolberg und Zutphen zusätzlich nach den strengeren Regeln der Norm IATF 16949 zertifizieren lassen. Diese gilt vor allem für direkte Zulieferer der Automobilindustrie.

Unser Qualitätsanspruch drückt sich auch in unseren Dienstleistungen aus. So bieten wir etwa Services im Bereich der Logistik oder beim kaufmännischen und technischen Kundendienst an. Unsere Ingenieure unterstützen unsere Kunden auf Wunsch vor Ort. Schulungen, Seminare und Workshops runden unser Angebot ab.

Die Bedarfe und Rückmeldungen unserer Kunden sind uns wichtig. Deshalb führen wir Kundenbefragungen durch und erfassen wesentliche Kennzahlen für die Kundenzufriedenheit wie Liefertreue und Qualität.

Für uns hat Produktsicherheit oberste Priorität. Für Kupfer und eine Reihe anderer Produkte liegen Sicherheitsdatenblätter vor. Wir können für jede Lieferung ein Werkzeugeignis ausstellen, das die genaue chemische Zusammensetzung der Ware und weitere physikalische Kenngrößen ausweist.

QUALITÄT UND SICHERHEIT ALS SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT

Die konzernweite Implementierung unseres neuen Managementsystems Aurubis Operating System (AOS) hilft uns, Prozesse kontinuierlich und nachhaltig zu verbessern. AOS hat zum Ziel, operative Verluste zu vermeiden, technische Anlagen optimal zu nutzen sowie Standardisierungen und Best Practices zu etablieren. Nach einer erfolgreichen Pilotphase wird AOS aktuell an allen wesentlichen Produktionsstandorten und in den Konzernfunktionen eingeführt.

Am Standort Hamburg haben wir bereits in zahlreichen AOS-Verbesserungsteams Prozessoptimierungen durchgeführt. Beispielsweise konnten wir Produktionsabfälle und Materialverluste reduzieren, die Ausfallzeiten des Systems und an wichtigen Maschinen verkürzen. Da sich AOS auf die gesamte Belegschaft auswirkt, legen wir Wert auf eine intensive begleitende Kommunikation. In Hamburg werden neben einer zweitägigen Informationsveranstaltung mit rund 600 Mitarbeitern zum Auftakt auch die einzelnen Schwerpunkt-optimierungen mit jeweils zwölfwöchigen Workshop-Reihen einhergehen, um Kollegen vor Ort optimal in den Veränderungsprozess einzubeziehen.

Aurubis Operating System (AOS) – Beispiel Produktion

AOS ist ein Managementsystem zur kontinuierlichen und nachhaltigen Verbesserung der Prozesse. Neben dem Beispiel für die Produktion wirkt AOS in angepasster Weise auch in den unterstützenden Funktionen, wie der Administration (Transversals).

[Magazin zum Geschäftsbericht 2017/18, Seite 31](#)

**DIE NEUE VIELFALT**

Mit uns verbinden viele Menschen zunächst einmal Kupfer. Das ist auch heute noch richtig, doch wir können mehr und entwickeln uns weiter. Neben Kupfer bringen wir im Rahmen unserer Multi-Metall-Strategie zunehmend Nichteisenmetalle aus, die unseren Kunden eine Vielzahl innovativer Anwendungen ermöglichen.

[Platingruppenmetalle und Nebenmetalle im Magazin zum Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 18-19](#)

KUPFER – UNVERZICHTBAR FÜR DEN KLIMASCHUTZ

Kupfer wird als sehr guter und effizienter Leiter für Elektrizität und Wärme in Energienetzen, Mobiltelefonen oder Wärmeleitungen verwendet. Es ist auch Treiber künftiger CO₂-armer Mobilitätslösungen und ist entscheidend für die Nutzung erneuerbarer Energien.

Während sich in einem herkömmlichen Auto rund 25 kg des Metalls befinden, enthalten elektrizitätsbetriebene Autos, Busse oder Lkw über drei Mal mehr Kupfer. Es ist nicht nur Bestandteil

von Akkus, Elektromotoren und Leistungselektronik, sondern findet auch Einsatz in den notwendigen Ladestationen und deren Verkabelung. Allein aufgrund der E-Mobilität soll die weltweite Kupfernachfrage für diesen Bereich von rund 0,4 Mio. t heute auf annähernd 3 Mio. t im Jahr 2030 steigen.

In großen Offshore-Windparks in der Nord- und Ostsee werden bis zu 30 t Kupfer pro Anlage eingesetzt. Damit leisten unsere Metalle einen wesentlichen Beitrag zu Technologien, die den CO₂-Ausstoß verringern und zum Klimaschutz beitragen.

GOLD – UNVERZICHTBAR FÜR DIE DIGITALE WELT

Gold ist dank seiner einfachen Be- und Verarbeitungseigenschaften nicht nur für die Schmuckindustrie oder Zahntechnik hochattraktiv, sondern auch für viele industrielle Anwendungen ein wichtiges Edelmetall. Bereits heute stecken rund 10 % der weltweiten Goldvorkommen in Hochleistungsprozessoren, Steckverbindungen oder elektrischen Widerständen in Mobiltelefonen, Computern und weiteren elektronischen Geräten. Die fortschreitende Digitalisierung und Miniaturisierung erhöhen die Nachfrage weiter.

Gold kommt insbesondere in zwei Rohstoffen vor, die wir bei Aurubis konfliktfrei beziehen: Zum einen ist es ein Begleitmetall der Kupferkonzentrate, zum anderen gewinnen wir es durch das Recycling von Schrotten und industriellen Rückständen, vor allem von E-Schrott.

SILBER – UNVERZICHTBAR FÜR STROM AUS SONNENERGIE

Silber ist für die Zukunft der Industrie ein wichtiger Katalysator und besitzt eine hohe elektrische und thermische Leitfähigkeit. Es steckt etwa in neuen Leitungstechnologien, Computern oder Haushaltsgeräten. Auch im Wachstumsmarkt Photovoltaik wird Silber gebraucht: Rund 120 mg Silber stecken in einer Solarzelle. Und Silber ist unverzichtbar für die Industrie 4.0; beispielsweise kommt es bei automatisierten Warenwirtschaftssystemen zum Einsatz.

Aurubis produziert Silber am Standort Hamburg. Wie die meisten Nichtkupfermetalle sammelt es sich bei der Kupferelektrolyse im sogenannten Anodenschlamm. Diesen bereiten wir auf und bringen das Silber aus. [Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 10-11](#)

Recyclinglösungen

Aurubis ist weltweit eines der führenden Unternehmen für das Recycling von Kupfer, Edelmetallen und anderen Nichteisenmetallen. Wir leisten einen wichtigen Beitrag zur modernen Kreislaufwirtschaft, fördern den effizienten Einsatz werthaltiger Ressourcen und tragen zur Rohstoffsicherheit bei. Durch einen höheren Konsum und die zunehmende Verkürzung von Produktlaufzeiten und Lebenszyklen wächst auch das Angebot an Recyclingrohstoffen schneller. Um beispielsweise die zunehmende Menge der sogenannten Sekundärrohstoffe aus den Bereichen IT und Telekommunikation zu nutzen, bauen wir unsere Verarbeitungskapazitäten für diese E-Schrotte aus, arbeiten an neuen Technologien und investieren in moderne Anlagen. Rund 700.000 t Recyclingmaterial verarbeiten wir jedes Jahr.

NEUE IDEEN FÜR GEBRAUCHTE MATERIALIEN – UNSER MANAGEMENTANSATZ

GRI 103-1, 103-2, 103-3

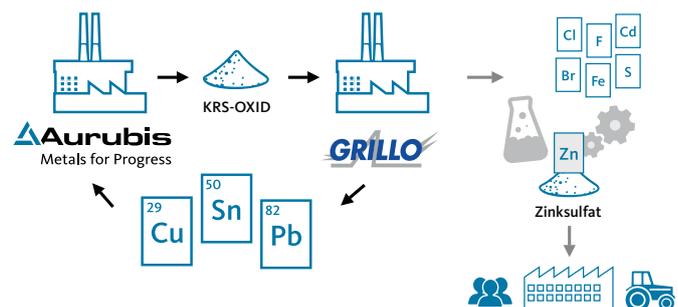
Gerade in der Metallindustrie ist Recycling eine Voraussetzung für effizientes und nachhaltiges Wirtschaften. Mit unserem Kernmetall Kupfer sind wir innerhalb der Metallbranche gut aufgestellt, denn Kupfer kann man ohne jeglichen Qualitätsverlust immer wieder aufs Neue recyceln. Unsere strategische Neuausrichtung hin zum Multi-Metall-Unternehmen hat zur Folge, dass wir verstärkt in die Recyclingprozesse von Edelmetallen und Nichteisenmetallen investieren. In der Folge haben wir uns sowohl in der Unternehmensstrategie als auch in der sich daraus ableitenden Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel gesetzt, durch das Recycling neben Kupfer viele weitere Metalle zu extrahieren und für die Gesellschaft nutzbar zu machen. So leisten wir über unsere Kernkompetenz Kupferrecycling hinaus einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft – und damit zur Schonung natürlicher Ressourcen.

Wir verarbeiten komplexe Recyclingmaterialien, die in unterschiedlichsten Konsum- und Gebrauchsgütern stecken, etwa in elektronischen Geräten oder Fahrzeugen. Oftmals sind die Sekundärrohstoffe Bestandteil von E-Schrotten und Materialverbänden, in denen neben Gold, Silber, Nickel und Zinn auch Kunststoffe, Keramik, Glas oder Holz verarbeitet sind. Sie in möglichst sortenreine Material- und Produktströme zum Wiedereinsatz zu bringen, ist eine große Herausforderung. Wir setzen dafür hoch entwickelte mechanische, physische und metallurgische Trenn- und Raffinationsverfahren in unterschiedlichen Kombinationen ein. In Zukunft werden wir mithilfe unseres Wachstumssprojekts Future Complex Metallurgy (FCM) bis zu 270.000 t zusätzliche Einsatzmaterialien verarbeiten können.

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

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

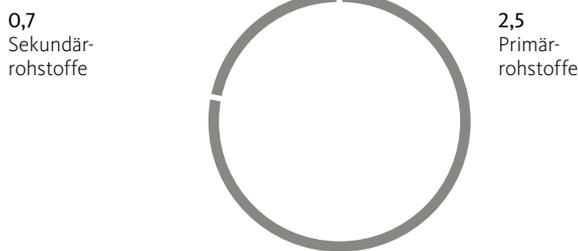
Im Rahmen unserer Closing the loop-Aktivitäten bauen wir gezielt Partnerschaften auf, bei denen wir die Wertstoffe unserer Kunden zurücknehmen. Gemeinsam mit dem Spezialisten für Zink und Schwefel Grillo Werke AG haben wir einen lückenlosen Wertstoffkreislauf für Kupfer, Zink und andere wertvolle Metalle entwickelt. Das Projekt ermöglicht auf kurzem Wege die Wieder- und Weiterverwertung von Materialien zwischen dem Aurubis-Recyclingzentrum in Lünen und dem Grillo-Standort in Duisburg. Der Kreislauf wurde 2017 im Responsible Care-Wettbewerb des Verbands der Chemischen Industrie (VCI) ausgezeichnet.



Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2023 – Handlungsfeld „Recyclinglösungen“

Wesentliche Maßnahmen	Kennzahlen	Status 2017/18
Erhöhung der Bezugsmenge komplexer Recyclingmaterialien	Direkter Bezug komplexer Recyclingmaterialien von der Anfallstelle: Mengenwuchs um 100% bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2016/17)	Die Rohstoffbeschaffung und -verarbeitung verändern sich durch die zunehmende Komplexität der Rohstoffe; so muss beispielsweise mehr eingekauft werden, um gewünschte Mengen gewinnen zu können. Zudem erhält man eine größere Palette an Einsatzmaterialien. Sowohl Rohstoffeinkauf als auch Produktion passen ihre Prozesse den veränderten Bedingungen an.
Aufbau und Weiterentwicklung geschlossener Kreislaufsysteme infolge einer neuen oder intensivierten Zusammenarbeit mit Original Equipment Manufacturers (OEMs), Retailern oder Kupferproduktkunden	Anzahl geschlossener Kreislaufsysteme mit direkten und indirekten Produktkunden aus den Metallwertschöpfungsketten: Zielwert Steigerung um mindestens 10 bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2017/18)	Von 2013 bis Ende des Geschäftsjahrs 2017/18 haben wir elf neue Closed-Loop-Projekte aufgebaut. Unser Ziel ist es, mindestens weitere zehn geschlossene Kreislaufsysteme mit direkten und indirekten Produktkunden aufzubauen.
Analyse der Marktbedingungen und Zukunftschancen nachhaltiger Produkte (Thinktank für Metalle, Produkte und Dienstleistungen)		Aurubis stärkt die Verarbeitung komplexer Recyclingmaterialien und positioniert sich hier als leistungsstark und erfolgreich angesichts immer anspruchsvollerer Anforderungen an das Recycling. Im Berichtszeitraum haben wir unsere Arbeit in Verbänden für eine einheitliche Branchenlösung für Nachhaltigkeit in der Lieferkette fortgesetzt.

Eingesetzte Rohstoffe GRI 301-2
für den Aurubis-Konzern im GJ 2017/18, in Mio. t



Das Werk in Lünen wurde 2015 vom TÜV Nord nach dem „WEEE End Processor Standard“ (WEEE = Waste of Electrical and Electronic Equipment) zertifiziert. Dies ist ein freiwilliger Standard zur Verarbeitung kupfer- und edelmetallhaltiger Fraktionen wie z. B. Leiterplatten. Wir haben an der Entwicklung des Standards mitgewirkt und unterstützen damit die Einführung geordneter Verwertungs- und Entsorgungsprozesse über verpflichtende Standards. Seit Dezember 2018 ist das Werk nach der daraus entwickelten EU-Normenreihe EN 50625 durch WEEELABEX zertifiziert. Durch die Einhaltung dieser Standards trägt die Aurubis AG aktiv dazu bei, dass Kunden und Lieferanten die Anforderungen, die innerhalb des Recyclings von allen Stakeholdern an sie gestellt werden, im Rahmen gesetzlicher Notwendigkeiten und darüber hinaus bestmöglich erfüllen.

RECYCLING ALS STANDORTVORTEIL – WICHTIGE BEITRÄGE DER STANDORTE ZUR KREISLAUFWIRTSCHAFT

Unsere Recyclingaktivitäten finden an mehreren Standorten statt, werden aber zentral auf Vorstandsebene verantwortet. Denn alle Standortleiter berichten an den Vorstand des Bereichs Operations – und unsere Tochterunternehmen CABLO und Elektro-Recycling Nord (E.R.N.) zusätzlich an die Leitung Commercial. An verschiedenen Standorten unseres Konzerns erzeugen wir aus Recyclingmaterialien neue Produkte. Spezialisiert auf Recycling sind unsere Standorte in Lünen (Deutschland) und Olen (Belgien). Sie machen aus den meist kupferhaltigen Recyclingrohstoffen wieder hochreines Kupfer und gewinnen zudem weitere wertvolle Metalle.

Für die Produktion von Kathodenkupfer in unserem größten Recyclingbetrieb, dem Aurubis-Recyclingzentrum in Lünen, werden überwiegend Recyclingrohstoffe eingesetzt. Bis zu 450.000 t an Recyclingstoffen werden hier jährlich verarbeitet. Neben Kupfer werden auch Zinn-Blei, Nickelsulfat und Edelmetalle aus Recyclingmaterialien herausgelöst.

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

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

Gemeinsam mit 22 nationalen und internationalen Partnern beteiligen wir uns am europäischen Forschungsvorhaben „FORCE – Cities Cooperating for Circular Economy“. Dieses Projekt beschäftigt sich mit der Entwicklung neuer Konzepte zur Abfallvermeidung und -behandlung. Konkret sollen die Stoffströme von Holz, Kunststoff, Biomasse und Elektroaltgeräten verstanden und verbessert werden. Unser Standort Hamburg bringt sich mit seiner Expertise beim Recycling von Elektrogeräten ein: Gemeinsam mit der Stadtreinigung wurde ein Test zur manuellen Vorzerlegung von Altgeräten durchgeführt. Die Erkenntnisse sollen dazu beitragen, bereits beim Gerätedesign die spätere Verwertbarkeit mitzuplanen.

Verantwortung in der Lieferkette

Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Als Konzern mit hohem Einkaufsvolumen wissen wir, dass auch unsere Lieferanten ebenso verantwortungsvoll arbeiten müssen. Das gilt umso mehr, als wir für unser Geschäft Rohstoffe aus aller Welt beziehen. In unserer aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns daher zum Ziel gesetzt, das verantwortungsvolle Management unserer Lieferkette weiterzuführen. Hierbei berücksichtigen wir Auswirkungen auf das soziale Umfeld, die Umwelt sowie wirtschaftliche Aspekte.

WIR WOLLEN WISSEN, MIT WEM WIR ARBEITEN – UNSER MANAGEMENTANSATZ

GRI 102-9, 103-1, 103-2, 103-3

Wir verarbeiten Kupferkonzentrate, die aus Erzen gewonnen und am Weltmarkt von Minengesellschaften und Handelsgesellschaften angeboten werden. Die benötigten Rohstoffe für unsere beiden Primärhütten in Hamburg und Pirdop kaufen wir ein. Wir verfügen über keine eigenen Minen oder Beteiligungen an Minen. Neben Kupferkonzentraten setzen wir Altkupfer und weitere metallhaltige

Recyclingmaterialien sowie zugekaufte Zwischenprodukte ein. Wir beschaffen Altkupfer und metallhaltige Recyclingrohstoffe überwiegend im europäischen Markt. Auf der Anbieterseite sind vor allem die Unternehmen des Metallhandels vertreten, ein Teil der Recyclingrohstoffe erreicht uns aber auch auf dem direkten Weg von Produktherstellern.

Für uns ist eine sorgfältige Auswahl der Geschäftspartner im In- und Ausland von großer Bedeutung. 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.

Im Bereich der Primärrohstoffe legen wir Wert auf langfristige Beziehungen und strategische Kooperationen mit unseren Lieferanten.

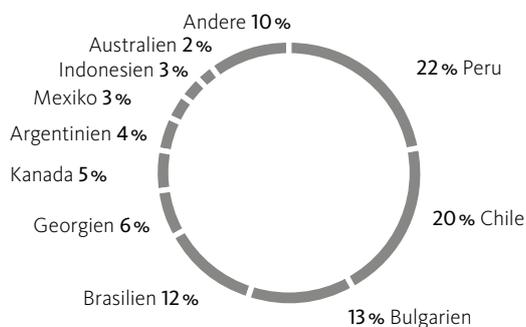
Unsere Sekundärrohstoffe beziehen wir zu einem Großteil aus Deutschland und weiteren EU-Ländern. Die Beschaffung erfolgt im Vergleich zu Primärrohstoffen weitgehend auf Grundlage kurzfristiger Lieferverträge.

Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2023 – Handlungsfeld „Verantwortung in der Lieferkette“

Wesentliche Maßnahmen	Kennzahlen	Status 2017/18
Konzernweite Einführung des Aurubis Business Partner Code of Conduct (bis GJ 2018/19)		Der Prozess ist gestartet und befindet sich in der Abstimmung.
Konzernweite Implementierung des Aurubis Business Partner Screening (bis GJ 2020/21)		Das Screening wurde bereits auf die wichtigen Standorte Olen und Pirdop ausgeweitet.
Aufnahme von Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln in Lieferverträge für Primärrohstoffe (bis GJ 2022/23)	Prozentualer Anteil der Verträge mit Primärrohstofflieferanten mit Menschenrechtsklausel: Zielwert 100% bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2016/17; Basiswert > 80%)	Im Geschäftsjahr lag der prozentuale Anteil der Verträge mit Primärrohstofflieferanten mit der entsprechenden Klausel bei über 80%.
Identifizieren einer geeigneten Branchenlösung		Im Berichtszeitraum haben wir unsere Arbeit in Verbänden für eine einheitliche Branchenlösung für Nachhaltigkeit in der Lieferkette fortgesetzt.

Herkunft der Primärrohstoffe¹ GRI 301-1

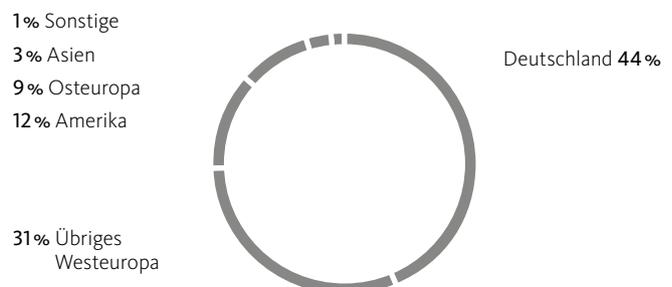
für den Aurubis-Konzern im GJ 2017/18



¹ Der Konzentratdurchsatz im GJ 2017/18 betrug 2,5 Mio. t.

Herkunft der Recyclingmaterialien¹ GRI 301-2

für den Aurubis-Konzern im GJ 2017/18



¹ Rund 600.000 t, exklusive der Mengen für das Segment Flat Rolled Products.

GUTE LIEFERANTENVERTRÄGE FÜR GUTE ZUSAMMENARBEIT

GRI 412-3

Unsere Rohstoffe kommen teilweise aus Ländern, in denen ein erhöhtes Risiko hinsichtlich Korruption, der Verletzung von Menschenrechten und der Nichteinhaltung von Sozial- und Umweltstandards besteht. Die Verantwortung in der Lieferkette gehört deswegen für uns zu den zentralen Themen der Nachhaltigkeitsstrategie. Wir achten die Menschenrechte, setzen uns für ihre Wahrung ein und halten uns an die anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Seit Dezember 2014 bekennen wir uns zum Global Compact der Vereinten Nationen und verpflichten uns dazu, an der Umsetzung seiner zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu arbeiten. Nähere Informationen zum Thema Achtung der Menschenrechte finden Sie im Kapitel

[Q Die Einhaltung der Menschenrechte, Seite 14.](#)

Wir haben uns außerdem dazu verpflichtet, die Due Diligence-Richtlinien der OECD als wichtige internationale Leitlinie für nachhaltiges Handeln in der Lieferkette einzuhalten. Diese Richtlinien schreiben ein verantwortungsbewusstes, globales Supply Chain-Management für die Verarbeitung sogenannter konfliktfreier Rohstoffe vor.

Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern, dass sie allen lokalen Gesetzen Folge leisten. Zusätzlich erwarten wir von ihnen, dass sie die von den UN auferlegten Sanktionen oder Handelsrestriktionen sowie UN-Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit einhalten. Seit dem Jahr 2013 schreiben wir in unseren – zumeist langfristigen – Lieferverträgen eine entsprechende Klausel fest. Inzwischen ist diese Klausel Bestandteil in rund 80% unserer Lieferverträge für Primärrohstoffe. Bis zum Geschäftsjahr 2022/23 soll dieser Wert auf 100% steigen.

Den Großteil der Kupferkonzentrate beziehen wir von großen, weltweit tätigen Bergbauunternehmen. Diese veröffentlichen regelmäßig ihre Umweltstandards und verpflichten sich zum nachhaltigen Wirtschaften. Sie alle operieren nach Leitlinien wie der OECD Due Diligence. Zudem ist der Großteil dieser Minenunternehmen im International Council on Mining and Metals (ICMM) organisiert und verpflichtet sich zu einer nachhaltigen Förderung von Rohstoffen.

Wir sind der Überzeugung, dass alle Akteure in der Wertschöpfungskette – von der Mine bis zum Endverbraucher – Verantwortung für eine verantwortungsvolle Produktion tragen und gemeinsam an Lösungen arbeiten sollten. Bislang deckt noch keine entsprechende Initiative die komplette Lieferkette für Nichteisenmetalle ab. Wir sind mit verschiedenen Initiativen und Verbänden im Gespräch, um einen gemeinsamen Ansatz der Branche zu identifizieren. Für uns hat dieser gemeinsame Weg Priorität.

UNSER BUSINESS PARTNER SCREENING

GRI 103-2, 103-3, 308-1, 414-1

Unsere Sorgfalt bei der Lieferantenauswahl wird im Konzern seit dem Jahr 2015 durch das Business Partner Screening unterstützt und gilt sowohl für Primärstofflieferanten als auch für Sekundärstofflieferanten. Mit dem Screening analysieren wir unsere Geschäftspartner strukturiert auf ihre Integrität in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien. Das Screening folgt der „OECD Due Diligence Guidance for Responsible Minerals Supply Chains“.

Unsere Konzernrichtlinien zum Business Partner Screening und zur Verarbeitung konfliktfreier Gold-Rohstoffe legen Verantwortlichkeiten und Vorgehen im Konzern fest. Die Verantwortung für die Durchführung dieses Screenings liegt bei den Einkaufs- und Verkaufsabteilungen. Für das Screening setzen wir konzernweit eine eigens konfigurierte Software ein. Sie beurteilt u. a. finanzielle, steuer- und strafrechtliche sowie nachhaltigkeitsrelevante Risiken. Im Ergebnis entsteht ein Profil, das im Falle erhöhter Risiken zu weiteren Nachforschungen durch die Abteilungen Commercial, Compliance und Nachhaltigkeit führt.

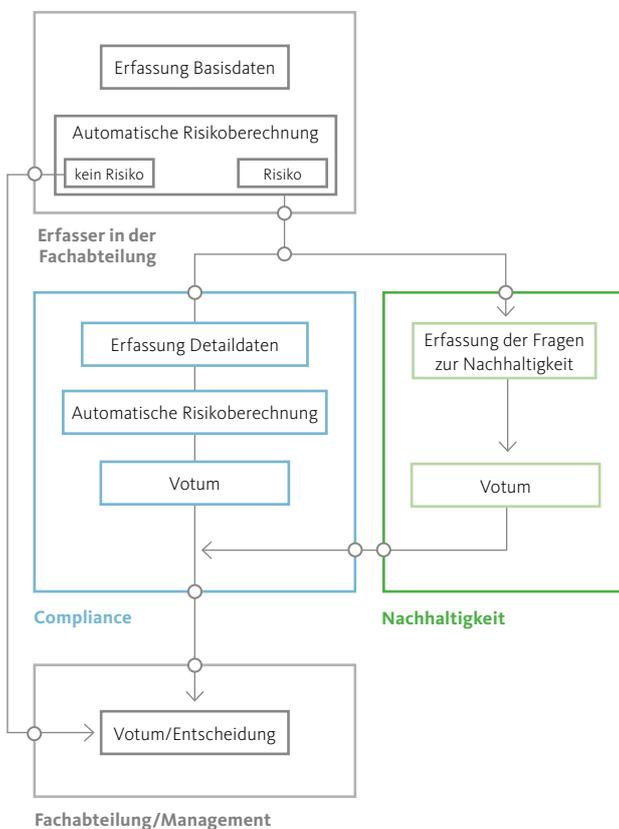
Auf Basis dieser Bewertung entscheidet das Management über mögliche Vertragsschlüsse bzw. Auflagen. Die Prüfung wird regelmäßig von den Abteilungen Compliance und Nachhaltigkeit wiederholt, wobei der Turnus abhängig vom ermittelten Risiko ist. Bei neuen Geschäftspartnern erfolgt die Prüfung vor Vertragsabschluss.

Seit 2013 werden wir jährlich nach den Standards der London Bullion Market Association (LBMA) als konfliktfrei zertifiziert. Das Zertifikat belegt die Wirksamkeit unseres Due-Diligence-Prozesses in Bezug auf die Goldproduktion. Lieferanten der übrigen Rohstoffe durchlaufen den gleichen Prozess wie diejenigen für goldhaltige Rohstoffe.

Es gehört zu unserer Firmenpolitik, mit unseren Lieferanten im engen Austausch zu stehen. Unsere Rohstoffeinkäufer führen regelmäßig Besuche bei unseren Lieferanten durch. Bei diesen Besuchen berücksichtigen sie auch die Kriterien, die für den Screening-Prozess relevant sind.

Unser Compliance-Portal, die sogenannte Whistleblower-Hotline, ist über das Internet öffentlich verfügbar. Über das Portal kann man externen und unparteiischen Rechtsanwälten vertraulich oder anonym u. a. Verstöße in unserer Lieferkette melden. Die Whistleblower-Hotline ist auf Deutsch, Englisch und Spanisch verfügbar.

Business Partner Screening: Schema der Risikobewertung

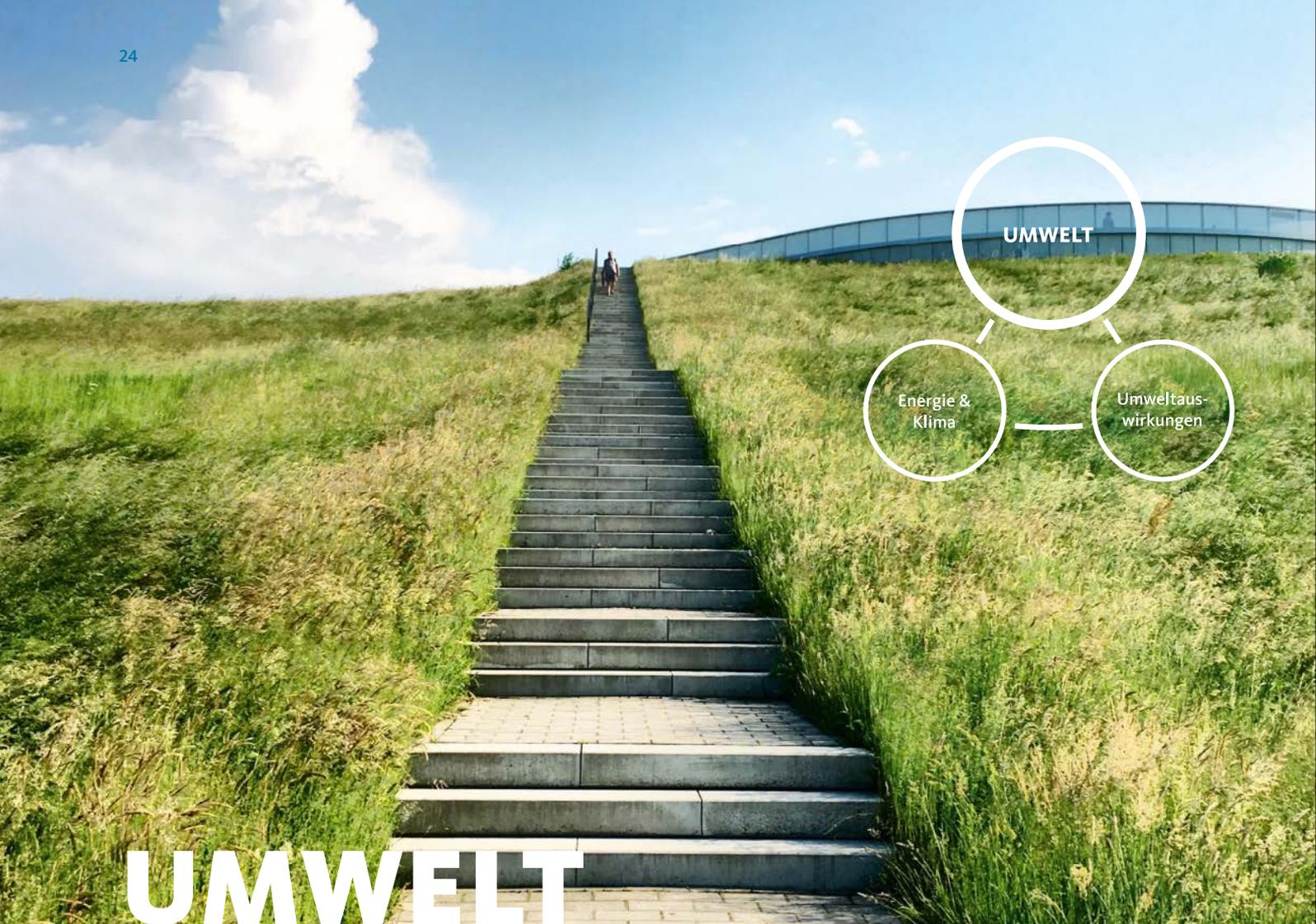


KEINE PRODUKTION OHNE HILFS- UND BETRIEBSSTOFFE

GRI 204-1

Neben Primär- und Sekundärrohstoffen beziehen wir verschiedene Hilfs- und Betriebsstoffe, Investitionsgüter sowie Dienstleistungen. Die Standorte Hamburg und Lünen werden von rund 4.100 aktiven Lieferanten beliefert. Bezogen auf die Aurubis AG mit den beiden Standorten Hamburg und Lünen werden ca. 56% des Beschaffungsvolumens lokal – also im Umkreis von rund 100 km – abgedeckt. Zuständig für die Abwicklung der Beschaffungsvorgänge ist die Einkaufsabteilung am Standort. Der Einkauf aller Materialien und Dienstleistungen erfolgt auf Grundlage einer übergeordneten Konzern-Beschaffungsrichtlinie. Verantwortlich für den Abschluss von Rahmenverträgen, für Prozess- und Organisationsangleichungen sowie für das übergeordnete Lieferantenmanagement ist die Konzernfunktion Corporate Procurement & Logistics, die standort- und bereichsübergreifend arbeitet. Übergeordnete Themen werden in regelmäßigen Meetings der Standort-Einkaufsleiter und Konzernverantwortlichen koordiniert. Bei umweltrelevanten Beschaffungen an unseren deutschen Standorten führen wir ein Freigabeverfahren mit Bezug auf die Umweltverträglichkeit der Lieferungen durch. Das gilt z. B. für die Abfallentsorgung. Die Auswahl der Lieferanten und Dienstleister treffen wir u. a. unter Berücksichtigung eines Fragenkatalogs zu Umwelt- und Arbeitsschutz und sozialen Themen. Er wird regelmäßig aktualisiert und muss von allen neuen Lieferanten beantwortet werden. Lieferanten, die den Fragebogen nicht oder nur unzureichend beantworten, werden beim weiteren Vergabeverfahren nicht berücksichtigt. Die Unterlagen unserer Lieferanten, deren Arbeit umweltrelevant ist, werden jährlich von uns auf Vollständigkeit überprüft.

Bei der Beschaffung von Investitionsgütern werden zusätzliche detaillierte Umweltschutz- und Sicherheitsanforderungen an das Produkt und an den Lieferanten definiert und 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.



UMWELT

Schutz vor Umweltauswirkungen

Wir sichern unsere führende Position im Umweltschutz, indem wir stetig lernen und uns verbessern. Konzernweit übernehmen wir die Verantwortung für eine umweltfreundliche Produktion. So ist es unser Selbstverständnis, dass die Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Umwelt und Menschen so gering wie möglich gehalten werden. Eine umweltfreundliche Multi-Metall-Produktion aus Primärrohstoffen wie Erzkonzentraten und das Recycling bilden die Grundlagen für eine verantwortungsvolle und bedarfsgerechte Metallversorgung in Europa. Damit sichern wir unsere Standorte und schaffen die Basis für zukunftsfähige Investitionen.

AUSWIRKUNGEN BEWUSST BEGRENZEN – UNSER MANAGEMENTANSATZ

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Im Sinne unserer Verantwortung für die Umwelt haben wir uns zum Ziel gesetzt, Ressourcen zu schonen und eine saubere Umwelt für zukünftige Generationen zu erhalten.

Die für das Jahr 2018 gesetzten Emissionsminderungsziele konnten bereits im Jahr 2017 erreicht und zum Teil deutlich übertroffen werden. Weitere Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie 2013–2018 finden sie am Ende dieses Berichts auf den [Q Seiten 49-50](#).

Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2023 – Handlungsfeld „Schutz vor Umweltauswirkungen“

Wesentliche Maßnahmen	Kennzahlen	Status 2017/18
Konzernweite Einführung der Norm ISO 14001 für Umweltmanagement (bis 2022)		12 von 16 Produktionsstandorten sind nach ISO 14001 zertifiziert.
Reduzierung spezifischer Metallemissionen in Gewässer bei der Multi-Metall-Produktion durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen	Reduktion um 40 % bis 2022 bei der Kupfererzeugung (Basisjahr 2012)	Die Metallemissionen in Wasser betragen 2017 1,0 g/t erzeugten Kupfers.
Reduzierung spezifischer Staubemissionen in die Luft bei der Multi-Metall-Produktion durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen	Reduktion um 15 % bis 2022 bei der Kupfererzeugung (Basisjahr 2012)	Die Staubemissionen betragen 2017 56 g/t erzeugten Kupfers.
Reduzierung spezifischer SO ₂ -Emissionen in die Luft durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen		Die SO ₂ -Emissionen betragen 2017 4,9 kg/t erzeugten Kupfers.

Unsere Strategie und unsere Ziele sind in den Unternehmensleitlinien Umweltschutz und in unserer Konzernrichtlinie verankert, konzernweit verbindlich festgelegt und zahlen auf die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Die wesentlichen Vorschriften für unsere Produktion sind in den behördlichen Genehmigungen festgelegt. Die Basis bilden z. B. die europäischen Regelwerke zu Immissionen, Emissionen, Wasser, Abfall, Störfällen bzw. deren Umsetzungen in nationales Recht sowie die europäische Chemikalienverordnung REACH. Zusätzlich zu unseren eigenen Leitlinien orientieren wir uns an Selbstverpflichtungen von Brancheninitiativen wie „Responsible Care“ (chemische Industrie) oder „Metalle pro Klima“ (Nichteisenmetallindustrie).

Die Verantwortung für die strategische Ausrichtung des Umweltschutzes im Konzern liegt beim Vorstand für den Bereich Operations sowie bei der Leitung des Konzernumweltschutzes. Die einzelnen Umweltaufgaben an den jeweiligen Produktionsstandorten nehmen Umweltschutzbeauftragte wahr.

Die meisten Standorte haben bereits Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 bzw. EMAS implementiert. Die Zertifizierungen dieser Systeme wurden im Berichtszeitraum durch Überwachungsaudits oder Rezertifizierungen bestätigt. An den Standorten Hamburg und Lünen wurden diese Systeme in ein integriertes Managementsystem für Qualität, Umweltschutz, Energie und Arbeitssicherheit eingebettet.

Diese Managementsysteme dienen nicht nur dazu, die rechtlichen Anforderungen zu erfüllen, sondern tragen maßgeblich zur Verbesserung unserer Umweltleistung bei. Sie helfen uns, relevante Themenfelder zu identifizieren, Verbesserungspotenziale zu erkennen und bei Abweichungen von Zielvorgaben Korrekturmaßnahmen einzuleiten.

Standorte mit zertifizierten Managementsystemen

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

¹ Für den Vertrieb von Eisensilikatgranulat zur Herstellung von Strahlmitteln.

Um unsere konzernweit gültigen Umweltschutzziele zu erreichen, setzen wir verschiedene lokale Maßnahmen an unseren Produktionsstandorten um. Diese Maßnahmen steuern und überwachen wir anhand von Kennzahlen, die regelmäßig an den Produktionsstandorten erfasst und von externen Prüfern verifiziert werden.

Die Einstellung und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Erreichung unserer Ziele im Umweltschutz und auf die Steigerung der Energieeffizienz. Deshalb informieren wir unsere Mitarbeiter kontinuierlich über alle umwelt- und energierelevanten Themen und schulen sie entsprechend.

Darüber hinaus führen wir – in Abstimmung mit den zuständigen Behörden – 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 wirksam zu vermeiden und unsere Mitarbeiter sowie die Bevölkerung zu schützen. Die Umweltbeauftragten aller Produktionsstandorte unseres Konzerns treffen sich unter Leitung des Konzernumweltschutzes seit 2008 zweimal im Jahr zum Informationsaustausch. Unter anderem stellen sie Best Practices vor, deren Beispiel dann auch andere Standorte folgen können.

LUFT – KLARE ZIELE

GRI 305-7

Die bei der Kupfererzeugung entstehenden Staubemissionen können Metalle und Metallverbindungen enthalten. Bei der Minderung von Staubemissionen haben wir mithilfe technischer Maßnahmen schon sehr viel erreicht. Durch konsequente Nutzung der besten verfügbaren Anlagentechniken konnten wir die spezifischen Staubemissionen für den Bereich der Primär- und Sekundärkupfererzeugung seit dem Jahr 2000 um 96 % verringern. In den 1990er-Jahren lag das Hauptaugenmerk auf dem Einsatz modernster Filtertechniken für alle gerichteten Emissionsquellen aus Schornsteinen. Heute nehmen die Projekte zur Minderung sogenannter diffuser Emissionen eine Schlüsselposition ein. Solche Emissionen können beispielsweise in Bereichen von Hallenöffnungen wie Toren, Türen oder Dachreitern und bei der Lagerung sowie dem Umschlag von Materialien entstehen. Die technischen Möglichkeiten zur Verringerung der gerichteten Staubemissionen sind aktuell nahezu ausgeschöpft. Jedoch wird uns die Vermeidung diffuser Emissionen auch zukünftig vor Herausforderungen stellen. Mithilfe innovativer Technik und der Schulung unserer Mitarbeiter wollen wir auch diese bewältigen.

Im Jahr 2012 hatten wir uns im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2013–2018 das Ziel gesetzt, die Staubemissionen in die Luft um 10 % zu reduzieren. Tatsächlich konnten wir die Staubemissionen von 72 (2012) auf 56 g/t erzeugten Kupfers (2017) – und damit um 22 % – senken. Dazu haben viele Einzelmaßnahmen beigetragen, beispielsweise modernere Filter, die Optimierung bestehender Anlagen oder die Reduzierung diffuser Emissionen.

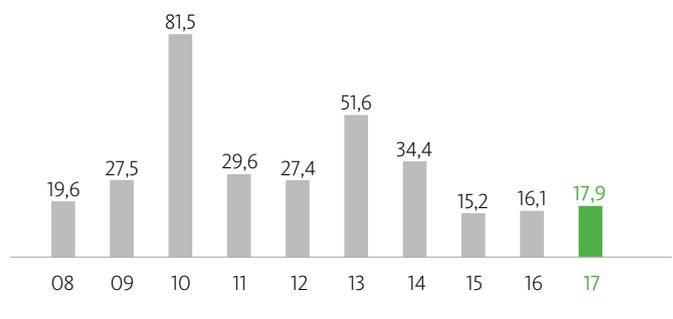
Auch in Zukunft ist die Reduzierung von Staubemissionen eines unserer Kernziele. Daher haben wir diesen Bereich auch in der neuen Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt. Wir erwarten durch unseren Multi-Metall-Ansatz einen Anstieg unseres Gesamtinputs. Damit erhöht sich die Gesamtmenge des verarbeiteten Materials stärker als die erzeugte Menge an Kupfer. Deshalb ist es eine Herausforderung für die kommenden Jahre, die im Verhältnis zur Kupfererzeugung berechneten Emissionswerte auf diesem niedrigen Niveau zu halten. Unser Ziel ist es, trotz des geplanten Anstiegs des Gesamtinputs, die Staubemissionen bis 2022 unter 61 g/t erzeugten Kupfers zu halten. Dies entspricht einer Reduktion von 15 % seit 2012.

Die folgenden standortspezifischen Projekte und Einzelmaßnahmen tragen zur Verringerung der Umweltauswirkungen auf die Luft bei:

- » Zur Verringerung von diffusen Emissionen wird in Pirdop eine neue Anlage zur Kühlung der Konverterschlacke in Töpfen gebaut. Die Inbetriebnahme wird Ende 2019 erwartet.
- » Weitere emissionsseitige Verbesserungen nach Schließung von Hallenöffnungen der Schmelzbetriebe in Lünen werden zurzeit geprüft.
- » Zur weiteren Reduzierung der diffusen Emissionen wird eine Dachreiterabsaugung – in Verbindung mit einer Strömungsverbesserung und Verbesserungsmaßnahmen beim bestehenden Nebenhaubenfiltersystem – in der Konverterhalle in Hamburg gebaut. Die Genehmigung für das Vorhaben liegt vor. Die Inbetriebnahme ist für 2021 geplant.

Umweltschutzinvestitionen im Bereich der Kupfererzeugung

in Mio. €



Neben Kupfer ist Schwefel einer der Hauptbestandteile der eingesetzten Kupfererzkonzentrate. Das bei der Verhüttung des Konzentrats erzeugte gasförmige Schwefeldioxid wird in der Schwefelsäureproduktionsanlage nach dem modernen Doppelkatalyseverfahren zu Schwefelsäure umgesetzt. Bei der Verminderung der Schwefeldioxidemissionen nehmen wir im internationalen Vergleich eine Spitzenposition ein: Seit 2000 konnten wir den Ausstoß pro erzeugter t Kupfer um 86 % reduzieren. Dazu beigetragen hat z. B. der Bau einer sogenannten Sulfacid-Anlage in Pirdop – ein einzigartiges Projekt in der Nichteisenmetallindustrie.

Die Verringerung der SO₂-Emissionen (Schwefeldioxid) war ebenfalls bereits ein Ziel unserer bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie. In der neuen Strategie haben wir dieses Ziel wieder aufgegriffen. Mit dem Strategiezyklus 2018–2023 beginnen wir mit einer neuen Analyse und Planung standortspezifischer Projekte und Einzelmaßnahmen, um die bei der Multi-Metall-Produktion entstehenden spezifischen SO₂-Emissionen in die Luft zu reduzieren.

Kennzahlen zu Stickoxiden (NO_x), Schwefeldioxid (SO₂) und Staub GRI 305-7

in g/t erzeugten Kupfers

	2000	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Spezifische Staubemissionen ¹	1.291	72	52	55	55	60	56
Spezifische NO _x -Emissionen ¹	–	0,55	0,66	0,53	0,62	0,63	0,54
Spezifische SO ₂ -Emissionen ²	34,8	5,6	5,6	4,7	5,1	5,1	4,9

¹ Werte beziehen sich auf die Kupfererzeugung, d. h. an den Standorten Hamburg, Lünen, Pirdop und Olen.

² Werte beziehen sich auf die Primärkupfererzeugung, d. h. an den Standorten Hamburg und Pirdop.

Im Jahr 2018 wurde von der Umweltbehörde Hamburg an einer öffentlichen Messstelle im Stadtteil Veddel, in der Nähe unseres Werkes, erstmals seit 2006 eine Überschreitung des in der 39. Bundesimmissionsschutzverordnung (BImSchV) geregelten Zielwerts für Arsen im Feinstaub der Umgebungsluft festgestellt. Nach den veröffentlichten Daten liegt der Jahresmittelwert um etwa 1,8 ng/m³ über dem gesetzlich definierten Zielwert von 6 ng/m³. Wir haben in unserem Werk in Hamburg, wie auch in den Jahren zuvor, die zugehörigen und vorgeschriebenen Begrenzungen aller für den Betrieb unserer Anlagen erlaubten Emissionen eingehalten und deutlich unterschritten. Gleichwohl werden wir die umfangreichen Emissionsminderungsprogramme der letzten Jahre fortsetzen und weitere Emissionsminderungsmaßnahmen durchführen und somit aktiv dazu beitragen, dass auch an der Messstelle Veddel der anspruchsvolle Zielwert selbst bei ungünstigsten klimatischen Bedingungen unterschritten wird.

ABWÄRME AUFGEWERTET – WASSER UND GEWÄSSERSCHUTZ

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

Wasser nutzen wir im Rahmen unserer Produktionsprozesse und zu Kühlzwecken. Der sparsame Umgang mit den Wasserressourcen und die kontinuierliche Verbesserung des Gewässerschutzes gehören zu unseren Unternehmensleitlinien. Da nach der Nutzung insbesondere Metalle im Wasser enthalten sein können, gehört darüber hinaus die Behandlung von Abwässern und damit die Vermeidung von Belastungen der Umwelt zu unseren Aufgaben im betrieblichen Umweltschutz.

Die Relevanz von Wasseraspekten wird an den Standorten mithilfe der Umweltmanagementsysteme und im Rahmen von Genehmigungsverfahren überprüft. Teil der Prüfungen ist auch der Einfluss der Produktion auf Gewässer. Die Umweltmanagementsysteme werden jährlich auditiert und zertifiziert.

Bei den Zielen für die Wassernutzung ist für uns die Wasserqualität wesentlich. So haben wir uns das Ziel gesetzt, die Metallemissionen in Gewässer bei der Multi-Metall-Produktion durch standortspezifische Projekte und Einzelmaßnahmen zu reduzieren.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2013 – 2018 hatten wir eine Reduzierung der Metallemissionen um 10 % angestrebt. Wir konnten diese Emissionen von 2,2 (2012) auf 1,0 g/t erzeugten Kupfers (2017)

senken – und damit um 56%. Erreichen konnten wir diese Reduktion maßgeblich durch den Bau und die Optimierung der Wasserbehandlungsanlagen in Pirdop und Lünen.

In der Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2023 haben wir das Ziel wieder aufgegriffen. Wir wollen die spezifischen Metallemissionen in die Gewässer bei der Multi-Metall-Produktion weiter senken. Wir erwarten durch unseren Multi-Metall-Ansatz einen Anstieg unseres Gesamtinputs. Damit erhöht sich die Gesamtmenge des verarbeiteten Materials stärker als die erzeugte Menge an Kupfer. Deshalb ist es eine Herausforderung für die kommenden Jahre, die im Verhältnis zur Kupfererzeugung berechneten Emissionswerte auf unserem niedrigen Niveau zu halten. Unser Ziel ist es, trotz des geplanten Anstiegs des Gesamtinputs, die Metallemissionen in Gewässer bis 2022 unter 1,3 g/t erzeugten Kupfers zu halten. Dies entspricht einer Reduktion von 40 % seit 2012.

Die folgenden standortspezifischen Projekte und Einzelmaßnahmen tragen zur Verringerung der Umweltauswirkungen auf Wasser bei:

- » Für das Hamburger Stadtentwicklungsgebiet HafenCity Ost koppeln wir Industrierwärme für die Wärmeversorgung aus, die während der Umwandlung von Schwefeldioxid – ein Nebenprodukt der Kupferschmelze – zu Schwefelsäure entsteht. So werden pro Jahr 12 Mio. m³ Kühl- und Elbwasser weniger eingesetzt, denn die Abwärme wird nun als Heizwärme genutzt. Und ganz nebenbei entsteht damit fast CO₂-frei Industrierwärme [Q Unser Fokus liegt auf Energieeffizienz, Seite 31.](#)
- » Zur Verminderung des Einsatzes von Stadtwasser in Lünen wurde 2014 eine Anlage zur Regenwasserrückhaltung, -aufbereitung und -nutzung in Betrieb genommen. Zukünftig werden wir einen großen Teil des werksinternen Kühl- und Brauchwasserbedarfs über das gesammelte Regenwasser abdecken. Im Rahmen dieses Projekts wurden die betrieblichen Abwässer, das Sanitärwasser sowie das Niederschlagswasser vollständig voneinander getrennt. Die Sanierung und Modernisierung des Kanalnetzes am Standort werden fortgeführt.

- » Im November 2014 wurde die neue Oberflächenwasserbehandlungsanlage an unserem bulgarischen Standort Pirdop in Betrieb genommen. Mit einer Kapazität von 250 m³/h und mehreren Auffangbecken reinigt die Anlage das Regen- und Drainagewasser des 4 km² großen Geländes, um eine weitere Reduktion der Metallemissionen in Gewässer zu erreichen.
- » In Pirdop ist die Installation eines neuen Sandfilters in der bestehenden Behandlungsanlage für industrielle Abwässer geplant. Damit sollen die Emissionen von ungelösten Stoffen reduziert werden.
- » In Avellino wurde eine neue Pumpstation für Regenwasser installiert.

Zur Kupfererzeugung haben wir insgesamt 70 Mio. m³ Wasser im Jahr 2016 und 74,9 Mio. m³ im Jahr 2017 eingesetzt – den größten Teil davon als Kühlwasser. Wo es möglich ist, setzen wir Flusswasser ein, um die natürlichen Trinkwasserressourcen zu schonen. Der absolute Trinkwasserverbrauch betrug 1,1 Mio. m³ im Jahr 2016 und 1,2 Mio. m³ im Jahr 2017. Den spezifischen Trinkwasserverbrauch bei der Kupfererzeugung konnten wir seit 2000 um insgesamt 40% verringern. Diese Einsparung haben wir durch effizientere Anlagen und durch die Nutzung von Regenwasser erreicht.

Kennzahlen zu Wasser und Abwasser GRI 303-1, 303-3, 303-4, 303-5

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Wasser							
Wassernutzung bei der Kupfererzeugung ¹	Mio. m ³	79,7	72,2	77,2	73,8	70,0	74,9
Trinkwasserverbrauch bei der Kupfererzeugung ¹	Mio. m ³	1,1	1,2	1,2	1,2	1,1	1,2
Spezifischer Trinkwasserverbrauch bei der Kupfererzeugung ¹	m ³ /t erzeugten Kupfers	0,8	0,9	0,8	0,9	0,8	0,8
Wassereinleitungen gesamt ¹	Mio. m ³	76,3	68,3	75,1	69,9	65,1	69,1
Wassereinleitungen, Qualität: Metallemissionen in Gewässer ²	in g/t erzeugten Kupfers	2,2	1,8	1,3	1,0	1,1	1,0

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

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

ABFALL – AUCH FÜR ENTSORGUNG SORGE TRAGEN

GRI 306-2

Ein wirksames Abfallmanagement gehört für ein Unternehmen der Grundstoffindustrie zu den zentralen Pfeilern im betrieblichen Umweltschutz. Insgesamt fielen im Jahr 2017 bei der Kupfererzeugung rund 103.000 t Abfall an. Mit ca. 39.000 t stammen rund 40 % davon aus den Abbrucharbeiten unserer Bauprojekte. Die verbleibenden, produktionsbedingten Abfälle – insgesamt 64.000 t – setzen sich aus rund 47.000 t gefährlichem und rund 17.000 t nicht gefährlichem Abfall zusammen und wurden zu 42 % verwertet.

Darüber hinaus entsteht am Standort Pirdop durch das dort angewendete Flotationsverfahren zur Rückgewinnung des enthaltenen Kupfers aus der Kupferhüttenschlacke ein feinkörniges Material – das sogenannte Fayalit. Dieses wird beispielsweise als Zuschlagstoff bei der Zementherstellung eingesetzt. Wir prüfen zusätzliche Weiterverwendungsmöglichkeiten und arbeiten daran, Fayalit stärker zu vermarkten.

Olivin-Pyroxengestein und Schlackenmaterial am Standort Hamburg, das nicht als Ersatzbaustoff vermarktet werden konnte, haben wir auf Deponien gebracht und dabei zu großen Teilen einer Verwertung als Deponiebaustoff zugeführt.

Beim Transport unserer Produkte setzen wir in der Regel Paletten ein, die im Kreislaufverfahren genutzt werden, um Abfall zu vermeiden. Bei Verpackungsfolien und Umreifungsbändern wählen wir recycelbares Material.

Kennzahlen zu Abfall GRI 306-2

in t

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gefährliche Abfälle gesamt	43.157	38.606	36.928	40.300	37.349	47.246
Ungefährliche Abfälle gesamt	16.985	16.579	14.023	12.286	15.314	16.828
Bauabfälle	58.929	50.523	28.983	42.698	51.002	38.725

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

BEWAHREN UND BESCHÜTZEN – BIODIVERSITÄT

GRI 304-1

Wir kümmern uns aktiv darum, gute Bedingungen für Artenschutz und Biodiversität in unseren Werken und deren Umgebung zu schaffen und zu erhalten. Der Schutz der biologischen Vielfalt gehört zu unseren Umweltzielen.

Im Rahmen von Genehmigungsverfahren mit Umweltverträglichkeitsprüfung wurde auch der Biodiversitätsaspekt behördlich geprüft. Sofern dabei Auswirkungen auf die Biodiversität zu erwarten waren, haben wir die geforderten Ausgleichsmaßnahmen umgesetzt. Darüber hinaus schützen wir mit unseren umfangreichen Maßnahmen zur Abwasseraufbereitung, Verminderung von Luftemissionen und Abfallbehandlung die Lebensräume von Tieren und Pflanzen in der Umgebung unserer Werke.

Nächstgelegene Schutzgebiete

(Standorte der Kupfererzeugung) GRI 304-1

	Entfernung in m	Richtung
Hamburg		
Hamburger Unterelbe	200–600	Südosten
Holzhafen	600–1.000	Osten
Heuckenlock/Schweenssand	3.600	Süden
Pirdop		
Tsentrallen Balkan – bufer (Naturschutzgebiet)	ca. 1.000	Norden
Tsentrallen Balkan – bufer (Vogelschutzgebiet)	ca. 1.700 ca. 2.300	Norden Osten
Sredna Gora	ca. 2.300	Süden
Lünen		
In den Kämpen, Im Mersche und Langerner Hufeisen	< 2.000	Nordosten
Lippeaue	< 5.000	Nordwesten
Lippe-Unna, Hamm, Soest, Warendorf	< 2.500	Nordwesten
Olen		
Valleigebied van de Kleine Nete met haar brongebieden, moerassen en heiden	ca. 1.000	Norden
De Vallei van de Kleine Nete Benedenstroom	ca. 1.000	Norden
Het Olensbroek-Langendonk	ca. 1.000	Norden

Auf unseren Werksgebieten erhalten wir soweit möglich bestehende Grünbereiche oder bauen sie aus: Beispielsweise beteiligen wir uns an der Hamburger Initiative „UnternehmensNatur“, um die biologische Vielfalt an unserem dortigen Standort zu fördern. Durch die langjährige industrielle Nutzung können für Industriegebiete typische Bodenverunreinigungen vorhanden sein, deren Mobilisierung und Ausbreitung wir entgegenwirken. Als weitere Maßnahme haben wir am Standort Olen zum Schutz des Naturschutzgebiets Olen's Broek Ende 2015 eine neue Abwasserleitung in Betrieb genommen. Wenn wir die Nutzfläche auf unseren Werksgebieten erweitern müssen, wählen wir zudem bevorzugt Flächen aus, die von Natur aus eine geringe Biodiversität aufweisen.

Darüber hinaus befinden sich zurzeit weitere Maßnahmen in Planung, um die biologische Vielfalt zu schützen und weiter zu stärken. Beispielsweise planen wir zurzeit, eine Ende 2018 stillgelegte Fayalite-Deponie am Standort Pirdop zu renaturieren. Nach Erhalt der Baugenehmigung erwarten wir, dass wir die Renaturierung bis Ende 2020 abschließen können. In Hamburg befindet sich die Errichtung einer Grünfassade (Pilot) zur Förderung der Biodiversität und Verbesserung der Umgebungsluft in Planung. Die Umsetzung des Projekts soll noch im Jahr 2019 erfolgen.

Energie und Klima

EMISSIONEN EFFIZIENT ENTGEGENWIRKEN – UNSER MANAGEMENTANSATZ

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Die einzelnen Fertigungsschritte in unserer Wertschöpfungskette sind energieintensiv. Dementsprechend ist es für uns sowohl ökonomisch als auch ökologisch sinnvoll, Energie effizient einzusetzen. Der Energieverbrauch ist außerdem die wesentliche Quelle von CO₂-Emissionen im Konzern.

Zugleich trägt unsere Produktion zur Reduzierung von CO₂-Emissionen bei. Denn unsere Metalle spielen für die Elektromobilität und für erneuerbare Energien wie Windenergie eine wesentliche Rolle: Elektroautos enthalten deutlich mehr Kupfer als Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor, und auch zum Anschluss eines Offshore-Windrads an das Stromnetz werden bis zu 30 t Kupfer benötigt. Auf diese Weise ermöglichen unsere Metalle die CO₂-armen Technologien der Zukunft.

Über unsere angefallenen CO₂-Emissionen berichten wir jährlich auf freiwilliger Basis im Rahmen des Climate Change-Programms des Carbon Disclosure Project (CDP). CDP erhebt und bewertet Daten zu den Emissionen, Klimarisiken sowie Reduktionszielen und -strategien von Unternehmen. Nähere Informationen zu unseren Risiken in Bezug auf Klima und Energie finden Sie im Risiko- und Chancenbericht im [Geschäftsbericht 2017/18, Seite 88](#).

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

Unsere Abteilung Energy & Climate Affairs koordiniert die Weiterentwicklung der Energiemanagement- und Energiemonitoringsysteme konzernweit und sorgt damit für eine einheitliche Vorgehensweise sowie für den Erfahrungsaustausch über Best Practice-Beispiele zu Energie- und CO₂-Einsparungen, etwa in Form eines internen Energieeffizienznetzwerks. Verantwortlich für die Entwicklung und Implementierung der konzernweiten Energiestrategie ist die Leitung von Energy & Climate Affairs, die direkt an den Vorstand berichtet.

An unseren großen Produktionsstandorten haben wir bereits Energiemanagementsysteme eingeführt. Aktuell sind acht Standorte nach ISO 50001 zertifiziert. Eine konzernweite Einführung ist geplant. Damit steuern wir den Energieverbrauch effizient und identifizieren Energieeinsparpotenziale. Im Berichtszeitraum wurden die Zertifizierungen durch Überwachungsaudits oder Rezertifizierungen bestätigt. An den Standorten Hamburg und Lünen ist das Energiemanagementsystem Teil des integrierten Managementsystems für Qualität, Umweltschutz, Energie und Arbeitssicherheit.

Über unser konzerninternes Engagement hinaus stehen wir im regelmäßigen Austausch mit externen Partnern zu Energie- und Emissionsthemen. In Deutschland nehmen wir etwa an der „Energie-wende-Plattform Energieeffizienz“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie teil, ebenso an der Initiative Energieeffizienz-Netzwerke des Bundes, und dies über die Netzwerke der Wirtschaftsvereinigung Metalle (WVM) und des Industrieverbands Hamburg. Aber auch auf regionaler Basis arbeiten wir an klima- und energiepolitischen Initiativen mit. So sind wir beispielsweise Teil der Innovationsallianz „NEW 4.0 – Norddeutsche EnergieWende“ und des EnergieEffizienz-Netzwerks der Region Aachen.

Um den Herausforderungen zu begegnen, die sich regelmäßig aus Veränderungen der regulatorischen Anforderungen ergeben, beteiligen wir uns zudem am fachpolitischen Dialog – eigenständig oder über Verbände. Im Berichtszeitraum geschah das etwa zum Energiesammelgesetz, zur EU-Energieeffizienzrichtlinie oder zur Reform des EU-Emissionshandels mit CO₂-Zertifikaten (Emission Trading System, ETS), die der Verlagerung von CO₂-intensiven Prozessen in Regionen außerhalb der EU entgegenwirken soll. Nähere Informationen zu unserem Austausch mit unseren Stakeholdern finden Sie unter [Q Im Dialog sein – unser Stakeholder-Engagement, Seiten 10-12](#).

Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2023 – Handlungsfeld „Energie und Klima“

Wesentliche Maßnahmen	Kennzahlen	Status GJ 2017/18
Konzernweite Einführung der Norm ISO 50001 für Energiemanagement (bis GJ 2021/22)		Aktuell sind acht Standorte nach ISO 50001 zertifiziert.
Erhöhung der Flexibilität beim Bezug von Strom	Flexibilität beim Einsatz von Strom: Zielwert 10 % bis GJ 2022/23	Aktuell sind 5 % der Leistung flexibilisierbar. Ein neues Projekt (Elektrodendampfkessel mit 10 MW Leistung) ist in Arbeit.
Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 100.000 t CO ₂ durch Energieeffizienzprojekte und interne Stromprojekte	CO ₂ -Emissionen: Zielwert Reduktion > 100.000 t bis GJ 2022/23 (Basis GJ 2012/13)	Der Zielerreichungsgrad beträgt 73 %.
Energieeffizienzprojekte (wie z. B. verstärkte Wärmeauskopplung für die Fernwärmeversorgung und unternehmenseigene Elektrizitätsprojekte)		Die Energieeffizienzprojekte werden im Rahmen der Energiemanagementsysteme über den Maßnahmenplan laufend umgesetzt.
Untersuchung der Prozesse und Stromverbräuche in Bezug auf den Klimaschutzplan 2050 und Analyse der Anforderungen bei Neuinvestitionen (ab GJ 2018/19)		Es wurde eine Studie hierzu in Auftrag gegeben.

FÜR GERINGE KOSTEN UND GERINGE UMWELTAUSWIRKUNGEN – UNSER FOKUS LIEGT AUF ENERGIEEFFIZIENZ

GRI 203-1, 203-2, 302-1, 302-3, 302-4

Die effektive und effiziente Nutzung von Energie ist ein Thema, das uns kontinuierlich beschäftigt. Wir haben hier mittlerweile ein Niveau erreicht, auf dem wir bei gleichbleibend hohen Investitionen nur noch vergleichsweise geringe Verbesserungen erzielen können, denn der Senkung des Energieverbrauchs und der Emissionsminderung sind technologische Grenzen gesetzt. So erfordert der Einsatz komplexer Recyclingrohstoffe mit relativ geringem Kupfergehalt einen höheren Energiebedarf bezogen auf das produzierte Kupfer, wobei aber neben diesem Metall noch weitere wertvolle Materialien ausgebracht werden.

Für uns ist es wichtig, Umweltschutz, Ressourcenschonung und Energieeffizienz miteinander in Einklang zu bringen. Deshalb fällt bei Aurubis schon heute ein Teil des Stromverbrauchs für den Umweltschutz an. Dazu zählt etwa der Betrieb von Filteranlagen mit Ventilatoren oder anderen Absaugeinrichtungen.

Zudem ist es unser langfristiges Ziel, den Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien für unsere Produktionsanlagen zu erhöhen. Schwankungen in der Versorgung mit erneuerbaren Energien stellen für uns jedoch eine Herausforderung dar, denn unsere Produktionsprozesse erfordern eine konstante Versorgung mit Energie. Deshalb arbeiten wir an Initiativen zur Flexibilisierung unseres Strombedarfs, um künftig den Einsatz erneuerbarer Energien zu ermöglichen.

Unter anderem beteiligen wir uns am Projekt NEW 4.0, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das Projekt hat zum Ziel, die Gesamtregion Hamburg und Schleswig-Holstein sicher, kostengünstig und umweltverträglich mit regenerativem Strom zu versorgen. Eine flexible und intelligente Vernetzung von Stromerzeugern und -verbrauchern ist eine wichtige Voraussetzung dafür.

Einen Teil unseres Energiebedarfs decken wir jedoch auch durch Eigenstromerzeugung. Dazu nutzen wir unsere Prozessabwärme. In Hamburg, Lünen und Pirdop haben wir zu diesem Zweck Dampfturbinen zur Stromerzeugung installiert. So sparen wir über 30.000 t CO₂ pro Jahr.

Darüber hinaus nutzen wir die Prozessabwärme dazu, die Heiz- und Prozessdampfversorgung der Standorte Pirdop, Lünen und Hamburg sicherzustellen. Dort wird der Bedarf bereits größtenteils aus Abwärme gedeckt.

Am Standort Hamburg haben wir eine weitere Einsatzmöglichkeit für die CO₂-freie und bisher ungenutzte Abwärme gefunden: So haben wir – gemeinsam mit dem Energiedienstleister enercity – innerhalb von zwei Jahren das aktuell größte Industriewärme-projekt Deutschlands realisiert. Abnehmer der Abwärme unseres Hamburger Werkes ist die nahe gelegene HafenCity Ost, wo ein neuer Stadtteil entsteht.

Durch die Auskopplung von rund 160 Mio. kWh nahezu CO₂-freier Wärme – das entspricht dem jährlichen Wärmebedarf von 8.000 Vier-Personen-Haushalten – wird der Ausstoß von mehr als 20.000 t CO₂ im Jahr vermieden. Rund die Hälfte der Ersparnis macht die Vermeidung von Erdgasnutzung zur Dampferzeugung auf unserem Werksgelände aus, die andere Hälfte vermeiden wir durch die Lieferung der Abwärme an enercity. Zudem muss unsere Anlage nicht mehr mit Flusswasser gekühlt werden, sodass wir rund 12 Mio. m³ Kühlwasser weniger einsetzen – das entspricht dem Inhalt von rund 4.800 olympischen Schwimmbecken.



Das Industriewärme-Projekt hat in der Fachwelt schon viel Anerkennung und Lob erhalten: Die Deutsche Energie-Agentur (dena) führte es nicht nur als eines von zehn Leuchtturmprojekten für energieeffiziente Abwärmenutzung auf, sondern hat es auch mit dem international renommierten „Energy Efficiency Award“ ausgezeichnet. Insgesamt wurden dem Projekt in den vergangenen Jahren die folgenden Ehrungen zuteil:

- » „Energy Efficiency Award 2018“ in der Kategorie „Energiewende 2.0“ der Deutschen Energie-Agentur
- » „German Renewables Award 2018“ in der Kategorie „Projekt des Jahres“ des Clusters Erneuerbare Energien Hamburg
- » „Leuchttürme energieeffiziente Abwärme“ der Deutschen Energie-Agentur seit 2017
- » Ener.CON Europe Award 2019 von we.CONECT

Das Gesamtpotenzial zur Wärmeauskopplung der Aurubis beläuft sich auf bis zu 500 Mio. kWh. Damit könnte mehr als ein Zehntel des Hamburger Fernwärmebedarfs gedeckt und rund 140.000 t CO₂ eingespart werden. Dies entspricht fast der Menge, die die Hamburger Industrie ab 2018 jährlich einsparen will. Um dieses Einsparziel auch wirtschaftlich umzusetzen, bräuchte es weitere politische Weichenstellungen, wie beispielsweise eine Zuteilung kostenloser Zertifikate für den EU-Emissionshandel auch für CO₂-Emissionen, die außerhalb des Werksgeländes vermieden werden.

Doch auch über die Nutzung von Industrierwärme hinaus unternehmen wir viel, um unsere Energieeffizienz weiter zu erhöhen. Unser Werk Olen hat im Juni 2018 für die Leistungen im Sinne einer nachhaltigen Energienutzung den zweiten Platz beim Environmental Contest der Stadtverwaltung Olen belegt. Aurubis Stolberg ist Teil des EnergieEffizienz-Netzwerks für Unternehmen der Region Aachen der IHK Aachen und informiert seine Netzwerkpartner regelmäßig über die erfolgreichen Maßnahmen der vergangenen Jahre: So reduzierte beispielsweise die Erneuerung des Bandschwebeofens im letzten Jahr den Gasverbrauch um 20%, beim Schutzgas sogar um 50%. Doch auch kleinere Veränderungen wie der Umstieg auf LED-Leuchten machen sich positiv in der Energiebilanz bemerkbar. Durch Projekte und regelmäßige Schulungen werden die Mitarbeiter für energiebewusstes Verhalten sensibilisiert.

Am Standort Hamburg sind energieeffiziente Brenner im Einsatz. Zudem sind wir dabei, in diesem Werk die Wärmenutzung zu verbessern, indem wir die Dämmung erneuern und die Raumluftkühlung sowie die Heizungssteuerung optimieren.

Derartige Maßnahmen zur Energieeffizienz finden jedoch nicht nur in unserem Werk in Hamburg statt. Weitere Beispiele sind etwa unser Standort in Stolberg oder das Werk der Deutschen Giessdraht GmbH in Emmerich. Hier konnten durch die Nutzung der Abwärme von Druckluftkompressoren, die Optimierung des Heiz- und Kühlprozesses inklusive Wärmenutzung an den Produktionsanlagen sowie den Einsatz von LED-Beleuchtung und von effizienteren Motoren ebenfalls Energie eingespart werden. Diese Effizienzmaßnahmen übertragen wir künftig auch auf weitere Standorte wie Avellino, Pirdop oder Olen.

Im Jahr 2017 betrug unser Gesamtenergieverbrauch 3.536.114 MWh und ist somit gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen. Dies liegt im Wesentlichen an der Ausweitung der Produktion in Pirdop und an zwei Großstillständen in Hamburg und Pirdop im Vorjahr und der damit einhergehenden geringeren Produktionsmenge. Als Hauptenergieträger verwenden wir Erdgas und elektrischen Strom. Eine detaillierte Aufschlüsselung unserer Energieverbräuche findet sich in der folgenden Tabelle.

Kennzahlen Energieverbrauch GRI 302-1, 302-3, 302-4

		2015	2016	2017
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	MWh	3.463.566	3.366.552	3.536.114
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Energien	MWh	163.495	170.198	171.908
Gesamter Brennstoffverbrauch	MWh	1.750.786	1.716.271	1.667.606
Gesamter Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	1.747.596	1.713.907	1.664.934
Erdgas	MWh	1.256.308	1.199.773	1.154.935
Heizöl	MWh	6.171	7.898	5.246
Flüssiggas (LPG)	MWh	46.235	34.579	40.210
Diesel	MWh	32.772	48.024	51.723
Schweröl	MWh	281.280	303.430	286.568
Koks	MWh	91.635	84.217	91.594
Butangas	MWh	33.195	35.986	34.658
Gesamter Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen		3.188	2.364	2.672
Holz und Holzabfälle	MWh	-	377	-
Deponiegas (LFG)	MWh	3.188	1.987	2.672
Gesamter Stromverbrauch¹	MWh	1.712.780	1.650.281	1.825.472
Gesamter eingekaufter Strom	MWh	1.680.443	1.612.879	1.790.611
aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	1.552.472	1.482.447	1.656.236
aus erneuerbaren Quellen	MWh	127.971	130.432	134.375
Verbrauch aus selbst erzeugten erneuerbaren Energien	MWh	32.336	37.402	34.861
Verbrauch aus eingekauftem Dampf	MWh	-	-	43.036
Energieintensität²	MWh/t	2,0	2,1	1,9
Senkung des Energieverbrauchs	MWh	-	-	15.822
Dampfturbine Pirdop	MWh	-	-	12.049
Optimierungen Hamburg	MWh	-	-	3.679
Optimierungen Olen	MWh	-	-	94

¹ Anstieg bedingt durch Produktionserweiterung in Pirdop 2017. Die Zahlen für 2016 sind geringer, bedingt durch Großstillstände in Hamburg und Pirdop in demselben Jahr.

² Diese Kennzahlen beziehen sich auf die Standorte der Kupfererzeugung, d. h. auf die primäre und sekundäre Kupferproduktion an den Standorten Hamburg, Lünen, Olen und Pirdop.

Kennzahlen CO₂-Emissionen^{1,2} GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

		2015	2016	2017
Scope 1 und 2	t	1.715.718	1.669.129	1.634.694
Scope 1 (direkt durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte Emissionen)	t	518.376	519.823	529.239
Scope 2 (indirekt mit eingekaufter Energie, z. B. Strom, verbundene Emissionen)	t	1.197.342	1.149.306	1.105.455
Scope 3 (sonstige indirekte Emissionen)		1.761.036	1.642.839	1.901.182
Emissionen in t/t erzeugten Kupfers	t/t	0,21	0,22	0,19
Senkung der Emissionen	t	-	-	13.788
Windturbine in Olen	t	-	-	12.000
Allgemeine Prozessoptimierungen	t	-	-	788
Prozessoptimierungen in Gießwalzdrahtanlagen	t	-	-	1.000

¹ Aurubis berichtet die CO₂-Emissionen für die Produktionsstandorte. Dies entspricht dem Großteil der CO₂-Emissionen, da der Anteil der Vertriebsstandorte im Verhältnis vernachlässigbar ist. Bei den direkten CO₂-Emissionen sind die Emissionen aus Diesel für Fahrzeuge nicht enthalten, da dieser Anteil vergleichsweise sehr gering ist.

² Aurubis berichtet die CO₂-Emissionen nach der Methodik des „European Union Emission Trading System (EU ETS): The Monitoring and Reporting Regulation (MMR) – General guidance for installations“ und „The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)“.

WIE WIR UNSERE WEGE WÄHLEN – TRANSPORTE BEI AURUBIS

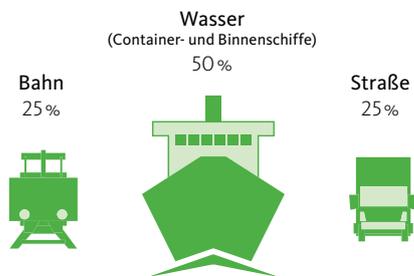
Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit werden Güter transportiert, sei es für die Anlieferung unserer Rohstoffe, beim Austausch zwischen unseren Produktionsstandorten oder für die Lieferung der fertigen Produkte an unsere Kunden. Diesen Transportverkehr versuchen wir zu optimieren und die damit verbundenen Umweltauswirkungen zu begrenzen.

Unsere vornehmlich in Südamerika ansässigen Primärrohstofflieferanten verarbeiten das abgebaute Kupfererz mit einem Kupfergehalt zwischen 0,5% und 4% meist direkt vor Ort zu Kupferkonzentrat. Erst das Konzentrat mit einem Kupfergehalt von bis zu 30% nimmt dann den Seeweg nach Europa, wo der Weitertransport auf Binnenschiffen oder per Bahn erfolgt. Unsere Sekundärrohstoffe beziehen wir zu über 80% direkt aus Europa.

Die Auswahl unserer Transportdienstleister erfolgt nach festgelegten Kriterien. Obwohl dabei ökonomische und terminliche Aspekte im Vordergrund stehen, ziehen wir den umweltfreundlichsten Verkehrsträger vor, wenn dies möglich ist. Entsprechend präferieren wir den Wasserweg gegenüber der Schiene, die Straße ist der Verkehrsweg, den wir zuletzt wählen. Die Frachten und Transporte, die wir verantworten, finden zu etwa 50% auf dem Wasserweg, zu 25% auf der Schiene und zu 25% auf der Straße statt.

Transportmittelmix

Konzernweit



Ein Beispiel für die Optimierung unserer Transporte stellt das „Cu-Port“-Projekt an unserem Standort Olen dar. Die günstige Lage des Werkes am Bocholt-Herentals-Kanaal macht es zum optimalen Ziel für Transporte auf dem Wasserweg. Im Rahmen einer öffentlich-privaten Partnerschaft von Aurubis mit De Vlaamse Waterweg, dem Betreiber des Kanalsystems, entsteht nun am Standort der sogenannte Cu-Port: ein neuer Container-Kran mitsamt neuer Kaimauer und Anbindung an das vorhandene Schienensystem. Bis zum Herbst 2019 soll alles fertiggestellt sein. Von diesem Projekt versprechen wir uns nicht nur eine langfristig kostengünstige Lösung für unseren Materialfluss vor Ort, sondern auch einen positiven Effekt für die Verkehrssicherheit und die Lebensqualität in der Region: Pro Jahr werden dadurch 13.000 Lkw weniger auf den Straßen unterwegs sein. Das Transportaufkommen auf dem Wasserweg von Aurubis Belgium soll von bisher 10% auf 40% steigen.

Ein anderes Feld, auf dem wir versuchen, unseren Transportverkehr zu verbessern, ist der Zwischenwerksverkehr. Um diesen so gering wie möglich zu halten, prüfen wir laufend, wie wir Auslastungen und Rücktransporte optimieren können. Darüber hinaus stehen wir im Austausch mit unseren Lieferanten und Kunden, um beim Transport weitere Synergien zu erschließen.

UNSER CO₂-FUSSABDRUCK – EMISSIONEN NACH SCOPE 1, 2 UND 3

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Bereits in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2013–2018 hatten wir das Ziel formuliert, die CO₂-Emissionen im Rahmen von Energieeffizienzprojekten um 100.000 t zu reduzieren. Bisher ist es uns gelungen, 73.000 t CO₂ einzusparen. Doch wir verfolgen unser ursprüngliches Reduktionsziel weiter und behalten es daher auch in unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 bei.

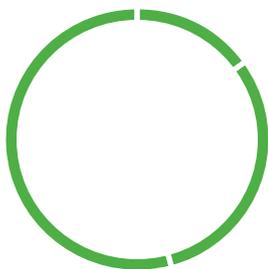
Im Kalenderjahr 2017 betragen die direkten und indirekten CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) innerhalb des Konzerns etwa 1,63 Mio. t. Die spezifischen Emissionen aus Brennstoffen lagen 2017 bei der Kupfererzeugung mit 0,19 t CO₂ je t erzeugten Kupfers auf einem niedrigen Niveau. Seit 2000 konnte der produktbezogene Ausstoß sogar um 40 % vermindert werden.

Unsere Scope 3-Emissionen sind im Jahr 2017 leicht auf 1,9 Mio. t. angestiegen, da es im Vergleich zum Vorjahr zu einem höheren internen und externen Logistikaufwand kam. Die Verteilung der Emissionen auf Scope 1, 2 und 3 im Kalenderjahr 2017 stellt sich demnach folgendermaßen dar:

CO₂-Emissionen im Aurubis-Konzern GRI 305-1, 305-2, 305-3

Kalenderjahr 2017, in %

54
Scope 3 –
Company &
Supply Chain
Activities



15
Scope 1 –
Direct Energy

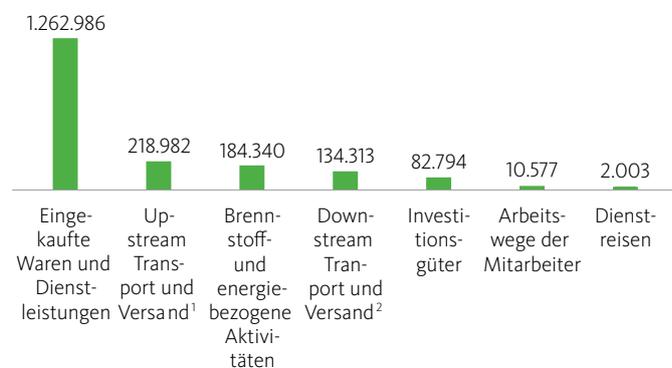
31
Scope 2 –
Purchased
Energy
(market based)

Aurubis berichtet die direkt durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugten Emissionen (Scope 1) und Emissionen, die mit eingekaufter Energie, beispielsweise Strom, verbunden sind (Scope 2). Darüber hinaus wurde mit teilweise aggregierten Daten eine Abschätzung der Emissionen durch die von Dritten erbrachten Dienstleistungen, etwa im Bereich Transport, und erworbene Vorleistungen erstellt (Scope 3).

Die Grafik zeigt, dass gut die Hälfte der CO₂-Emissionen bei von Dritten erbrachten Dienstleistungen entsteht. Von diesen Scope 3-Emissionen stammen rund zwei Drittel aus den Tätigkeiten der Minengesellschaften. Der Transport der Materialien zu und von unseren Standorten verursacht insgesamt rund 20 %. Einen kleineren Anteil haben Emissionen, die durch unsere Investitionen in neue oder modernisierte Anlagen entstehen, sowie die Emissionen zur Produktion unserer brennstoff- und energiebezogenen Einsatzstoffe, die nicht durch Scope 1 und 2 abgedeckt sind. Sehr geringen Einfluss haben der Berufsverkehr und Geschäftsreisen unserer Mitarbeiter.

Scope 3-Emissionen nach Aktivitäten GRI 305-3

Kalenderjahr 2017, in t CO₂



¹ Bezogen auf den Materialeinsatz für die Produktion.

² Bezogen auf den Materialeinsatz für die Weiterverarbeitung bzw. den Verkauf.



MENSCH

Zukunftsorientierter Arbeitgeber

In vielen Gesellschaften sind Arbeitgeber aufgrund des demografischen Wandels zunehmend darauf angewiesen, auf die geänderten Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren. Wir meinen: Wer auch morgen noch ein attraktiver Arbeitgeber sein will, der muss seine Angebote ständig hinterfragen und sich den Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes stellen.

WIE WIR AUF BEWERBER WIRKEN WOLLEN – UNSER MANAGEMENTANSATZ

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Eine kompetente, leistungsfähige und engagierte Belegschaft ist die Basis für unseren künftigen Geschäftserfolg und für die Weiterentwicklung unseres Konzerns. Unsere Personalstrategie hilft uns dabei, künftige personalpolitische Herausforderungen zu meistern.

Sie ist in die Konzernstrategie eingebettet und orientiert sich an den Unternehmenswerten. Sie wird konzernweit angewendet und kontinuierlich weiterentwickelt. Unser übergeordnetes Ziel ist es dabei, unsere Mitarbeiter zu qualifizieren und ihre Entwicklung zu fördern – um gemeinsamen Erfolg und Motivation sicherzustellen. Dazu tragen die hochwertige Ausbildung bei Aurubis und die Investitionen in die Qualifikation unserer Mitarbeiter bei.

Q Aus- und Weiterbildung, Seiten 40-42

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

Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 – Handlungsfeld „Zukunftsorientierter Arbeitgeber“

Wesentliche Maßnahmen	Kennzahlen	Status GJ 2017/18
Verbesserung des „Gesundheitszustands“ der Organisation durch strategisch ausgerichtete Personalinstrumente und Services sowie individuelle Entwicklungsinstrumente	Organizational Health Index	Die Abteilung Transformation and Business Improvement wurde Anfang 2017 aufgebaut. Die Business Improvement Guides der Abteilung begleiten interne Projekte und die Implementierung des Aurubis Operating System (AOS) als interne Berater.
Regelmäßige Identifikation der Bedürfnisse der Mitarbeiter in Bezug auf Arbeitszeitregelungen		Im Berichtszeitraum wurde das Gleitzeitprogramm weiterentwickelt. Außerdem wurde ein neues Schichtmodell eingeführt. Eine neue Personaleinsatzplanung ermöglicht eine bessere Planung von Schichten. Die Homeoffice-Optionen und Möglichkeiten für mobiles Arbeiten wurden erweitert.
Entwicklung einer Diversitätspolitik	Diversitätsindex (Altersstruktur, Internationalität, Frauenquote; Index im Aufbau)	Im Rahmen der Neuorganisation und des AOS arbeiten bereits jetzt internationale Teams zusammen. Die Entwicklung einer Diversitätspolitik (inkl. Altersstruktur, Internationalität und Geschlechterverteilung) ist für die kommenden Jahre geplant.

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

Hierbei berücksichtigen wir interne Veränderungen sowie Trends an den Arbeitsmärkten und in der Gesellschaft. Dazu gehören z. B. der – durch den demografischen Wandel bedingte – Fachkräftemangel oder die Suche nach Auszubildenden. Diese Trends ermitteln wir jährlich, indem wir uns mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften austauschen.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, bieten wir unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld und legen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, auf eine gute Zusammenarbeit zwischen unseren Arbeitnehmern und der Unternehmensleitung sowie auf eine wettbewerbsfähige, geschlechtsunabhängige Bezahlung.

Im Geschäftsjahr 2017/18 wurden Global HR Business Partner eingeführt, eine strategische HR-Recruiting-Funktion aufgebaut und das Bewerbermanagement konzernweit harmonisiert. Daneben lag der Schwerpunkt unserer Personalarbeit im Geschäftsjahr 2017/18 auf:

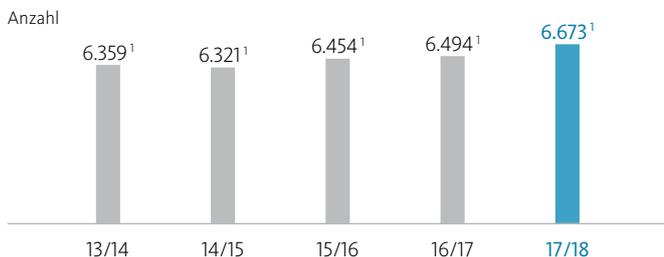
- » der AOS-Umsetzung an allen Standorten
- » umfangreichen Rekrutierungen im Rahmen der neuen Organisation
- » der Definition und Optimierung von Kernprozessen in den internationalen funktionalen Teams
- » Teamentwicklungen in den neu geschaffenen Funktionen Operations, Commercial und Technology

Die gute Zusammenarbeit zwischen unseren Arbeitnehmern und der Unternehmensführung ist die Basis für den Erfolg des Konzerns. Deshalb unterstützen wir ausdrücklich das Prinzip der Mitbestimmung an allen unseren Standorten. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig und zeitnah über aktuelle Entwicklungen informiert. Auf Konzernebene arbeiten der Vorstand und der Aufsichtsrat, in dem auch die Belegschaft repräsentiert ist, als oberste Entscheidungsgremien eng zusammen. Auf betrieblicher Ebene werden die Interessen der Arbeitnehmer gemäß den länderspezifischen Regelungen durch Betriebsräte bzw. Gewerkschaften vertreten. Seit 2009 gibt es bei Aurubis einen gewählten Europäischen Betriebsrat, der alle europäischen Standorte abdeckt.

UNSERE BELEGSCHAFT IN ZAHLEN

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

Entwicklung der Mitarbeiterzahlen



¹ Ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG.

Mitarbeiterfluktuation im Aurubis-Konzern (GJ 2017/18 zum Stichtag 30.09.2018) GRI 401-1

Neu eingestellte Mitarbeiter und Auszubildende	544
Fluktuationsrate (exkl. Auszubildende) ¹	6,6%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ¹	15,3 Jahre

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

Mitarbeiterstruktur im Aurubis-Konzern GRI 102-7, GRI 102-8, 401-1 (GJ 2017/18 zum Stichtag 30.09.2018)

	Mitarbeiter	davon weiblich	davon männlich
Aurubis-Konzern¹	6.673	12%	88%
davon gewerbliche Mitarbeiter	4.130	4%	96%
davon angestellte Mitarbeiter	2.256	28%	72%
davon Auszubildende (inkl. Pirdop)	287	10%	90%
Leiharbeiter ²	214	-	-

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

² 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.

Mitarbeiter mit befristeten/unbefristeten Verträgen nach Geschlecht und Region¹ GRI 102-8

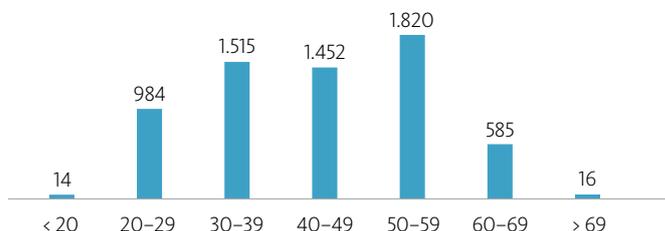
Anzahl

	Unbefristete Verträge	Befristete Verträge
Aurubis-Konzern	6.159 (96%)	227 (4%)
weibliche Mitarbeiter	729 (93%)	53 (7%)
männliche Mitarbeiter	5.430 (97%)	174 (3%)
Mitarbeiter in Deutschland	3.396 (97%)	116 (3%)
weibliche Mitarbeiter	344 (93%)	26 (7%)
männliche Mitarbeiter	3.052 (97%)	90 (3%)
Mitarbeiter in Europa (ohne Deutschland)	2.133 (97%)	75 (3%)
weibliche Mitarbeiter	331 (95%)	18 (5%)
männliche Mitarbeiter	1.802 (97%)	57 (3%)
Mitarbeiter in den USA	611 (94%)	36 (6%)
weibliche Mitarbeiter	47 (84%)	9 (16%)
männliche Mitarbeiter	564 (95%)	27 (5%)
Mitarbeiter in Asien	19 (100%)	0 (0%)
weibliche Mitarbeiter	7 (100%)	0 (0%)
männliche Mitarbeiter	12 (100%)	0 (0%)

¹ Auszubildende sind nicht berücksichtigt.

Altersstruktur im Aurubis-Konzern¹ GRI 405-1

Anzahl



¹ Ohne Auszubildende.

GRADMESSER FÜR UNSEREN „GESUNDHEITZUSTAND“ – DER ORGANIZATIONAL HEALTH INDEX

Ein Feedback-Instrument ist die Bestimmung des Organizational Health Index (OHI). Mit dem OHI können wir den „Gesundheitszustand“ unseres Konzerns messen. Wir erhalten Auskünfte darüber, wie gut Aurubis auf Marktveränderungen reagiert und nachhaltig wirtschaftlichen Erfolg generieren kann. Wichtige Einflussgrößen sind hier unter anderem Führungskompetenz, Innovation und Lernbereitschaft sowie Unternehmenskultur und -klima. Zuletzt haben wir den OHI 2016 bestimmt. Aufgrund der Ergebnisse haben wir 2017 ein 360°-Feedback-Programm gestartet, ein Instrument der konstruktiven Rückmeldung an Führungskräfte. Aus diesem Programm werden persönliche Entwicklungsziele und -maßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung des Führungsverhaltens abgeleitet. Seitdem haben sich die Feedbackkultur und die Kooperation auf

Peer-Ebene und zwischen den Fachbereichen verbessert. Für die Zukunft planen wir den Ausbau der Feedbackinstrumente und eine stärkere Nutzung des Zielvereinbarungsprozesses und der jährlichen Mitarbeitergespräche für die Personalentwicklung über alle Ebenen. Wir messen unsere Führungskräfte mit dem sogenannten Performance-Management an den individuell vereinbarten Zielen. Um unsere Führungskräfte zu unterstützen, wurden die Professionalisierungsprogramme zielgruppenspezifisch bis zur Meister- und Vorarbeiterebene ausgebaut.

RESPEKTVOLLES MITEINANDER – VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

☐ Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 18-21

GRI 405-1

Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur ist uns sehr wichtig. Darunter verstehen wir nicht nur kulturelle Diversität und Internationalität, sondern auch Vielfalt mit Blick auf Fachkompetenz und Altersgruppen sowie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Unsere crossfunktionale, standortübergreifende Organisation, z. B. im Bereich Technology, und das Programm ONE Aurubis zielen auf Diversität ab. In Hamburg arbeiten beispielsweise aktuell Mitarbeiter mit 38 verschiedenen Nationalitäten. Als Grundlage für ein respektvolles Miteinander dienen der konzernweit gültige Verhaltenskodex und unsere Unternehmenswerte.

Die Besetzung offener Positionen erfolgt ausschließlich nach Qualifikationen und dem jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle. Wenn wir Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot feststellen, setzen wir arbeitsrechtliche Mittel wie Abmahnungen oder auch Kündigungen ein. Betroffene können sich an den Compliance Officer, den HR-Bereich, die Betriebsräte oder an die anonyme Whistleblower-Hotline wenden.

Im Berichtszeitraum gab es keine gemeldeten Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot.

Es ist unser Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern – auch unabhängig von gesetzlichen Regelungen, denen wir mit der Definition von konkreten Zielgrößen nachkommen.

Frauenanteil in den Führungsebenen GRI 405-1

in %

	Status 30.09.2018	Zielsetzung bis 30.06.2022
Im Vorstand	0	25,0
1. Führungsebene	11,8	20,0
2. Führungsebene	20,0	25,0
Im Aufsichtsrat	33,3	30,0

Wir wollen weiterhin Frauen für die Mitarbeit bei Aurubis begeistern. Wir stellen uns im Hochschulmarketing entsprechend auf und arbeiten hierfür auch 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 technischen Fachrichtungen ist unverändert niedrig.

Wir tragen zur Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen bei und fördern deren Erwerbstätigkeit. Die Schwerbehindertenquote in der Aurubis AG (Standorte Hamburg und Lünen) beträgt 6,9% und liegt damit über der gesetzlichen Quote von 5%.

GUT VEREINBAR – UNSERE WORK-LIFE-BALANCE

Wir bemühen uns auf Wunsch um flexible Arbeitszeitregelungen, wenn es mit dem Tätigkeitsbereich vereinbar ist. Um zeitgemäße und sinnvolle Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, identifizieren wir regelmäßig die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter. So haben wir etwa im Berichtszeitraum das Gleitzeitprogramm weiterentwickelt. Außerdem wurde ein neues Schichtmodell eingeführt, und eine neue Personaleinsatzplanung ermöglicht eine bessere Planung von Schichten. Die Homeoffice-Optionen und Möglichkeiten für mobiles Arbeiten haben wir erweitert.

Voll- und Teilzeitmitarbeiter im Aurubis-Konzern

(GJ 2017/18 zum Stichtag 30.09.2018)

	Vollzeit	Teilzeit
Mitarbeiter gesamt	6.160 (96%)	226 (4%)
Weibliche Mitarbeiter	654 (84%)	128 (16%)
Männliche Mitarbeiter	5.506 (98%)	98 (2%)

Um Arbeitsleben und Familie besser zu vereinbaren und die Mehrfachbelastung junger Eltern während der Ausbildung zu reduzieren, bieten wir für unsere Auszubildenden mit Kindern eine Ausbildung in Teilzeit an oder ermöglichen eine zusätzliche Betreuungszeit mit entsprechender Verlängerung der Ausbildungszeit. Darüber hinaus stellen wir E-learning-Module zur Verfügung, die sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause bearbeitet werden können.

Diese Bemühungen werden auch extern wahrgenommen: So wurde unser Standort in Lünen wiederholt als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert.

FAIR ENTLOHNT – VERGÜTUNG UND ZUSATZLEISTUNGEN

GRI 102-41, 401-2

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. Für die Aurubis AG gilt der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ mit diversen Umsetzungsaktivitäten. Die soziale Absicherung unserer Mitarbeiter ist umfassend gesetzlich geregelt, weil unsere Standorte vor allem in Europa und den USA liegen. Darüber hinaus stellen die geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an allen unseren Standorten die Mindeststandards sicher. Alle angestellten Mitarbeiter bei Aurubis werden nach Tarif bezahlt. 100 % der Mitarbeiter der Aurubis AG und konzernweit 99 % unserer Mitarbeiter fallen unter Kollektivvereinbarungen.

Neben der Grundvergütung bieten wir auch leistungsbezogene Komponenten und diverse 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 Mitarbeiter eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung und für alle unbefristet Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung. Die mögliche tarifliche Altersvorsorge durch den Chemiepensionsfonds und das Langzeitkonto erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Der angebotene Demografiebetrag wird von mehr als 90 % der berechtigten Tarifmitarbeiter in Anspruch genommen. Das mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarte Langzeitkonto ist an allen größeren Standorten in Deutschland eingeführt.

Auch im Geschäftsjahr 2017/18 haben wir den Mitarbeitern in Deutschland wieder die Möglichkeit geboten, vergünstigt Aurubis-Aktien zu beziehen. Die Anzahl der Teilnehmer hat sich im Vergleich zum Vorjahr erhöht.

Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter sehen wir als eine Investition in die Zukunft. Indem wir unsere Beschäftigten fachlich und persönlich weiterentwickeln, sichern wir die Grundlage für unseren Unternehmenserfolg. Gleichzeitig qualifizieren und fördern wir unsere Mitarbeiter, indem wir ihnen die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die morgen wichtig werden.

WEITERENTWICKLUNG DURCH QUALIFIZIERUNG – UNSER MANAGEMENTANSATZ

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 103-1, 103-2, 103-3, 404-2

Um unsere Vision zu erreichen und unsere Strategie voranzubringen, setzen wir auf das Prinzip der lernenden Organisation. Die zielgerichtete persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter hat dabei einen hohen Stellenwert. Wir qualifizieren unsere Mitarbeiter, stärken kontinuierlich ihre Fähigkeiten und fördern ihre Entwicklung, um gemeinsamen Erfolg und Motivation sicherzustellen.

Verantwortlich für das Thema Personalentwicklung ist die Abteilung HR Development. In enger Abstimmung mit den lokalen Personalverantwortlichen unterstützt sie die Fachbereiche bei der ziel- und bedarfsorientierten Qualifizierung unserer Mitarbeiter. Ziel ist es, den aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Herausforderungen gerecht zu werden. HR Development ist Teil der konzernweiten Abteilung HR Group.

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

Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 – Handlungsfeld „Aus- und Weiterbildung“

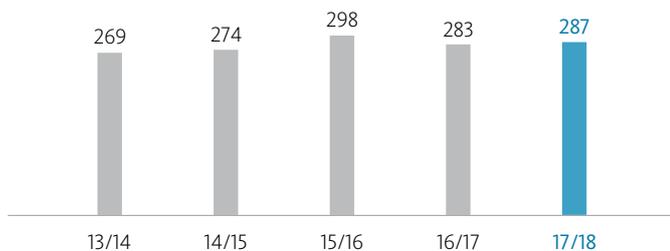
Wesentliche Maßnahmen	Kennzahlen	Status GJ 2017/18
Regelmäßige Identifikation von Qualifizierungsbedarfen, um Projekt-, Prozess- und Führungskompetenzen zielorientiert auszubauen (bis GJ 2022/23)	Für Entwicklungsmaßnahmen aufgewendete Schulungsstunden: Zielwert 18/FTE (Full Time Equivalent)/Jahr bis GJ 2022/23	Im Geschäftsjahr 2017/18 wurden ein 360°-Feedback-Prozess für den Vorstand und die erste und zweite Führungsebene eingeführt sowie konzernweit Leistungssteuersysteme für die Belegschaft etabliert.
Konzernweite Einführung der Aurubis Operating System (AOS)-Säule „Schulung und Training“ (bis GJ 2022/23)	Beteiligung der Belegschaft am AOS: Zielwerte bis GJ 2022/23 (Basisjahr 2017/18) » Einbindung der Belegschaft in Säulenaktivitäten: Zielwert über 90 % » Einbindung der Belegschaft in das Leistungssteuerungssystem: Zielwert über 90 % » Aktive Mitarbeit der Belegschaft in Verbesserungsteams: Zielwert über 20 %	Im Berichtsjahr wurde die Grundlagenschulung AOS durchgeführt und die Pilotphase für das E-Learning AOS vorbereitet.
Sicherstellung eines konzernweiten Wissensmanagements, um funktionsübergreifend relevantes Wissen zu identifizieren, zu bewahren, weiterzugeben und neues Wissen zu schaffen (bis GJ 2022/23)		Im Berichtszeitraum wurden die notwendigen personellen Ressourcen bereitgestellt. Ein strukturierter Prozess wurde entworfen und die Pilotphase für das konzernweite Wissensmanagement wurde gestartet.

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE VON MORGEN – AUSBILDUNG UND NACHWUCHSKRÄFTE BEI AURUBIS

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

Auszubildende im Aurubis-Konzern

Geschäftsjahr 2017/18, Anzahl



Ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält. Zusätzlich zu den vollkonsolidierten Gesellschaften werden die nicht konsolidierten Gesellschaften Aurubis Metal Products (Shanghai) Co., Ltd., Aurubis Rus LLC. (St. Petersburg), Aurubis Middle East FZE (Dubai) und Aurubis Turkey Kimya Anonim Sirketi (Istanbul) mit insgesamt zwölf Mitarbeitern im Geschäftsjahr 2017/18 hinzugezählt.

Ausbildungs- und Übernahmequote der Auszubildenden in Deutschland

	GJ 2017/18
Ausbildungsquote in Deutschland	6,3 %
Übernahmequote in Deutschland	80 %

Ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält.

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

In Hamburg engagieren wir uns verstärkt auf Messen und Schulveranstaltungen, um junge Leute für uns zu gewinnen. Bei den Veranstaltungen berichten unsere Auszubildenden den Bewerbern von ihrem Alltag. Unsere Standorte in Lünen und Stolberg haben sich erneut bei der „Nacht der Ausbildung“ präsentiert: Viele interessierte junge Leute konnten sich an den Ausstellungs- und Informationsständen über unsere Ausbildungsberufe und -möglichkeiten informieren und an Betriebsbesichtigungen teilnehmen.

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

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

Es ist uns wichtig, dass bereits die Auszubildenden dazu beitragen, die vereinbarten Maßnahmen und Ziele der Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen. Nachhaltigkeit soll ein fester Bestandteil der Ausbildung werden. Aus diesem Grund gibt es seit 2015 für die Auszubildenden jährlich eine eigene Nachhaltigkeitswoche. Im Rahmen dieser Nachhaltigkeitswoche analysierten im Februar 2018 25 Teilnehmer den Beitrag von Aurubis zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Volles Engagement für diesen Weg zeigten neben den Auszubildenden auch viele Experten aus unterschiedlichen Abteilungen, die intensiv mit den Jugendlichen zum Thema diskutierten.

KOMPETENZEN AUSWEITEN – MITARBEITERENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

GRI 404-2, 404-3

Genauso wichtig wie die Qualifizierung der jungen Generation im Rahmen der Ausbildung ist es uns, unsere bestehenden Mitarbeiter kontinuierlich weiterzuentwickeln – unabhängig von Dienstalter oder Hierarchiestufe. Dabei helfen uns unterschiedliche Maßnahmen.

Für alle Mitarbeiter unseres Konzerns ist ein Jahresgespräch mit ihrer Führungskraft vorgesehen. Neben der Rückschau und der Leistungsbeurteilung hilft dieses Gespräch dabei, Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen, Feedback zu geben und Ziele abzustimmen. Die Ergebnisse der Mitarbeitergespräche berücksichtigen wir gezielt in unseren jährlichen Personalentwicklungsplanungen und den zugehörigen Budgets. Im Berichtsjahr haben wir mit 100% unserer gewerblichen und angestellten Mitarbeiter ein entsprechendes Gespräch geführt.

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

Kennzahlen durchschnittliche Schulungsstunden GRI 404-1

	Schulungsstunden pro Mitarbeiter¹
Aurubis-Konzern	11,52
Gewerbliche Mitarbeiter	9,69
Angestellte Mitarbeiter	15,07

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

Im Rahmen unseres Performance-Managements messen wir unsere Führungskräfte an den individuell vereinbarten Zielen. Um unsere Führungskräfte zu unterstützen, haben wir die Professionalisierungsprogramme zielgruppenspezifisch bis zur Meister- und Vorarbeiter-ebene ausgebaut.

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

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

WIR ARBEITEN FÜR SICHERE ARBEIT – UNSER MANAGEMENTANSATZ

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 403-1, 403-4, 403-9

Wir stellen uns unserer Verantwortung, für unsere Mitarbeiter und Partner ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem ein Arbeitsleben ohne Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen möglich ist. Dabei unterscheiden wir nicht zwischen eigenen Mitarbeitern, Mitarbeitern fremder Firmen und Besuchern. Selbstverständlich halten wir alle lokal geltenden gesetzlichen Anforderungen ein. Häufig gehen unsere internen Vorgaben über diese gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Die Konzernabteilung Corporate Occupational Health and Safety (C-OHS) steuert die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Ihre Aufgabe ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, um jegliche arbeitsbedingten Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden. Sie berichtet direkt an den Vorstand. Die Konzernabteilung legt neben der Konzernrichtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzernweite Mindeststandards für Arbeitssicherheit in Form von

Verfahrensanweisungen fest. Unser Arbeitssicherheitsansatz gilt für unsere Mitarbeiter, Leiharbeiter und externe Dienstleister.

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

Über ein von C-OHS moderiertes Netzwerk stehen die Standorte im Austausch miteinander. Vorhandene Fachkenntnisse können so konzernweit genutzt werden. Zudem sind die Arbeitnehmervertreter in das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingebunden: Über die Berichtslinie an den Vorstand berichtet C-OHS an den Gesamtbetriebsratsausschuss und den Europäischen Betriebsrat. In deren Ausschüsse wird C-OHS direkt eingeladen.

Das Arbeitsschutzmanagement an den Standorten ist wie auch die Konzernrichtlinie an OHSAS 18001 angelehnt und wird aktuell an ISO 45001 angepasst.

Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2023 – Handlungsfeld „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“

Wesentliche Maßnahmen	Kennzahlen	Status GJ 2017/18
Vorbereitung aller Standorte auf die Einführung der Norm ISO 45001 für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (bis GJ 2019/20)	LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate): bis GJ 2021/22 auf ≤ 1,0 senken	<ul style="list-style-type: none"> » Im Berichtszeitraum wurde das Projekt während der Health&Safety-Konzerntagung 2018 in Sofia gestartet. » Unser Standort in Avellino wurde Anfang 2019 nach ISO 45001 zertifiziert. » In Pirdop wurde 2018 ein Vor-Audit durchgeführt, die Zertifizierung ist für 2019 geplant. Der Standort ist bereits nach OHSAS 18001 zertifiziert. » An den anderen Standorten wird aktuell eine interne Gap-Analyse durchgeführt und für 2019 sind erste interne Audits geplant.
Konzernweite Einführung des verhaltensbasierten Arbeitsschutzes (BBS) (bis GJ 2020/21)		<ul style="list-style-type: none"> » Im Berichtszeitraum wurde der verhaltensbasierte Arbeitsschutz in unseren Standorten in Emmerich, Hamburg, Pori und Stolberg bereits eingeführt. » Die für 2019 vorgesehene Einführung von konzernweit gültigen „10 Goldenen Regeln“ wird uns dabei unterstützen.

GEFAHREN RICHTIG EINSCHÄTZEN – UNSERE RISIKOBEWERTUNG

GRI 403-2, 403-7, 403-9, 403-10

Eine tief gehende Risikobeurteilung ist in unserer Industrie Voraussetzung für verantwortungsvolles Handeln. Unsere Gefährdungsbeurteilung bezieht sowohl bestehende als auch zukünftige Arbeitsabläufe im Unternehmen mit ein. Dazu gehören neben Tätigkeiten im operativen Betrieb auch Abläufe für Wartung, Instandhaltung und Reparatur. Die Gefährdungsbeurteilungen umfassen Gefährdungen im Regelbetrieb, bei Sonderarbeiten und im Ereignisfall.

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

- » Gesetzliche Vorgaben und ergänzende Aurubis-Standards
- » Gefährdungen im Regelbetrieb, bei Sonderarbeiten und im Ereignisfall
- » Stoffe, ihre Konzentrationen am Arbeitsplatz und ihre gesundheitlichen Effekte
- » Physikalische Einwirkungen
- » Biologische Einwirkungen
- » Physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz
- » Belastungen aus dem Umfeld und durch die persönliche Schutzausrüstung

Alle Unfälle werden systematisch nach technischen, organisatorischen und verhaltensbezogenen Ursachen untersucht. Die Ursachen und die daraus abgeleiteten präventiven Maßnahmen werden konzernweit kommuniziert. Darüber hinaus sind wir bestrebt, jeden Vorfall, auch ohne Personenschaden, zu melden und zu untersuchen (Near Miss).

Der Ofenbetrieb (Hitze, Schmelze), die Gefahrstoffe im Produktionsprozess, die Maschinenanlagen und die interne Logistik stellen theoretisch die größten Risiken dar. Die Auswertungen zeigen jedoch, dass produktionsspezifische Unfälle nur selten zu verzeichnen sind. Häufigste Ursache für Unfälle sind Stolpern, Rutschen, Stürzen und der Umgang mit handgeführten Werkzeugen. Die Maßnahmen zur Vermeidung dieser Unfälle fließen neben der kontinuierlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen auch verstärkt in unseren verhaltensbasierten Arbeitsschutz (Behavior-Based Safety, BBS) ein.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsbereichsanalysen erfassen wir potenzielle gesundheitliche Risiken und leiten Maßnahmen ab. Die Wirksamkeit wird durch regelmäßige Arbeitsplatzmessungen überprüft. Gleichwohl wurden im Jahr 2018 19 Anzeigen wegen des Verdachts auf Berufskrankheiten gestellt. Dies betraf Lärmschwerhörigkeit sowie Erkrankungen an Atemwegen, Haut und Wirbelsäule.

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

GEFAHREN MINIMIEREN – ARBEITSSICHERHEIT BEI AURUBIS

GRI 403-2, 403-6, 403-9

Wir folgen in unserem Handeln der Vision Zero, d. h., wir stellen an uns selbst den Anspruch, jegliche arbeitsbedingten Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden. Unser internes Reporting verpflichtet alle Standorte, Unfälle, die Aurubis-Mitarbeiter oder Dritte betreffen, je nach Schwere des Ereignisses, sofort oder innerhalb von 24 Stunden an die Konzernzentrale zu melden. Die Unfalluntersuchungen sind innerhalb von sieben Tagen an die Zentrale zu senden, wo sie aufbereitet und dann im Sinne von „Lernen aus Ereignissen“ im Konzern verteilt werden. Im Jahr 2018 haben wir die Berichtspflicht an die Konzernzentrale auf Leichtarbeitsplätze, „Medical Treatments“, Erste-Hilfe-Leistungen und Beinaheunfälle (Near Misses) für alle an den Standorten tätigen Personen ausgeweitet.

Als mittelfristiges Ziel haben wir uns vorgenommen, die Anzahl der Arbeitsunfälle (Arbeitsunfälle mit mindestens einer ausgefallenen Schicht) pro 1 Mio. gearbeiteter Stunden (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR) bis 2022 auf $\leq 1,0$ zu senken.

Im Geschäftsjahr 2017/18 ist die Anzahl der Unfälle gegenüber den zwei vorangegangenen Jahren angestiegen. Über die im Geschäftsjahr 2018/19 einzuführenden 10 Goldenen Regeln verstärken wir noch einmal das Thema individuelles Verhalten, vom Mitarbeiter bis zum CEO. Damit wollen wir einen neuen Impuls für die Erreichung unseres Zieles geben.

Lost Time Injury Frequency Rate GRI 403-9

	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
LTIFR ⁽¹⁻ⁿ⁾ ¹	7,8	6,3	4,6	4,8	6,1
LTIFR ⁽⁴⁻ⁿ⁾ ²	6,5	5,3	4,4	4,2	4,6
Absolute Anzahl der Unfälle ⁽¹⁻ⁿ⁾ ³	80	63	45	47	60
Anzahl arbeitsbedingte Todesfälle ³	0	0	0	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle von Dritten an unseren Standorten	0	0	1	0	0

¹ Unfälle mit Zeitausfall von mindestens einer vollständigen Schicht.

² Unfälle mit Zeitausfall von mehr als drei vollständigen Schichten.

³ Festanstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse. Ohne die Vertriebsbüros in Chicago, Lyon/Septème und Barcelona mit insgesamt neun Mitarbeitern und ohne Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält.

Den für uns auf unseren Geländen arbeitenden Fremdfirmen bieten wir die Einbeziehung in das Biomonitoring an. Wo erforderlich stellen wir den Fremdfirmenmitarbeitern unsere industriespezifische persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung, z. B. in Form von Atemschutzgeräten oder Absturzsicherungen.

GESUNDHEITSSCHUTZ – PRÄVENTION UND HILFE

GRI 403-3, 403-6

An drei Standorten gibt es eigene Werksärzte, an allen anderen Standorten werden freie Arbeitsmediziner beauftragt, um die Angebots- und Pflichtuntersuchungen durchzuführen.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter werden Gesundheitschecks und in der Folge regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten. Wir setzen uns außerdem für den präventiven Gesundheitserhalt der Mitarbeiter ein: Unser Angebot reicht von Gripeschutzimpfungen und Vorsorgeuntersuchungen bis hin zu Angeboten zur individuellen Gesundheitsförderung, z. B. Hilfe bei Raucherentwöhnung oder Bewegungsangeboten.

Alle gesundheitsbezogenen Daten unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und sind ausschließlich medizinischem Personal zugänglich. Eine Datenweitergabe ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Mitarbeiters möglich.

IMMER AUF DEM NEUESTEN STAND – QUALIFIKATION UND SCHULUNGEN

GRI 403-4, 403-5

Unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Werksärzte und das medizinische Personal sind allesamt qualifizierte Spezialisten mit Erfahrung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Vertreter von C-OHS nehmen regelmäßig an den Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und an Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeiter teil und beraten das Management.

Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes werden regelmäßig in den Sicherheitslenkungsausschüssen auf Standort- und Konzernebene mit den Mitarbeitern oder deren Vertretungen erörtert. Gemeinsam werden die Strategien zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Health&Safety-Leistungen entwickelt. In Schulungen und Sicherheitsgesprächen werden die Mitarbeiter für Arbeitssicherheitsthemen sensibilisiert. Zudem werden sie in angemessenen Abständen, mindestens aber einmal jährlich, mündlich mit Blick auf Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz und die erforderlichen Vorsorge- und Schutzmaßnahmen unterwiesen. Art und Inhalt der Unterweisung leiten sich ab aus den gesetzlichen Regelungen, den Gefährdungsbeurteilungen und den Betriebsanweisungen.

Alle externen Dienstleister werden vor Arbeitsaufnahme über die Gefährdungen und Schutzmaßnahmen sowie Verhaltensregeln am jeweiligen Standort unterwiesen.

Gesellschaftliches Engagement

GRI 203-2

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

ENGAGEMENT RICHTIG ANGEHEN – UNSER MANAGEMENTANSATZ

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 203-1, 413-1

Als international tätiger Konzern stehen wir täglich mit vielen Menschen in Verbindung. Und zwar nicht nur im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit, sondern auch als gesellschaftlicher Akteur. Uns ist es wichtig, dass wir den Ansprüchen gerecht werden, die von der Gesellschaft an uns gestellt werden – und dass wir einen gesellschaftlichen Beitrag leisten, der über das geforderte Mindestmaß hinausgeht. Deshalb betrachten wir das Handlungsfeld „Gesellschaftliches Engagement“ als wesentlich für unseren Konzern und unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Wir schaffen organisatorische Voraussetzungen, um effektiv zur Verbesserung sozialer Umstände beizutragen. Und wir engagieren uns mit finanziellen Mitteln, um konkret Unterstützung zu leisten. Dies machen wir lokal, national und zukünftig auch international.

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

Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2023 – Handlungsfeld „Gesellschaftliches Engagement“

Wesentliche Maßnahmen	Kennzahl	Status 2017/18
Entwicklung und konzernweite Implementierung einer Strategie für gesellschaftliches Engagement auf Konzernebene (bis GJ 2018/19)	–	Die Veröffentlichung des Konzepts ist für das GJ 2018/19 geplant. Erste Projekte wurden identifiziert und Partnerschaften wurden geschlossen. Das Kommunikationskonzept wird aktuell erarbeitet.

Ziele unseres gesellschaftlichen Engagements:

- » 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 gesellschaftlichen 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 so stark für unser Unternehmen einsetzen. Vielmehr wissen wir: Ihre Identifikation mit Aurubis stellt für uns eine Verpflichtung dar, auch in Zukunft ein guter Arbeitgeber zu sein. 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 Wohle unserer Nachbarn interessiert sind und uns für sie einsetzen.

Mit der neuen Sponsoringstrategie fokussieren wir unser Engagement jetzt auf die Bereiche Wissen, Umwelt sowie Teilhabe, mit denen wir auf unsere Unternehmensstrategie einzahlen.

WISSEN

- » Im Bereich Wissen wollen wir 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 mit Ressourcen haushalten 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 und indem wir Projekte für bessere Integration und Inklusion fördern.

Unser soziales Engagement findet oftmals im Rahmen von Spenden- oder Sponsoringprojekten statt. Bei Spendenprojekten bringen wir uns mit Sach-, Geld- oder Dienstleistungen ein, für die wir keinerlei Gegenleistungen erwarten. Bei Sponsoringprojekten treten wir für die Öffentlichkeit erkennbar als Partner auf.

Die Auswahl von Projekten und Partnern erfolgt in beiden Fällen anhand festgelegter Kriterien. Diese finden sich in unserer Sponsoringrichtlinie, die auch die Verantwortlichkeiten in unserem Konzern definiert: Zuständig für das gesellschaftliche Engagement ist der Bereich Eventmanagement & Sponsoring, der an den Vice President Investor Relations & Corporate Communications berichtet. Dieser wiederum berichtet direkt an den Vorstand, sodass er in die Aktivitäten zum gesellschaftlichen Engagement und in die entsprechenden Budgetentscheidungen eingebunden ist.

Ab einem intern festgesetzten Betrag wird über die Unterstützung eines Projekts in einem Sponsoringkomitee entschieden. Es besteht aus fest benannten Mitgliedern der Bereiche Eventmanagement & Sponsoring, Communication und Sustainability sowie Corporate Compliance. Um den Bedarf für unser Engagement zu ermitteln, sprechen wir mit unseren Nachbarn, mit internationalen Partnern (z. B. Handelskammern, lokale und internationale NGOs) und mit politischen Vertretern. Bei Projektanfragen im Bereich Bildung bringen sich unsere Personalabteilung und unser Fachbereich Ausbildung ein. Sie stehen in Kontakt mit Schulen, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen.

Bei unseren laufenden Projekten fragen wir quantitativ ab, wofür unsere Mittel verwendet werden und welche Ziele erreicht werden konnten. Außerdem informieren uns unsere Projektpartner regelmäßig über aktuelle Maßnahmen und Vorhaben. Wenn sich die Möglichkeit ergibt, führen wir Aktivitäten gemeinsam mit den von uns unterstützten Projekten durch.

Neben Projekten auf Konzernebene engagieren sich auch unsere Standorte auf lokaler Ebene. Hierfür verfügen sie über eigene Budgets. Unsere Sponsoringrichtlinie gilt auch für diese Projekte, bei denen neben den drei konzernweiten Schwerpunkten auch die Kultur- und Sportförderung und der Bezug zum Kerngeschäft im Vordergrund stehen. Dieser Bezug ergibt sich beispielsweise bei Kunstwerken aus Kupferlegierungen oder anderen Nichteisenmetallen, bei Kupferdächern oder bei Projekten, die die vielseitigen Einsatzmöglichkeiten unserer Materialien erlebbar machen. Auch zu diesem Zweck tauschen sich die Standorte regelmäßig mit der Abteilung Eventmanagement & Sponsoring über aktuelle Entwicklungen aus.

Unsere Sponsoringaktivitäten wollen wir zukünftig noch stärker auf ein gemeinsames Fundament stellen. Dazu planen wir die Einführung eines konzernweiten Sponsoringkonzepts „together we care“ noch im Geschäftsjahr 2018/19. Erste Projekte und Partnerschaften hierfür befinden sich bereits in unterschiedlichen Planungsstadien.

Gesamtausgaben und regionale Verteilung der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement GRI 203-1, 413-1

GJ 2017/18, in %



UNSERE PROJEKTE IN DEUTSCHLAND

In Hamburg und Nordrhein-Westfalen unterstützen wir erstmals regional die bundesweite Bildungsinitiative „Das Haus der kleinen Forscher“. Diese gemeinnützige Stiftung verfolgt das Ziel, bereits im Kita- und Grundschulalter für eine bessere Bildung im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) zu sorgen. Um die Kinder beim Entdecken, Forschen und Lernen qualifiziert zu begleiten, schulen Netzwerke in den Bundesländern pädagogische Fach- und Lehrkräfte und schaffen somit geeignete Voraussetzungen für Wissenstransfer. Wir unterstützen die Stiftung seit dem Geschäftsjahr 2017/18 (Strategieschwerpunkt: WISSEN).



Seit dem Berichtsjahr unterstützen wir erstmals den „Schulticker“ in Lünen. Der Schulticker ist ein Medienprojekt, das bei Schülern der Klassen 1–3 den kompetenten Umgang mit Print- und Online-Medien stärkt und die Schüler dazu anleitet, sich ihre eigene Meinung zu bilden. Gleichzeitig fördert das Projekt die Lese- und Schreibfähigkeit und damit auch die Voraussetzungen für soziale Teilhabe. Den Schulticker unterstützen wir aktuell für ein Schuljahr bis zum Ende des Schuljahrs 2019 (Strategieschwerpunkt: WISSEN).

Joblinge Hanse ist eine Hamburger Initiative, die wir zum ersten Mal seit dem Geschäftsjahr 2017/18 fördern. Die Initiative will dafür sorgen, Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland zu verringern, indem sie Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen in Ausbildung vermittelt. So soll die Lücke zwischen der Herkunft der Jugendlichen und ihrer Zukunft geschlossen werden. Ein Ausbildungsplatz ist gerade für diese Menschen von zentraler Bedeutung, um sich neues Wissen anzueignen und gleichzeitig am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben teilzuhaben. Wir unterstützen die Joblinge für die nächsten drei Jahre (Strategieschwerpunkte: WISSEN und TEILHABE).

Ebenfalls in Hamburg unterstützen wir das Projekt „Bridge & Tunnel“. Ein Hauptaspekt dieses Projekts ist das Recycling von Wertstoffen. Aus Alttextilien und Materialüberschüssen entstehen in Hamburg-Wilhelmsburg Accessoires, Kleidungsstücke und Wohntextilien. Damit ist dieses Projekt ein gutes Beispiel für den effizienten Umgang mit Ressourcen. Zudem schafft Bridge & Tunnel perspektivisch feste Arbeitsplätze für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht unterkommen. Hier können sie ihre handwerklichen Fähigkeiten einbringen, Kompetenzen stärken und neues Wissen erwerben. Wir unterstützen Bridge & Tunnel seit 2016 und ab Oktober 2019 für weitere zwei Jahre – und das deutlich sichtbar, denn die Produkte von Bridge & Tunnel tragen ein eingenahtes Aurubis-Logo (Strategieschwerpunkte: WISSEN, UMWELT und TEILHABE).

Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017/18 kooperieren wir – zunächst für drei Jahre – mit dem gemeinnützigen Hamburger Verein „Hanseatic Help“. Er unterstützt Geflüchtete, Obdachlose sowie Frauenhäuser und Kinderheime kostenlos mit Kleidern und anderen Artikeln des täglichen Bedarfs. Der Verein ist nicht nur deutschlandweit aktiv, sondern engagiert sich auch in ausländischen Krisenregionen. Der Beitrag von Hanseatic Help beschränkt sich nicht auf die Versorgung mit Gegenständen – vielmehr erschafft der Verein durch sein Engagement Orte für Begegnung, Austausch, Wissenstransfer und gesellschaftliche Teilhabe. Zudem zeigt „Hanseatic Help“ auf: Ressourcen, die an einem Ort keinen Wert zu haben scheinen, können an einem anderen Ort effizient zum Wohle der Menschen eingesetzt werden.

UNSER ENGAGEMENT IN EUROPA UND DEN USA

Aurubis hat eine zweijährige Studie des Basel Action Network (BAN) unterstützt, bei der GPS-Tracker in 314 alten Elektrogeräten installiert wurden. Ziel der Studie war es, die Wege der Geräte zu verfolgen und festzustellen, ob sie illegal außerhalb der EU exportiert werden. Die Studie wurde im Februar 2019 veröffentlicht und ist online einsehbar www.ban.org/news/2019/2/6/gps-trackers-discover-illegal-e-waste-exports-to-africa-and-asia. Das BAN erforscht so die Wirkung des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung (Strategieschwerpunkt: UMWELT).

Aurubis Bulgaria hat im Berichtszeitraum die Sanierung des Nonnenklosters in Slatiza unterstützt. Die Unterstützung ist Teil einer lokalen Sponsoringstrategie von Aurubis Bulgaria: Durch die Restaurierung von kulturellen und historischen Stätten in der Region soll ein lokales Netzwerk von Touristenzielen entstehen, das die regionale Entwicklung fördert (Strategieschwerpunkt: TEILHABE).

Aurubis Buffalo (USA) fördert „The Teacher’s Desk“, ein lokales Programm der Buffalo Public School, das bedürftige Kinder mit Schulmaterial unterstützt. Die Organisation stellt vor allem Gegenstände wie Stifte, Papier, Notizbücher und Rucksäcke zur Verfügung. Damit schafft sie die grundlegendsten Voraussetzungen für Wissensvermittlung (Strategieschwerpunkte: WISSEN und TEILHABE).

Aurubis Bulgaria und „Teach for all“ arbeiten seit 2010 zusammen, um Schülern aus Slatiza und Pirdop eine gute Ausbildung zu bieten. „Teach for all“ unterstützt den Schulunterricht an vier Schulen, indem die Organisation neun eigene Lehrer entsendet. Das Hauptziel aller Seiten ist es, das akademische Ergebnis und die Lernmotivation für jedes Kind der Region zu steigern (Strategieschwerpunkte: WISSEN und TEILHABE).

Nachhaltigkeitsstrategie 2013–2018

Aktionsfeld	Ziele und Maßnahmen	Termin	Status GJ 2017/18
WIRTSCHAFT			
Wirtschaftliche Stabilität	» Erreichen eines Return on Capital Employed (ROCE) von mindestens 15 %	2018	Im GJ 2017/18 lag der ROCE bei 14,8 % gegenüber 15,1 % im Vorjahr und damit nur leicht unterhalb des Vorjahresniveaus bzw. des Zielwerts.
Innovation	» Steigerung der Effizienz von Kupfer in Anwendungen um 15 %	2018	Ein Beispiel für die Steigerung der Effizienz von Kupfer in Anwendungen ist die Verwendung von Hochleistungslegierungen. RD&I hat verschiedene Legierungen getestet, die Signalkabel für Kabelbäume stärker machen. Damit kann bis zu 30 % Material eingespart werden. In den vergangenen Jahren wurden außerdem diverse Beschichtungen entwickelt, die das Wärmemanagement von Systemen (z. B. von Schaltanlagen) verbessern. Die potenziellen Materialeinsparungen liegen hier im Bereich von 20 %. Mithilfe von CAD-Tools (Computer-Aided Design) haben wir Hohlprofile entwickelt, die mehr als 10 % Material einsparen – bei gleichbleibender Leistung.
	» Durchführung von 15 Projekten mit Original Equipment Manufacturers (OEMs) mit neuen Anwendungen von Kupfer	2018	Wir konnten die gesetzten Ziele erfüllen. Zur Optimierung der Produktion haben wir diverse Ideen entwickelt und konnten bei einigen bereits mit der Umsetzung starten. Eine dieser Ideen ist die modellbasierte Optimierung der Chargenpausen an den Peirce Smith-Konvertern in Hamburg, um den Durchsatz zu erhöhen. Das Modeling & Advanced Analytics Team arbeitet derzeit gemeinsam mit Operations an der Entwicklung des Modells. In zunehmenden Maße nutzen wir Sensoren, um unsere Kernprozesse in der Primär- und Sekundärkupfererzeugung zu optimieren. Mithilfe dieser Sensoren werden unsere Ressourcen effizienter genutzt und die Kontrolle über unsere Prozesse verbessert. Derzeit werden verschiedene Sensoren gemeinsam mit den Betrieben in Hamburg, Lünen und Pirdop getestet, um dann die Entscheidung für die optimalen Sensoren zu treffen.
	» Generieren und Umsetzen von 18 umsetzungsreifen Ideen aus dem Innovationsmanagement	2018	
UMWELT			
Ressourceneffizienz und Recycling	» Erhöhung der Menge an verarbeiteten komplexen Recyclingmaterialien (z. B. Elektroschrott) um 20 %	2018	Im GJ 2017/18 haben wir rund 700.000 t Recyclingrohstoffe (GJ 2012/13: knapp 680.000 t) verarbeitet, wobei der Anteil komplexer Materialien im Vergleich zum GJ 2012/13 deutlich gestiegen ist.
	» Auditierung und Zertifizierung von Aurubis nach dem WEEE End Processor Standard (WEEE = Waste Electrical and Electronic Equipment, auf Deutsch Elektro- und Elektronikaltgeräte)	2016	Aurubis Lünen wurde 2015 zum ersten Mal erfolgreich zertifiziert. Im Dezember 2018 wurde die Zertifizierung durch ein WEEELABEX/CENELEC-Zertifikat erneuert.
	» Einführung eines geschlossenen Kreislaufsystems mit mindestens fünf Kunden	2018	Von 2013 bis Ende des GJ 2017/18 haben wir elf neue Closed-Loop-Projekte aufgebaut.
Energie	» Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 100.000 t durch Energieeffizienzprojekte und interne Stromprojekte (Basisjahr 2013)	2018	Durch Energieeffizienzprojekte und interne Stromprojekte konnten 73.000 t CO ₂ (73 %) eingespart werden. Das Ziel wurde noch nicht vollständig erreicht und wird deshalb fortgeführt.
Wasser und Luft	» Reduktion von Metall-emissionen in Wasser um 10 % (Basisjahr 2012)	2018	Die Metallemissionen in Wasser konnten von 2,2 (2012) auf 1,0 g/t erzeugten Kupfers (2017) und damit um 56 % gesenkt werden.
	» Reduktion von Staubemissionen in Luft um 10 % (Basisjahr 2012)	2018	Die Staubemissionen konnten von 72 (2012) auf 56 g/t erzeugten Kupfers (2017) und damit um 22 % gesenkt werden.
	» Verringerung der SO ₂ -Emissionen bei der Primärkupfererzeugung um über 80 % im Vergleich zum Jahr 2000	2015	Die SO ₂ -Emissionen bei der Primärkupfererzeugung konnten bis Ende des Jahres 2017 um 86 % im Vergleich zum Jahr 2000 gesenkt werden.

Aktionsfeld	Ziele und Maßnahmen	Termin	Status GJ 2017/18
MENSCH			
Arbeits-sicherheit und Gesundheits-schutz	» Reduktion der LTIFR (Zeitausfall von mind. einer vollständigen Schicht) auf 4,3	2018	Das Ziel konnte 2016 und 2017 in abgegrenzten Zeiträumen erreicht werden. Leider lag die LTIFR zum Ende des GJ 2017/18 mit 6,1 über dem gesetzten Ziel. Über die im GJ 2018/19 einzuführenden „10 Goldenen Regeln“ verstärken wir noch einmal das Thema „individuelles Verhalten“ vom Mitarbeiter bis zum Vorstand. Damit wollen wir dem Ziel einen neuen Impuls geben.
	» Einführung von Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Hinblick auf eine lebensphasenorientierte Gestaltung	2018	In Hamburg wurden das Gleitzeitprogramm weiterentwickelt und ein neues Schichtmodell eingeführt. Die Homeoffice-Optionen und Möglichkeiten für mobiles Arbeiten haben wir erweitert. Bei Aurubis Lünen gilt seit 2016 eine neue Betriebsvereinbarung für Homeoffice und Mobiles Arbeiten.
Aus- und Weiterbildung	» Ergreifen von Maßnahmen, um das Interesse von Mädchen und Frauen für technische Ausbildungen und Berufe zu erhöhen	2018	Aurubis Hamburg engagiert sich beispielsweise im Projekt mint:pink, mit dem der Mädchenanteil in naturwissenschaftlich-technischen Schulprofilen gesteigert und damit der Anteil junger Frauen in den entsprechenden Studiengängen und Berufen erhöht werden soll. Ein weiteres Beispiel: Am Standort Lünen fördern wir im Rahmen des regionalen Bündnisses Unna und eines EU-Projekts weibliche Nachwuchs-Führungskräfte. In diesem Projekt wurden Ziele und Maßnahmen bis 2020 verabredet, die den Anteil der weiblichen Beschäftigten steigern sollen. Leider haben sich diese Maßnahmen noch nicht ausgezahlt, wir verzeichnen ein gleichbleibendes Interesse von weiblichen Auszubildenden bei den Bewerbungen.
Verantwortung in der Lieferkette	» Entwicklung und Ausbau eines systematischen Lieferantenscreenings	2016	Die Entwicklung des Screenings ist abgeschlossen; seit 2015 werden Geschäftspartner der AG vor Abschluss eines Vertrags auf Identität und Integrität untersucht.

Über diesen Bericht

GRI 102-45, 102-46, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-56

Mit dem Aurubis-Nachhaltigkeitsbericht 2017/18 berichten wir bereits zum sechsten Mal über unsere Aktivitäten in den Bereichen Mensch, Wirtschaft, Umwelt. Wir orientieren uns dabei an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Um den Informationsbedürfnissen von Ratingagenturen und weiteren Stakeholdern entgegenzukommen, berichten wir über diese Anforderungen hinaus und erstellen einen umfassenderen GRI-Inhaltsindex. GRI wurde über die Anwendung der GRI-Standards und die Veröffentlichung des vorliegenden Berichts informiert.

Der vorliegende Bericht dient gleichzeitig als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact (UNGC).

Dem Bericht liegen die Grundsätze Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung der Stakeholder zugrunde.

Die Auswahl der Berichtsinhalte basiert auf den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie und damit auf der dafür durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Die Handlungsfelder wurden um die Themen Compliance und Menschenrechte ergänzt, die im Wesentlichkeitsprozess für den nichtfinanziellen Bericht nach dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz identifiziert wurden. Detaillierte Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Nachhaltigkeit bei Aurubis“ dieses Berichts und im nichtfinanziellen Bericht [Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 36-37](#).

Einige Berichtsinhalte wurden bereits im nichtfinanziellen Bericht im Aurubis-Geschäftsbericht 2017/18 berichtet. Dieser wurde extern von einem Wirtschaftsprüfer geprüft. Den nichtfinanziellen Bericht und den Prüfvermerk finden Sie im [Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 34-39](#).

Bei Aussagen über Mitarbeiter, Kunden, Stakeholder oder andere Personengruppen wird in diesem Bericht lediglich die männliche Schreibweise verwendet. Dies geschieht ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit, selbstverständlich beziehen sich diese Aussagen auf Geschlechter jeglicher Art.

Der Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf aktuellen Annahmen und Erwartungen beruhen. Jedoch können verschiedene Faktoren, Risiken und Ungewissheiten dazu führen, dass die Ergebnisse von den hier dargelegten Einschätzungen abweichen.

DATENERHEBUNG UND KENNZAHLEN

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2017/18. Aktivitäten mit besonderer Relevanz sind bis zum Redaktionsschluss im März 2019 eingeflossen. Das Aurubis-Geschäftsjahr beginnt mit dem 1. Oktober und endet am 30. September. Abweichend davon werden alle Umweltkennzahlen für das Kalenderjahr 2017 berichtet.

Der Bericht bezieht sich – sofern nicht anders angegeben – auf den gesamten Aurubis-Konzern. Für einzelne Kennzahlen liegen keine konzernweiten Daten vor. Dies ist dann an entsprechender Stelle vermerkt.

Wird im Bericht von der Kupfererzeugung gesprochen, handelt es sich um die primäre und sekundäre Kupferproduktion an den Standorten Hamburg, Lünen, Olen und Pirdop. Dies ist im Bereich der Umweltkennzahlen der Fall und dort entsprechend gekennzeichnet.

Die Angaben zu Mitarbeiterkennzahlen beziehen sich auf die Kopfzahl und sind – falls nicht anders gekennzeichnet – jeweils Stichtagsangaben (zum 30.09.2018). Die Mitarbeiterkennzahlen umfassen die Mitarbeiter der vollkonsolidierten Standorte inklusive der Auszubildenden, sofern es in den Tabellen nicht anders angegeben ist. Zusätzlich zu den vollkonsolidierten Gesellschaften werden die nicht konsolidierten Gesellschaften Aurubis Metal Products (Shanghai) Co., Ltd., Aurubis Rus LLC. (St. Petersburg), Aurubis Middle East FZE (Dubai) und Aurubis Turkey Kimya Anonim Sirketi (Istanbul) mit insgesamt zwölf Mitarbeitern im Geschäftsjahr 2017/18 hinzugezählt. Außerdem sind enthalten: elf selbstständige Vertriebsmitarbeiter an internationalen Standorten. Die Mitarbeiter der Schwermetall Halbzeugwerk GmbH & Co. KG, an der Aurubis einen 50%igen Anteil hält, sind in den Kennzahlen nicht enthalten.

Der vergangene Nachhaltigkeitsbericht wurde Anfang 2016 veröffentlicht, der nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2017/18 im Geschäftsbericht der Aurubis AG. Ergänzend dazu erscheint jährlich die Umwelterklärung für die Aurubis AG.

Managementansätze

GRI 102-47, 103-1, 103-2, 103-3

GRI 103: Managementansätze							
		103-1		103-2		103-3	
Wesentliche Themen	Seitenverweis	Relevanz innerhalb des Konzerns	Relevanz außerhalb des Konzerns	Seitenverweis		Seitenverweis	
Compliance und Menschenrechte	Q Compliance – Handeln im Einklang mit Werten und Gesetzen, Seiten 13-14	•	•	Q Compliance – Handeln im Einklang mit Werten und Gesetzen, Seiten 13-14		Q Compliance – Handeln im Einklang mit Werten und Gesetzen, Seiten 13-14	
	Q Die Einhaltung der Menschenrechte – unumstößliche Grundlage unseres Handelns, Seite 14			Q Die Einhaltung der Menschenrechte – unumstößliche Grundlage unseres Handelns, Seite 14		Q Die Einhaltung der Menschenrechte – unumstößliche Grundlage unseres Handelns, Seite 14	
WIRTSCHAFT							
Wachstum und Innovation	Q Innovativ und interdisziplinär – unser Managementansatz, Seiten 15-16	•	•	Q Innovativ und interdisziplinär – unser Managementansatz, Seiten 15-16		Q Innovativ und interdisziplinär – unser Managementansatz, Seiten 15-16	
Recyclinglösungen	Q Neue Ideen für gebrauchte Materialien – unser Managementansatz, Seiten 19-20	•	•	Q Neue Ideen für gebrauchte Materialien – unser Managementansatz, Seiten 19-20		Q Neue Ideen für gebrauchte Materialien – unser Managementansatz, Seiten 19-20	
Verantwortung in der Lieferkette	Q Wir wollen wissen, mit wem wir arbeiten – unser Managementansatz, Seite 21	•	•	Q Wir wollen wissen, mit wem wir arbeiten – unser Managementansatz, Seite 21		Q Wir wollen wissen, mit wem wir arbeiten – unser Managementansatz, Seite 21	
				Q Unser Business Partner Screening, Seiten 22-23		Q Unser Business Partner Screening, Seiten 22-23	
UMWELT							
Schutz vor Umweltauswirkungen	Q Auswirkungen bewusst begrenzen – unser Managementansatz, Seiten 24-26	•	•	Q Auswirkungen bewusst begrenzen – unser Managementansatz, Seiten 24-26		Q Auswirkungen bewusst begrenzen – unser Managementansatz, Seiten 24-26	
Energie und Klima	Q Emissionen effizient entgegenwirken – unser Managementansatz, Seiten 30-31	•	•	Q Emissionen effizient entgegenwirken – unser Managementansatz, Seiten 30-31		Q Emissionen effizient entgegenwirken – unser Managementansatz, Seiten 30-31	
MENSCH							
Zukunftsorientierter Arbeitgeber	Q Wie wir auf Bewerber wirken wollen – unser Managementansatz, Seiten 36-37	•	•	Q Wie wir auf Bewerber wirken wollen – unser Managementansatz, Seiten 36-37		Q Wie wir auf Bewerber wirken wollen – unser Managementansatz, Seiten 36-37	
Aus- und Weiterbildung	Q Weiterentwicklung durch Qualifizierung – unser Managementansatz, Seiten 40-41	•	•	Q Weiterentwicklung durch Qualifizierung – unser Managementansatz, Seiten 40-41		Q Weiterentwicklung durch Qualifizierung – unser Managementansatz, Seiten 40-41	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Q Wir arbeiten für sichere Arbeit – unser Managementansatz, Seite 43	•	•	Q Wir arbeiten für sichere Arbeit – unser Managementansatz, Seite 43		Q Wir arbeiten für sichere Arbeit – unser Managementansatz, Seite 43	
Gesellschaftliches Engagement	Q Engagement richtig angehen – unser Managementansatz, Seiten 45-46	•	•	Q Engagement richtig angehen – unser Managementansatz, Seiten 45-46		Q Engagement richtig angehen – unser Managementansatz, Seiten 45-46	

GRI-Inhaltsindex

GRI-Angabe	Bezeichnung	Verweis	Kommentar	UNGC
UNIVERSELLE STANDARDS				
GRI 101: Grundlagen 2016				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016				
Organisationsprofil				
102-01	Name der Organisation	Q Unternehmensporträt, Seite 4		
102-02	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Q Vielfalt in Metallen – unser Geschäftsmodell, Seite 4		
102-03	Hauptsitz der Organisation	Q Unternehmensporträt, Seite 4		
102-04	Länder mit Betriebsstätten	Q Europa, USA und Asien – unsere Standorte und Mitarbeiter, Seite 5		
102-05	Eigentümerstruktur und Rechtsform	Q Unternehmensporträt, Seite 4 ☐ Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 170-171		
102-06	Belieferte Märkte	Q Innovativ und interdisziplinär – unser Managementansatz, Seiten 15-16		
102-07	Größe der Organisation	Q Europa, USA und Asien – unsere Standorte und Mitarbeiter, Seite 5 Q Mitarbeiterstruktur im Aurubis-Konzern, Seite 38		
102-08	Informationen zu Mitarbeitern und anderen Arbeitskräften	Q Unsere Belegschaft in Zahlen, Seite 38 Q Mitarbeiterstruktur im Aurubis-Konzern, Seite 38 Q Mitarbeiter mit befristeten/unbefristeten Verträgen, Seite 38		6
102-09	Lieferkette	Q Wir wollen wissen, mit wem wir arbeiten – unser Managementansatz, Seite 21		
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	☐ Geschäftsbericht 2017/18, Seite 106		
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsorgeansatz	Q Wie wir unser Handeln steuern – unser Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 10		7
102-12	Externe Initiativen	Q Im Dialog sein – unser Stakeholder-Engagement, Seiten 10-13		
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	Q Im Dialog sein – unser Stakeholder-Engagement, Seiten 10-13		
Strategie				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Q Vorwort, Seiten 2-3		
102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	☐ Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 86-90		
Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Q Compliance – Handeln im Einklang mit Werten und Gesetzen, Seiten 13-14 Q Wie wir unser Handeln steuern – unser Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 10 Q Im Dialog sein – unser Stakeholder-Engagement, Seiten 10-13		10
102-17	Verfahren zur Beratung und Bedenken bezüglich Ethik	Q Compliance – Handeln im Einklang mit Werten und Gesetzen, Seiten 13-14		10
Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur	Q Wie wir unser Handeln steuern – unser Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 10 ☐ Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 18, 20		
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Q Im Dialog sein – unser Stakeholder-Engagement, Seiten 10-13		
102-41	Kollektivvereinbarungen	Q Fair entlohnt – Vergütung und Zusatzleistungen, Seite 40		3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Q Im Dialog sein – unser Stakeholder-Engagement, Seiten 10-13		

GRI-Angabe	Bezeichnung	Verweis	Kommentar	UNGC
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Q Im Dialog sein – unser Stakeholder-Engagement, Seiten 10-13		
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Q Im Dialog sein – unser Stakeholder-Engagement, Seiten 10-13		
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
102-45	Im Konzernabschluss konsolidierte Gesellschaften	Q Über diesen Bericht, Seite 51 Geschäftsbericht 2017/18, Seite 172		
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und zur Abgrenzung der Themen	Q Über diesen Bericht, Seite 51 Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 36-37		
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Q Managementansätze, Seite 52		
102-48	Neudarstellung von Informationen		Es gab keine Neudarstellungen von Informationen im Vergleich zu vorherigen Aurubis-Nachhaltigkeitsberichten.	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Q Über diesen Bericht, Seite 51		
102-50	Berichtszeitraum	Q Über diesen Bericht, Seite 51		
102-51	Datum des letzten Berichts	Q Über diesen Bericht, Seite 51		
102-52	Berichtszyklus	Q Über diesen Bericht, Seite 51		
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Q Impressum, Seite 59		
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Q Über diesen Bericht, Seite 51		
102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex		
102-56	Externe Prüfung	Q Über diesen Bericht, Seite 51		
GRI 103: Managementansatz 2016				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Q Managementansätze, Seite 52		
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Q Managementansätze, Seite 52		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Q Managementansätze, Seite 52		
THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS				
GRI 200: ÖKONOMISCHE STANDARDS				
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016				
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 106		
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	https://www.aurubis.com/cdp		
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 109		
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016				
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Q Gesamtausgaben und regionale Verteilung der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement, Seite 47 Q Engagement richtig angehen – unser Managementansatz, Seiten 45-46		
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Q Für geringe Kosten und geringe Umweltauswirkungen – unser Fokus liegt auf Energieeffizienz, Seiten 31-32 Q Gesellschaftliches Engagement, Seite 45		
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016				
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Q Keine Produktion ohne Hilfs- und Betriebsstoffe, Seite 23		
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016				
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Q Compliance – Handeln im Einklang mit Werten und Gesetzen, Seiten 13-14		10

GRI-Angabe	Bezeichnung	Verweis	Kommentar	UNGC
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Q Compliance – Handeln im Einklang mit Werten und Gesetzen, Seiten 13-14		10
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Q Compliance – Handeln im Einklang mit Werten und Gesetzen, Seiten 13-14		10
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Q Compliance – Handeln im Einklang mit Werten und Gesetzen, Seiten 13-14		
GRI 300: ÖKOLOGISCHE STANDARDS				
GRI 301: Materialien 2016				
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Q Herkunft der Primärrohstoffe, Seite 21		7, 8
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Q Herkunft der Recyclingmaterialien, Seite 21		8
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien			
GRI 302: Energie 2016				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Q Für geringe Kosten und geringe Umweltauswirkungen – unser Fokus liegt auf Energieeffizienz, Seiten 31-32 Q Kennzahlen Energieverbrauch, Seite 33		7, 8
302-3	Energieintensität	Q Für geringe Kosten und geringe Umweltauswirkungen – unser Fokus liegt auf Energieeffizienz, Seiten 31-32 Q Kennzahlen Energieverbrauch, Seite 33		8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Q Für geringe Kosten und geringe Umweltauswirkungen – unser Fokus liegt auf Energieeffizienz, Seiten 31-32 Q Kennzahlen Energieverbrauch, Seite 33		8, 9
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018				
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Q Abwärme aufgewertet – Wasser und Gewässerschutz, Seiten 27-28 Q Kennzahlen zu Wasser und Abwasser, Seite 28		
303-3	Wasserentnahme	Q Abwärme aufgewertet – Wasser und Gewässerschutz, Seiten 27-28 Q Kennzahlen zu Wasser und Abwasser, Seite 28		7, 8
303-4	Wasserrückführung	Q Abwärme aufgewertet – Wasser und Gewässerschutz, Seiten 27-28 Q Kennzahlen zu Wasser und Abwasser, Seite 28		7, 8
303-5	Wasserverbrauch	Q Abwärme aufgewertet – Wasser und Gewässerschutz, Seiten 27-28 Q Kennzahlen zu Wasser und Abwasser, Seite 28		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 Schutzgebieten befinden	Q Bewahren und Beschützen – Biodiversität, Seiten 29-30 Q Nächstegelegene Schutzgebiete (Standorte der Kupfererzeugung), Seite 29		8
GRI 305: Emissionen 2016				
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Q Unser CO ₂ -Fußabdruck – Emissionen nach Scope 1, 2 und 3, Seite 35 Q Kennzahlen CO ₂ -Emissionen, Seite 33		7, 8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Q Unser CO ₂ -Fußabdruck – Emissionen nach Scope 1, 2 und 3, Seite 35 Q Kennzahlen CO ₂ -Emissionen, Seite 33		7, 8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Q Unser CO ₂ -Fußabdruck – Emissionen nach Scope 1, 2 und 3, Seite 35 Q Kennzahlen CO ₂ -Emissionen, Seite 33 Q Scope 3 Emissionen nach Aktivitäten, Seite 35		7, 8

GRI-Angabe	Bezeichnung	Verweis	Kommentar	UNGC
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Q Unser CO ₂ -Fußabdruck – Emissionen nach Scope 1, 2 und 3, Seite 35 Q Kennzahlen CO ₂ -Emissionen, Seite 33		8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Q Unser CO ₂ -Fußabdruck – Emissionen nach Scope 1, 2 und 3, Seite 35 Q Kennzahlen CO ₂ -Emissionen, Seite 33		8, 9
305-6	Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)		Ozon abbauende Stoffe spielen bei unseren Prozessen keine signifikante Rolle.	7, 8
305-7	Stickoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	Q Kennzahlen zu Stickoxiden (NO _x), Schwefeldioxid (SO ₂) und Staub, Seite 27 Q Luft – klare Ziele, Seiten 26-27		7, 8
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016				
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort		Diese Angabe wird über den aktualisierten GRI-Standard 303 (2018) abgedeckt.	8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Q Abfall – auch für Entsorgung Sorge tragen, Seite 29 Q Kennzahlen zu Abfall, Seite 29		8
306-5	Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer		Diese Angabe wird über den aktualisierten GRI-Standard 303 (2018) abgedeckt.	8
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016				
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -vorschriften		An unserem Standort in Buffalo haben wir ein Bußgeld über 35.500 Dollar an die Behörden gezahlt. Mit den lokalen Behörden wurden Maßnahmen abgestimmt, die überwiegend bereits umgesetzt wurden.	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016				
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Q Unser Business Partner Screening, Seiten 22-23		8
GRI 400: SOZIALE STANDARDS				
GRI 401: Beschäftigung 2016				
401-1	Neu eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterfluktuation	Q Unsere Belegschaft in Zahlen, Seite 38 Q Mitarbeiterstruktur im Aurubis-Konzern, Seite 38 Q Mitarbeiterfluktuation im Aurubis-Konzern, Seite 38		6
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern, nicht aber befristeten oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern angeboten werden	Q Fair entlohnt – Vergütung und Zusatzleistungen, Seite 39		
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016				
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Alle gesetzlichen Anforderungen werden erfüllt.	3
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018				
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Q Wir arbeiten für sichere Arbeit – unser Managementansatz, Seite 43		
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Q Gefahren richtig einschätzen – unsere Risikobewertung, Seite 44 Q Gefahren minimieren – Arbeitssicherheit bei Aurubis, Seiten 44-45		
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Q Gesundheitsschutz – Prävention und Hilfe, Seite 45		
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Beratung und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Q Wir arbeiten für sichere Arbeit – unser Managementansatz, Seite 43 Q Immer auf dem neuesten Stand – Qualifikation und Schulungen, Seite 45		

GRI-Angabe	Bezeichnung	Verweis	Kommentar	UNGC
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Q Immer auf dem neuesten Stand – Qualifikation und Schulungen, Seite 45		
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Q Gefahren minimieren – Arbeitssicherheit bei Aurubis, Seiten 44-45 Q Gesundheitsschutz – Prävention und Hilfe, Seite 45		
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Q Gefahren richtig einschätzen – unsere Risikobewertung, Seite 44		
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		100% unserer Mitarbeiter sind von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt.	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Q Wir arbeiten für sichere Arbeit – unser Managementansatz, Seite 43 Q Gefahren richtig einschätzen – unsere Risikobewertung, Seite 44 Q Gefahren minimieren – Arbeitssicherheit bei Aurubis, Seiten 44-45 Q Lost Time Injury Frequency Rate, Seite 44		
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Q Gefahren richtig einschätzen – unsere Risikobewertung, Seite 44		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016				
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Mitarbeiter	Q Kennzahlen durchschnittliche Schulungsstunden, Seite 42		6
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeiter und zur Übergangshilfe	Q Weiterentwicklung durch Qualifizierung – unser Managementansatz, Seiten 40-41 Q Kompetenzen ausweiten – Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung, Seite 42		
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Q Kompetenzen ausweiten – Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung, Seite 42		6
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016				
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Mitarbeitern	Q Respektvolles Miteinander – Vielfalt und Chancengleichheit, Seite 39 Q Unsere Belegschaft in Zahlen, Seite 38 Q Altersstruktur im Aurubis-Konzern Seite 38 ☐ Geschäftsbericht 2017/18, Seiten 19		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
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Q Die Einhaltung der Menschenrechte – unumstößliche Grundlage unseres Handelns, Seite 14		
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016				
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Geschäftstätigkeiten der Aurubis AG, die die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Kollektivverhandlungen gefährden, existieren nicht. Auf Lieferantenseite verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, UN-Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit einzuhalten.	3

GRI-Angabe	Bezeichnung	Verweis	Kommentar	UNGC
GRI 408: Kinderarbeit 2016				
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Q Die Einhaltung der Menschenrechte – unumstößliche Grundlage unseres Handelns, Seite 14		5
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016				
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Q Die Einhaltung der Menschenrechte – unumstößliche Grundlage unseres Handelns, Seite 14		4
GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016				
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	Q Die Einhaltung der Menschenrechte – unumstößliche Grundlage unseres Handelns, Seite 14		1
GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016				
411-1	Vorfälle, bei denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden		Angehörige indigener Völker sind von Unternehmensaktivitäten nicht betroffen.	1
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016				
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde		100% der Geschäftsstandorte wurden auf die Einhaltung der Menschenrechte hin überprüft. An keinem der eigenen Produktionsstandorte, die sich hauptsächlich in Europa befinden, haben wir ein erhöhtes Risiko für die Nichteinhaltung von Menschenrechten identifiziert. Unsere Anstrengungen konzentrieren sich deswegen auf unsere Lieferanten.	
412-2	Schulungen für Mitarbeiter zu Menschenrechtspolitik und -verfahren		Im Berichtszeitraum haben keine Schulungen stattgefunden. Jeder Mitarbeiter erhält den Verhaltenskodex mit seinem Arbeitsvertrag.	1
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	Q Gute Lieferantenverträge für gute Zusammenarbeit, Seite 22		2
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016				
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Q Engagement richtig angehen – unser Managementansatz, Seiten 45-46 Q Gesamtausgaben und regionale Verteilung der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement, Seite 47		1
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016				
414-1	Neue Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien überprüft wurden	Q Unser Business Partner Screening, Seiten 22-23		2
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016				
415-1	Parteispenden	Q Im Dialog sein – unser Stakeholder-Engagement, Seiten 10-13		10
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016				
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Es gab keine Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung.	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016				
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Im GJ 2017/18 gab es keine erheblichen Bußgelder und nicht monetären Sanktionen.	1

Impressum

GRI 102-53

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

Aurubis AG

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

Angela Seidler
Vice President Investor Relations & Corporate Communications
Telefon +49 40 7883-3178
a.seidler@aurubis.com

Kirsten Kück
Sustainability Manager
Telefon +49 40 7883-3270
k.kueck@aurubis.com

Nienke Berger
Referentin Nachhaltigkeit
Telefon +49 40 7883-2231
n.berger@aurubis.com

Konzept, Beratung und Design

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

Bilder

Aurubis AG

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.



aurubis.com

Metals for Progress

Aurubis AG
Hovestraße 50
20539 Hamburg
Telefon +49 40 7883-0
Telefax +49 40 7883-2255
info@aurubis.com