



149.0

Nachhaltigkeitsbericht 2015

# Unternehmensporträt

Aurubis ist ein international führender integrierter Kupferkonzern und weltweit größter Kupferrecycler mit Produktionsstandorten in Europa und den USA sowie einem ausgedehnten Service- und Vertriebssystem in Europa, Asien und Nordamerika. Größere Produktionszentren liegen in Deutschland, Belgien und Bulgarien. Am 30. September 2015 arbeiteten 6.321 Mitarbeiter im Konzern (Vorjahr: 6.359). Davon waren 56 % in deutschen Werken und 44 % im Ausland beschäftigt.

Die Aurubis-Aktie gehört dem Prime-Standard-Segment der Deutschen Börse an und ist im MDAX und dem Global Challenges Index (GCX) gelistet.

o T 01

nach IFRS		2014/15	2013/14
<b>Wirtschaft</b>			
Umsatzerlöse	Mio. €	10.995	11.241
EBT	Mio. €	170	58
EBT operativ <sup>1)</sup>	Mio. €	343	137
Konzernergebnis	Mio. €	134	44
Konzernergebnis operativ	Mio. €	257	99
Netto-Cashflow	Mio. €	365	401
ROCE operativ <sup>1)</sup>	in %	18,7	8,5
Investitionen	Mio. €	112	128
davon in Umweltschutz <sup>2)</sup>	Mio. €	34,4	51,6
F&E-Aufwand	Mio. €	11	10
<b>Umwelt</b>			
Energieeinsatz gesamt	in TWh	3,793	3,651
CO <sub>2</sub> -Emissionen (direkt und indirekt innerhalb des Konzerns)	Mio. t	1,9	1,9
Spezifischer Energieverbrauch <sup>2)</sup>	in MWh/t erzeugten Kupfers	1,9	1,9
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen aus Brennstoffen <sup>2)</sup>	t/t erzeugten Kupfers	0,20	0,20
Spezifische SO <sub>2</sub> -Emissionen bei der Primärkupfererzeugung <sup>2)</sup>	kg/t erzeugten Kupfers	4,7	5,6
Spezifische Staubemissionen <sup>2)</sup>	g/t erzeugten Kupfers	55	52
Metallemissionen in Gewässer <sup>2)</sup>	g/t erzeugten Kupfers	1,3	1,8
<b>Mensch</b>			
Mitarbeiter gesamt	Anzahl	6.321	6.359
Frauen	Anzahl	754	749
Männer	Anzahl	5.567	5.610
Anzahl Auszubildende in Deutschland	Anzahl	274	269
Ausbildungsquote in Deutschland	in %	7,8	7,7
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	in Jahren	13	16
Fluktuationsrate	in %	5,9	7,3 <sup>4)</sup>
Unfallhäufigkeit LTIFR	LTIFR <sup>3)</sup>	6,3	7,8

<sup>1)</sup> Konzernsteuerungskennzahlen.

<sup>2)</sup> Bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern, bezogen auf Kalenderjahre.

<sup>3)</sup> LTIFR – Unfälle mit Zeitausfall von mindestens einer vollständigen Schicht.

<sup>4)</sup> Im Wesentlichen bedingt durch Schließung des Standortes Finspång.

# Geschäftsmodell

Im Geschäftsmodell sind die Bereiche Kupfererzeugung und Kupferverarbeitung eng miteinander verknüpft, was ein hohes Potenzial an Effizienz und Flexibilität in der Steuerung von Rohstoffbeschaffung, Produktion und Absatz sowie eine starke Marktorientierung bietet.

Eine breite Rohstoffbasis ermöglicht es, Marktchancen zu nutzen und Versorgungsrisiken abzufedern. Einerseits werden weltweit beschaffte Kupferkonzentrate eingesetzt, deren Gewinnung aus Erzen erfolgt. Andererseits verarbeitet Aurubis in großem Umfang Zwischenprodukte, Altkupfer und weitere metallhaltige Recyclingmaterialien. Das Produktangebot umfasst im Wesentlichen Standard- und Spezialprodukte aus Kupfer und Kupferlegierungen.

Kernprodukt ist die Kupferkathode, das Produktformat des Kupferhandels an den internationalen Metallbörsen. Aurubis produziert hiervon jährlich etwa 1,1 Mio. Tonnen und zählt damit zu den füh-

renden Produzenten der Welt. Sie sind das Ausgangsprodukt für die Herstellung von weiteren Kupferprodukten, können aber auch direkt verkauft werden. In der Weiterverarbeitung verfügt Aurubis über Herstellungskapazitäten für Kupfer-Gießwalzdraht, Stranggussformate, Walzprodukte, Bänder sowie Spezialdrähte und Profile aus Kupfer und Kupferlegierungen.

Weitere Produkte resultieren aus der Verarbeitung der in den Rohstoffen enthaltenen Begleitelemente von Kupfer. Dazu zählen insbesondere Edelmetalle, Schwefelsäure und Eisensilikat.

Kunden sind u.a. Unternehmen der Kupferhalbzeugindustrie, der Elektro-, Elektronik- und der Chemieindustrie sowie Zulieferer für die Branchen Erneuerbare Energien, Bau- und Automobilindustrie. Der Aurubis-Konzern wird vom Unternehmens- und Verwaltungssitz in Hamburg aus zentral geführt.

# Konzernstruktur

Die Organisationsstruktur des Aurubis-Konzerns orientiert sich am Geschäftsmodell. Im Geschäftsjahr 2014/15 sind die Aktivitäten von vorher drei in zwei operative Business Units (BUs) gegliedert worden: in die BU Primärkupfererzeugung und in die BU Kupferprodukte.

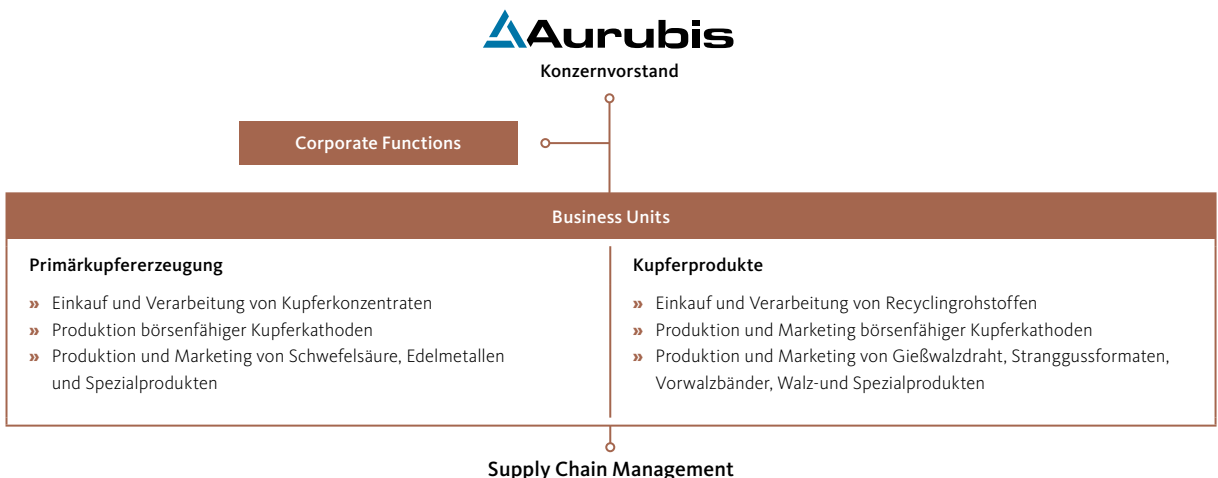
In der BU Primärkupfererzeugung sind im Wesentlichen die Produktionsanlagen zur Verarbeitung von Kupferkonzentraten und die Produktion von Kupferkathoden an den Standorten Hamburg und Pirdop zusammengefasst. Neu hinzugekommen ist der in Hamburg für den Konzern zentralisierte Edelmetallbereich.

Zur BU Kupferprodukte zählen das Recyclingwerk Lünen und der Produktionsstandort Olen. Damit erfolgte auch organisatorisch der Schritt zu einer stärkeren Ausrichtung des Recyclings auf das Kundengeschäft. Zudem werden Produkte aus den Kupferproduktfamilien Gießwalzdraht, Stranggussformate,

Walzprodukte sowie Spezialprodukte hergestellt und vermarktet.

Organisatorisch gliedert sich das Produktgeschäft in die Business Lines (BL) Rod & Shapes, Flat Rolled Products, Bars & Profiles und Marketing Cathodes. Die wesentlichen Produktionsstandorte sind Hamburg, Stolberg, Emmerich (Deutschland), Olen (Belgien), Zutphen (Niederlande), Pori (Finnland), Avellino (Italien) und Buffalo (USA). Dienstleistungszentren in Großbritannien, der Slowakei und Italien sowie ein weltweites Vertriebsnetz runden das Leistungsprofil ab.

Konzernübergreifende Funktionen unterstützen die operativen Business Units. Der neu gegründete Bereich Supply Chain Management hat hier das konzernweite Rohstoffmanagement und den Verkauf von Schwefelsäure und sonstigen Spezialprodukten zur Aufgabe.



# Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie

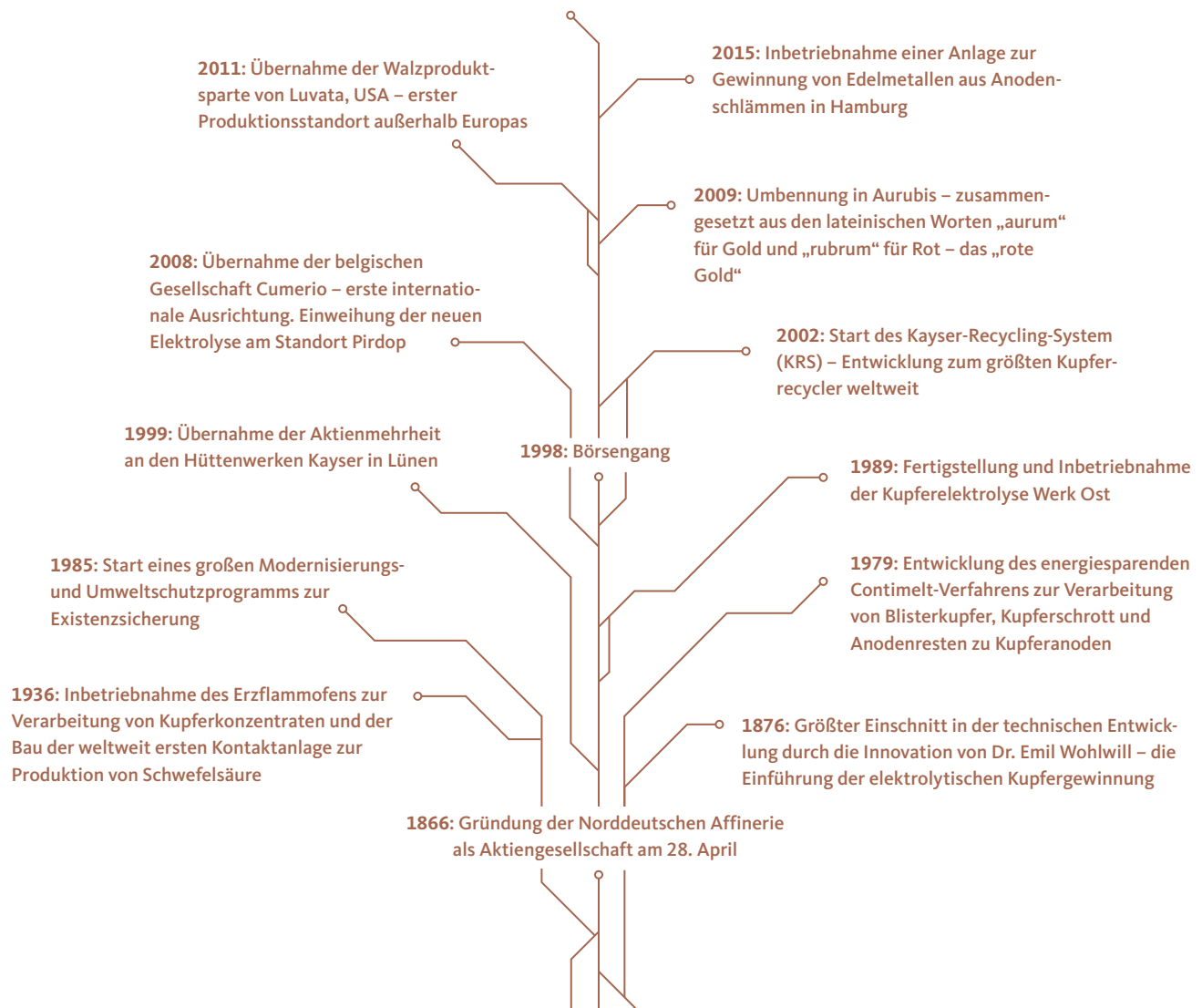
Unsere Strategie besteht im Kern darin, mithilfe der im Konzern vereinten Kompetenz in den Bereichen Verhüttung, Raffination, Metallgewinnung, Recycling und Verarbeitung den höchsten Wert aus unterschiedlichen und vor allem zunehmend komplexeren Rohstoffen zu generieren. Wir werden unsere führende Marktposition als integrierter Kupferhersteller weiter ausbauen und zusätzlichen Wert für unsere Lieferanten und Kunden schaffen.

Unsere Strategie basiert auf dem Kernmetall Kupfer, das maßgeblich für den Erfolg ist, und auf dem Ausbau der Gewinnung weiterer Metalle durch die Verbreiterung der Rohstoffbasis und den Ausbau der Produktionskompetenzen. Wir wollen die Bedürfnisse von Kunden und Lieferanten besser verstehen und neue Lösungen entwickeln. Wir werden die Aktivitäten in der Wertschöpfungskette ausdehnen und arbeiten hierzu intern und extern enger zusammen.

Bei all unseren Aktivitäten spielt Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle. Deshalb gehen wir mit der Umwelt und den begrenzten natürlichen Ressourcen sorgsam um. Wir verhalten uns unseren Mitarbeitern, Zulieferern, Kunden und Nachbarn gegenüber verantwortungsbewusst. Gleiches gilt für das Umfeld unserer Werke, um mögliche negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Mitarbeiter und die Gesellschaft so gering wie möglich zu halten.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind die wesentlichen Handlungsfelder für die kommenden Jahre festgelegt. Basierend darauf wurden Ziele entwickelt sowie Aktionspläne für einzelne Handlungsfelder erarbeitet. Wir machen unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung mess- und steuerbar. Die strategische Ausrichtung von Aurubis hat sich bewährt und wird weiter verfolgt.

## 150 Jahre Aurubis AG – 150 Jahre Zukunft



## 149.0

Kupfer ist die Konstante in unserem Geschäft. Es verliert nicht an Qualität und kann nahezu unendlich oft wiederverwendet werden. Alle anderen Aspekte unseres Geschäfts unterliegen stetiger Veränderung:

Rohstoffe und Recyclingmaterialien erreichen uns in unterschiedlichster Qualität. Produktionstechniken werden laufend aktualisiert. Die Preise an der Kupferbörse schwanken. Der technische Fortschritt eröffnet immer neue Einsatzmöglichkeiten für Kupfer. Auf diese Veränderungen reagieren wir nicht nur, wir gehen sie aktiv an. Mit kontinuierlicher Fortentwicklung und mit einem grundlegenden Upgrade von Zeit zu Zeit.

Im Jahr 149 der Unternehmensgeschichte arbeiten wir an der Version 149.0. Sie entspricht den Anforderungen veränderter Märkte und definiert die Beziehungen zu Lieferanten und Kunden neu. Sie bietet eine umfassende Vernetzung im gewachsenen Konzern und zielt auf bessere Ablauf- und Produktionsprozesse mit entsprechend angepassten Technologien und Organisationsstrukturen. Sie unterstreicht das Prinzip der Nachhaltigkeit in allen Bereichen des Konzerns. Zudem setzt sie Schwerpunkte in der persönlichen Weiterentwicklung und in veränderten Tätigkeitsprofilen sowie in einem Rollenverständnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Entwicklung des Upgrades 149.0 ist weit fortgeschritten, aber erst in Teilen praxiserprobt. In diesem Bericht erfahren Sie mehr darüber, was sich Aurubis von der Version 149.0 verspricht und welche Funktionalitäten bereits in der Anwendung sind.

## Inhalt

2	Vorwort	25	Leistungsbericht
6	Magazin	26	Nachhaltigkeitsmanagement
6	Wirtschaft	38	Produktverantwortung
12	Umwelt	46	Betrieblicher Umweltschutz
18	Mensch	58	Mitarbeiter
		68	Gesellschaftliches Engagement
		71	Über diesen Bericht
		73	GRI G4-Content-Index
		78	Verzeichnis der Grafiken
		78	Verzeichnis der Tabellen
		U3	Impressum



Erwin Faust (Sprecher des Vorstands)

Dr. Stefan Boel (Vorstand)

## *Liebe Leserinnen und Leser,*

Aurubis feiert 2016 ein rundes Jubiläum. 1866 gegründet, präsentiert sich der Konzern mit seiner 150-jährigen Geschichte als anerkannte Größe in der globalen Kupferwelt. Basierend auf seinen Hamburger Wurzeln besitzt Aurubis aufgrund eines integrierten Geschäftsmodells eine solide, internationale Aufstellung über weite Bereiche der Kupferwertschöpfungskette und eine beständige Offenheit gegenüber neuen Chancen und damit einhergehenden Veränderungen. Wir sind Teil der Gesellschaften, in denen wir handeln: Aurubis ist ein attraktiver Arbeitgeber und leistet entscheidende Beiträge zu einer bedarfsgerechten Kupferversorgung in Europa und darüber hinaus. Es ist kein Geheimnis: Die Gewinnung und Nutzung von Nichteisenmetallen sind grundlegende Voraussetzung für technischen Fortschritt und damit höheren Lebensstandard. Und das weltweit.

Für uns ist es wichtig, unsere Geschäfte verantwortungsvoll zu führen – im wirtschaftlichen Umfeld, im Umgang mit Umwelt und Ressourcen sowie gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit allen sind wir Teil der Gesellschaft. Im letzten Jahrzehnt ist unser Unternehmen stark gewachsen. Wir haben expandiert, sind internationaler und größer geworden. Damit wächst auch unser nachhaltiges Handeln noch weiter an. Wir stellen uns dieser Herausforderung; nachhaltiges Handeln und Wirtschaften sind integrale Bestandteile der Unternehmensstrategie. Dabei ist uns bewusst, dass sich die verschiedenen Aspekte der Nachhaltigkeit manchmal direkt auf unsere Beschäftigten und ihre Arbeit, genauso auch auf das Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern, auf Umwelt oder Ressourcen auswirken können.

Wir wissen, modernste Technologien sind die grundlegende Voraussetzung für einen wirksamen und nachhaltigen Umweltschutz. Durch eine kontinuierliche Investition in unsere Anlagen – seit dem Jahr 2000 haben wir im Bereich der Kupfererzeugung rund 530 Mio. € in Umweltschutzmaßnahmen investiert – haben wir im weltweiten Vergleich eine Spitzenposition im Umweltschutz erreicht. Darauf sind wir stolz.

Als Bestandteil innovativer Technologieentwicklungen trägt unser Kupfer maßgeblich zur Energiewende und zur Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Bilanz im modernen Leben bei. Ohne Kupfer wäre die Energiewende nicht machbar. Und nicht nur das: Im internationalen Vergleich nehmen wir bei der Energieeffizienz eine führende Position ein. Wir werden bei den Themen CO<sub>2</sub>-Reduktion, Energieeffizienz und Ressourceneffizienz nicht nachlassen. Dazu bedarf es aber auch zukünftig regulatorischer Rahmenbedingungen, die im internationalen Wettbewerb stehenden Unternehmen langfristige Planungs- und Investitionssicherheiten ermöglichen.

Für Aurubis ist Ressourceneffizienz ein Thema im Fokus. Wir wollen das, was bereits vorhanden ist, noch stärker nutzen. Das heißt beispielsweise, aus komplexer werdenden Rohstoffen noch mehr herauszuholen. Einen Beitrag zur verbesserten Steuerung der Lieferkette leistet unser neuer Bereich Supply Chain Management (SCM), der im Jahr 2015 aus den Bereichen Einkauf von primären Rohstoffen, dem Einkauf von Recyclingmaterialien und der Produktionsplanung hervorgegangen ist. Das Team hat das konzernweite Rohstoffmanagement und den Verkauf von Schwefelsäure sowie anderen Spezialprodukten wie Eisensilikat zur Aufgabe. Ein elementares Prüfinstrument für nachhaltige Standards in unserer Lieferkette ist das Business Partner Screening unseres Konzerns, mit dem wir unsere Lieferanten systematisch prüfen.

Durch unser Multi-Metal-Recycling stellen wir sicher, dass der Wertstoffkreislauf für Kupfer und andere Metalle geschlossen wird. Es wird immer wichtiger, Produkte nach dem Ablauf ihres Lebenszyklus wieder dem Recycling zuzuführen. Wertvolle Rohstoffe werden damit genutzt, Ressourcen geschont und Belastungen der Umwelt vermieden. Auch hier haben wir bei Aurubis eine neue Funktion geschaffen: mit Customer Recycling Solutions wird der Vertrieb unserer Kupferprodukte mit der Beschaffung von Recycling-Rohstoffen verbunden. So werden Kunden gleichzeitig zu Lieferanten. Kreislaufwirtschaft par excellence.

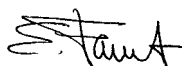


Unser Nachhaltigkeitsbericht 2015 orientiert sich wie in den Jahren zuvor an den international anerkannten Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und dient gleichzeitig als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact (UNGC). Aurubis nimmt seit Ende 2014 am Global Compact teil und unterstützt dessen Prinzipien. Mit dem vorliegenden Bericht dokumentieren wir, mit welchen Maßnahmen und Aktivitäten wir dem Anspruch einer verantwortungsvollen Geschäftstätigkeit gerecht werden und wie wir nachhaltigen Fortschritt in den Bereichen Arbeitsnormen, Menschenrechte, Umweltschutz und Antikorruption vorantreiben.

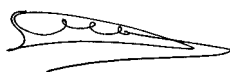
Als Teil der Gesellschaft ist uns der Dialog mit dieser wichtig. Wir wollen Meinungen austauschen, Erwartungen erfahren, die an uns gestellt werden, um im Dialog besser zu verstehen, aber auch verstanden zu werden. Besonders intensive Gespräche führen wir bei Besuchertagen, Aktionärsdialogen, Kapitalmarktkonferenzen, bei Lieferanten und Kundentreffen oder im Dialog mit NGOs, Vertretern der Zivilgesellschaft, Verbänden, mit Politik und Gewerkschaften sowie weiteren Multiplikatoren. Der 2015 neu geschaffene Bereich Corporate Communications & External Affairs verantwortet unseren Anspruch, Nachhaltigkeit im Unternehmen zu leben und entsprechend zu kommunizieren. Im Herbst 2015 haben wir eine Materialitätsanalyse durchgeführt und dazu unter anderem 29 Stakeholder befragt, mit denen wir sicherstellen wollten, dass die von uns identifizierten Themen der Aurubis Nachhaltigkeitsstrategie die wirklich relevanten für uns und für die Gesellschaft sind.

Wir laden auch Sie herzlich dazu ein, in den Dialog mit uns zu treten, sich jederzeit unter [www.aurubis.com](http://www.aurubis.com) online zu informieren und bei Rückfragen und Anmerkungen auf uns zuzukommen.

Mit freundlichen Grüßen



Erwin Faust



Dr. Stefan Boel

# WIRTSCHAFT

Unser Know-how bei der Verhüttung, beim Raffinieren, beim Recyclen sowie die verantwortungs- und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und Anspruchsgruppen sind die Basis für unseren Unternehmenserfolg. Diesen Erfolg wollen wir langfristig steigern. Dabei helfen uns unsere Prozess- und Produktinnovationen sowie unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung.

## Verantwortung in der Lieferkette

### NACHHALTIG HANDELN: VOM ANFANG BIS ZUM ENDE

Aurubis hat sich in den vergangenen Jahren verpflichtet, wichtige Leitlinien für nachhaltiges wirtschaftliches Handeln internationaler Organisationen einzuhalten. Dazu gehören die Due Diligence-Richtlinien der OECD. Diese Richtlinien schreiben ein verantwortungsbewusstes, globales Supply Chain Management für die Verarbeitung von sogenannten konfliktfreien Rohstoffen vor.

Ebenfalls von großem Gewicht sind bei Aurubis die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 1998. Sie helfen weltweit, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz zu gewährleisten. Die Normen fassen verschiedene Konventionen zusammen, die sich beispielsweise gegen Zwangsarbeit, für Gleichheit von Entgelten, gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz und gegen Kinderarbeit richten.

Und: Aurubis bekennt sich seit 2014 zum Global Compact der Vereinten Nationen. Er ruft Unternehmen auf, sich nach den zehn Prinzipien zur sozialen und ökologischen Gestaltung der Globalisierung zu richten.

#### Die zehn Prinzipien des Global Compact



##### Menschenrechte

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

##### Arbeitsnormen

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.
5. Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.
6. Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

##### Umweltschutz

7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

##### Korruptionsbekämpfung

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Ein Beispiel als Referenz für das Global Compact-Engagement des Konzerns: Seit Oktober 2015 gehört Aurubis Bulgaria auch dem lokalen bulgarischen Netzwerk an (Global Compact Network Bulgaria) und verpflichtet sich damit, an der Umsetzung der zehn Prinzipien zu arbeiten.



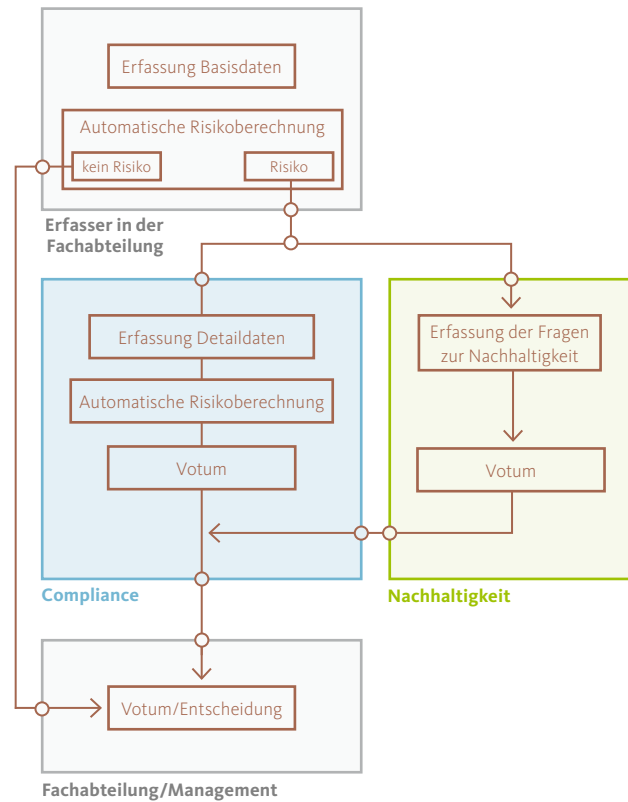
## Business Partner Screening: Ein Prüfinstrument auch für nachhaltige Standards

Die sorgfältige Auswahl seiner Lieferanten ist schon immer ein Charakteristikum von Aurubis. Dieses Vorgehen wird im Konzern seit dem Jahr 2015 durch das Business Partner Screening unterstützt, mit dem die Geschäftspartner noch strukturierter auf ihre Integrität in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien analysiert werden. In der Praxis kommt dabei konzernweit eine eigens konfigurierte Software zum Einsatz. Sie beurteilt u. a. finanzielle, steuer- und strafrechtliche sowie nachhaltigkeitsrelevante Risiken. Im Ergebnis entsteht ein Profil, das im Falle erhöhter Risiken zu weiteren Nachforschungen führt.

### Konfliktfreies Gold mit Zertifikat

Die ersten Erfahrungen mit dem Lieferantenscreening wurden bereits 2013 im Bereich der Edelmetalle gemacht. Die Überprüfung der Quellen von edelmetallhaltigen und insbesondere von goldhaltigen Rohstoffen ergab, dass Aurubis keine konflikt-behafteten goldhaltigen Rohstoffe bezieht. Die frühe Anwendung des Screening Programms erfolgte im Rahmen der im gleichen Jahr erarbeiteten Gold Supply Policy. Diese Richtlinie orientiert sich an den Vorgaben der „Gold Guidance“ der London Bullion Market Association, kurz LBMA, und basiert auf den OECD-Richtlinien zur Sorgfaltspflicht gegenüber Konfliktmineralien sowie den Maßgaben des UN Global Compact. Ein Weg, der sich gelohnt hat: Die Goldproduktion von Aurubis ist seit Dezember 2013 als konfliktfrei nach den Standards der LBMA zertifiziert.

## Business Partner Screening: Schema der Risikobewertung



**Jürgen Schachler,**  
zukünftiger Vorstandsvorsitzender

### Neue Unternehmensführung ab Sommer 2016

Am 1. Juli 2016 wird Jürgen Schachler seine Tätigkeit als neuer Vorstandsvorsitzender aufnehmen. Die Bedeutung nachhaltigen Handelns ist ihm nicht zuletzt durch seinen Werdegang sehr bewusst: Er ist studierter Wirtschaftswissenschaftler, begann seine berufliche Karriere in der Chemiebranche, u. a. bei Solvay & Cie, bevor er 1993 zum Stahlkonzern Arcelor-Mittal wechselte. Seine Laufbahn führte ihn durch zahlreiche Länder, u. a. USA, Mexiko, Thailand, Deutschland und Kanada, wo er verschiedene Konzernunternehmen geleitet und nachhaltig ausgerichtet hat.

Aurubis überprüft auch die Lieferanten seiner goldhaltigen Rohstoffe.





## DER NEUE BEREICH SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

Erfolgreiches und nachhaltiges Wirtschaften braucht zwei Perspektiven: den Blick auf das große Ganze und den Blick auf das Detail. Für beides steht seit dem Jahr 2015 bei Aurubis der neue Bereich Supply Chain Management, kurz SCM genannt. Entstanden ist er aus dem Einkauf von primären Rohstoffen, dem Einkauf von Recyclingmaterialien und der Produktionsplanung. Nach einer Reduzierung der Schnittstellen verfolgt das SCM eine Optimierung von Lieferkette und Verarbeitung im Konzern: vom Einkauf der Kupferkonzentrate und Recyclingmaterialien aus Minen und aus der Industrie über den Verkauf von Edelmetallen, Nebenmetallen und Nebenprodukten wie Schwefelsäure und Schlacke bis zur Produktionsplanung der gesamten Gruppe.

# 2015

wurde SCM geschaffen, um optimal zu steuern.

Die meisten der hundert Mitarbeiter in diesem Bereich sind auf vier Standorte in drei Ländern verteilt: Hamburg, Lünen, Pirdop und Olen. Dazu kommen die Vertriebsmitarbeiter in Hanau, Istanbul, Buffalo, Singapur und Shanghai. Die einzelnen Abteilungen des neuen Bereichs werden zentral geführt und berichtet wird direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

Neben der größeren Transparenz kann mit dem SCM auch die Lieferkette besser gesteuert werden. Das gilt vor allem für die Kosten, Erlöse und Prozesszeiten. Das ist ganz im Sinn der Kunden von Aurubis, denen so in einem zunehmend komplexeren Markt die passenden Lösungen angeboten werden.

## FRAGEN & ANTWORTEN



**Vier Fragen an Christophe Koenig, Senior Vice President Supply Chain Management:**

*Wie hoch ist der Anteil an Verträgen mit Primärrohstofflieferanten, die Menschenrechtsklauseln enthalten?*

Seit dem Jahr 2013 wird in neue Lieferverträge, die in der Regel über viele Jahre laufen, eine entsprechende Klausel aufgenommen. Gut 75% unserer Verträge beinhalten heute schon diese Klausel.

*Werden die Minen, von denen Aurubis Kupferkonzentrat bezieht, auf die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltschutzstandards überprüft?*

Ja, das geschieht zum einen durch unsere Rohstoffeinkäufer. Sie stehen in ständigem Kontakt mit den Lieferanten und es gibt regelmäßige Minenbesuche. Zum anderen untersuchen wir mit dem Business Partner Screening unsere Lieferanten systematisch.

*Werden Verträge bei Verstößen gekündigt?*

Da sind wir in einer schwierigen Situation, weil wir bei Verstößen kein Druckmittel gegenüber den Miningesellschaften hätten. Man könnte meinen, dass ein Konzern unserer Größe zumindest wirtschaftlich, also durch die Drohung, kein Kupferkonzentrat mehr abzunehmen, Druck aufbauen kann. Das ist aber nicht so, denn es ist für die Miningkonzerne ein Leichtes, Konzentrat an andere Abnehmer zu verkaufen. Unser einziges Werkzeug, das wir nutzen können, ist die Überzeugungsarbeit. Und das tun wir.

*Was bedeutet Transparenz in der Lieferkette für Aurubis?*

Transparenz heißt für uns, in der Anbahnung eines Vertrags und in der Geschäftsbeziehung sicherzustellen, dass die Verpflichtung zur Nachhaltigkeit und zur Transparenz auf allen Seiten eingehalten wird. Dies schließt ein, dass unterschiedliche Ansichten oder Missstände angesprochen und ausgeräumt werden können, soweit dies unser Einfluss möglich macht.

## Verantwortung vor Ort

## ZU BESUCH IN PERU UND CHILE



Die Toromocho-Mine liegt in einer Höhe von 4.800 m

Aurubis steht in ständigem Kontakt mit seinen zuliefernden Minengesellschaften. In diesem Rahmen finden auch regelmäßig Minenbesuche statt, wie im September 2015, bei dem eine Reise zur

Toromocho-Mine in Peru auf dem Programm stand. Pro Jahr wird in der Toromocho-Mine eine Million Tonnen Kupferkonzentrat gefördert. Die Zahl der Arbeitsplätze liegt bei rund 2.500 in der Mine selbst, dazu kommen weitere in der Region.



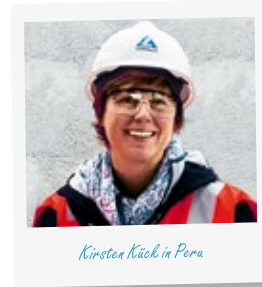
Neue Stadt Nueva Morococha



Dialog auf der Messe Peramin

Auf der anderen Seite soll für die Mine ein ganzer Ort weichen. Rund 900 Familien haben das Angebot angenommen, in die neu errichtete Stadt Nueva Morococha umzuziehen. Allerdings sind etwa 10 % der ursprünglichen Bewohner in der alten Siedlung geblieben. Der neue Kindergarten oder das Gemeindehaus in Nueva Morococha werden, wie andere Einrichtungen auch, von den Mitarbeitern der umliegenden Minenunternehmen genutzt. Die Bewohner verwalten ihre Stadt selbständig, werden in verschiedenen Berufen ausgebildet und fortgebildet. Es gibt fünf Kirchen, Restaurants, ein Hotel, eine Kranken- und eine Polizeistation und landwirtschaftlich genutzte Flächen. Das von Aurubis bevorzugte Konzept von Verantwortung und Dialog scheint hier in weiten Teilen aufgegangen zu sein. Besuche wie dieser tragen dazu bei, dass Aurubis ein möglichst objektives Bild von der Situation im Lieferland erhält und mögliche Missstände ansprechen kann.

„Aurubis benötigt für die Hütten in Pirdop und Hamburg jährlich rund 2,3 Mio. Tonnen Kupferkonzentrate. Peru ist mit 19% ein wichtiges Lieferland und steht besonders im Fokus, wenn es um die Einflussmöglichkeiten von Unternehmen auf die Lieferkette geht.“



Kirsten Kück in Peru

Kirsten Kück, Sustainability Manager

#### Aurubis im deutsch-peruanischen Dialog

Weil der Austausch mit der lokalen Politik und Verbänden hilft, haben Mitarbeiter des Konzerns am deutsch-peruanischen Rohstoffforum 2015 in Arequipa teilgenommen. Vertreter von Ministerien, Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Bildungsträgern diskutierten unter anderem zum Thema „Transparenz als Schlüssel zum Erfolg von Bergbauprojekten“. Transparenz bedeutet in diesem Zusammenhang vor allem, Klarheit über die langfristigen Auswirkungen eines Minenprojekts zu erlangen. Dabei stehen Umweltaspekte wie Emissionen und Wasser im Zentrum, aber auch soziale Aspekte wie die Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Minen, Bildung und Weiterbildung der Mitarbeiter sowie der lokalen Bevölkerung. Am Ende war festzustellen, dass der eingeschlagene und beispielhafte Weg des Dialogs von Aurubis mit den um die Minen liegenden Gemeinden genauso unverzichtbar ist wie die hohen Umweltschutzstandards des Konzerns.

#### Aurubis im deutsch-chilenischen Dialog

Ebenfalls um den Dialog mit wichtigen Stakeholdern des Unternehmens auszubauen, aktuelle Entwicklungen zu diskutieren und um Aurubis als verantwortungsvollen Partner des Bergbau- und Hütten-sektors Südamerikas zu präsentieren, haben Mitarbeiter des Konzerns im November 2015 die Delegation von Hannelore Kraft, Ministerpräsidentin des Landes Nordrhein-Westfalen, auf ihrer Reise rund um die deutsch-chilenischen Wirtschaftstage begleitet.



## Wertvoller Dialog

# AUSTAUSCH, EINSICHTEN UND GEMEINSAME ZIELE

Die Öffentlichkeit achtet heute wie nie zuvor darauf, ob ein Unternehmen verantwortllich handelt. Um diesen Blickwinkel besser verstehen und die eigene Position erläutern zu können, tauscht sich Aurubis mit zahlreichen Interessengruppen wie Kunden und Lieferanten sowie Vertretern von Politik, Kapitalmarkt und Medien aus.

Ein gutes Beispiel dafür ist die Gesprächsreihe mit verschiedenen Nichtregierungsorganisationen (NGOs), die Aurubis im Jahr 2014 initiiert hat. Die Gesprächspartner, zu denen bei Aurubis das für Nachhaltigkeit zuständige Vorstandsmitglied, Arbeitnehmervertreter sowie das Nachhaltigkeitsmanagement gehören, haben voneinander gelernt. Auf der einen Seite verfügen die NGOs über viel ökologisches


und soziales Know-how, beispielsweise über die Situation in den Schwellenländern oder über das Lieferkettenmanagement anderer Branchen. Auf der anderen Seite konnten die Vertreter von Aurubis die eigene Nachhaltigkeitsstrategie, die komplexe Unternehmens- und Marktstruktur sowie die Einflussmöglichkeiten des Konzerns darlegen.

Aus der Diskussion nahmen beide

Seiten viel mit. Dazu gehörte beispielsweise der Hinweis an Aurubis, den Austausch vor Ort, im Umfeld der Minen, noch weiter zu intensivieren. Es wurden auch weitere gemeinsame Ziele identifiziert, wie das Vorgehen gegen kriminelle Exporte im Schrottssektor.



**Acht Stakeholdergruppen sind relevant für Aurubis: Lieferanten, Kunden, Mitarbeiter, Gesellschaft, Medien, Wissenschaft, Kapitalmarkt, NGOs. (G4-24)**

 Mehr zum Thema  
Leistungsbericht S. 30

**Dialog auf dem Aurubis-Nachhaltigkeitstag – für Kreislaufwirtschaft und gegen illegale Abfalltransporte**



*„Transparenz untermauert unseren Anspruch, Aurubis als ein ‚Nachhaltigkeit lebendes‘ Unternehmen erfolgreich zu führen und es ebenso zu kommunizieren. Das umfasst die vielschichtigen Aspekte unserer Lieferketten, unseren Umgang mit Umwelt und Ressourcen und die Menschen im Fokus des tagtäglichen Miteinanders bei Aurubis und unseren Partnern. Es hilft unseren wirtschaftlichen und unseren nachhaltigen Zielen. Transparente Kommunikation ermöglicht diesen Weg – für Kunden, Lieferanten, Investoren, die Nachbarn unserer Werke und nicht zuletzt für uns, die Menschen bei Aurubis.“*

**Ulf Bauer, Vice President Corporate Communications & External Affairs**



Teilnahme am Carbon Disclosure Project

## BEST NEWCOMER DEUTSCHLAND 2015: AURUBIS

UM **36%**

konnte der produktbezogene  
CO<sub>2</sub>-Ausstoß seit 2000  
verringert werden.

Aurubis hat im Jahr 2015 an der Befragung durch die Investoreninitiative Carbon Disclosure Project teilgenommen. Die CDP abgekürzte Initiative, die Unternehmen zu Risiken und Chancen in Bezug auf das Klima, aber auch zu CO<sub>2</sub>-Minderungspotenzialen befragt, wird für Kunden, Lieferanten und Investoren immer wichtiger.

CDP hat Aurubis als Best Newcomer Deutschland 2015 ausgezeichnet. Zum guten Abschneiden haben Nachhaltigkeitsstrategie sowie die transparente Darstellung des Umgangs von Aurubis in Bezug auf die Chancen und Risiken des Klimawandels beigetragen. Die Auszeichnung umfasst die Kupferprodukte, die zu einer Effizienzsteigerung von Anwendungen beitragen, sowie die effektiven Produktionsprozesse, das Energiemanagement und Investitionen in Energie- und CO<sub>2</sub>-Effizienzoptimierungen.

Trotz aller Freude über die Auszeichnung ist man sich im Konzern bewusst, dass weitere signifikante Fortschritte im Bereich der CO<sub>2</sub>-Einsparungen immer schwerer zu erreichen sein werden. Der Grund ist leicht nachzuvollziehen: Mit der zunehmenden Zahl von umgesetzten Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz wird gleichzeitig die Zahl der Möglichkeiten zu weiteren Optimierungen kleiner. Schon heute stößt Aurubis bei den Effizienzsteigerungen an prozessbedingte Grenzen und es besteht bereits ein Konflikt zwischen den beiden Zielen Energieeffizienz und Fortschritte bei der Ressourcenschonung. So entfällt ein wachsender Anteil des Stromverbrauchs auf Maßnahmen für den Umweltschutz. Das gilt zum Beispiel für die erreichte Einsparung von 30% der Energie bei der Erzeugung und ersten Bearbeitung von Kupfer. Gleichzeitig vergrößert sich die Menge komplexer Recyclingrohstoffe mit vergleichsweise geringen Kupfergehalten, deren Einsatz einen höheren spezifischen Energiebedarf als herkömmliche Schrotte aufweist. Und: Um regenerative Energien besser nutzen zu können, ist eine volatile Produktionsfahrweise erwünscht, was aber die Energieeffizienz eher vermindert. Zusammenfassend lässt sich festhalten: Sehr viel ist erreicht und gleichzeitig bleibt noch einiges zu tun, wenn es um die Einsparung von CO<sub>2</sub> geht.



DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES

Aurubis wurde als Best Newcomer  
2015 ausgezeichnet.



„Die Auszeichnung ist ein Beleg unserer Innovationsfähigkeit und gleichzeitig Ansporn, bei den Themen CO<sub>2</sub>-Reduktion, Energieeffizienz und Ressourceneffizienz nicht nachzulassen. Dazu müssen jedoch auch zukünftig regulatorische Rahmenbedingungen geschaffen werden, die im internationalen Wettbewerb stehenden Unternehmen eine langfristige Planungs- und Investitionssicherheit ermöglichen.“

Ulf Gehrckens, Senior Vice President  
Corporate Energy & Climate Affairs

### 13 Jahre Einsatz für ein besseres Klima: Carbon Disclosure Project

Am CDP sind derzeit weltweit über 800 Großinvestoren beteiligt, von denen einige auch für Aurubis wichtig sind. Zusammen verwalten diese Investoren ein Vermögen von rund 95 Billionen US-Dollar.

Das CDP wurde 2002 in London gegründet und bewertet als gemeinnützige Organisation weltweit börsennotierte Unternehmen und Organisationen. Durch einen sehr komplexen Fragebogen werden Daten zu CO<sub>2</sub>-Emissionen, Klimarisiken sowie Reduktionszielen und -strategien ermittelt. In den letzten Jahren hat das CDP seine Aktivitäten ausgeweitet und erhebt nun auch Daten zum Umgang mit Wasser, zum Schutz der Wälder und zum Management von Umweltrisiken in der Lieferkette.

# UMWELT

Ressourceneffizienz und Recycling, Energie, Wasser und Luft – das sind die besonders umweltrelevanten Themen für Aurubis. Auch wenn schon jetzt nach höchsten Umweltstandards produziert wird, will sich der Konzern kontinuierlich weiter verbessern: mit gesteigerter Effizienz und verminderten Emissionen.

## Closing the loop

### EINE GESCHLOSSENE GESELLSCHAFT, DIE WERTSTOFFE RECYCELT



Es gibt viele Ansätze, um wertvolle Ressourcen zu schonen. Als Experte im Bereich Multi-Metal-Recycling schließt Aurubis den Wertstoffkreislauf für Kupfer und andere Metalle. Anders formuliert könnte man auch sagen, dass Aurubis mit dem Ansatz „closing the loop“ den Kunden auch zum Lieferanten macht. Mindestens fünf weitere Kunden sollen bis zum Jahr 2018 gewonnen werden, dieses geschlossene Wertstoff-Kreislauf-System einzuführen. Partnerschaften dieser Art gibt es heute schon: beispielsweise mit der Grillo Werke AG und der Deutschen Telekom AG.

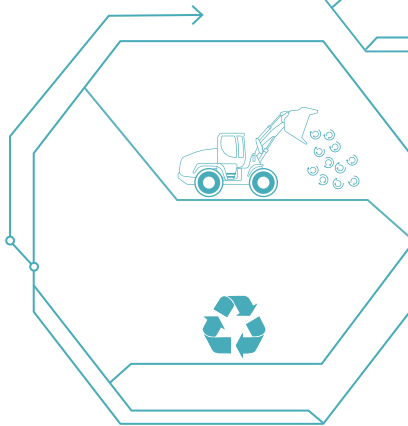
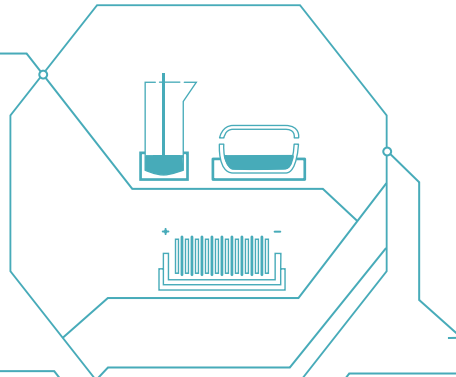
Im Zentrum des Interesses stehen unter anderem Produktionsabfälle und Reststoffe, die entlang der Kupferwertschöpfungskette in der Produktion anfallen. Dies können Materialien mit sehr hohen Kupfergehalten sein, wie zum Beispiel Millberry-Schrott, der sofort wieder in der Kupferproduktion eingesetzt werden kann. Aber auch Materialien von hochkupfer- und auch edelmetallhaltigen Stanzabfällen über legierte Schrotte bis hin zu Schlacken aus Gießereien und andere industrielle Rückstände werden sinnvoll in den Wertstoffkreislauf eingeführt.



# CLOSING THE LOOP – DER RECYCLINGKREISLAUF DER ZUKUNFT

## Produktion

Aus Altkupfer und metallhaltigen Produktionsreststoffen wird in einem mehrstufigen Reinigungsprozess wieder ein börsenfähiges Kathodenkupfer höchster Qualität, das zur Herstellung von unterschiedlichsten Kupferprodukten Verwendung findet.



## Recycling

In den Verarbeitungsprozessen und am Ende eines Produktlebens fallen Metalle an, die aufgrund der hervorragenden Recyclingfähigkeit und vorhandenen Prozesstechnik wieder in den Wertstoffkreislauf zurückfließen. Aurubis bietet hier maßgeschneiderte Lösungen an.

## Anwendung

Von der Kathode über das Halbzeug zum fertigen Produkt. Kupfer findet in unzähligen Anwendungen seinen Platz, vor allem, wenn es um die Leitung von Strom und Wärme geht. Auch eine exzellente Legierungsfähigkeit und Korrosionsbeständigkeit zeichnen Kupfer aus.



### Von Elektronikschrott bis hin zu industriellen Reststoffen – ein Beitrag zur Nachhaltigkeit: umweltfreundliches und energiesparendes Recycling bei Aurubis

Recycling erfolgt bei Aurubis je nach Zusammensetzung der Rohstoffe über unterschiedliche Verfahrenswege. Dies ermöglicht materialspezifisch eine wettbewerbsfähige und umweltschonende Verarbeitung einer besonders großen Bandbreite von Materialien. Neben Kupfer werden unter anderem Edelmetalle, Nickel, Zinn, Blei und Zink als Begleit-

produkte gewonnen. Der Einsatz immer komplexerer Rohstoffe, eine stetige Steigerung der ausgebrachten Menge an Metall, gerade auch der Begleitmetalle, sowie ein flexibler Rohstoffeinsatz – das ist die Strategie des Multi-Metal-Recyclings bei Aurubis und verbindet Ressourcen- und Energieeffizienz.



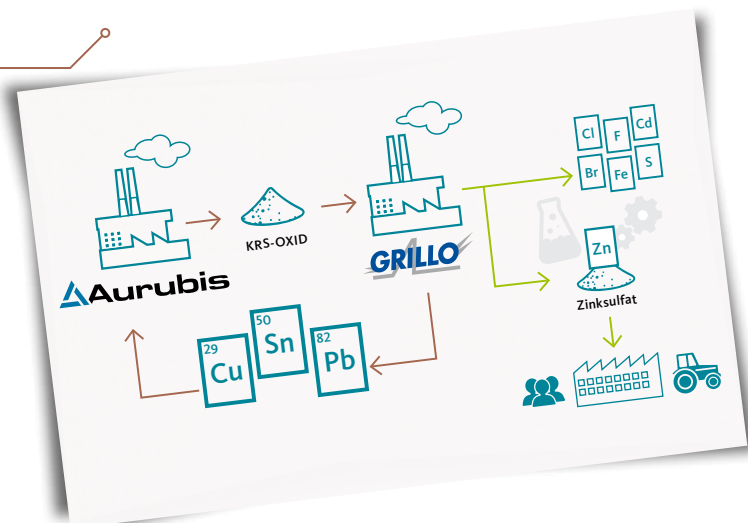
„Wir investieren in innovative Verfahren und modernste Anlagen für unser Multi-Metal-Recycling. So leisten wir über unsere Kernkompetenz Kupferrecycling hinaus einen wichtigen Beitrag zur Schonung natürlicher Ressourcen.“

**Dr. Thomas Bünger, Generalbevollmächtigter Primärkupfer**

29 Cu Kupfer	28 Ni Nickel	30 Zn Zink	46 Pd Paladium	47 Ag Silber	50 Sn Zinn	78 Pt Platin	79 Au Gold	82 Pb Blei
--------------------	--------------------	------------------	----------------------	--------------------	------------------	--------------------	------------------	------------------

## EIN GEGENSEITIGES GEBEN UND NEHMEN

Im Aurubis Recyclingzentrum Lünen ist das Kayser-Recycling-System (KRS) in Betrieb, das Konverterkopper erzeugt und bei dem unter anderem ein komplexer, zinkhaltiger Rückstand anfällt. Unser langfristiger Partner für dieses sogenannte KRS-Oxid ist die Grillo Werke AG, die das umweltfreundliche Recycling garantiert und hieraus Zinksulfat herstellt. Das Zinksulfat findet in der Faser-, Futtermittel- und Düngemittelindustrie Anwendung. Weitere Elemente werden bei Grillo separiert und einer fachgerechten Entsorgung zugeführt. Den entstehenden Rückstand, der Kupfer, Zinn und Blei enthält, nimmt Aurubis in die eigenen Produktionsanlagen zurück und schließt so den Wertstoffkreislauf.



**Aurubis und Grillo kooperieren auf höchstem Stand der Technik für einen nachweisbaren, lückenlosen Wertstoffkreislauf.**

## BODENSCHATZ ALTKABEL: DIE KOOPERATION MIT DER TELEKOM

Neben den Rohstoffen, die aus den Produktionsprozessen gewonnen werden, können durch die enge Kooperation mit dem Kunden auch ausgediente Produkte sinnvoll recycelt werden. Das zeigt die langjährige Kooperation der Deutschen Telekom AG mit dem Aurubis Tochterunternehmen CABLO Metall-Recycling und Handel GmbH. Über ein Partnerunternehmen der Telekom, der TEQPORT Services GmbH, erhält Aurubis Altkabelschrotte mit einem Kupfergehalt von rund 50% und verarbeitet diese fach- und umweltgerecht. Nach der Aufbereitung – also der Trennung von Kupferkern und Kunststofffraktion – folgt die sortengerechte Verarbeitung in hochreine Kupfergranulate und marktfähige Kunststoffprodukte. Die Kupfergranulate werden bei Aurubis wieder zu Kupferprodukten wie Gießwalzdraht verarbeitet, der unter anderem für neue Leitungen benötigt wird, und schließen so den Kupferkreislauf. Aus den Kunststoffen entstehen



**Kupfergranulat, das bei dem Aurubis Tochterunternehmen CABLO aus Altkabeln gewonnen wird.**

durch Spritzgusstechnik Produkte mit einer hohen Oberflächengüte, die sehr formbeständig sind, wie beispielsweise Standfüße für Verkehrsschilder.

Nicht nur Aurubis selbst, auch die Telekom stellt höchste Ansprüche an das Kabelrecycling. Alleine im Jahr 2014 wurden in Deutschland mehr als 8.000 Tonnen Kupferkabel aus dem Boden geholt und dabei ca. 4.400 Tonnen Kupfer und ca. 750 Tonnen Blei wiedergewonnen. Damit die Entsorgung umweltschonend abläuft, werden nur zertifizierte Entsorgungsexperten wie Aurubis mit der Zerlegung und dem Recycling der Kabel beauftragt. Die Einhaltung der hohen Umweltstandards wird während des gesamten Prozesses überprüft.



*„Es ist uns wichtig, die Umweltleistungen von Aurubis und seinen Produkten messbar zu machen, um Optimierungsmöglichkeiten aufzudecken und unsere umweltschonende Kupferproduktion darzustellen. Daher engagieren wir uns auch in den Projekten zum Umweltfußabdruck. Wir gestalten den Prozess aktiv mit und lassen unser Fachwissen in die Entwicklung und Umsetzung einfließen – ganz im Sinne des Umweltschutzes.“*

**Dr. Karin Hinrichs-Petersen,**  
Leiterin Konzernumweltschutz

## Umweltfußabdruck für Produkte und für Organisationen

# DEN UMWELTFUSSABDRUCK METHODISCH MESSEN

Was macht ein Produkt oder ein Unternehmen aus, das als umweltfreundlich bezeichnet werden kann? Mit dieser Frage beschäftigen sich beispielsweise Lebenszyklusanalysen oder Ökobilanzen. Dafür gibt es derzeit eine Vielzahl an Methoden und Herangehensweisen und als Ergebnis die unterschiedlichsten Umweltsiegel. Mit der Entwicklung des Umweltfußabdrucks möchte die EU-Kommission eine europaweit einheitliche Methodik schaffen, um die Umweltleistung von Produkten oder Organisationen zu ermitteln und zu bewerten sowie Vergleiche zu ermöglichen. Die Methodik hierfür wurde im Jahr 2013 vorgestellt und gliedert sich in zwei Bereiche, die unterschiedliche Herangehensweisen benötigen: den Umweltfußabdruck für Produkte (Product Environmental Footprint, PEF) und den Umweltfußabdruck für Organisationen (Organisational Environmental Footprint, OEF). Um die Ergebnisse der Bewertung vergleichbar zu machen, wird bei Produkten nach Kategorien und bei Organisationen nach Branchen unterschieden.

Aurubis engagiert sich gleich in beiden Bereichen. An der OEF-Pilotphase beteiligt sich Aurubis am Projekt „Kupferproduktion“, das vom Forschungszentrum der EU-Kommission (Joint Research Center, JRC) koordiniert wird. Für die PEF-Pilotphase bearbeitet Aurubis zusammen mit dem europäischen Dachverband Eurometaux, dem European Copper Institute und weiteren Unternehmen der Nichteisenmetall- und Stahlindustrie das Projekt „Metallbleche für verschiedene Anwendungen“. Ziel ist es nun, die Methodik zur Bestimmung des Umweltfußabdrucks zu testen und weiterzuentwickeln. Die Test- und Entwicklungsphase läuft noch bis Ende des Jahres 2016 und beinhaltet auch verschiedene Arten der Kommunikation der Ergebnisse an Stakeholder. Damit soll beleuchtet werden, wie die Informationen aussagekräftig und für den Anwender verständlich kommuniziert werden können.



## Steigerung der Wasserqualität

# PIRDOP NIMMT ANLAGE ZUR WASSERBEHANDLUNG IN BETRIEB

Mit der neuen Wasserbehandlungsanlage, die im November 2014 in Betrieb genommen wurde, werden die Emissionen in Gewässer an unserem bulgarischen Standort in Pirdop weiter gemindert. Mit einer Kapazität von 250 m<sup>3</sup>/h und mehreren Auffangbecken wird in der Anlage insbesondere das Regen- und Drainagewasser des 4 km<sup>2</sup> großen Standortes behandelt und damit die Wasserqualität weiter gesteigert.

## Waste of Electrical and Electronic Equipment Directive (WEEE Directive)

# VORREITER „IN SACHEN“ MATERIALKREISLAUF

Die WEEE-Richtlinie der EU für Elektro- und Elektronik-Altgeräte sieht vor, dass der zunehmenden Menge an Elektronikschrott verantwortungsvoll zu begegnen ist. Die Vorgehensweisen sind vielfältig und reichen von Maßnahmen gegen die illegale Ausfuhr von Altgeräten und den Verbleib von Rohstoffen im Materialkreislauf über das Erarbeiten von Behandlungsstandards für kupfer- und edelmetallhaltige Sekundärrohstoffe bis zu Forschungsvorhaben im Bereich der Metallrückgewinnung.

So ist unter dem Dach der European Electronics Recyclers Association und Eurometaux ein freiwilliger Standard zur Behandlung beziehungsweise zur Verarbeitung von edelmetallhaltigen WEEE-Fractionen wie Leiterplatten erarbeitet worden. Dieser „WEEE End Processor Standard“ soll für einen weltweiten Wettbewerb um die Verwertung von Elektronikschrotten auf höchstem technischen Niveau sorgen.

Er wurde im September 2014 von Aurubis und drei weiteren Unternehmen unterzeichnet. Damit hat sich der Konzern verpflichtet, alle entsprechenden Vorgaben an seinen E-Schrott-verarbeitenden Standorten umzusetzen und dies durch einen unabhängigen Gutachter auditieren zu lassen.

Aurubis hat sich auch in der Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel gesteckt, bis 2016 nach dem „WEEE End Processor Standard“ auditiert und zertifiziert zu sein. Dieses Ziel ist bereits 2015 erreicht worden. Damit leistet Aurubis einen entscheidenden Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und zu international geordneten Verwertungs- und Entsorgungsprozessen.



» **Ausblick:** Die EU hat CENELEC (Europäisches Komitee für elektrotechnische Standards) beauftragt, den EERA Standard in eine EU-Norm der Normenreihe ISO 50625 zu überführen. Damit ist zu erwarten, dass der komplette Weg der Verarbeitung von Elektro- und Elektronikschrott über die Sammlung, Erstbehandlung, Aufbereitung und Endverarbeitung vollständig eine EU-weit gültige Qualität erfüllen muss. Aurubis Lünen hat diese Verarbeitungsqualität mit der Zertifizierung schon heute unter Beweis gestellt.

## Neues Elektronikgerätegesetz ElektroG

# ELEKTROGERÄTE MÜSSEN UMWELTFREUNDLICH ENTSORGT WERDEN – BEISPIELSWEISE BEI AURUBIS



Die europäische WEEE-Richtlinie wurde von der Bundesregierung aufgegriffen; sie hat das deutsche Elektronikgerätegesetz ElektroG entsprechend angepasst. Als Spezialist für Multi-Metal-Recycling ist Aurubis für die verantwortungsvolle Verarbeitung von E-Schrott bestens vorbereitet.

Mit dem neuen Gesetz, das am 24. Oktober 2015 in Kraft getreten ist, sollen künftig weniger Altgeräte im Hausmüll landen. Neben den Produzenten sind auch die Importeure und Exporteure sowie Vertrieber von Elektro- und Elektronikgeräten für den gesamten Lebensweg elektronischer Geräte verantwortlich. Auch die Verbraucher werden in die Pflicht genommen, sie müssen ihre ausrangierten Elektro- und Elektronikgeräte separat vom Hausmüll entsorgen. Die Rückgabe wird vereinfacht: Man kann die Geräte entweder kostenlos bei kommunalen Sammelstellen abgeben oder ein Rücknahmesystem der Hersteller oder Vertrieber von Elektro- und Elektronikgeräten nutzen. Der Handel kann dann die Altgeräte über Recyclingunternehmen wie Aurubis, Hersteller oder öffentliche Entsorgungsunternehmen fachgerecht entsorgen lassen – ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Kreislaufwirtschaft.

## VORBILDICH: AUSZEICHNUNG FÜR DAS WERK LÜNEN



Der effiziente Einsatz von Energie ist für Aurubis eine ökologische und ökonomische Verpflichtung. Eines der innovativen Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz sorgt am Standort Lünen für eine hocheffiziente und flexible Stromerzeugung. Die Basis dafür ist die Abwärme, die bei den Schmelzprozessen am Recyclingstandort entsteht und die zur Erzeugung von Dampf genutzt wird. Um den Dampf optimal nutzen zu können, wurde eine zweistufige Kondensationsturbinenanlage installiert. Die für den Bedarf von Aurubis konzipierte Anlage, die sich durch ihren hohen Innovationsgrad auszeichnet, ist durch die intelligente Mess- und Regelungstechnik in der Lage, das unregelmäßige Abwärme-Dampfprofil des Produktionsbetriebes vollautomatisch und flexibel nachzuführen. Dabei werden die Abwärme der Produktionsanlagen in elektrischen Strom umgewandelt, die Restwärme für weitere Prozesse genutzt und damit das Optimum der möglichen Energieverwertungsmöglichkeit erreicht. Die Anlage erzeugt jährlich etwa 23 Mio. kWh Strom, das entspricht etwa 14 % des Strombedarfs des Standorts Lünen sowie dem durchschnittlichen Strombedarf von rund 6.500 Drei-Personen-Haushalten. Weiterhin werden rund 14.000 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr vermieden.

# 14 %

des eigenen Strombedarfs produziert die Anlage Lünen aus Abwärme selbst.

Die Initiative Energieeffizienz der Deutschen Energie-Agentur hat das Projekt als vorbildhaft eingestuft und im Jahr 2015 mit dem Label Best Practice Energieeffizienz ausgezeichnet. Darüber hinaus wurde Aurubis mit dem Projekt für den international ausgeschriebenen Energy Efficiency Award 2015 nominiert. Damit zählt Aurubis zu den besten 15 von rund 100 Bewerbern.



## DIE NORDDEUTSCHE ENERGIEWENDE

Die weiter steigende und vor allem schwankende Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien im Rahmen der deutschen Energiewende zwingt auch die Industrie zu einer flexibleren Abnahme und Erzeugung von Energie. Um die entsprechenden Grenzen und Potenziale zu identifizieren, beteiligt sich Aurubis an NEW 4.0, einem länderübergreifenden Großprojekt mit mehr als 50 Partnern aus Hamburg und Schleswig-Holstein. Die Gruppe bewirbt sich mit NEW 4.0 für das Förderprogramm „Schaufenster Intelligente Energie – Digitale Agenda für die Energiewende“ des deutschen Bundeswirtschaftsministeriums. „NEW“ steht für „Norddeutsche EnergieWende“ und „4.0“ bezeichnet die Schwelle zur vierten industriellen Revolution, also der Digitalisierung der Industrie, die durch eine intelligente Vernetzung der Systeme – auch im Rahmen der Energiewende – eine zunehmend zentrale Rolle spielt.

NEW 4.0 will als „Schaufenster“ aufzeigen, dass der deutsche Norden mit 4,5 Mio. Einwohnern bereits ab 2035 zu 100% sicher und zuverlässig allein mit regenerativer Energie versorgt werden kann.



Mehr zum Thema  
[www.new4-0.de](http://www.new4-0.de)

# MENSCH

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter haben für uns oberste Priorität – seit jeher. Dazu führen wir verschiedene Programme an allen Standorten durch, die die Gefahr von Unfällen minimieren und die Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern. Wir begeistern junge Frauen und Männer für technische Berufe, unsere Industrie und sichern uns so die Mitarbeiter von morgen. Dazu tragen wir Verantwortung für die Menschen in der Nachbarschaft unserer Standorte. Und: Wir unterstützen Initiativen, die sich sozial engagieren, die für Bildung sorgen oder sich für die Umwelt einsetzen.

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

### NOCH NEU UND SCHON UNVERZICHTBAR

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement, abgekürzt BGM, wurde im Jahr 2013 eingeführt und ist mittlerweile zu einer festen und nicht mehr wegzudenkenden Einrichtung an den Standorten Hamburg und Lünen geworden. Zwei Mitarbeiterinnen kümmern sich ausschließlich um die Planung und Umsetzung maßgeschneiderter Projekte und greifen dabei auf die Expertise von internen und externen Spezialisten zurück. Das BGM ist strategisch verankert, nachhaltig ausgelegt und folgt klar definierten Zielen. Wegen des großen Erfolgs und der guten Resonanz soll das BGM in Zukunft noch weiter in den Arbeitsalltag integriert werden. Dazu gehört auch, dass das BGM in die Führungskräfteentwicklung aufgenommen wird.



### FÜR EINE GUTE GESUNDHEIT

Das BGM bei Aurubis wird stetig weiterentwickelt. Zurzeit sind es vor allem drei Handlungsfelder, die dabei im Zentrum stehen:

1. Das Gesundheitsbewusstsein des Einzelnen stärken: Dazu zählen zum Beispiel Maßnahmen, die für einen gesunden Rücken sensibilisieren und zugleich Hilfestellung bieten sollen.
2. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Es wird an mehreren Betriebsvereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gearbeitet. Dazu gehören ein flexibles Gleitzeitmodell und die Nutzung vom Home-Office.
3. Altersgerechte Arbeitsplätze: Aurubis hat an einer Studie mitgearbeitet, die Wege aufzeigt, wie Arbeitnehmer in stark belastenden Berufen bis zur Erreichung des Rentenalters gesund und leistungsstark bleiben können. Als Ergebnis ist ein Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter entstanden, der im Unternehmen zum Einsatz kommen wird.

## Sicherheit geht vor

# „SCHÜTZE DEIN LEBEN!“ – EIN NEUES PROGRAMM IN BULGARIEN

Für den Aurubis-Konzern ist es selbstverständlich, die Mitarbeiter bestmöglich vor Unfällen und Krankheit zu schützen. Entsprechend schaffen wir an den Standorten ein Arbeitsumfeld, das so sicher wie möglich ist. Sicherheit hat einfach höchste Priorität, hier ist sich auch das Team an unserem bulgarischen Produktionsstandort Pirdop einig. Die Abteilung für Gesundheit und Arbeitssicherheit hat die Anstrengungen für mehr Arbeitssicherheit auch im Berichtszeitraum weiter fortgesetzt. Ergänzt werden die Aktivitäten seit 2015 durch das neue Pirdoper Programm „Safety for your life“, mit dem die Zahl der Arbeitsunfälle und Verletzungen bei Aurubis Bulgaria auf Null reduziert werden sollen. Das Programm beginnt zunächst mit einer Befragung aller Mitarbeiter des Standortes, um die Wirksamkeit jetziger Sicherheitspraktiken zu untersuchen sowie die lokale Sicherheitskultur zu verstehen, um gegebenenfalls sinnvolle Anpassungen vorzunehmen. Dies alles stärkt das Bewusstsein und verbessert die Arbeitssicherheit in Pirdop nachhaltig.



## Engagement vor Ort

# KULTUR, SOZIALES, BILDUNG, SPORT UND „NACHHALTIGES“ STEHEN AUF DEM PROGRAMM

Aurubis steht in der Verantwortung – mit Blick auf die eigenen Mitarbeiter, auf die Umwelt, auf die Kunden und nicht zuletzt auch auf die Nachbarn an den verschiedenen Standorten. Diese Verantwortung nimmt der Konzern gerne wahr und unterstützt zahlreiche Initiativen vor Ort, von denen hier einige vorgestellt werden.

## ZUM BEISPIEL KULTUR ...

BallinStadt: Bereits seit 2007 unterstützt Aurubis das Auswanderer-museum Hamburg, das nur ein paar hundert Meter weiter von unserem Standort in Hamburg liegt. Es erinnert an die fast fünf Millionen Menschen aus Deutschland und Europa, die in der Zeit von 1850 bis 1939 von hier aus in ein neues Leben nach Übersee aufgebrochen sind. Die Ausstellung soll konzeptionell überarbeitet werden und auch dabei wird sich Aurubis in den kommenden Jahren wieder engagieren.



**Aktueller denn je: Die BallinStadt ist ein Ort, der Geschichten von Menschen erzählt, die aufgebrochen sind, ihr Glück in der Neuen Welt zu suchen.**



Der Kupferdrache von Aurubis ist nicht nur ein Wahrzeichen des Hamburger Werkes, sondern auch das markante Symbol der Veranstaltungsreihe CHINA TIME Hamburg, mit der die Hansestadt seit 2006 alle zwei Jahre ihre Verbundenheit mit China präsentiert. Vor dem Hamburger Rathaus sorgte der Drache, der nach dem Vorbild einer Skulptur aus dem kaiserlichen Sommerpalast in Peking erstellt wurde, für chinesisches Flair im Herzen Hamburgs. Aurubis stellte 2014 nicht nur den Drachen als Leihgabe zur Verfügung, sondern übernahm auch die Kosten für den tonnenschweren nächtlichen Transport bis in die Innenstadt.



**Der Eingangsbereich des Hospiz wurde mit einer Kupferspende von Aurubis gestaltet.**

abteilung einen selbst festgelegten Teil ihres Entgeltes direkt an eine selbst gewählte Einrichtung spenden lassen. Bislang konnten die Mitarbeiter Kinder aus dem „Haus für medizinische und soziale Betreuung“ in Zlatitsa unterstützen. In Zukunft werden aber auch andere Projekte angeboten.

## ZUM BEISPIEL SOZIALES ...

Bereits mehrfach hat die Aurubis-Beteiligung Schwermetall in den letzten Jahren die Hospizstiftung Region Aachen unterstützt. Im Vordergrund standen hier vor allem der Bau und Betrieb des „Hospiz am Iterbach“. Zur künstlerischen Gestaltung des Eingangsbereiches hat Schwermetall den Künstlern im Jahr 2015 die notwendigen Metalle kostenlos zur Verfügung gestellt.

In Bulgarien hat der Konzern zusammen mit der professionellen nichtstaatlichen Organisation „Bulgarian Charities Aid Foundation“ eine Spenden-Plattform entwickelt. Die Mitarbeiter von Aurubis Bulgaria können auf diesem Weg soziale Projekte ganz einfach freiwillig unterstützen, indem sie jeden Monat durch die Personal-

## ZUM BEISPIEL BILDUNG ...

Zum 150-jährigen Bestehen von Aurubis im Jahr 2016 hat man sich bereits im 149. Jahr etwas Besonderes ausgedacht: Der Konzern wird das Projekt Learn4Life des Vereins „Sport ohne Grenzen“ von Aurubis als Hauptsponsor unterstützen. Im Rahmen des Sportunterrichts der 5. und 6. Klassen werden den Kindern grundsätzliche Werte wie Respekt und Teamgeist sowie Kommunikations- und Konfliktverhalten durch ein spezielles sportpädagogisches Programm nähergebracht. Das Projekt wurde bereits an Stadtteilschulen in Wilhelmsburg erfolgreich umgesetzt und soll an weiteren Schulen in Hamburg etabliert werden.

# 62%

der Aufwendungen für das gesellschaftliche Engagement kamen im Geschäftsjahr 2014/15 dem Bereich „Bildung und Soziales“ zugute.

In Zutphen hat Aurubis in diesem Jahr das zum ersten Mal stattfindende „Festival Ambacht21“ unterstützt, das das Interesse junger Menschen für modernes Handwerk und Technologie wecken soll. Mit viel Enthusiasmus probierten sich Kinder bei chemischen Tests, beim Programmieren von Lego-Robotern, bei der Bearbeitung von Holz, bei der Durchführung von techni-

schen Experimenten, beim Zeichnen von Cartoons, aber auch bei der Errichtung eines Entwässerungskanals sowie beim Mauern einer Wand aus.

Auf der anderen Seite des Atlantiks, bei Aurubis Buffalo, wurde vom Konzern das Projekt „The Teachers Desk“ unterstützt. Mit dem gespendeten Geld wurden an der Buffalo Public School Stifte, Papier, Notizbücher und Schulranzen für bedürftige Schüler gekauft.





## ZUM BEISPIEL SPORT ...

Aurubis Bulgaria war im Jahr 2015 gerne der Hauptsponsor der Wohltätigkeitsfahrradtour „SOS European Bike Tour“, die von den SOS Kinderdörfern Bulgariens organisiert wurde. Die „Tour“ war auch etwas Besonderes, weil sie von Daniel Milenov (siehe Foto: 5. v.l.) und Lyupcho Krastev ins Leben gerufen wurde, die selbst in SOS Kinderdörfern aufgewachsen sind. Ihr Ziel ist es – auch vor dem Hintergrund der eigenen Erfahrungen – mehr Aufmerksamkeit für verlassene und verwaiste Kinder und die SOS Kinderdörfer zu schaffen. Während der „SOS European Bike Tour“

haben die beiden jungen Männer insgesamt acht Länder besucht, rund 100 Kilometer am Tag zurückgelegt und auf ihrem Weg sehr viele Kinder in jedem SOS Kinderdorf getroffen. Am symbolischen Start Ende Mai nahmen viele Aurubis-Mitarbeiter und deren Familien teil und begleiteten die Tour bis zur serbischen Grenze.



## ZUM BEISPIEL NEUE ENERGIE ...

Mit Energie für neue Energie: Nach dem verheerenden Erdbeben in Nepal im Mai 2015 hat die Organisation atmosfair die Kampagne „Neue Energie für Nepal“ gestartet, um vor Ort ganz praktisch zu helfen. Die Kampagne beruht auf drei Säulen: erstens die Soforthilfe durch die Verteilung von

Solar-Home Systems, zweitens die Reparatur von beschädigten Kleinbiogasanlagen und drittens der Wiederaufbau und die Elektrifizierung von sechs zerstörten Dörfern. Aurubis unterstützt das Projekt finanziell beim Wiederaufbau der energetischen Anlagen.

nachdenken • klimabewusst reisen

**atmosfair**

## Nachhaltigkeit in der Ausbildung

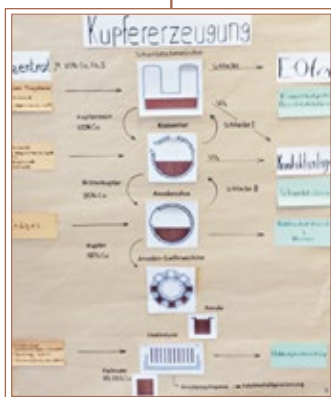
# VON ANFANG AN NACHHALTIG

„Umweltfreundliche Kreislaufwirtschaft und Vermeidung illegaler Abfalltransporte“ – das waren zwei wichtige Themen, die im November 2015 beim zweiten Nachhaltigkeitstag von Aurubis in Hamburg auf der Agenda standen. Dazu waren Gäste aus Politik, Wirtschaft und Verbänden geladen, die sich auch die Ausstellung der Aurubis-Auszubildenden ansehen konnten, bei der der Weg des Kupfers im Konzern nachgezeichnet wurde: vom Konzentrat zum Endprodukt sowie vom Endprodukt zum neuen Produkt. Im Vorfeld hatten die Auszubildenden eine Woche lang in vier Teams die Themen Transport, Kupfererzeugung, Kupferweiter- und Endverarbeitung sowie Nachhaltigkeit bearbeitet. Sie tauschten sich dazu intensiv mit verschiedenen Experten aus den Aurubis-Fachabteilungen Umweltschutz, Energy & Climate Affairs, Logistik, Supply Chain Management sowie Nachhaltigkeit aus. Am Ende waren alle begeistert: Denn sowohl die Auszubildenden als auch die Fachabteilungen empfanden die Diskussionen als sehr bereichernd und wollen die „Nachhaltigkeitswoche“ der Auszubildenden als festen Bestandteil der Ausbildung etablieren.



*„Ich habe gerade erst im September mit der Ausbildung begonnen und in dieser einen Woche viel über die Zusammenhänge in meinem Unternehmen gelernt!“*

**Vedat Akpinar, Verfahrensmechaniker in der Hütten- und Halbzeugindustrie, 1. Ausbildungsjahr**



Jeder Berufszweig konnte seine Betrachtungsweise und sein Know-how einbringen – in das Gesamtbild des Kupferweges.

## ERSTER ENERGIETAG IM WERK HAMBURG



**Jeder kann zum Klimaschutz beitragen. Ideen gab es beim Energietag von Aurubis.**

Über 500 Mitarbeiter nutzten die Gelegenheit und informierten sich im Juli 2014 in der Alten Schlosserei beim ersten Energietag im Werk Hamburg. Neben großen Projekten zur Steigerung der Energieeffizienz wie beispielsweise die Abwärmenutzung waren energiesparendes Verhalten und Engagement der Mitarbeiter die zentralen Themen.

An Modellen, die von Hamburger Auszubildenden gebaut worden waren, wurden Möglichkeiten zum Energiesparen in den Betrieben anschaulich aufgezeigt. Zum Beispiel wie schlecht oder nicht gedämmte Rohrleitungen, die zu hohen Verlusten führen: Eine vier Meter lange, ungedämmte Dampfleitung verliert so viel Energie, wie ein Drei-Personen-Haushalt in einem Jahr verbraucht. Dazu gab es aber auch noch Wissen für das Energiesparen zu Hause, zu dem zum Beispiel die Energieberater der Handels- und Handwerkskammer Hamburg informierten.

## FRAGEN & ANTWORTEN



**Fünf Fragen an Henning Michaelsen, Chief Compliance Officer von Aurubis**

### WENN VERSTÖSSE KRIMINELL WERDEN

Henning Michaelsen hat als Chief Compliance Officer die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass alle wichtigen Gesetze, Richtlinien und der Verhaltenskodex in der Unternehmenskultur verankert sind und alle Mitarbeiter sie kennen und auch einhalten.

*Herr Michaelsen, Compliance heißt so viel wie „die Einhaltung von Regeln“. Wann ist ein Verstoß mit Nachsicht zu betrachten, und ab wann wird es kriminell?*

Jeder Mitarbeiter sollte alle in seinem Verantwortungsbereich geltenden Regeln kennen und einhalten. Natürlich macht jeder Mensch auch mal Fehler. Bei Regelverstößen, die nicht absichtlich erfolgen und keine Ordnungswidrigkeit oder Straftat darstellen, wird sich immer eine Lösung finden lassen. Problematisch wird es, wenn ein krimineller Hintergrund erkennbar wird: etwa bei Diebstahl, wenn Bestechungsgelder angenommen, gegeben oder Gelder des Unternehmens veruntreut werden.

*Welche Folgen haben solche kriminellen Regelverstöße?*

Im Falle kriminellen Verhaltens drohen stets der sofortige Verlust des Arbeitsplatzes und eine Anzeige bei den Ermittlungsbehörden, die eine Geld- oder Gefängnisstrafe nach sich ziehen kann. Zudem macht Aurubis Schadenersatzansprüche geltend. Da sind wir konsequent.

*Warum braucht Aurubis eine Whistleblower-Hotline?*

Unser Compliance-Portal, die sogenannte Whistleblower-Hotline, soll es allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern ermöglichen, externen und unparteiischen Rechtsanwälten vertraulich oder anonym Rechtsverstöße zu melden. Eine Meldung kann dann intern behandelt werden. Ohne ein internes Meldesystem bleibt oft nur der Weg in die Öffentlichkeit.



*Mitarbeiter sollen Regelverstöße melden. Ist das nicht eine Aufforderung zum Denunziantentum?*

Nein, denn das Ziel unserer Whistleblower-Hotline ist es, kriminelle Handlungen frühzeitig zu erkennen. Besteht ein begründeter Verdacht, kann eine solche Meldung erheblichen Schaden von Aurubis abwenden. Denunziantentum ist nur dann gegeben, wenn falsche Verdächtigungen gemeldet werden und das kommt kaum vor. Zudem prüfen wir Verdachtsmeldungen sehr genau auf ihre Plausibilität und Nachvollziehbarkeit.

*Gab es auch Verstöße gegen Compliance-Regeln bei Aurubis?*

In jeder größeren Gruppe von Menschen findet man einige, die sich nicht an Regeln halten. Durchschnittlich ist in jeder Bevölkerungsgruppe ein kleiner Prozentsatz anfällig für Straftaten. Das Gleiche gilt für ein Unternehmen. Auch bei Aurubis gab es schon Compliance-Fälle, die zu finanziellen Schäden geführt haben.



# Leistungsbericht

26	<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>	58	<b>Mitarbeiter</b>
26	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	58	Unser Ansatz
27	Organisation	60	Mitarbeiter in Zahlen
27	Compliance und Richtlinien	60	Aus- und Weiterbildung
29	Risiko- und Chancenmanagement	63	Vielfalt und Chancengleichheit
29	Menschenrechte	64	Work-Life-Balance
30	Stakeholderdialoge	64	Mitbestimmung und Mitarbeiterdialog
31	Dialog mit der Politik	65	Vergütung und Zusatzleistungen
31	Dialog mit dem Kapitalmarkt	65	Arbeitsicherheit und Gesundheit
32	Dialog mit dem Kunden	68	<b>Gesellschaftliches Engagement</b>
32	Dialog mit NGO	68	Unser Ansatz
32	Dialog mit den Mitarbeitern	68	Verantwortung und Organisation
32	Materialitätsanalyse	69	Soziales Engagement
38	<b>Produktverantwortung</b>	69	Kunst, Kultur und Architektur
38	Unser Ansatz	69	Nachwuchsförderung
39	Forschung, Entwicklung und Innovation	69	Sport-Sponsoring
41	Qualität und Qualitätsmanagement	71	Über diesen Bericht
42	Produktsicherheit	73	GRI G4-Content-Index
42	Recycling	78	Verzeichnis der Grafiken
44	Lieferkette	78	Verzeichnis der Tabellen
46	<b>Betrieblicher Umweltschutz</b>	U3	Impressum
46	Unser Ansatz		
51	Ressourcen und Materialeinsatz		
51	Energie und Klimaschutz		
53	Emissionen		
55	Wassernutzung und Gewässerschutz		
56	Abfall		
56	Biodiversität		
56	Transport und Mitarbeitermobilität		

## Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltiges Handeln und Wirtschaften sind zentrale Bestandteile der Unternehmensstrategie von Aurubis. Deshalb gehen wir mit der Umwelt und den begrenzten natürlichen Ressourcen sorgsam um. Wir verhalten uns unseren Mitarbeitern, Zulieferern, Kunden und Nachbarn gegenüber verantwortungsbewusst. Gleiches gilt für das Umfeld unserer Werke und für die Kommunen, in denen wir unseren Geschäften nachgehen.

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 Erfolges und sichert die Zukunft von Aurubis.

Wir integrieren nachhaltiges Handeln und Wirtschaften in die Unternehmenskultur – an den einzelnen Standorten und geschäftsprozessübergreifend. Mit vielfältigen Maßnahmen tragen wir dazu bei, dass mögliche negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Mitarbeiter und die Gesellschaft von Beginn an so gering wie möglich gehalten werden.

### Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung braucht gemeinsame Werte und Regeln als Wegweiser für den Geschäftsalltag. Bei Aurubis sind es die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Unternehmenswerte und die internen *Richtlinien*, die unser rechtskonformes Handeln und den fairen, vertrauensvollen Umgang sowohl untereinander als auch mit unseren Geschäftspartnern sicherstellen. Diese Leitlinien sind es auch, die bei uns für den sorgsamen Umgang mit Ressourcen sorgen. Der Verhaltenskodex von Aurubis gibt allen Mitarbeitern konzernweit das richtige Handeln im Sinn 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 der entsprechenden englischen Begriffe folgend – Performance, Responsibility, Integrity, Mutability, Appreciation – werden sie PRIMA abgekürzt.

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. Und: Für uns endet verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln nicht an den Toren unserer Standorte, sondern es erstreckt sich über die gesamte Lieferkette.

Wir achten die *Menschenrechte* und setzen uns für ihre Wahrung ein. Weil sie für uns von grundsätzlicher Bedeutung sind, halten wir uns an die international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Seit Dezember 2014 bekennen wir uns zum Global Compact der Vereinten Nationen und verpflichten uns damit, an der Umsetzung seiner zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu arbeiten. Die im Jahr der Unterzeichnung erzielten Fortschritte wurden im *Fortschrittsbericht 2014* veröffentlicht. Weil sich die Teilnehmer des Global Compact auch in nationalen Netzwerken zusammenschließen können, gehören die deutschen Standorte dem Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN) und Aurubis Bulgaria seit Oktober 2015 dem Global Compact Network Bulgaria an.

Die Grundlage unserer Arbeit ist unsere *Nachhaltigkeitsstrategie*, die wir im Jahr 2012/2013 entwickelt haben. In der Nachhaltigkeitsstrategie sind die wesentlichen Handlungsfelder für die kommenden Jahre festgelegt und mit Zielen in den Kategorien Wirtschaft, Umwelt und Mensch ergänzt. Dazu wurden Aktionspläne für einzelne Handlungsfelder erarbeitet.

Mehr zu Menschenrechten und zum UN Global Compact auf den **Seiten 6 und 29**

Der Fortschrittsbericht ist unter [www.unglobalcompact.org/](http://www.unglobalcompact.org/) einzusehen.

Mehr zu Compliance und Richtlinien auf den **Seiten 23 und 27**

Mehr zur Nachhaltigkeitsstrategie auf **Seite 35**

Wir stehen mit unseren *Stakeholdern* in einem engen und vielseitigen Kontakt. Im Jahr 2015 haben wir dazu unter anderem eine Stakeholderbefragung durchgeführt. Auf der Basis der Ergebnisse haben wir unsere Materialitätsanalyse aktualisiert. Sie bestätigt die gewählten Handlungsfelder und Zielsetzungen.

**Organisation**

Der Bereich Nachhaltigkeit ist in unserem Unternehmen den Corporate Communications & External Affairs (CCEA) zugeordnet. Der Vice President Corporate Communications & External Affairs berichtet direkt an den Vorstand. Das Nachhaltigkeitsmanagement versteht sich bei uns als Schnittstelle zwischen der Zentrale und den Standorten und koordiniert alle diesbezüglichen Prozesse. Gleichzeitig ist es seine Aufgabe, die Nachhaltigkeitsstrategie laufend zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Dabei kooperiert das Nachhaltigkeitsmanagement mit den jeweiligen Bereichen und Abteilungen des Aurubis-Konzerns und begleitet die operative Umsetzung der Maßnahmen.

Die Überwachung und Überprüfung der Ziele und Maßnahmen findet in enger Abstimmung zwischen CCEA, den jeweiligen Fachabteilungen und dem Vorstand statt. Der Aufsichtsrat wird monatlich über die aktuellen Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit informiert.

Eine wichtige Aufgabe des Nachhaltigkeitsmanagements ist es, unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Bewusstsein unserer Mitarbeiter, in den operativen Prozessen des Arbeitsalltags und auch extern bei unseren Stakeholdern zu verankern. Jeder Mitarbeiter soll die Nachhaltigkeitsstrategie im Alltag leben und seinen Beitrag dazu leisten, die vereinbarten Maßnahmen und Ziele engagiert umzusetzen. In der Kommunikation mit unseren externen Stakeholdern sind unsere Konzernrepräsentanzen in Berlin und in Brüssel wichtige Schnittstellen zu Politik, Verwaltung, Verbänden und anderen Institutionen.

**Compliance und Richtlinien**

Wir halten uns konsequent an alle gesetzlichen Regelungen, weil der Verstoß gegen Gesetze schwere Folgen haben kann – für unsere Mitarbeiter, für unsere Partner und für Aurubis als Konzern. Compliance bedeutet für uns auch, dass wir zusätzlich nach unseren eigenen ethischen Prinzipien und Werten sowie nach den internen Unternehmensrichtlinien handeln. Das zentrale Dokument ist unser *Verhaltenskodex*, der konzernweit für alle Mitarbeiter gilt.

Der Vorstand und das Compliance Management fördern gemeinsam eine Compliance-Kultur, indem ein Bewusstsein im Konzern für Rechts- und Regeltreue geschaffen wird. Das Compliance Management legt weiter die wesentlichen Ziele

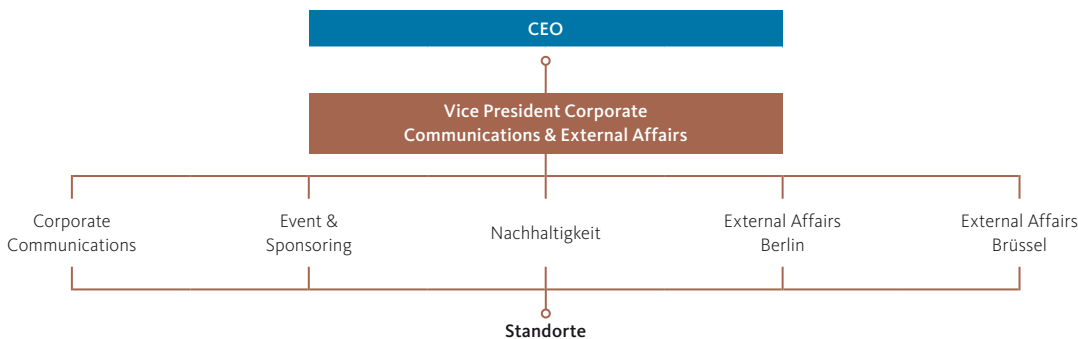
Mehr zu unseren Stakeholdern, der Befragung und die Materialitätsanalyse finden sich auf den **Seiten 32 und 33**

Den Verhaltenskodex veröffentlichen wir auf unserer Website. Er liegt in sechs Sprachen vor: [www.aurubis.com/verhaltenskodex](http://www.aurubis.com/verhaltenskodex)

**Corporate Communications & External Affairs**

Herbst 2015

G 01



fest, entwickelt die entsprechende Organisation, identifiziert, analysiert und kommuniziert wesentliche Compliance-Risiken. Es erstellt durch die Einführung von Grundsätzen und Maßnahmen zur Begrenzung von Risiken und Vermeidung von Verstößen ein Compliance-Programm. Dazu sorgt das Compliance Management für die Kommunikation der Ziele und Maßnahmen. Außerdem berichtet es regelmäßig und anlassbezogen über die Fortentwicklung des Compliance-Management-Systems sowie über Verstöße und getroffene Maßnahmen an den Vorstand und an das Audit Committee. Das Compliance-Management arbeitet eng mit dem Risikomanagement und der Internen Revision zusammen.

Das Compliance-Management-System ist in einer Konzernrichtlinie dokumentiert und wird vom Chief Compliance Officer (CCO) geleitet. Neben dem CCO gibt es an den größeren Standorten des Konzerns lokale Compliance-Repräsentanten, die den Mitarbeitern bei Fragen zum Thema Compliance zur Seite stehen. Mitarbeiter und Geschäftspartner können sich bei einem begründeten Verdacht auf kriminelle Handlungen (z. B. Korruption, Betrug, Untreue) anonym an das Aurubis-Compliance-Portal („Whistleblower-Hotline“) wenden. Diese Hotline wird von externen und unparteiischen Rechtsanwälten betrieben. Sollten tatsächlich Vergehen nachweisbar sein, werden die entsprechenden Mitarbeiter – je nach Vergehen – abgemahnt, gekündigt und/oder es werden Schadenersatzansprüche geltend gemacht. Im Berichtszeitraum gab es einen Korruptionsfall bei Aurubis. Dieser wurde entsprechend aufgearbeitet und geahndet.

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 an die zuständigen Personalabteilungen oder den CCO zu melden. Den Hinweisen wird umgehend nachgegangen und es werden Maßnahmen eingeleitet, um mögliche Missstände zu beheben. Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle von Diskriminierung.

Aurubis bekennt sich zu Fairness im Wettbewerb; Wettbewerbsabsprachen sind verboten. Aktuell gibt es ein Verfahren der Bulgarischen Kartellbehörde gegen Aurubis Bulgaria und die Aurubis AG wegen des angeblichen Missbrauchs der marktbeherrschenden Stellung im Markt für Schwefelsäure. Aurubis hält die Vorwürfe für nicht begründet. Eine Entscheidung der Kartellbehörde wird voraussichtlich im Jahr 2016 getroffen.

Weil Compliance für uns sehr wichtig ist, bieten wir regelmäßig Schulungen zu diesem Thema an. Im Berichtszeitraum besuchten rund 400 Teilnehmer Veranstaltungen zu den Schwerpunkten Kartell- und Antikorruptionsrecht. Dabei schulen wir in Bezug auf das Korruptionsrisiko der jeweiligen Mitarbeiter und nicht in Bezug auf die Leitungsebene.

Unsere Richtlinien sind für unsere Mitarbeiter verpflichtend. Sie decken konzernweit alle wichtigen Felder ab – von den Arbeitsbedingungen über Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Wettbewerb, Beschaffung, Korruption, Unternehmenseigentum, Umgang mit Behörden und Medien, Geheimhaltung, Insidergeschäfte bis zu Sicherheit und Dokumentation. Für Bereiche, in denen erhöhte Risiken bestehen, haben wir besonders detailliert ausgearbeitete Richtlinien. Dazu zählen zum Beispiel die Konzernrichtlinie Antikorruptions-Compliance. Außerdem wurden standortspezifische Detailregelungen aus dem Verhaltenskodex abgeleitet. Andere Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, halten wir dazu an, unseren Richtlinien zu folgen.

Eine besondere Bedeutung hat für uns die vom internationalen *Chemieverband ICCA* verabschiedete Responsible Care Global Charter mit ihren Leitlinien. Auf ihrer Grundlage sollen sich die Leistungen der chemischen Industrie in den Bereichen Produktsicherheit, Umweltschutz, Gesundheit und Anlagensicherheit kontinuierlich verbessern.

Weitere Informationen über das International Council of Chemical Associations (ICCA) und Responsible Care unter [www.icca-chem.org/en/Home/Responsible-care](http://www.icca-chem.org/en/Home/Responsible-care)



Wir haben während der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie unsere Verantwortung in der Lieferkette als ein wichtiges Thema identifiziert.

Mit unseren Partnern suchen wir deshalb das Gespräch, um für die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards zu werben und Verstößen vorzubeugen. Ein wesentlicher Schritt ist hier das *Business Partner Screening*, um auch Rohstofflieferanten systematischer zu beurteilen.

Neben der konzernweit gültigen Richtlinie zur *Verarbeitung von konfliktfreien Gold-Rohstoffen* hat Aurubis seit 2013 dieses Screening-System entwickelt. Damit werden seit 2015 Geschäftspartner der AG vor Abschluss eines Vertrages auf Identität und Integrität untersucht. Das Business Partner Screening ist softwarebasiert, setzt auf mehrere Schritte und soll konzernweit eingesetzt werden. Basis ist ein Fragebogen, der unter anderem mögliche finanzielle, steuerrechtliche, strafrechtliche sowie nachhaltigkeitsrelevante Risiken analysiert. Sollten Risiken entdeckt werden, gehen die Abteilungen Compliance und Nachhaltigkeit diesen nach.

Verträge mit neuen Geschäftspartnern, die ungeprüft sind, werden nicht abgeschlossen. Bei bestehenden Geschäftspartnern wird die Prüfung – abhängig vom ursprünglichen Risiko – regelmäßig wiederholt. Unser Business Partner Screening wird stetig weiterentwickelt und geänderten Anforderungen angepasst.

### Risiko- und Chancenmanagement

*Risiken und Chancen* sind integrale Bestandteile unserer wirtschaftlichen Aktivitäten, ohne die ein unternehmerischer Erfolg nicht möglich ist. Im Rahmen unserer operativen Geschäftstätigkeit sowie unserer strategischen Steuerung wägen wir Chancen und Risiken gegeneinander ab und achten darauf, dass sie in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Chancen versuchen wir möglichst frühzeitig zu identifizieren und zu evaluieren. Risiken gehen wir grundsätzlich nur dann ein, wenn diesen die Chance auf einen angemessenen wirtschaftlichen Erfolg gegenübersteht.

### Menschenrechte

Aurubis achtet die Menschenrechte und setzt sich für ihre Wahrung ein. Wir lehnen jede Form der Diskriminierung sowie Zwangs- und Kinderarbeit ab und respektieren die Rechte von indigenen Bevölkerungen. Von grundsätzlicher Bedeutung ist für uns die Einhaltung der international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Außerdem bekennen wir uns seit Dezember 2014 zum UN Global Compact. Die Verantwortung für das Thema Menschenrechte wird vom Vorstand getragen.

Aurubis kauft den Großteil der Kupferkonzentrate unter langfristigen Verträgen von großen, weltweit tätigen Bergbauunternehmen, die ihre Umweltstandards regelmäßig veröffentlichen und sich zum nachhaltigen Wirtschaften verpflichten. Sie alle operieren nach Leitlinien wie der OECD Due Diligence. Der Großteil dieser Minenunternehmen ist im *International Council on Mining and Metals (ICMM)* organisiert und verpflichtet sich zu einer nachhaltigen Förderung von Rohstoffen.

Über die Bedingungen in den einzelnen Lieferländern sprechen wir mit verschiedenen Stakeholdern wie Mininggesellschaften, Politik, NGOs und Medien. Ein Beispiel aus dem Jahr 2014 war das Gespräch von Vertretern von Misereor und einem peruanischen Menschenrechtsvertreter bei Aurubis in Hamburg.

Mehr zum Risiko- und Chancenmanagement im Geschäftsbericht 2014/15 ab **Seite 89**

Mehr zum Business Partner Screening auf **Seite 7**

Mehr zu unserer Gold Policy auf **Seite 7**

Mehr zu International Council on Mining and Metals unter [www.icmm.com](http://www.icmm.com)

Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern neben der Einhaltung der lokalen Gesetze, dass die durch die UN auferlegten Sanktionen oder Handelsrestriktionen sowie UN-Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit eingehalten werden. Sofern keine eigene Erklärung des Lieferanten in diesem Zusammenhang vorliegt, wird in die neuen Lieferverträge eine entsprechende Klausel aufgenommen. Diese Verträge haben in der Regel Laufzeiten, die sich über viele Jahre erstrecken.

Verstöße gegen internationale Menschenrechtsstandards stellen für uns prinzipiell einen Vertragsbruch dar. Unsere Rohstoffeinkäufer stehen in ständigem Kontakt mit den Lieferanten. Zudem überprüfen wir unsere Lieferanten systematisch mit unserem Business Partner Screening.

Bei Verdacht auf Verstöße gegen Umwelt- und Sozialstandards suchen wir gezielt das Gespräch mit dem jeweiligen Geschäftspartner. Sollten wir Auffälligkeiten feststellen, teilen wir sie mit und fordern den Lieferanten auf, die Missstände abzustellen. Wir sind uns sicher, dass wir durch Dialog und Überzeugungsarbeit mehr erreichen als durch einen Rückzug. Wir wollen sicherstellen, dass die vielfachen Aspekte der Nachhaltigkeit auf unserer Seite wie auch bei unseren Geschäftspartnern gewahrt werden. Unterschiedliche Ansichten und mögliche Missstände müssen gegenseitig angesprochen und ausgeräumt werden können, sofern das der Einflussbereich eines Unternehmens wie Aurubis, der endlich ist, erlaubt. Wir sind uns bewusst, dass wir Verantwortung übernehmen können und müssen. Die Verantwortung liegt aber in erster Linie in den Händen des jeweiligen Staates und der Minenkonzerne vor Ort.

Eine Liste unserer Mitgliedschaften findet sich auf [www.aurubis.com/mitgliedschaften](http://www.aurubis.com/mitgliedschaften)

Eurometaux-Vision 2050:  
[www.ourmetalsfuture.eu](http://www.ourmetalsfuture.eu)

### Stakeholderdialoge (G4-24, G4-26, G4-27)

Der Austausch mit unseren Stakeholdern ist für Aurubis ausgesprochen wichtig. Zu unseren wichtigsten Stakeholdern gehören Mitarbeiter, der Kapitalmarkt, Kunden und Lieferanten, die Wissenschaft, Medien, NGO und die Gesellschaft.

Innerhalb des von uns geführten offenen Dialogs tauschen wir Informationen und Meinungen aus und erfahren von den Erwartungen, die an uns gestellt werden. Gleichzeitig identifizieren wir früh gesellschaftliche Trends sowie politische Entwicklungen, interne wie externe Risiken und Potenziale für unser Geschäft. Durch den persönlichen Austausch schaffen wir zudem Vertrauen und erhalten Anregungen für Verbesserungen. Beides ist wichtig zur Erreichung unserer Ziele. Praktisch findet der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen in Form von Gesprächen, Foren und Veranstaltungen statt. Besonders intensiv sind die Gespräche bei Besuchertagen, Aktionärsdialogen, Kapitalmarktkonferenzen und bei unseren Lieferanten- und Kundentreffen.

Über unsere Konzernrepräsentanzen in Berlin und Brüssel erfahren wir frühzeitig von neuen Gesetzgebungsverfahren oder anderen Initiativen, die unsere Arbeit entscheidend beeinflussen können. Unsere Mitarbeiter sind deshalb Ansprechpartner für die jeweils handelnden Akteure im Europäischen Parlament, im Bundestag, in den Bundesministerien oder Landesvertretungen. Sie klären über die Folgen möglicher Beschlüsse für Aurubis, für die Nichteisenmetallbranche und für die deutsche Industrie auf. Die Entscheidungsträger sind in der Regel keine Branchenkenner und deshalb sind ihnen mögliche Auswirkungen neuer Regelungen nicht immer in der ganzen Tragweite bewusst.

Wir sind aktives *Mitglied* in den wichtigsten Wirtschafts-, Branchen- und Fachverbänden der Kupfer- und Chemieindustrie. Dazu gehören zum Beispiel:

- » Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI),
- » Verband der Chemischen Industrie (VCI),
- » Wirtschaftsvereinigung Metalle (WVMetalle),
- » *Eurometaux*

### Dialog mit der Politik (G4-26, G4-27)

Unser Ziel ist es, mit unserem Wissen und unserer langjährigen Erfahrung an der Gestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine umweltfreundliche Kupferproduktion in Europa mitzuwirken.

Bei unserem Dialog mit der Politik stehen besonders die Felder Rohstoffe, Energie und Umweltschutz sowie der Abbau von Handelsbeschränkungen im Vordergrund. Weitere wichtige Themen sind für uns Verkehr und Logistik, Finanzen und Steuern sowie Corporate Social Responsibility. Unsere Gesprächspartner sind Abgeordnete des Europäischen Parlaments, des Deutschen Bundestags, Vertreter der *Europäischen Kommission*, der Bundes- und Landesministerien und auch gesellschaftlichen Gruppen.

Zu den Themen, über die wir uns austauschen, gehören zum Beispiel das Erneuerbare Energien Gesetz (EEG) oder der *Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte*, der unter der Federführung des Auswärtigen Amtes in Deutschland bis 2016 erstellt werden soll. Ebenfalls wichtig ist für uns der Verordnungsentwurf der EU-Kommission zu sogenannten Konfliktrohstoffen, der zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette beitragen soll.

Aurubis nimmt regelmäßig selbst oder indirekt über Verbände an öffentlichen Konsultationen teil. Im Berichtszeitraum geschah das über das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) zum Strommarktgesetz, zum Gesetzespaket der EU-Kommission zur Kreislaufwirtschaft (Circular Economy Package) und zur geplanten Reform des EU-Emissionshandels mit CO<sub>2</sub>-Zertifikaten (Emission Trading System, ETS), das der Verlagerung von CO<sub>2</sub>-intensiven Prozessen in Regionen außerhalb der EU entgegenwirken soll.

Auch um den Herausforderungen zu begegnen, die sich regelmäßig aus Veränderungen der regulatorischen Anforderungen ergeben, beteiligt sich Aurubis aktiv am fachpolitischen Dialog. In Deutschland beteiligen wir uns z. B. an der Energiewende Plattform Energieeffizienz des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.

Auf europäischer Ebene beteiligen wir uns an Projekten, die dem illegalen „Shipping“, also der illegalen Schrottausfuhr in Drittweltländer einen Riegel vorschieben. Dieses „Shipping“ führt zum Verlust wertvoller Rohstoffe für die heimische Industrie und zu Umwelt- und Gesundheitsgefährdungen in den betroffenen Regionen, da dort geordnete Verwertungs- und Entsorgungswege fehlen.

### Dialog mit dem Kapitalmarkt (G4-26, G4-27)

Aurubis betreibt eine aktive und offene Kommunikation mit allen Marktteilnehmern. Wir informieren gleichermaßen Privatanleger, institutionelle Investoren und Finanzanalysten. Unser Ziel ist es, zeitnah und umfassend eine angemessene Bewertung der Aurubis-Aktie zu erreichen.

Die Hauptversammlung ist das zentrale Ereignis zum direkten Austausch mit unseren Aktionären und Kleinanlegern. Neben der Hauptversammlung bietet Aurubis den Privataktionären auch eine Informations- und Diskussionsplattform im Rahmen der Dialog-Veranstaltungen an den Standorten Hamburg und Lünen. Im Geschäftsjahr 2014/15 haben an zwei Dialog-Veranstaltungen (Vorjahr drei) insgesamt 380 Privataktionäre (Vorjahr 440) teilgenommen. Die Besuchertage bieten eine weitere Möglichkeit des Austauschs. An den fünf Besuchertagen (Vorjahr sechs), die im Geschäftsjahr 2014/15 durchgeführt wurden, nahmen insgesamt 596 Personen (Vorjahr 510) teil.

Unsere institutionellen Investoren und Analysten informieren wir im persönlichen Austausch – ob in Deutschland oder weltweit.

Wir nutzen zudem verschiedene externe Veranstaltungen für Privataktionäre, um unser Unternehmen zu präsentieren und mit den Privataktionären in den Dialog zu treten. Jederzeit besteht darüber hinaus die Möglichkeit, sich mit den Mitarbeitern der Investor Relations-Abteilung telefonisch auszutauschen – ein Angebot, das intensiv genutzt wird.

Aurubis ist im Transparenzregister der EU-Kommission eingetragen:  
<http://ec.europa.eu/transparencyregister/>

[www.auswaertiges-amt.de](http://www.auswaertiges-amt.de)  
Suchbegriff: Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Mehr zu „Closing the loop“ auf den Seiten 12 und 13

Die Kupfermail kann unter [www.aurubis.com](http://www.aurubis.com) abonniert werden.

#### Dialog mit dem Kunden (G4-26, G4-27)

Wir tauschen uns mit unseren Kunden über eine Vielzahl von Wegen aus. Das kann die enge Zusammenarbeit in gemeinsamen Projekten sein, wie zum Beispiel bei Projekten zu geschlossenen Kreislaufsystemen – „Closing the loop“. Kundentreffen wie der vierte „Aurubis Customer Dialogue“ im Jahr 2014 in Belgien sind ein anderer Weg, Meinungen und Vorschläge unserer Kunden einzufangen. Unsere Stakeholderbefragung oder der Newsletter „Kupfermail“ sind Beispiele für die Kommunikationskanäle, die wir nutzen.

#### Dialog mit NGO (G4-26, G4-27)

Nichtregierungsorganisationen – kurz NGO – sind für uns wichtige Stakeholder. Seit dem Frühjahr 2014 fanden sieben Treffen mit NGO aus dem Umwelt- und Sozialbereich statt: Germanwatch, Deutsche Umwelthilfe, WWF, Rettet die Elbe, Transparency International, Südwind und Misereor. Themen wie Ressourceneffizienz und Recycling, Verantwortung in der Lieferkette, aber auch Energieverbrauch, Umweltauswirkungen und die Nachhaltigkeitsstrategie wurden konstruktiv besprochen. Diesen Dialog wollen wir fortführen.

#### Dialog mit den Mitarbeitern (G4-26, G4-27)

Zum gegenseitigen Verständnis fördert Aurubis den Dialog unter den Mitarbeitern sowie zwischen Mitarbeitern und Management durch Mitarbeitergespräche. Wir unterstützen auch den Austausch der Mitarbeiter untereinander. Das gilt zum Beispiel für die Arbeit des Europäischen Betriebsrats (EBR) von Aurubis, der sich zweimal im Jahr trifft. Zur regelmäßigen Information stehen unseren Mitarbeitern die Zeitung „CU“ und das Intranet zur Verfügung.

Eine weitere Form des Austauschs mit unseren Mitarbeitern ist der Energietag, der im Jahr 2014 zum ersten Mal stattfand. Unter dem Motto „100% energieeffizient im Betrieb und zu Hause“ informierten sich im Juli mehr als 500 Mitarbeiter im Werk Hamburg über den effizienten Umgang mit Energie – sowohl im Betrieb als auch zu Hause.

#### Materialitätsanalyse (G4-18, G4-25, G4-26, G4-27)

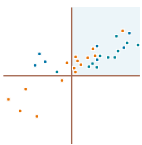
Im September und Oktober 2015 haben wir unsere interne Materialitätsanalyse, die auf derjenigen aus dem Jahr 2013 basiert, sowie eine externe Stakeholderbefragung durchgeführt. Die vor zwei Jahren identifizierten Themen und neu hinzugekommene waren die Grundlage für die Priorisierung der Themen im Wesentlichkeitsprozess 2015. Zielsetzung war es, die für den langfristigen Unternehmenserfolg wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von Aurubis zu bestimmen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu schärfen und die Handlungsfelder und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit weiterzuentwickeln.

Die interne Materialitätsanalyse haben 15 Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen durchgeführt. In die externe Stakeholderbefragung haben wir alle acht für Aurubis relevanten Stakeholdergruppen einbezogen. Aus jeder Stakeholdergruppe wurden dann für uns bedeutende Stakeholder ausgewählt.

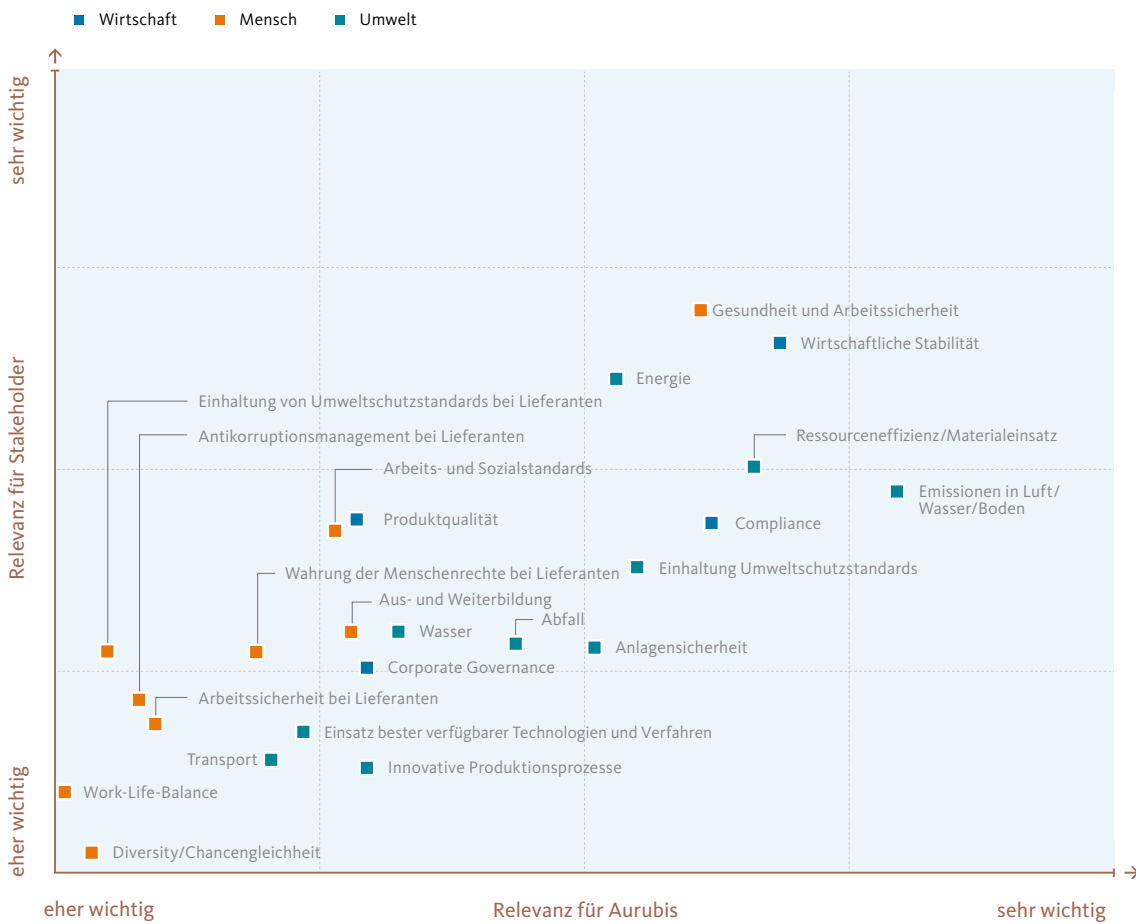
Insgesamt wurden 29 Teilnehmer durch einen externen Dienstleister in persönlichen Gesprächen interviewt. Damit liegt Aurubis im Rahmen der üblichen Anzahl am Telefon interviewter Stakeholder in EURO STOXX 50 und DAX 30. Rund 60% der Teilnehmer kamen aus Deutschland, die anderen Teilnehmer aus dem europäischen Ausland sowie Chile und Kanada.

Wesentliche Themen 2015 (G4-19)

G 02

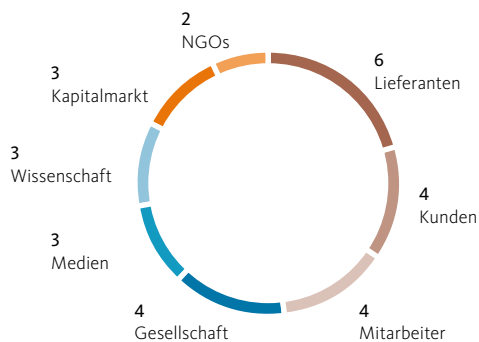


Die unten stehende Grafik zeigt den rechten oberen Quadranten der Materialitätsmatrix. Sie bildet alle sowohl für die Stakeholder als auch für Aurubis wesentlichsten Themen ab. Die Matrix ist das Ergebnis unserer im September 2015 durchgeführten Materialitätsanalyse.



## Stakeholderbefragung

Anzahl der Befragten



G 03

## Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsziele

Wir sorgen mit vielen Maßnahmen dafür, dass sich unsere Geschäftstätigkeit so wenig wie möglich negativ auf die Umwelt, auf Mitarbeiter und auf die Gesellschaft auswirkt. Grundlage für unsere Ziele und unser Handeln ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie, die wir in den Jahren 2012 und 2013 entwickelt haben. Die im Jahr 2015 aktualisierte Materialitätsanalyse bestätigt die gewählten Handlungsfelder und Zielsetzungen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie beruht in ihrem Kern auf dem Gleichklang von „Wirtschaft – Umwelt – Mensch“ entlang der einzelnen Phasen der Aurubis-Wertschöpfungskette „Rohstoffe – Prozesse – Produkte“. In dieser Nachhaltigkeitsstrategie sind die wesentlichen Handlungsfelder für die kommenden Jahre festgelegt. Basierend darauf wurden 15 Ziele in den Kategorien Wirtschaft, Umwelt und Mensch entwickelt sowie Aktionspläne für einzelne Handlungsfelder erarbeitet. Bei der Umsetzung setzen wir auf die klare Benennung von Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Fristen. Damit machen wir unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung mess- und steuerbar.

Zu den wichtigen Zielen gehört unter anderem, dass wir weitere Ideen aus dem Innovationsmanagement generieren und umsetzen, unsere Emissionen noch weiter verringern, das Recycling von komplexen Recyclingmaterialien weiter ausbauen, die Arbeitssicherheit nochmals erhöhen und uns stärker mit der Verantwortung in der Lieferkette auseinandersetzen. Die steigenden Fragen und Anforderungen von verschiedenen Interessengruppen aus dem Umfeld bestätigen uns in dieser Vorgehensweise.

Mehr als 80% der befragten Teilnehmer nehmen Aurubis als ein nachhaltig handelndes Unternehmen innerhalb der Nichteisenmetallindustrie war. Wichtige Themenschwerpunkte, die identifiziert wurden, sind:

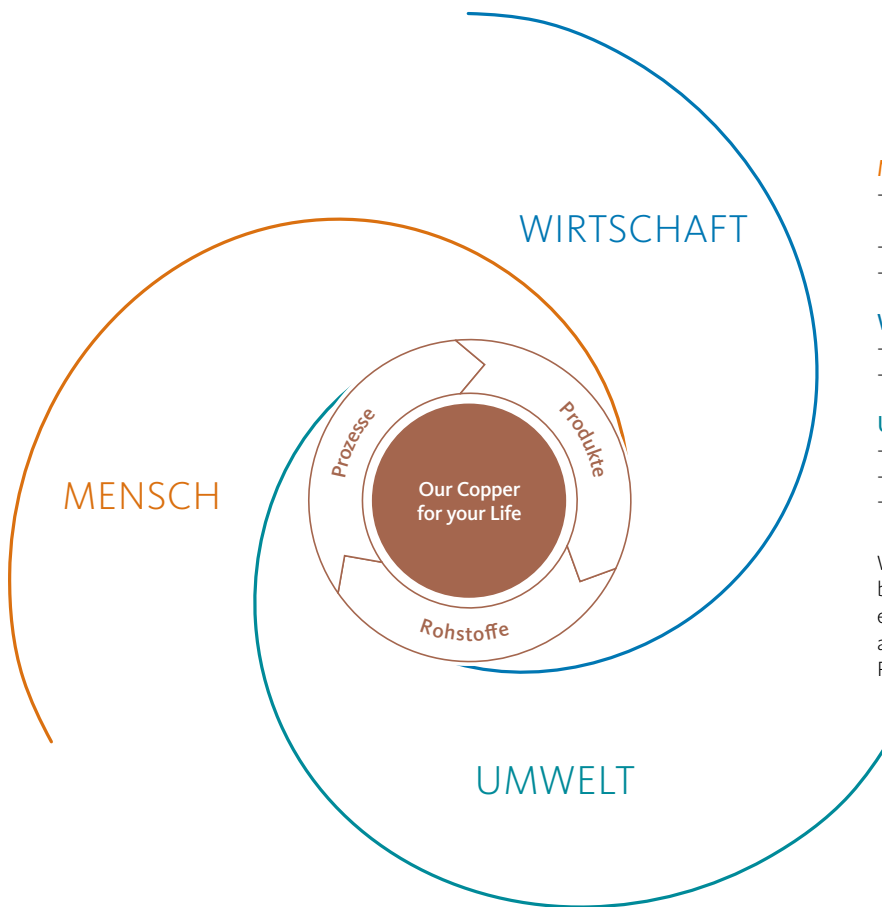
- » Ressourceneffizienz
- » Energie
- » Gesundheit und Arbeitssicherheit
- » Wirtschaftliche Stabilität
- » Emissionen

Insgesamt wird unsere Kooperation mit unseren Stakeholdern als positiv wahrgenommen. Eine wichtige Erkenntnis der Stakeholderbefragung war, dass sich unsere Stakeholder – insbesondere unsere Kunden – mehr Informationen von uns zum Thema Nachhaltigkeit wünschen. Ein weiteres Thema, bei dem mehr Transparenz gefordert wird, ist unsere Lieferkette. Unser neu geschaffener Bereich *Supply Chain Management* – kurz SCM – wird dazu beitragen. (G4-18, G4-25, G4-26, G4-27)

Mehr zum Bereich Supply Chain Management auf Seite 8

## Die Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie

G 04



### MENSCH

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Verantwortung in der Lieferkette

### WIRTSCHAFT

- Wirtschaftliche Stabilität
- Innovation

### UMWELT

- Ressourceneffizienz und Recycling
- Energie
- Wasser und Luft

Wirtschaft, Umwelt und Mensch bilden bei Aurubis einen Dreiecksklang entlang der Wertschöpfungskette aus Rohstoffen, Prozess und Produkten.

## Nachrichtungsziele und der Grad ihrer Erreichung

Aktionsfelder	Ziele und Maßnahmen <sup>1)</sup>	Termin	Status 2015
<b>WIRTSCHAFT</b>			
Wirtschaftliche Stabilität	» Erreichen eines Return on Capital Employed (ROCE) von mindestens 15 %	2018	Das Ziel wurde im Geschäftsjahr 2014/15 erreicht; aufgrund eines verbesserten operativen Ergebnisses erzielte Aurubis ein im Vergleich zum Vorjahr (8,5%) deutlich gestiegenen ROCE von 18,7%.
Innovation	» Steigerung der Effizienz von Kupfer in Anwendungen um 15 %	2018	Ein Beispiel für eine dem Ziel entsprechende gesteigerte Effizienz von Kupfer findet sich bei Aurubis Belgium. Dort werden gemeinsam mit Universitäten und Kunden CAD-Tools entwickelt, mit denen die Stromtragfähigkeit verschiedener, auf Kupfer basierender Leiter optimiert werden. Ein Resultat ist beispielsweise ein Hohlprofil, das nun anstelle eines massiven Leiters eingesetzt wird.
	» Durchführung von 15 Projekten mit Original Equipment Manufacturers (OEMs) mit neuen Anwendungen von Kupfer und	2018	Wir haben seit 2012/13 diverse kupferbasierte Materialien und Innovationen für verschiedenste Anwendungen entwickelt und insgesamt gut 50 Prozent beider Ziele erreicht.
	» Generieren und Umsetzen von 18 umsetzungsreifen Ideen aus dem Innovationsmanagement	2018	
<b>UMWELT</b>			
Ressourceneffizienz und Recycling	» Erhöhung der Menge an verarbeiteten komplexen Recyclingmaterialien (z. B. Elektroschrott) um 20 %	2018	Im Geschäftsjahr 2014/15 haben wir rund 730.000 t Recyclingrohstoffe (Geschäftsjahr 2012/13 knapp 680.000 t) verarbeitet, wobei der Anteil komplexer Materialien im Vergleich zum Geschäftsjahr 2012/13 deutlich gestiegen ist.
	» Auditierung und Zertifizierung von Aurubis nach dem WEEE End Processor Standard (WEEE von dem englischen Waste Electrical and Electronic Equipment, auf Deutsch Elektro- und Elektronikaltgeräte)	2016	Das erste Audit im Jahr 2015 ist erfolgreich verlaufen und Aurubis hat das entsprechende Zertifikat erhalten.
	» Einführung eines geschlossenen Kreislaufsystems mit mindestens fünf Kunden	2018	Im Rahmen des Projekts „Closing the loop“ werden Aurubis-Kunden auch zu Lieferanten. Partnerschaften dieser Art gibt es bereits; weitere werden mittelfristig folgen.
Energie	» Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen um 100.000 Tonnen CO <sub>2</sub> durch Energieeffizienzprojekte und interne Stromprojekte	2018	Wir haben an den Standorten Hamburg und Lünen Turbinen zur Stromerzeugung aus Abwärme in Betrieb genommen, mit denen wir eine Einsparung von rund 20.000 t CO <sub>2</sub> pro Jahr erreichen. In der ersten Jahreshälfte 2016 werden wir am Standort Pirdop eine weitere Turbine in Betrieb nehmen. Darüber hinaus untersuchen wir derzeit Potentiale unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit. So könnten durch eine Wärmeauskopplung zur Fernwärmelieferung im Werk Hamburg über 100.000 t CO <sub>2</sub> pro Jahr eingespart werden. Aurubis leitet eine behördliche Arbeitsgruppe, die hier den Prozess der technischen und wirtschaftlichen Machbarkeitsanalyse begleitet.
Wasser und Luft <sup>2)</sup>	» Reduktion von Metallemissionen in Wasser um 10 %	2018	Im Jahr 2014 wurde eine Verringerung um 41 % erreicht. Das Ziel wird fortgeschrieben, um das niedrige Emissionsniveau auch langfristig zu sichern.
	» Reduktion von Staubemissionen in Luft um 10 %	2018	Im Jahr 2014 wurde eine Verringerung um 26 % erreicht. Das Ziel wird fortgeschrieben, um das niedrige Emissionsniveau auch langfristig zu sichern.
	» Verringerung der SO <sub>2</sub> -Emissionen bei der Primärkupfererzeugung um über 80 % im Vergleich zum Jahr 2000	2015	Im Jahr 2014 wurde eine Verringerung um 86 % erreicht. Diesen Erfolg gilt es auch für das Jahr 2015 zu bestätigen.

<sup>1)</sup> Es gilt das Basisgeschäftsjahr 2012/13, sofern nicht anders gekennzeichnet.

<sup>2)</sup> Basisjahr: 2012



o T 02

Aktionsfelder	Ziele und Maßnahmen <sup>1)</sup>	Termin	Status 2015
<b>MENSCH</b>			
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	» Reduktion der Arbeitsunfälle mit Zeitausfall (LTIFR) auf 4,3	2018	Mit einer LTIFR <sub>(1-9)</sub> von 6,3 zum 30. September 2015 sind wir unserem Ziel und auch unserer „Vision Zero“ wieder einen Schritt näher gekommen.
	» Einführung von Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Hinblick auf eine lebensphasenorientierte Gestaltung	2018	Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Hamburg wird an mehreren Betriebsvereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gearbeitet. Zudem hat Aurubis an einer Studie der ZEIT-Stiftung mitgearbeitet, die aufzeigt, wie Arbeitnehmer in stark belastenden Berufen gesund und leistungsstark bleiben können. Als Ergebnis ist ein Leitfaden entstanden, der im Unternehmen zum Einsatz kommen soll.
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 erhöhen werden sollen. Ein weiteres Beispiel: Am Standort Lünen fördern wir im Rahmen des regionalen Bündniskreises 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.
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 Vertrages auf Identität und Integrität untersucht.

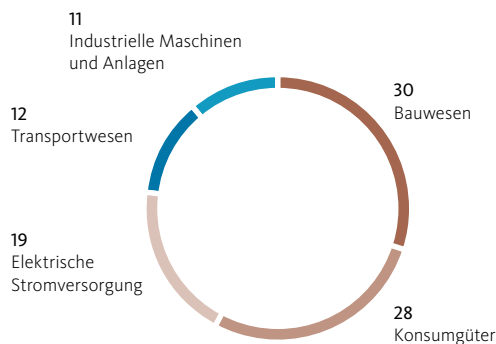
<sup>1)</sup> Es gilt das Basisgeschäftsjahr 2012/13, sofern nicht anders gekennzeichnet.

## Produktverantwortung

Mit unseren fast 150 Jahren Erfahrung, modernen Produktionsverfahren, hoher Effizienz und einem engen Austausch mit unseren Kunden sorgen wir für herausragende Kupfererzeugnisse. Wir setzen Standards im Recycling und generieren Kupfer von höchster Qualität aus unterschiedlichen und oft komplexen Rohstoffen.

### Globale Kupfernachfrage nach Branchen

für das Jahr 2014 in %



Quelle: Wood Mackenzie, Copper, Dezember 2015

### Unser Ansatz

Wir gehören mit unseren Produkten und unserer Präsenz in Europa, Amerika und Asien zu den führenden integrierten Konzernen der globalen Kupferindustrie. Diese Stellung haben wir auch erreicht, weil wir im Rahmen unserer Verantwortung für unsere Produkte einer Strategie folgen: Wir nutzen unsere Kompetenz in Verhüttung, Raffination, Metallgewinnung, Recycling und Kupferverarbeitung, um den höchsten Wertbeitrag aus unterschiedlichen Rohstoffen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu generieren. So fertigen wir aus unseren eigenen Kupferkathoden Halbzeuge, die von unseren Kunden weiterverarbeitet werden.

Weil wir die meisten dieser Kupferkathoden selbst produzieren, erreichen wir zwei Dinge: die genannte hohe Wertschöpfung und eine gleichbleibend hohe Qualität aller Kupferprodukte. Gleichzeitig arbeiten wir daran, dass sich unsere Produktion und unsere Produkte immer weniger auf Mensch und Umwelt auswirken. Das gilt für die Entwicklung, die Herstellung, den Transport sowie während und nach der Nutzungsphase unserer Produkte. Auch mit unseren Produkten selbst leisten wir einen Beitrag zur Bewältigung globaler Herausforderungen, wie beispielsweise dem Klimawandel, denn Kupfer zeichnet sich durch eine hohe Leitfähigkeit aus. Diese Eigenschaft spielt bei Anlagen zur Gewinnung erneuerbarer Energien, beim Energietransport, der Elektromobilität oder bei intelligenten Stromnetzen, den smart grids, eine entscheidende Rolle.

Als Experte im Bereich Multi-Metal-Recycling tragen wir dazu bei, dass der Wertstoffkreislauf für Kupfer und andere Metalle geschlossen wird. Dafür ist in der Business Unit Kupferprodukte die neue Funktion Business Development Customer Recycling Solutions geschaffen worden. Durch sie wird der Vertrieb der Kupferprodukte mit der Beschaffung von Recycling-Rohstoffen verbunden – die Kunden werden so auch zu Lieferanten gemacht.

Die Anforderungen und die Meinungen unserer Kunden sind uns sehr wichtig. Deshalb führen wir Kundenbefragungen durch und erfassen wesentliche Kennzahlen für die Kundenzufriedenheit wie Liefertreue und Qualität – auch um unsere Einstufung als A-Lieferant zu erhalten. Stellen wir durch das regelmäßige Feedback wichtiger Kunden in Form von Lieferantenbewertungen Fehler fest, werden entsprechende Maßnahmen zur Mängelbeseitigung eingeleitet. Wenn es zu Beanstandungen und Reklamationen kommt, werden diese unverzüglich bearbeitet, um dem Kunden Lösungen für sein Problem anbieten zu können.

Wir halten alle geltenden Normen und Regulierungen ein und auch hier stehen wir in einem engen Austausch mit unseren Kunden. Ihre Anfragen betreffen zum Beispiel die Einhaltung von REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals), SVHC (Substances of Very High Concern), ELV (End of Live Vehicles) und RoHS (Restriction of Hazardous Substances) oder auch die Nichtverwendung von Konfliktmineralien. Dazu zählt zum Beispiel Gold. Wir haben im Jahr 2013 eine Gold-Supply-Policy erarbeitet, die konzernweit gilt, sich an den Vorgaben der Gold Guidance der London Bullion Market Association (LBMA) orientiert und auf der OECD-Due-Diligence-Richtlinie für Konfliktmineralien basiert. Mit dem erfolgreichen externen Audit 2015 erhielten wir bei der LBMA den Status als „Good Delivery“, der die Konfliktfreiheit unseres Goldes belegt.

### Forschung, Entwicklung und Innovation

Innovationen aus dem eigenem Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation sind für uns von großer Bedeutung, denn sie helfen, unseren wirtschaftlichen Erfolg auch zukünftig zu sichern. Unser internationales Team von 56 hochqualifizierten Mitarbeitern aus unterschiedlichen Fachrichtungen entwickelt erfolgreiche Innovationen – gemeinsam mit internen und externen Partnern. Die Zahl der Mitarbeiter im Bereich F&E und Innovation liegt damit über der Anzahl von 47 im Geschäftsjahr 2012/13. Unsere Aufwendungen für F&E und Innovation beliefen sich im Geschäftsjahr 2014/15 auf 11 Mio. € (2013/14 10 Mio. €).

F&E und Innovation ist beim Vorstandsvorsitzenden angegliedert, konzernübergreifend organisiert, arbeitet interdisziplinär und bereichsübergreifend. Die Zusammenarbeit mit den Bereichen Umweltschutz, Produktion, Qualität, Verfahrenstechnik sowie Marketing, Vertrieb und Strategie ist besonders eng.

Im Berichtszeitraum haben wir unsere F&E-Aktivitäten weiter strategisch ausgerichtet. Unser Forschungsnetzwerk mit angesehenen internationalen Universitäten und Instituten spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Ein Beispiel: Elektrischen Strom so effizient wie möglich zu nutzen, ist eines der zentralen Ziele von Wirtschaft und Wissenschaft. Weil der Transport von elektrischer Energie durch den Widerstand der elektrischen Leitungen immer mit Verlusten verbunden ist, versucht das europaweite Projekt „Ultrawire“ durch die Verbindung von Kupfer und Carbon ein Material zu schaffen, das einen möglichst geringen elektrischen Widerstand besitzt. Gemeinsam mit anderen Partnern sind wir an diesem Projekt beteiligt.

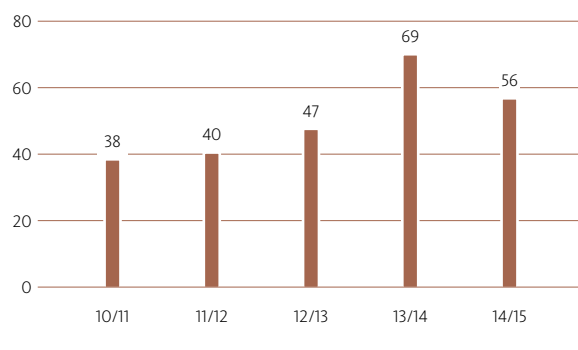
Mehr zu „Ultrawire“ im Geschäftsbericht auf Seite 15

Mehr zu unserem LBMA-Status auf den Seiten 7 und 29

Mehr zur LBMA unter [www.lbma.org.uk](http://www.lbma.org.uk)

### F&E-Mitarbeiter

Anzahl per 30. September



Ein wichtiger Treiber für unsere F&E-Strategie ist der Umweltschutz. Die Berücksichtigung von aktuellen und zukünftigen Umweltstandards, ein möglichst ressourceneffizienter Umgang mit Rohstoffen, Wasser und Energie sowie die kontinuierliche Absenkung von Emissionen sind hier wichtige Ziele. Ein Beispiel für eine Reaktion auf zukünftige Umwelthanforderungen ist die Forschung im Bereich von primär- und sekundärmetallurgischen Schlacken, die wir fortgeführt haben.

Mehr zu „BlueBrass 42“  
unter [www.bluebrass.com](http://www.bluebrass.com)

Mehr zu SCOPE im  
Geschäftsbericht auf  
**Seite 10**

Bei der Entwicklung von Innovationen nutzen wir auch den engen Kontakt zu unseren Kunden, um unsere Arbeit im Bereich F&E an den Anforderungen des Marktes zu orientieren. Ein Beispiel dafür findet sich bei Aurubis Stolberg. Der Standort entwickelt unter der Marke „BlueBrass 42“ eine Legierungsfamilie, die heutige Standards der Elektro- und Automobilindustrie hinsichtlich Leitfähigkeit, Zerspanbarkeit und Umformbarkeit mit der zunehmenden Forderung nach Bleifreiheit exzellent verbindet. Bei Schlüsselkunden gelang im Berichtszeitraum der Durchbruch auf dem Weg zum Serieneinsatz.

Innerhalb des Projekts „Alloyed Wire“ haben wir Fortschritte bei der Fertigung von hochkupferhaltigen High-Performance-Legierungen aus Draht gemacht. Hier geht es um Hochleistungsdrähte, bei denen hohe Festigkeiten mit hohen elektrischen Leitfähigkeiten verbunden sind. Sie werden als Basismaterial für Steckverbinder, Einpresskontakte und elektrische Leiter mit besonderen Anforderungen benötigt. So kommen diese Werkstoffe z. B. in sicherheitsrelevanten Anwendungen im Automobil wie Airbag und ABS zum Einsatz. Bis zu einer stabilen Serienfertigung sind aber noch weitere Prozessentwicklungen notwendig. Im Bereich Band konnte die Einführung einer für die Herstellung von Steckverbindern eingesetzten Hochleistungslegierung erfolgreich abgeschlossen werden. Die Besonderheit ist erneut die gute Kombination aus Festigkeit und Leitfähigkeit gepaart mit einer überdurchschnittlichen Widerstandsfähigkeit gegen Erweichung bei erhöhten Temperaturen. Die Legierung findet unter anderem im Bereich Automotive Anwendung. Neben dem Gießen wurden Produktionsversuche bis hin zur Erstbemusterung bei bedeutenden Automobilzulieferern erfolgreich durchgeführt.

Der weltweite Bedarf an Kupfer wächst, gleichzeitig werden die Rohstoffe komplexer. Das gilt sowohl für die Zusammensetzung der Kupferkonzentrate als auch für das Recyclingmaterial und entsprechend nehmen die Herausforderungen im Bereich der Produktion zu. Aus diesem Grund bildeten komplexmetallurgische Projekte und Fragestellungen im Berichtszeitraum einen sehr wichtigen Schwerpunkt der Arbeit im Bereich F&E.

Ein neues Handlungsfeld von F&E wird zukünftig die Systemintegration, -modellierung und -optimierung innerhalb unsere Konzerns sein. Das gilt zum Beispiel für SCOPE, das im Bereich Supply Chain Management zur Unterstützung von Produktionsplanungs- und Einkaufsentscheidungen genutzt wird. Mit SCOPE, das als Abkürzung für Supply Chain Optimization and Excellence steht, wollen wir den gesamten Beschaffungs- und Produktionsbereich unter enger Einbeziehung der Lieferanten abbilden. Das Pilotprojekt ist im Primärkupferbereich gestartet worden, darin bilden wir die Supply Chain vom Konzentrat bis zur Kathode ab und berücksichtigen dabei kommerzielle und technische Aspekte.

Zukünftige Forschungs- und Entwicklungsthemen versuchen wir früh zu identifizieren. Wir nutzen dazu zunehmend auch branchenübergreifender Ansätze, wie beispielsweise Industrieworkshops. So trafen sich im Oktober 2014 bei Aurubis Belgium in Olen dreizehn Mitarbeiter aus unterschiedlichen Standorten und zwei internationale Experten, um die Chancen und Risiken der „Additiven Fertigung“ – besser bekannt als 3-D-Druck – für den Aurubis-Konzern zu diskutieren.

Bereits zum zweiten Mal haben wir im Jahr 2015 die Innovation Days durchgeführt. Diese konzern- und bereichsübergreifende Veranstaltung bietet Vorträgen von internen und externen Experten eine Bühne, stellt unsere Schlüsselprojekte von F&E und Innovationen vor und ist eine Plattform zur Diskussion und zum Austausch zu konkreten Fragestellungen. Dieses erfolgreiche Format soll jährlich fortgeführt werden.

Im August 2015 fand ein Open Innovation Workshop zum Thema mechanische Vorbehandlung von Recyclingmaterialien gemeinsam mit Lieferanten, Universitäten und Anlagenbauern statt.

### Qualität und Qualitätsmanagement

Höchste Qualität ist die Grundlage unserer langen Geschichte und unseres Erfolgs. Deshalb bleiben wir höchsten Ansprüchen verpflichtet und streben die Produktion fehlerfreier Produkte bei gleichbleibend hoher Prozess- und Servicequalität in allen Unternehmenseinheiten weltweit an. So haben unsere Kupferkathoden eine herausragende chemische Qualität, die die Anforderungen der Metallbörsen noch übertrifft.

Die Qualitätspolitik wird vom Vorstand vorgegeben und durch das Qualitätsmanagement in den einzelnen Bereichen umgesetzt. Sämtliche Produkte werden einer umfassenden Qualitätsprüfung unterzogen. Das Qualitätsmanagement an den Standorten wird nach den Vorgaben des zuständigen Vorstands vom Qualitätsmanager koordiniert und mit Qualitätskennziffern überwacht. Organisatorisch ist das Qualitätsmanagement an die Business Line Rod & Shapes angebunden. Um internationalen Standards und die Anforderungen unserer Kunden zu erfüllen, setzen wir moderne Prozessleit- und Qualitätssicherungssysteme ein.

Die Qualitätsmanagementsysteme sind an allen Produktionsstandorten nach ISO 9001:2008 *zertifiziert*.

Von der Business Line Flat Rolled Products haben sich die Standorte Buffalo, Stolberg und Zutphen zusätzlich nach den strengeren Regeln der Norm ISO TS 16949 zertifizieren lassen. Sie gilt vor allem für direkte Zulieferer der Automobilindustrie. Die Einhaltung aller Normen wird regelmäßig durch externe Audits vom Zertifizierer oder durch unsere Kunden selbst überprüft. Die Rezertifizierung des Qualitätsmanagementsystems im Werk Hamburg im Sommer 2015 wurde zum ersten Mal von TÜV Nord durchgeführt, um die Integration der Managementsysteme für Umwelt, Energie und Qualität zu erleichtern. Die Erfüllung aller Anforderungen von DIN EN ISO 9001:2008 wurde durch TÜV Nord bestätigt. Das neue Zertifikat bis 2018 wurde ausgestellt.

Die Kathoden-Brands NA-ESN, HK, Olen und Pirdop sind als Grade-A-Kathoden an der Londoner Metallbörse gelistet. Durch modernste Prozesssteuerung wird eine konstante Kathodenqualität erreicht. Chemische Analysen und Rekrystallisationsverhalten der Kathoden werden kontinuierlich überprüft, um auch bei kleinsten Qualitätsschwankungen sofort Korrekturmaßnahmen einleiten zu können.

Unser Anspruch an unsere eigene Qualität drückt sich in einer hervorragenden Produkt- und der Servicequalität aus. So bieten wir unseren Kunden neben exzellenten Produkten auch hochwertige Serviceleistungen an, zum Beispiel im Bereich der Logistik oder beim kaufmännischen und technischen Kundendienst. Unsere Ingenieure unterstützen unsere Kunden vor Ort. Schulungen, Seminare und Workshops runden unser Angebot ab.

Hersteller beispielsweise von Elektrogeräten haben sicherzustellen und nachzuweisen, dass die Verwertung ihrer Altgeräte umweltfreundlich, rechtskonform und mit nachweislichen Verwertungsquoten durchgeführt wird. Deshalb finden an unserem Standort in Lünen jedes Jahr fünf bis zehn Audits von Konzernen wie Apple, Daimler, DOW oder Flextronics statt. Sie lassen ihre Altgeräte direkt oder indirekt ins Recyclingzentrum nach Lünen liefern und dort aufbereiten. Jedes dieser Audits ist auch ein Test der Aurubis-Managementsysteme und hilft, die Qualität unserer Arbeit zu verbessern.

Mehr zu unseren  
Zertifizierungen auf den  
**Seiten 16 und 49**

### Produktsicherheit

Von Kupfer als Element gehen keine Gefahren für Umwelt und Mensch aus. Das gilt auch für unsere hochreinen Kupferprodukte und ihre Weiterverarbeitung, wenn die Prozesse bei der Warm- beziehungsweise Kaltumformung richtig geführt werden. Die Unbedenklichkeit von Kupfer hat auch die freiwillige Risikoanalyse der Kupferindustrie im Jahr 2008 bestätigt. Darüber hinaus wird Kupfer zum Beispiel im Gesundheitsbereich eingesetzt. So besitzen Türklinken aus Kupferlegierungen *antimikrobielle Eigenschaften*. Entsprechende Studien zeigen, wie mit Hilfe von hygiene relevanten Feldversuchen in Krankenhäusern auf die Reduzierung der Gefahren mit multiresistenten Erregern durch Kupfer und Kupferlegierungen hingewiesen werden konnte.

Für Kupfer und eine Reihe anderer Produkte liegen Sicherheitsdatenblätter vor. Wir können dazu für jede Lieferung ein Werkzeugeignis ausstellen, das die genaue chemische Zusammensetzung der Ware und weitere physikalische Kenngrößen ausweist. Wir verhindern beim Transport unserer Produkte soweit wie möglich jegliche Gefährdung, indem wir die geltenden Ladungssicherungsvorschriften und die zulässigen Auslastungen streng einhalten.

Mehr zu den antimikrobiellen Eigenschaften von Kupfer unter [www.antimicrobialcopper.org](http://www.antimicrobialcopper.org)

### Recycling

Kupfer ist ein idealer Rohstoff für die Wiederaufbereitung, denn es wird nicht verbraucht, sondern kann ohne Qualitätsverlust beliebig oft im Kreislauf geführt werden. Es erfüllt also in einem hohen Maß die Anforderungen an Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz.

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 die Verarbeitungskapazitäten für diese Schrotte aus und investieren in modernste Anlagen. Diese sind sehr vielseitig und umfassen zum Beispiel Kupferrohre, Elektronikschrott oder Gießereischlacken. Aber nicht nur bei Kupfer setzen wir auf die Kreislaufwirtschaft. Nahezu alle anderen Metalle aus den Recyclingmaterialien werden bei Aurubis ebenfalls in verkaufsfähige Produkte überführt.

Im Geschäftsjahr 2014/15 haben wir rund 730.000 t Recyclingrohstoffe verarbeitet (Geschäftsjahr 2012/13 knapp 680.000 t), wobei der Anteil komplexer Materialien im Vergleich zum Geschäftsjahr 2012/13 deutlich gestiegen ist.

Während wir unsere Primärrohstoffe insbesondere aus Süd- und Nordamerika sowie Europa erhalten, beziehen wir die Recyclingmaterialien derzeit zu mehr als 65 % aus Westeuropa. Wir arbeiten aber auch beim Bezug der Sekundärrohstoffe daran, weiter zu diversifizieren, denn durch eine Verteilung des Einkaufsvolumens auf viele Zulieferer schützen wir uns vor regionalen Schwankungen auf den Märkten.

Zu den Sekundärrohstoffen gehören auch komplexe End-of-Life-Materialien. Diese stammen unter anderem aus elektronischen Geräten, Fahrzeugen oder anderen Gebrauchsgegenständen aus Materialverbänden, zu denen Kunststoffe, Keramik, Glas oder Holz gehören. Sie können sowohl mechanisch verbunden, also verschraubt, verklebt oder gesteckt sein, als auch durch Legieren von mehreren Metallen entstanden sein. Sie in möglichst sortenreine Material- und Produktströme zum Wiedereinsatz zu verwandeln, ist eine große Herausforderung. Wir setzen dafür zumeist hochentwickelte mechanische, physische und metallurgische Trenn- und Raffinationsverfahren in unterschiedlichen Kombinationen im Rahmen unseres Multi-Metal-Recyclings ein. Auf diesem Weg gewinnen wir neben Kupfer eine breite Palette weiterer Elemente zurück: neben Edelmetallen wie Gold und Silber auch Nichteisenmetalle wie Zinn, Zink, Blei und Nickel. Etwa 50% unserer Edelmetallproduktion stammen aus dem Recycling. Wir haben uns selbst das Ziel gesetzt, die Menge an komplexen Recyclingmaterialien zwischen 2013 und 2018 um 20% zu erhöhen.

Unsere Ziele können wir nur mit modernen Recyclingverfahren erreichen. Gleiches gilt für die heutigen Anforderungen in Bezug auf Materialvorbereitung, Metallurgie, einer strengeren Gesetzgebung und wachsenden Umweltschutzanforderungen. Auch deshalb wurde unter dem Dach der European Electronics Recyclers Association und Euro-metaux ein freiwilliger Standard erarbeitet. Im Zentrum steht die Behandlung und Verarbeitung von WEEE-Fraktionen (Waste Electrical and Electronic Equipment Directive). Dieser Standard wurde von uns im September 2014 unterzeichnet. Damit sind wir eines der Unternehmen, die sich verpflichten, an ihren Elektronikschrott verarbeitenden Standorten alle entsprechenden Vorgaben umzusetzen und dies durch einen unabhängigen Gutachter auditieren zu lassen. Das erste Audit im Jahr 2015 ist erfolgreich verlaufen und Aurubis hat das entsprechende Zertifikat für „Standard on End-Processing of WEEE Fractions Part I: Copper and precious metal containing fractions“ erhalten.

Zum Kundenkreis von Aurubis zählt die verarbeitende Industrie, bei der Produktionsreststoffe anfallen, die auch einen hohen Kupfergehalt haben können. Wir haben uns in der Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel gesteckt ein Kreislaufsystem mit mindestens fünf weiteren Kunden bis zum Jahr 2018 zu etablieren. Partnerschaften dieser Art gibt es bereits; im Rahmen des Projekts „Closing the loop“ nehmen wir Wertstoffe von Unternehmen zurück. Weitere sollen mittelfristig folgen.

Neben dem weitreichenden Einsatz von Sekundärrohstoffen zur Metallgewinnung wird heute eine Vielzahl von Verbrauchsmitteln wie Eisen, Sand und Brennstoffen durch Materialien aus dem Recycling ersetzt, wenn es technisch möglich ist.

Wir sehen uns mit unserem Engagement für das Recycling in guter Gesellschaft. Auch die *Europäische Kommission* treibt die Kreislaufwirtschaft mit ihrem neuen Eckpunktepapier aus dem Dezember 2015 voran: Je mehr Wachstum und Fortschritt auf den Innovationen der Kreislaufwirtschaft basieren, desto nachhaltiger wird auch der Umgang mit Primärressourcen sein.

Mehr zu „Closing the loop“ auf den **Seiten 12 und 13**

Mehr zum Eckpunktepapier der Europäischen Kommission auf [http://ec.europa.eu/environment/circular-economy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/environment/circular-economy/index_en.htm)

Mehr zu WEEE auf **Seite 16**

**Lieferkette**

**Rohstoffe**

Wir beziehen unsere Primär- und Sekundärrohstoffe über eine Vielzahl verschiedener Zulieferer und schützen uns so vor einer zu großen Abhängigkeit von einzelnen Großlieferanten und regionalen Schwankungen am Weltmarkt.

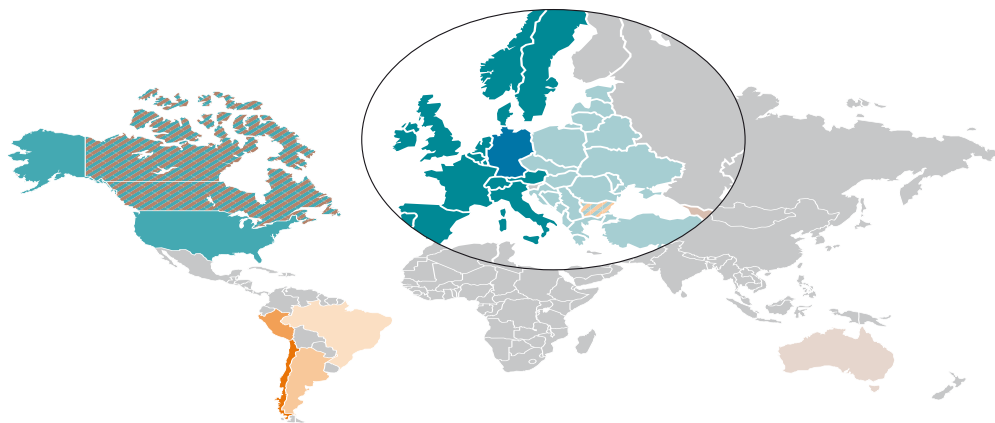
Zu unseren Lieferanten im Bereich der Primärrohstoffe gehören die Großen der Branche. Wir legen zum einen Wert auf langfristige Beziehungen und strategische Kooperationen mit unseren Lieferanten. Zum anderen fordern wir von ihnen, dass das eingekaufte Material in jedem Fall unter Einhaltung der geltenden Gesetze, Rechtsvorschriften, Statuten oder Anforderungen des Herkunftslandes produziert beziehungsweise exportiert wird. Weiter verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass durch die UN auferlegte Sanktionen

oder Handelsrestriktionen sowie UN-Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit eingehalten werden. Seit dem Jahr 2013 schreiben wir in unseren – zumeist langfristigen – Lieferverträgen eine entsprechende Klausel fest. Inzwischen ist diese Klausel Bestandteil in rund 75% unserer Lieferverträge für Primärrohstoffe.

Unsere Rohstoffeinkäufer sind im ständigen Kontakt mit unseren Lieferanten, der regelmäßige Treffen und Besuche vor Ort einschließt. Wir haben ein *Business Partner Screening* für die AG und damit alle Rohstofflieferungen implementiert, bei dem auch die Einhaltung von *Menschenrechten* und der Umweltschutz eine Rolle spielen. Das Screening wird aktuell konzernweit auf weitere Bereiche und Tochtergesellschaften ausgeweitet.

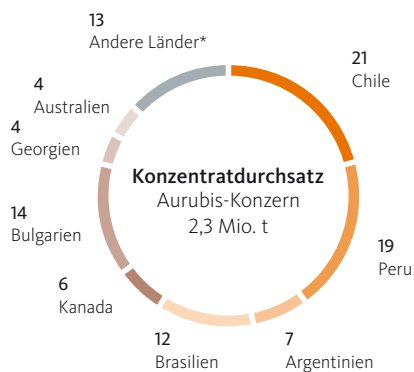
Mehr zum Business Partner Screening auf Seite 7

Mehr zu Menschenrechten auf Seite 29



**Herkunft der Primärrohstoffe**

für den Aurubis-Konzern in 2014/15 (in %)



\* Lieferländer < 2 %

**Herkunft der Recyclingmaterialien**

für den Aurubis-Konzern in 2014/15 (in %)





Eine Nichteinhaltung der Vereinbarungen durch unsere Lieferanten stellt für uns prinzipiell einen Vertragsbruch dar. Die bei einem Verstoß denkbar schärfste Sanktion wäre die Beendigung der Geschäftsbeziehung. Diesen Weg schlagen wir in der Regel nicht ein, weil er uns die Möglichkeit einer positiven Einflussnahme im Sinne einer partnerschaftlichen Beziehung nimmt. Wir setzen auf Überzeugungsarbeit und intensivieren den direkten Dialog entlang der Wertschöpfungskette, auch um die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards zu stärken und Verstößen vorzubeugen. Informationen über Lieferländer und Lieferanten sammeln wir über verschiedene Stakeholder und Medien.

Die Kontrolle der Einhaltung der nationalen und internationalen Gesetze erfolgt durch die zuständigen Behörden des jeweiligen Landes. Der Großteil unserer Lieferanten ist im International Council on Mining and Metals (ICMM) organisiert und verpflichtet sich damit selbst zu einer nachhaltigen Förderung von Rohstoffen.

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.

### Hilfs- und Betriebsstoffe

Neben Primär- und Sekundärrohstoffen beziehen wir verschiedene Hilfs- und Betriebsstoffe, Investitionsgüter sowie Dienstleistungen von rund 2.500 aktiven Lieferanten ein. Bezogen auf die Aurubis AG mit den beiden Standorten Hamburg und Lünen werden 44 % des Beschaffungsvolumens lokal – also im Umkreis von einhundert Kilometern – abgedeckt. Zuständig ist die Einkaufsabteilung am Standort. Der Einkauf aller Materialien und Dienstleistungen erfolgt auf Grundlage einer übergeordneten Beschaffungsrichtlinie, die auf jeden einzelnen Standort angepasst ist.

Verantwortlich für den Abschluss von Rahmenverträgen, für Prozess- und Organisationsangleichungen sowie für das übergeordnete Lieferantenmanagement ist unsere Abteilung Corporate Procurement, die konzernübergreifend arbeitet. Übergeordnete Themen werden in regelmäßigen Meetings der Standort-Einkaufsleiter koordiniert.

Bei umweltrelevanten Beschaffungen an unseren deutschen Standorten führen wir ein Freigabeverfahren mit Bezug auf deren Umweltverträglichkeit durch. Das gilt zum Beispiel für die Abfallentsorgung. Die Auswahl der Lieferanten treffen wir unter Berücksichtigung eines Fragenkatalogs zum Umwelt- und Arbeitsschutz. Er wird regelmäßig aktualisiert und muss auch von allen neuen Lieferanten beantwortet werden. Lieferanten, die den Fragebogen nicht oder einzelne Fragen nur unzureichend beantworten, werden beim weiteren Vergabeverfahren nicht berücksichtigt. Die Unterlagen unserer Lieferanten, deren Arbeit umweltrelevant ist, werden jährlich von uns auf Vollständigkeit überprüft.

### Investitionsgüter

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 ob wichtige Prüfzeugnisse vorhanden sind, beispielsweise zur Materialqualität oder zur Qualifizierung von Mitarbeitern.

Mehr zu ICMM unter [www.icmm.com](http://www.icmm.com)

### Vielfältige Material- und Produktkenntnisse im Bereich Corporate Procurement & Logistics

Beschaffung von Hilfs- und Betriebsstoffen, Investitionsgütern sowie Dienstleistungen

G 09



## Betrieblicher Umweltschutz

Umweltschutz, Ressourceneffizienz und Klimaschutz sind als Ziele in der Aurubis-Strategie sowie in unseren Unternehmensleitlinien festgeschrieben und konzernweit verbindlich. Sie sind auch ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ein Spiegel unserer Haltung: Kupfer wird von Menschen für Menschen gemacht.

### Unser Ansatz

#### Herausforderungen, Strategie, Ziele

Umweltschutz, Ressourceneffizienz und Klimaschutz sind ein langjähriger Bestandteil der Unternehmenskultur. Unser Ziel ist es, natürliche Ressourcen zu schonen und eine saubere Umwelt für zukünftige Generationen zu erhalten, daher erfolgt die Produktion bei Aurubis unter Verwendung modernster, energieeffizientester Anlagentechnik mit sehr hohen Umweltschutzstandards.

Wir folgen dabei unserer Strategie, die zusammen mit unseren Zielen in den Unternehmensleitlinien Umweltschutz

und unserer Konzernrichtlinie verankert ist. Für die Einhaltung dieser Richtlinien und der entsprechenden Gesetze und Vorschriften, zur Koordinierung aller Maßnahmen im Betrieblichen Umweltschutz und zur Berichterstattung ist als organisatorische Einheit der Konzernumweltschutz verantwortlich. Wir setzen auf einen offenen Dialog und engagieren uns in zahlreichen Projekten. Hierbei kann es sich um internationale Investoreninitiativen wie das Carbon Disclosure Project oder auch unsere lokale Umweltpartnerschaft mit der Stadt Hamburg handeln, bei der wir uns an Themenbereichen wie Rohstoffeffizienz, Kreislaufwirtschaft, Luftreinhaltung und Klimaschutz beteiligen.

Ein anderes Beispiel ist die Zusammenarbeit mit Euro-metalex und dem Europäischen Kupferinstitut in der dreijährigen Test- und Entwicklungsphase des *Umweltfußabdrucks* der EU-Kommission für Produkte (Product Environmental Footprint) und Unternehmen (Organisational Environmental Footprint). Künftig sollen so die Umwelleistung von Produkten und Unternehmen anhand des Umweltfußabdrucks

Mehr zum Umweltfußabdruck auf Seite 15

### Themen im Konzernumweltschutz bis zum Jahr 2015

10

#### Klimaschutz

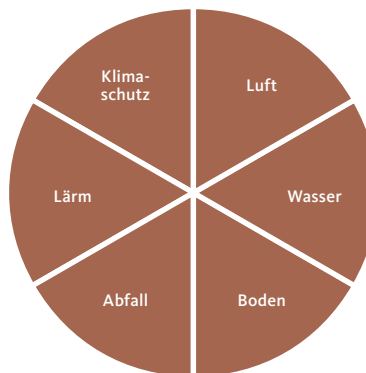
- » Aufgabe: weitere Verminderung der CO<sub>2</sub>-Emissionen
- » Beispiele: Bau von Turbinen zur Abwärmenutzung in Hamburg und Lünen

#### Lärm

- » Aufgabe: Verringerung der Lärmemissionen
- » Beispiele: Errichtung eines Lärmschutzwalls in Olen

#### Abfall

- » Aufgabe: Steigerung der Verwertungsquoten
- » Beispiele: verstärkte Vermarktung von Fayalit in Pirdop
- » Optimierung der Separationsanlage bei E.R.N.



#### Luft

- » Aufgaben bis 2015:
- » Verringerung der SO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Primärkupfererzeugung um über 80% im Vergleich zum Jahr 2000 (86% Verringerung erreicht 2014)
- » Verringerung der Staubemissionen bei der Kupferherstellung um über 90% im Vergleich zum Jahr 2000 (96% Verringerung erreicht 2014)

#### Wasser

- » Aufgabe bis 2015:
- » Verringerung von Metallemissionen in Gewässer bei der Kupferproduktion um ca. 70% im Vergleich zum Jahr 2000 (83% Verringerung erreicht 2014)
- » Beispiele: Betrieb neuer Anlagen zur Wasserbehandlung in Pirdop und Lünen

#### Boden

- » Aufgabe: Verringerung des Eintrags von schädlichen Stoffen in den Boden
- » Beispiel: weitgehende Befestigung des Werksgeländes in Lünen und Erfassung des Regenwassers

europaweit einheitlich ermittelt und bewertet sowie Vergleiche ermöglicht werden.

### Richtlinien

Für unseren Konzern wurde ein einheitlicher Umweltschutzstandard geschaffen, der durch Konzernrichtlinien festgeschrieben und im Rahmen der Umweltmanagementsysteme konzernweit implementiert ist.

Die konzernweit gültigen Konzernrichtlinien „Umweltschutz“ und „Energie“ bilden das Fundament für unsere Strategie, Organisationsstruktur und Berichterstattung im Bereich betrieblicher Umweltschutz, Energie und CO<sub>2</sub>. Sie definieren die Verantwortlichkeiten im Konzern, die Aufgabenbereiche des Konzernumweltschutzes sowie Energy & Climate Affairs und regeln das Zusammenwirken mit den lokalen Umweltschutz- und Energiebeauftragten und Geschäftsführern beziehungsweise Werkleitern. Notfall-, Alarm- und Gefahrenabwehrpläne ergänzen sie.

Die Konzernrichtlinie Umweltschutz umfasst darüber hinaus auch die Aufgaben zur Umsetzung der europäischen Chemikalienverordnung REACH. Ziel der Verordnung ist es, Informationen zu allen in der EU auf dem Markt befindlichen Stoffen zu erhalten, zu bewerten und durch geeignete Maßnahmen Mensch und Umwelt zu schützen. Die in der Konzernumweltschutzrichtlinie benannten Umweltindikatoren werden jährlich geprüft und verifiziert.

Über die Einhaltung der eigenen Richtlinien hinaus orientieren wir uns an Selbstverpflichtungen von Initiativen wie „Responsible Care“ der chemischen Industrie und „Metalle pro Klima“ der Nichteisenmetallindustrie.

### Verantwortung und Organisation

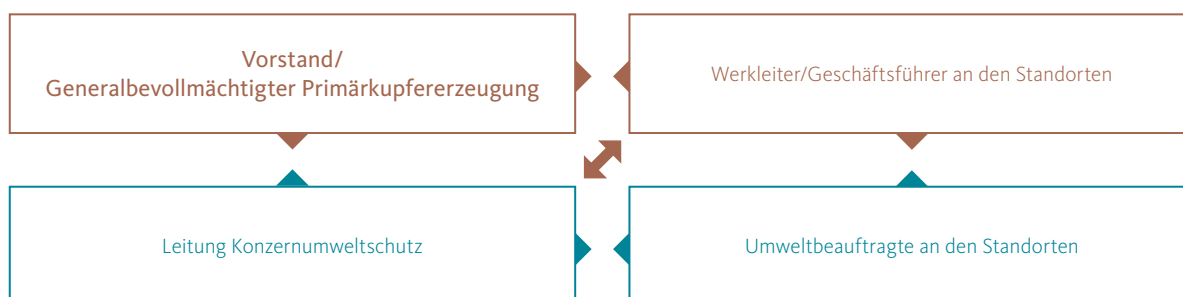
Der Generalbevollmächtigte Primärkupfererzeugung und die Leiterin des Konzernumweltschutzes sind für die strategische Ausrichtung des Umweltschutzes im Konzern verantwortlich. Dabei ist der Konzernumweltschutz dem Generalbevollmächtigten Primärkupfer direkt unterstellt. Die Vorgaben werden von der Leiterin des Konzernumweltschutzes gemeinsam mit den Werkleitern an den Standorten implementiert. Die Abteilung Konzernumweltschutz kontrolliert zusammen mit den Umweltbeauftragten der Standorte die Einhaltung der gesetzlichen Umwelanforderungen, der regulatorischen Vorgaben, der Standards und der Geschäftsanforderungen.

Überwacht und gesteuert werden die Umwelleistungen mithilfe von Umweltkennzahlen. Die umweltrelevanten Daten erfassen wir regelmäßig an allen Standorten und konsolidieren sie im Bereich Konzernumweltschutz. Auf Basis der Strategie des Konzernumweltschutzes werden Ziele vor Ort an den Aurubis-Standorten definiert. Die Planung und Durchführung der einzelnen Maßnahmen liegt ebenfalls in der Verantwortung des Standortes, wobei sich die Werkleitung und die Umweltbeauftragten der Standorte mit dem

Mehr zu REACH unter [echa.europa.eu](http://echa.europa.eu)

## Verantwortung für den Betrieblichen Umweltschutz

o G 11



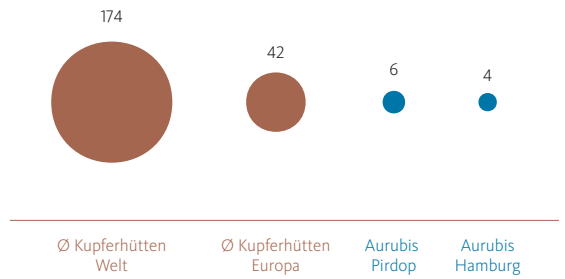
Konzernumweltschutz abstimmen. Die gesetzten Ziele werden jährlich überprüft und fortgeschrieben.

Die Entwicklung und Implementierung der konzernweiten Energie-Strategie liegt in der zentralen Verantwortung des Leiters der Konzernabteilung Energy & Climate Affairs, der dem Vorstand direkt unterstellt ist. Dazu zählen u. a. die lokale Energieversorgungs- und Energieeinkaufsstrategie, das CO<sub>2</sub>-Management sowie die Koordination der lokalen Energiemanagementsysteme und des Energieeffizienznetzwerkes. Geplante lokale Investitionen mit Auswirkungen auf den Energieverbrauch, die Energieeffizienz und die CO<sub>2</sub>-Emissionen werden gemeinsam mit den Standortverantwortlichen bzw. Energiebeauftragten abgestimmt.

### Höchster Umweltschutzstandard weltweit

SO<sub>2</sub>-Emissionen der Kupferhütten in kg SO<sub>2</sub>/t erzeugtem Kupfers

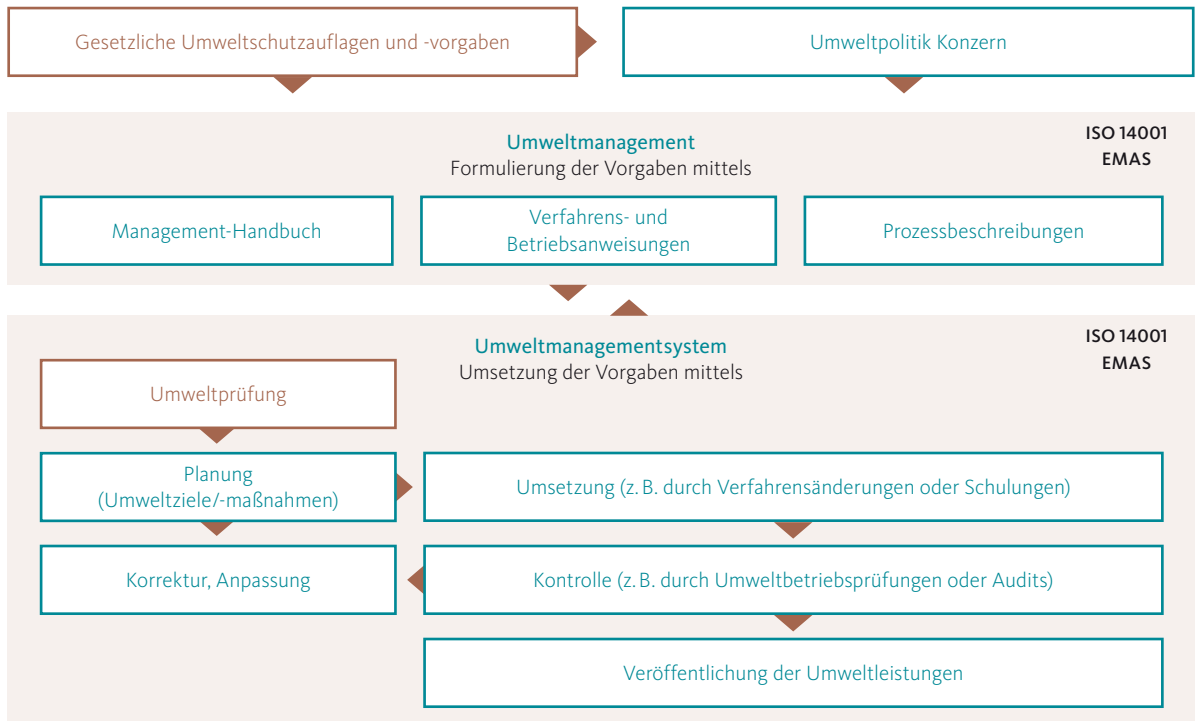
G 12



Im internationalen Vergleich nimmt Aurubis eine Spitzenposition bei der Verminderung der spezifischen Schwefeldioxidemissionen ein, die bei der Kupfererzeugung aus Kupfererzkonzentraten entstehen.

### Das Umweltmanagement im Aurubis-Konzern

G 13



## Managementsysteme

An unseren Standorten haben wir Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 beziehungsweise EMAS implementiert. Damit stellen wir zum einen die Erfüllung der geltenden rechtlichen Anforderungen im Umweltschutz sicher. Darüber hinaus wollen wir aber vor allem auch unsere Leistungen im Umweltschutz verbessern: durch ökonomisch vertretbare, umweltgerechte und arbeitssicherheitsgemäße Produkt- und Prozessgestaltung sowie durch die Implementierung und Umsetzung der Ziele im Umweltschutz und im Klimaschutz.

Die Zielvorgaben werden erfasst, Abweichungen bewertet, Korrekturmaßnahmen eingeleitet und in ihrer Wirksamkeit verfolgt. Die Wirksamkeit des Umweltmanagementsystems

wird gemäß EMAS-Verordnung beziehungsweise ISO 14001 jährlich durch interne und externe Audits überprüft. Die jährliche externe Überprüfung nutzen wir, um Verbesserungspotenziale zu erkennen und die erfolgreiche Implementierung des Umweltschutzes sowie die hierdurch erzielten Erfolge durch externe Dritte verifizieren zu lassen.

Um Potenziale zur Energieoptimierung systematisch zu erkennen und umzusetzen, haben wir ein System zum Energiemanagement beziehungsweise Energiemonitoring eingeführt und im Berichtszeitraum an den wesentlichen Standorten durch TÜV Nord zertifizieren lassen. Alle Standorte ohne Energiemanagementsystem planen ein Energieaudit beispielsweise nach DIN EN 16247-1 oder haben es bereits durchgeführt.

## Zertifizierungen nach Standorten

o T 03

	EMAS	ISO 14001	ISO 50001	ISO 9001	TS 16949	Efb
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)				● <sup>1)</sup>		

**EMAS:** System mit Vorgaben an Umweltmanagementsystem und Umweltbetriebsprüfung

**ISO 14001:** Norm für Vorgaben an Umweltmanagementsystem

**EN ISO 50001:** Norm für Vorgaben an Energiemanagementsystem

**EN ISO 9001:** Norm für Vorgaben an Qualitätsmanagementsystem

**TS 16949:** Norm für Vorgaben an Qualitätsmanagementsystem der Automobilindustrie, basiert auf ISO 9001

**Efb:** Entsorgungsfachbetrieb (Zertifikat in DE)

● zertifiziert ⊘ im Aufbau

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

## Schulungen

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 werden sie kontinuierlich zu allen umwelt- und energierelevanten Themen informiert. Wir setzen dabei auf mehrfach im Jahr stattfindende Qualitätszirkel und unsere jährlichen Umwelt- und Energieschulungen und führen darüber hinaus – in Abstimmung mit den zuständigen Behörden – regelmäßig Störfall- und Notfallübungen durch.

Die Umweltbeauftragten aller Produktionsstandorte unseres Konzerns treffen sich seit 2008 zweimal im Jahr mit dem Vorstand beziehungsweise Generalbevollmächtigten zum Informationsaustausch. Ein Beispiel für ein standortübergreifendes Ergebnis dieses Erfahrungsaustausches ist die weitere Minderung von diffusen Emissionen durch die ausgeweitete Nutzung von Nebelkanonen, die als Sprühhvorrichtungen dienen. Die Nebelkanonen wurden erstmals in Hamburg eingesetzt und werden nun an verschiedenen weiteren Standorten verwendet.

Auch im Energiebereich wurde im Jahr 2013 ein deutschlandweiter Erfahrungsaustausch der Energiemanagement-Beauftragten initiiert mit dem Ziel, die Energieeffizienz weiter zu steigern (Best-Practice-Austausch). Bereits seit 2010 treffen sich die Werksleiter und Energiebeauftragten des Konzerns einmal jährlich, um sich über die aktuellen europäischen und nationalen energiepolitischen Neuerungen sowie Energieprojekte der Standorte auszutauschen.

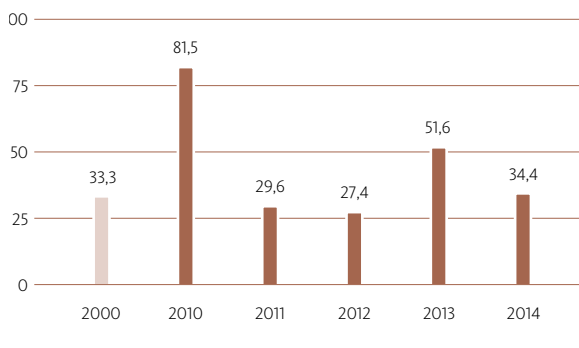
Aurubis Bulgaria hat von der Bulgarian Investment Agency die Auszeichnung als „Investor des Jahres im Bereich Umweltschutz“ für seine Investitionen in den Umweltschutz erhalten.

## Investitionen

Modernste Technologien sind die grundlegende Voraussetzung für einen wirksamen und nachhaltigen Umweltschutz. Deshalb investieren wir kontinuierlich in unsere Anlagen: In den vergangenen Jahren haben wir rund ein Drittel der Gesamtinvestitionen für Umweltschutzmaßnahmen aufgewendet.

### Investitionen in Umweltschutzmaßnahmen

in Mio. € bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern



Auch hierbei zeigt sich, dass wir im weltweiten Vergleich eine Spitzenposition im Klima- und Umweltschutz bei der Kupfererzeugung einnehmen. Gleiches gilt für die Weiterverarbeitung zu Kupferprodukten wie Walzblechen, Draht- und Stranggussprodukten. In Zahlen gefasst heißt das: Seit dem Jahr 2000 wurden im Bereich der Primär- und Sekundärkupferproduktion mehr als 500 Mio. € in Umweltschutzmaßnahmen investiert. Nach 51,6 Mio. € im Jahr 2013 betragen die Ausgaben 2014 rund 34,4 Mio. €.

Im Berichtszeitraum haben wir mit dem Projekt „Bulgaria 2014“ Investitionen in Höhe von 44,2 Mio. € getätigt. Davon wurden rund 26 Mio. € für Maßnahmen zum Umweltschutz ausgegeben. Dazu zählen Verfahrensverbesserungen, die Erweiterung der Filterkapazität für die Konzentrat-Trocknungsanlage, der Austausch des Brenners für das Konzentrat, eine Erweiterung der Kühlanlage des Schmelzofens sowie die Modifizierung und Erhöhung der Wärmeaustauschkapazität des Abhitzekeessels.

### Ressourcen und Materialeinsatz

Aus *Kupferkonzentrat* und *Recyclingmaterialien* produzieren wird unser Hauptprodukt Kupfer. Es ist ein ideales Metall für die Wiederaufbereitung, denn es wird nicht verbraucht, sondern kann ohne Qualitätsverlust beliebig oft im Kreislauf geführt werden. Kupfer erfüllt also in einem hohen Maß die Anforderungen an Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz.

Der Anteil von Recyclingmaterial nimmt dabei bei uns seit Jahren zu, jedoch wird auch in Zukunft das Recycling allein nicht ausreichen, um den weltweit weiter steigenden Bedarf an Kupfer zu decken.

Neben Kupferkonzentrat und Recyclingmaterialien werden weitere Ressourcen wie Energie, Wasser, Hilfs- und Betriebsstoffe für die Kupferproduktion benötigt. Der sparsame Umgang mit diesen wertvollen Ressourcen spiegelt nicht nur die Verantwortung von Aurubis wider, sondern ist auch ein entscheidender Wettbewerbsfaktor angesichts knapper und teurer werdender Energieträger und Rohstoffe.

### Energie und Klimaschutz

Die einzelnen Fertigungsschritte in unserer Wertschöpfungskette sind komplex und in Summe sehr energieintensiv. Für uns ist der effiziente Einsatz von Energie eine Frage der ökologischen und ökonomischen Verantwortung. Aus diesem Grund setzen alle unsere Standorte Energie so sparsam wie möglich ein. Die Produktivität und die Effizienz zu steigern, gehört zum Konzernalltag bei Aurubis. Die entsprechende konzernweite Koordination der Maßnahmen übernimmt die Abteilung Energy & Climate Affairs.

Die EU-Kommission hat sich im Oktober 2014 auf ein Energieeffizienzziel in Höhe von 27% für 2030 geeinigt. Das heißt, der Primärenergieverbrauch soll bis zum Jahr 2030 im Vergleich zu 2005 um 27% reduziert werden. Gleichzeitig sollen der Ausstoß von Treibhausgasen um 40% gesenkt und der Anteil erneuerbarer Energien auf 27% erhöht werden. Am 4. Dezember 2012 ist dazu die EU-Energieeffizienz-Richtlinie (EED) in Kraft getreten. Sie umfasst ein breites Spektrum verschiedener Bereiche und

sieht Aktivitäten zur Stärkung der *Energieeffizienz* vor, die von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden sollen.

Dazu zählt die Durchführung von Energieaudits bis zum 5. Dezember 2015, wozu auch wir verpflichtet sind.

Die wesentlichen deutschen Standorte unseres Konzerns haben inzwischen ein Energiemanagementsystem aufgebaut, führen Energieaudits durch und sind nach DIN EN ISO 50001 *zertifiziert*. Auf dieser Grundlage betreiben wir unsere Anlagen zunehmend energieeffizienter, weil wir den Energieverbrauch optimal steuern können und weitere Maßnahmen zur Energieeinsparung identifizieren und umsetzen. Um von den Erfahrungen anderer zu profitieren und unser Wissen weiterzugeben, sind wir aktiver Teil des Energieeffizienznetzwerks der Wirtschaftsvereinigung Metalle. Darüber hinaus planen wir, uns am Energieeffizienznetzwerk des Industrieverbandes Hamburg zu beteiligen. Die Erkenntnisse aus diesen Netzwerken fließen in unseren konzernweiten Erfahrungsaustausch ein.

Unsere Bemühungen tragen im weltweiten Branchenvergleich Früchte und so nehmen wir bei der Energieeffizienz eine führende Position ein. Allerdings nähern wir uns bei der Steigerung der Produktivität und Effizienz der Grenze des technisch Machbaren. Bereits erreichte Effizienzsteigerungen sind keine Blaupause für die zukünftige Entwicklung, denn je mehr Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz bereits vorgenommen wurden, desto schwieriger ist eine weitere Optimierung des Energiebedarfs. Weil der Senkung des Energieverbrauchs und der Emissionsminderung technologisch Grenzen gesetzt sind, lassen sich daher heute bei gleichbleibend hohen Investitionen nur vergleichsweise geringe Verbesserungen erzielen.

Ein großer Teil des Stromverbrauchs fällt bei Aurubis schon jetzt für den Umweltschutz an, denn der zunehmende Einsatz von *komplexen Recyclingrohstoffen* mit vergleichsweise geringem Kupfergehalt erfordert einen höheren Energiebedarf. Weil aber neben Kupfer noch weitere Materialien ausgebracht werden, sinkt der Primärenergiebedarf mit Blick auf den Gesamteintrag stetig. Wir arbeiten also

Informationen zur Herkunft unserer Primärrohstoffe und den Recyclingmaterialien finden sich auf der **Seite 44**

EU-Energieeffizienz-Richtlinie: Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 zur Energieeffizienz

Mehr zu unseren Zertifizierungen auf **Seite 49**

Mehr zum Multi-Metal-Recycling auf **Seite 13**

Mehr zur Membranfilterpresse unter [www.umweltinnovationsprogramm.de/projekte/abgeschlossenes-projekt-aurubis-ag](http://www.umweltinnovationsprogramm.de/projekte/abgeschlossenes-projekt-aurubis-ag)

Mehr zu NEW 4.0 auf Seite 17

Mehr zum Best-Practice-Label Energieeffizienz 2015 auf Seite 17

rohstoffübergreifend daran, Umweltschutz, Ressourcenschonung und Energieeffizienz in einen optimalen Einklang zu bringen.

Um die Potenziale der Stromflexibilisierung für unsere Werke zu identifizieren, beteiligen wir uns an *NEW 4.0*. In diesem länderübergreifenden Großprojekt sind mehr als 50 Partner in Hamburg und Schleswig-Holstein vereint.

Im Geschäftsjahr 2013/14 betrug der wesentliche Energieeinsatz etwa 3,651 TWh und er blieb im Geschäftsjahr 2014/15 mit 3,793 TWh etwa auf dem gleichen Niveau. Im Bereich der Kupfererzeugung konnten wir den spezifischen Energieeinsatz seit 2000 um 16 % senken. Er liegt auch im Berichtszeitraum mit 1,9 MWh je Tonne erzeugten Kupfers auf einem sehr guten Niveau. Als Hauptenergieträger verwenden wir elektrischen Strom und Erdgas.

Im Berichtszeitraum wurden im gesamten Konzern Einzelmaßnahmen zur Energieeinsparung umgesetzt, mit denen die beschriebenen Reduzierungen erreicht werden konnten. Alle Standorte arbeiten beispielsweise daran, anfallende Abwärme zu nutzen. Die Heiz- und die Prozessdampfversorgung der Standorte Pirdop, Lünen und Hamburg werden bereits größtenteils aus Abwärme gedeckt. Die Steigerung der Eigenstromerzeugung durch die Nutzung von Prozessabwärme führt zu einer Einsparung von rund 40.000 t CO<sub>2</sub> jährlich.

Wir wurden für das Turbinenprojekt in Lünen mit dem *Best-Practice-Label Energieeffizienz 2015* ausgezeichnet und für den internationalen Energy Efficiency Award 2015 der Deutschen Energieagentur nominiert.

Weitere Beispiele für die Erhöhung der Energieeffizienz sind in Hamburg die Ausstattung der Kühlwasserversorgung mit frequenzgeregelten Pumpen und das optimierte Druckluftnetz. Weitere Beispiele finden sich u. a. bei Aurubis in Stolberg und bei der Deutschen Giessdraht in Emmerich, denn hier konnte mit der Abwärmenutzung der Druckluftkompressoren, moderner Steuerungstechnik an den Produktionsanlagen sowie dem Einsatz von LED-Beleuchtung ebenfalls Energie eingespart werden.

Mit der Anlage zur *Gewinnung von Edelmetallen aus Anodenschlämmen* am Standort Hamburg kann Aurubis alle im Konzern erzeugten edelmetallhaltigen Anodenschlämme optimal aufbereiten und gewinnt hochreines Silber und Feingold. Die Kapazitäten wurden im Berichtszeitraum ausgebaut und die Verfahrenstechnik weiter verbessert. Die Trocknung des Anodenschlammes erfolgt nun in einem einstufigen Verfahren per Filterpresse, das bis zu 35 % der notwendigen Energie einspart und die CO<sub>2</sub>-Emissionen um rund 460 Tonnen pro Jahr reduziert.

In der Grundstoffindustrie beinhalten die Arbeitsprozesse immer eine physikalisch definierte Menge nicht minderer, prozessbedingter Rohstoff- bzw. Energieemissionen. Auch aus diesem Grund hatte der Emissionshandel durch die künstliche Verknappung und Senkung der zugeteilten CO<sub>2</sub>-Zertifikate Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit. Des Weiteren muss sichergestellt werden, dass künftige CO<sub>2</sub>-Potenziale wie die industrielle Abwärmeauskopplung zur Fernwärmelieferung vollständige Mehrzuteilungen generieren. Um die europäische Industrie vor Wettbewerbsnachteilen durch lokale CO<sub>2</sub>-Zusatzkosten zu schützen, wurden sogenannte Carbon Leakage-Sektoren festgelegt. Die Kupferindustrie zählt dazu. Die angekündigten Nachjustierungen des Emissionshandels haben jedoch Auswirkungen auf unsere Planungssicherheit. Die EU hat reagiert und eine limitierte Kompensation von CO<sub>2</sub>-emissionshandelsbedingten Strompreiserhöhungen gestattet. Für Deutschland, die Niederlande und Belgien wurde eine entsprechende Förderlinie verabschiedet, für Finnland ist sie in Planung und für Bulgarien in Diskussion. Jedoch wird selbst die für Deutschland zugesagte, vollständige Kompensation in der Kupferindustrie nur zu gut 50 Prozent wirksam.

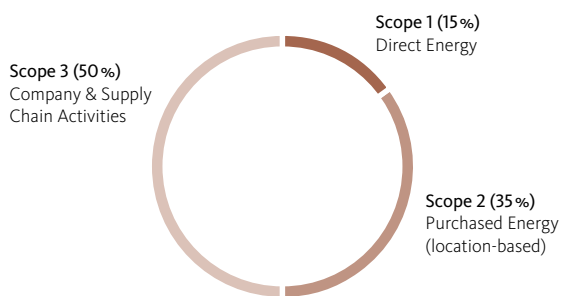
In unserem Konzern ist vor allem unser Energieverbrauch die Quelle von CO<sub>2</sub>-Emissionen. Dabei sind die größten CO<sub>2</sub>-Emittenten die deutschen Standorte Hamburg und Lünen. Aurubis erfasst derzeit systematisch die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen an den Standorten sowie die energiebezogenen indirekten Emissionen, also zum Beispiel durch zugekauften Strom. Den Ausstoß konnten wir im Berichtszeitraum weiter senken. Die direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen innerhalb des Konzerns betragen im



Geschäftsjahr 2014/15 etwa 1,9 Mio. t CO<sub>2</sub>. Die spezifischen Emissionen aus Brennstoffen liegen bei der Kupfererzeugung mit 0,20 t CO<sub>2</sub> je Tonne auf einem niedrigen Niveau. Seit 2000 konnte der produktbezogene Ausstoß sogar um 36 % vermindert werden.

Für die restlichen energiebezogenen Emissionen, etwa durch den Transport unserer Produkte und erworbene Vorleistungen, gibt es noch kein vollständiges Erfassungssystem. Wir haben aber im Jahr 2015 im Rahmen des Carbon Disclosure Project eine erste qualifizierte Abschätzung vorgenommen.

### CO<sub>2</sub>-Emissionen im Aurubis-Konzern – Abschätzung G 15



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).

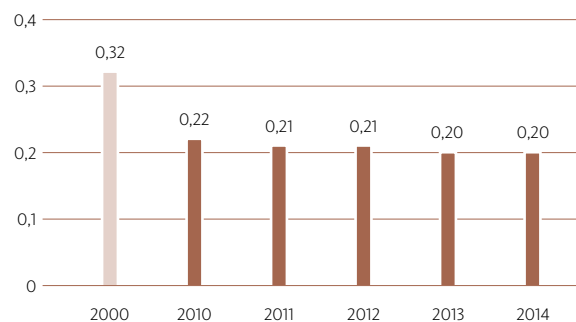
Die Abschätzung zeigt, dass gut die Hälfte der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus von Dritten erbrachten Dienstleistungen bestehen. Von diesen Scope-3-Emissionen stammen rund 70 % aus den Tätigkeiten der Minengesellschaften. Der Transport der Materialien zu und von unseren Standorten verursacht jeweils rund 10 %. Kleinere Stellgrößen sind hier 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. Ein weiterer kleiner Faktor ist der Berufsverkehr der Mitarbeiter.

Aurubis Hamburg hat sich innerhalb des Hamburger Klimaschutzkonzepts verpflichtet, weitere 12.000 t CO<sub>2</sub> pro Jahr einzusparen. Dies dient auch dem konzernweiten Klimaschutzziel – der Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 100.000 t CO<sub>2</sub> durch Energieeffizienzprojekte und interne Stromproduktion bis 2018.

Durch eine Wärmeauskopplung zur Fernwärmelieferung im Werk Hamburg könnten über 100.000 t CO<sub>2</sub> pro Jahr eingespart werden. Initiiert durch den Ersten Bürgermeister Hamburgs, Olaf Scholz, begleitet eine behördliche Arbeitsgruppe unter der Leitung von Aurubis den Prozess der technischen und wirtschaftlichen Machbarkeitsanalyse.

### Brennstoffbezogene CO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern G 16

CO<sub>2</sub>-Emissionen in t/t erzeugten Kupfers



### Emissionen

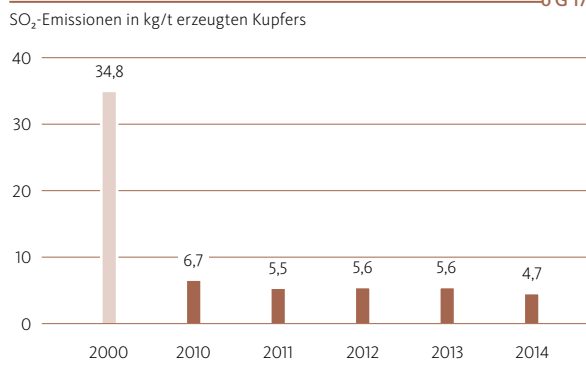
Neben Kupfer und Eisen ist Schwefel einer der Hauptbestandteile der eingesetzten Kupfererzkonzentrate. Das bei der Verhüttung des Konzentrates erzeugte gasförmige Schwefeldioxid wird in der Schwefelsäureproduktionsanlage nach dem modernen Doppelkatalyseverfahren zu Schwefelsäure umgesetzt.

Im internationalen Vergleich nimmt Aurubis eine Spitzenposition bei der Verminderung der Schwefeldioxid-Emissionen ein: Seit 2000 konnte der Ausstoß je Tonne erzeugten Kupfers um 86 % reduziert werden.

Die Errichtung der neuen Abgasbehandlungsanlage in Bulgarien stellt einen maßgeblichen Beitrag zum Umweltschutz dar. Sie arbeitet mit einem modernen Verfahren, der sogenannten Sulfacid-Technologie, die einzigartig für Bulgarien und die gesamte Kupferhüttenindustrie ist. Diese Anlage trägt zusätzlich dazu bei, die sogenannten diffusen Emissionen noch weiter zu reduzieren.

Ozonabbauende Stoffe spielen bei der Kupferproduktion keine signifikante Rolle.

#### Spezifische Schwefeldioxid-Emissionen bei der Primärkupfererzeugung im Aurubis-Konzern



Die bei der Kupfererzeugung entstehenden Staubemissionen können Metalle und Metallverbindungen enthalten. Die konsequente Nutzung der bestverfügbaren Anlagentechniken auf sehr hohem Umweltschutzniveau hat auch dazu geführt, dass sich seit dem Jahr 2000 die spezifischen Staubemissionen für den Bereich der Primär- und Sekundärkupfererzeugung um 96 % verringert haben.

In den 90er-Jahren lag das Hauptaugenmerk auf dem Einsatz modernster Filtertechniken für alle gerichteten

Emissionsquellen wie Schornsteine. Heute nehmen die Projekte zur Minderung diffuser Emissionen eine Schlüsselposition ein. Diffuse Emissionen können beispielsweise in Bereichen von Hallenöffnungen wie z. B. Toren, Türen oder Dachreitern und bei der Lagerung sowie dem Umschlag von Materialien entstehen. Bei der Minderung von gerichteten Staubemissionen durch technische Maßnahmen haben wir bereits sehr viel erreicht und die technischen Möglichkeiten nahezu ausgeschöpft. Weiterentwicklungen in Bezug auf nicht gerichtete Emissionen stellen uns vor weitere Herausforderungen für die Zukunft wie insbesondere innovative Techniken oder das Betreten von technischem Neuland.

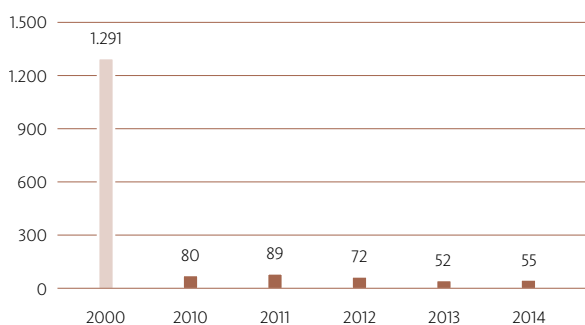
In Hamburg wurden im Jahr 2012 rund 7,5 Mio. € in die Anbindung einer neuen Brecher- und Bandanlage an die Lagerhalle der Sekundärkupferproduktion investiert. Damit wurde das Ziel erreicht, die diffusen Emissionen in diesem Bereich um mehr als 70 % zu reduzieren. Zusätzlich wurde im Jahr darauf in dem Bereich zwischen Brecheranlage und Einfahrt zur Schüttgutlagerhalle eine Beregnungsanlage installiert, die insbesondere bei trockener Witterung die diffusen Emissionen in diesem Bereich weiter reduziert.

Wir haben im Berichtszeitraum eine Machbarkeitsstudie zur Schließung der Dachreiter in der Hamburger Rohhütte Werk Ost durchgeführt, um zukünftig diffuse Emissionen zu reduzieren. Im Zuge der Untersuchungen wurden auch Potenziale zur Strömungsverbesserung innerhalb der Halle identifiziert. Das Konzept wurde bereits mit der zuständigen Behörde abgestimmt. Erste Maßnahmen wurden umgesetzt und deren Wirksamkeit durch Messkampagnen nachgewiesen.

Darüber hinaus reduzieren wir die Lärmemissionen unserer Standorte. Hierzu führen wir regelmäßig an allen Produktionsstandorten Messungen durch und evaluieren die Wirksamkeit getroffener Maßnahmen.

## Erfolgreiche Minderung der Staubemissionen bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern

Staubemissionen in g/t erzeugten Kupfers G 18



## Wassernutzung und Gewässerschutz

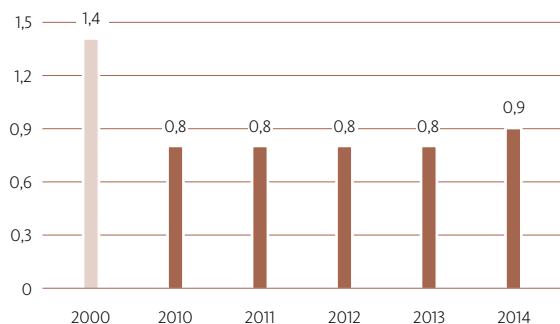
Wir nutzen Wasser für die Produktionsprozesse und zu Kühlzwecken. Der sparsame Umgang mit den Wasserressourcen ist eines unserer Konzernumweltschutzziele. Da nach der Nutzung insbesondere Metalle im Wasser enthalten sein können, gehört neben dem sparsamen Umgang mit Wasser die Behandlung von Abwässern und damit die Vermeidung von Belastungen der Umwelt zu unseren Aufgaben im betrieblichen Umweltschutz.

Aurubis nutzte zur Kupfererzeugung insgesamt 72,2 Mio. m<sup>3</sup> Wasser im Jahr 2013 und 77,2 Mio. m<sup>3</sup> im Jahr 2014. Der größte Teil wurde dabei indirekt als Kühlwasser eingesetzt. Wo möglich setzen wir Flusswasser ein, um die natürlichen Trinkwasserressourcen zu schonen. Der absolute Trinkwasserverbrauch in den Jahren 2013 und 2014 betrug 1,2 Mio. m<sup>3</sup>. Wir konnten den spezifischen Trinkwasserverbrauch bei der Kupfererzeugung seit 2000 um insgesamt 39% verringern. Die Einsparung haben wir durch effizientere Anlagen und durch die Nutzung von Regenwasser erreicht. Die Metall-emissionen in Gewässer haben wir ebenfalls weiter reduziert. Sie liegen jetzt bei 1,3 g pro Tonne erzeugten Kupfers.

Im November 2014 wurde die neue Regenwasseraufbereitungsanlage an unserem bulgarischen Standort Pirdop in Betrieb genommen. Mit einer Kapazität von 250 m<sup>3</sup>/h und mehreren Auffangbecken reinigt die Anlage das Regen- und Drainagewasser des vier Quadratkilometer großen Geländes, um eine weitere Reduktion der Metallemissionen in Gewässer zu erreichen. Wo möglich, werden Teile des gereinigten Wassers in die Produktionsprozesse eingesetzt. Entsprechend werden der Trinkwasserverbrauch gesenkt und die Umwelt geschont. In der Anlage werden modernste Techniken eingesetzt, in die wir rund 6,3 Mio. € investiert haben.

## Trinkwasserverbrauch bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern

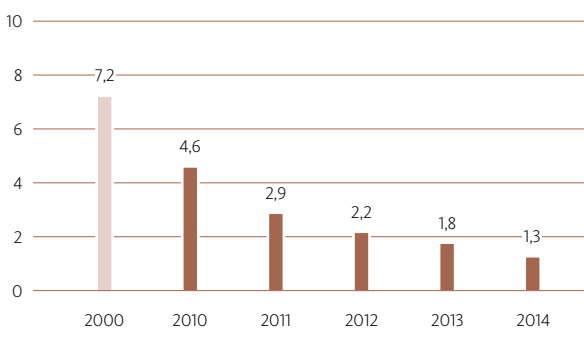
Trinkwasserverbrauch in m<sup>3</sup>/t erzeugten Kupfers G 19



Zur Verminderung des Einsatzes von Stadtwasser in Lünen wurde 2014 eine Anlage zur Regenwasserrückhaltung, -aufbereitung und -nutzung in Betrieb genommen. Das zurückgehaltene Wasser wird hier bereits als Brauchwasser genutzt. In einem nächsten Schritt wird geprüft, welche weiteren Einsatzmöglichkeiten es gibt, um das Wasser in den verschiedenen Prozessen am Standort zu nutzen. Später sollen im Zuge dieses Projekts die betrieblichen Abwässer, das Sanitärwasser sowie das Niederschlagswasser vollständig getrennt werden. Dazu soll die Kanalisation des Standorts weiter modernisiert werden.

### Spezifische Metallemissionen in Gewässer bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern

in Mio. € bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern



#### Abfall

Ein wirksames Abfallmanagement gehört für ein ressourcenintensives Unternehmen wie Aurubis zu den zentralen Pfeilern im betrieblichen Umweltschutz.

Insgesamt fielen im Jahr 2014 bei der Kupfererzeugung von Aurubis rund 80.000 t *Abfall* an. Mit 29.000 t stammt rund ein Drittel davon aus den Abbrucharbeiten unserer Bauprojekten. Die übrigen produktionsbedingten Abfälle – gesamt 51.000 t, davon 37.000 t als gefährlicher und 14.000 t als nicht gefährlicher Abfall – wurden zu 41% 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. Fayalit wird beispielsweise als Zuschlagsstoff bei der Zementherstellung eingesetzt. Des Weiteren prüfen wir die Weiterverwendungsmöglichkeiten und arbeiten daran, Fayalit stärker zu vermarkten.

Ausgenommen hiervon sind Schlackematerialien, die als Deponiebaustoff genutzt werden, und Fayalit.

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.

#### Biodiversität

Wir nutzen prinzipiell keine Flächen in geschützten Gebieten mit hoher Biodiversität. Darüber hinaus erhalten wir mit unseren Maßnahmen zur Abwasseraufbereitung und Abfallbehandlung ebenfalls Lebensräume von Tieren und Pflanzen. Wir schützen die Böden unserer Standorte zum Beispiel durch technische Maßnahmen gegen das Austreten von wassergefährdenden Stoffen und Flüssigkeiten. Durch die langjährige industrielle Nutzungen können auf unseren Werksgeländen für Industriegebiete typische Bodenverunreinigungen auftreten, deren Mobilisierung und Ausbreitung wir mit entsprechenden technischen Maßnahmen entgegenwirken. Werden weitere Flächen auf unseren Werksgeländen genutzt, wählen wir die, die von Natur aus nur eine geringe Biodiversität aufweisen.

Wir erhalten Grünbereiche auf unseren Werksgeländen und bauen sie wo möglich aus. Mit Aktionen wie „Unser Werk soll grüner werden“ in Hamburg, bei der wir auf fast 5.000 m<sup>2</sup> des Werksgeländes Bäume und Sträucher gepflanzt haben, oder im Rahmen der Aktion „Green Project“ in Pirdop, bei der wir einen Beitrag zur Aufforstung der Region geleistet haben, verbessern wir zudem die Lebensräume für Tier- und Pflanzenarten.

#### Transport und Mitarbeitermobilität

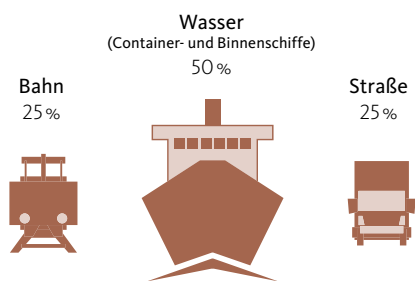
Unsere vornehmlich aus Südamerika und Asien kommenden Primärrohstofflieferanten verarbeiten abgebautes Kupfererz mit einem Kupfergehalt zwischen 0,5 bis 4% zumeist vor Ort zu Kupferkonzentrat. Für das Erz fallen entsprechend keine signifikanten Transportwege an. Erst das Konzentrat mit einem Kupfergehalt von bis zu 30% tritt dann den Seeweg nach Europa an. Wir achten konsequent darauf, dass

unsere Logistikpartner nur Schiffe einsetzen, die den höchsten Sicherheitsanforderungen entsprechen und von einem namhaften Klassifizierer klassifiziert sind. In Europa setzen wir beim Transport auf Binnenschiffe oder die Bahn. Unsere Sekundärrohstoffe beziehen wir zu rund 90 % aus Europa.

Unsere Transportdienstleister bestimmen wir nach festgelegten Kriterien. Im Vordergrund stehen dabei ökonomische und terminliche Aspekte. Wenn es möglich ist, ziehen wir den umweltfreundlichsten Verkehrsträger vor. Entsprechend wird der Wasserweg der Schiene vorgezogen und die Straße ist die Alternative, die wir zuletzt wählen. Durch dieses Vorgehen finden die von uns zu verantwortenden Frachten und Transporte zu etwa 50 % auf dem Schienenweg statt, zu 25 % auf den Wasserwegen und zu 25 % auf der Straße. Luftfrachten werden nur in Ausnahmefällen beauftragt, wenn es zum Beispiel darum geht, einen Betriebsstillstand zu vermeiden.

### Transportmittelmix im Jahr 2015

von Aurubis ausgehende Transporte (konzernweit)



Ein anderes Feld, auf dem wir versuchen, so wenig Transportverkehr wie möglich zu entwickeln, ist der Zwischenwerksverkehr. Wir prüfen deshalb laufend, wie die Auslastungen und Rücktransporte optimiert werden können. Darüber hinaus stehen wir im Austausch mit unseren Lieferanten und Kunden, um beim Transport weitere Synergien zu erschließen.

Unser Fuhrpark umfasst vor allem Lkw, Flurförderzeuge, Baumaschinen und Stapler. Im Zuge der Verschärfung von internationalen Abgasvorschriften im Jahr 2014 optimieren wir unsere Dieselmotoren und Hilfsmaschinen energetisch. Darüber hinaus stellen wir zurzeit die in Hamburg vorhandenen Stapler auf verbrauchsärmere Antriebskonzepte um. Der Standort Avellino hat durch den Austausch der Staplerflotte im Vergleich zu 2012 einen um 20 % reduzierten Treibstoffverbrauch.

Im September 2012 wurde die „Partnerschaft für Luftgüte und schadstoffarme Mobilität“ von der Freien und Hansestadt Hamburg initiiert und von Aurubis gemeinsam mit elf weiteren Unternehmen unterzeichnet. Ziel dieser Partnerschaft ist die Reduktion der Stickstoffdioxidemissionen, die insbesondere durch den Individualverkehr verursacht werden.

Im Berichtszeitraum wurde im Rahmen der Luftgütepartnerschaft eine Aktionswoche mit den Mitarbeitern am Standort Hamburg durchgeführt, bei der zahlreiche Ideen entwickelt und Maßnahmen vereinbart wurden. Zu den neu entwickelten Konzepten, deren Umsetzung geprüft wird, gehören unter anderem ein Angebot zum E-Bike-Leasing, die Einrichtung einer Fahrradbox am S-Bahnhof Veddel und eine bessere Erreichbarkeit des Werkes durch den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) oder mit einem eigenen Bus-Shuttle.

## Mitarbeiter

Qualifizierte, engagierte und zufriedene Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolgs. Unseren Unternehmenswerten folgend, fördern wir eine Unternehmenskultur der Wertschätzung, der Leistung, der Integrität, der Wandlungsfähigkeit und der Verantwortung.

### Unser Ansatz

Mit unseren über 6.300 Mitarbeitern weltweit pflegen wir einen offenen und vertrauensvollen Austausch. Gleichzeitig fordern wir von ihnen, sich im Arbeitsalltag nach den konzernweit gültigen Unternehmenswerten und unserem Verhaltenskodex zu richten. Mit beiden Dokumenten verpflichten wir uns, die grundlegenden Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten. Wir sehen uns als verantwortungsvollen Arbeitgeber und pflegen unsere guten Beziehungen zu den Arbeitnehmervertretungen.

Unsere Human Resources-Strategie unterstützt die erfolgreiche Umsetzung der Aurubis-Strategie. Wir legen damit die Grundlage, um allen personalpolitischen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen. Dazu gehören zum Beispiel ein durch den demografischen Wandel bedingte Fachkräftemangel oder die schwieriger werdende Suche nach geeigneten Auszubildenden. Die Human Resources-Strategie wird konzernweit angewandt und im Rahmen der modernen Führungsarbeit umgesetzt. Das übergeordnete Ziel ist es dabei, unsere Mitarbeiter zu qualifizieren und ihre Entwicklung zu fördern – um gemeinsamen Erfolg und Motivation sicherzustellen. Im Mittelpunkt der Implementierung der Personalstrategie stehen strategisch ausgerichtete Personalinstrumente und Services sowie individuelle Entwicklungsinstrumente für unsere Mitarbeiter.

Im Jahr 2015 wurde bei Aurubis eine neue Organisationsstruktur implementiert, die auf den beiden Segmenten Primärkupfererzeugung und Kupferprodukte ruht. Damit richten wir uns stärker an den Anforderungen unserer Kunden aus und betten gleichzeitig die zunehmenden *Closing-the-loop-Projekte* strategisch besser ein. In diesem Zusammenhang wurde durch den Bereich Human Resources auch das Vergütungssystem für Führungskräfte auf Basis von Erfolgsindikatoren und Zielvereinbarungen überarbeitet.

Im Zuge der gezielten Förderung und Weiterentwicklung von Führungskräften und Experten haben wir ferner Assessment Center etabliert, die gezielt bei der Besetzung von Schlüsselfunktionen und bei der Identifizierung von Talenten zum Einsatz kommen.

Am schwedischen Standort Finspång ist die Produktion von Kupferband zum 30. September 2013 eingestellt und nach Buffalo, USA, sowie nach Zutphen, Niederlande, verlagert worden. 190 Mitarbeiter waren von der Schließung des Werkes betroffen. Um sie so gut wie möglich zu unterstützen, wurden konstruktiv mit den Gewerkschaften ein Sozialplan ausgearbeitet und zahlreiche Aktivitäten aufgenommen. Dazu zählten u. a. Bewerbertraining, Outplacement, Produktionsbonus, die persönliche Unterstützung im beruflichen Orientierungsprozess, das Marketing für die Standorte Zutphen und Buffalo als potenzielle Arbeitsorte und die Kontaktaufnahme zu Firmen zwecks Vermittlung unserer Mitarbeiter. Von den 190 ehemaligen Finspång-Mitarbeitern befinden sich nun rund 40 im Ruhe- bzw. Vorruhestand, rund 90 haben eine neue Anstellung gefunden, drei von ihnen sind an den Standort Zutphen gewechselt. Rund 30 sind über Zeitverträge tätig und 20 bis 30 derzeit noch ohne Beschäftigung. 30 Mitarbeiter aus Finspång waren im Jahr 2014 für drei bis sechs Monate am Standort in Zutphen vor Ort, um den Umzug der Anlagen zu unterstützen und Kollegen anzulernen. In Buffalo waren drei Mitarbeiter aus Finspång entsprechend über sechs Monate unterstützend tätig.

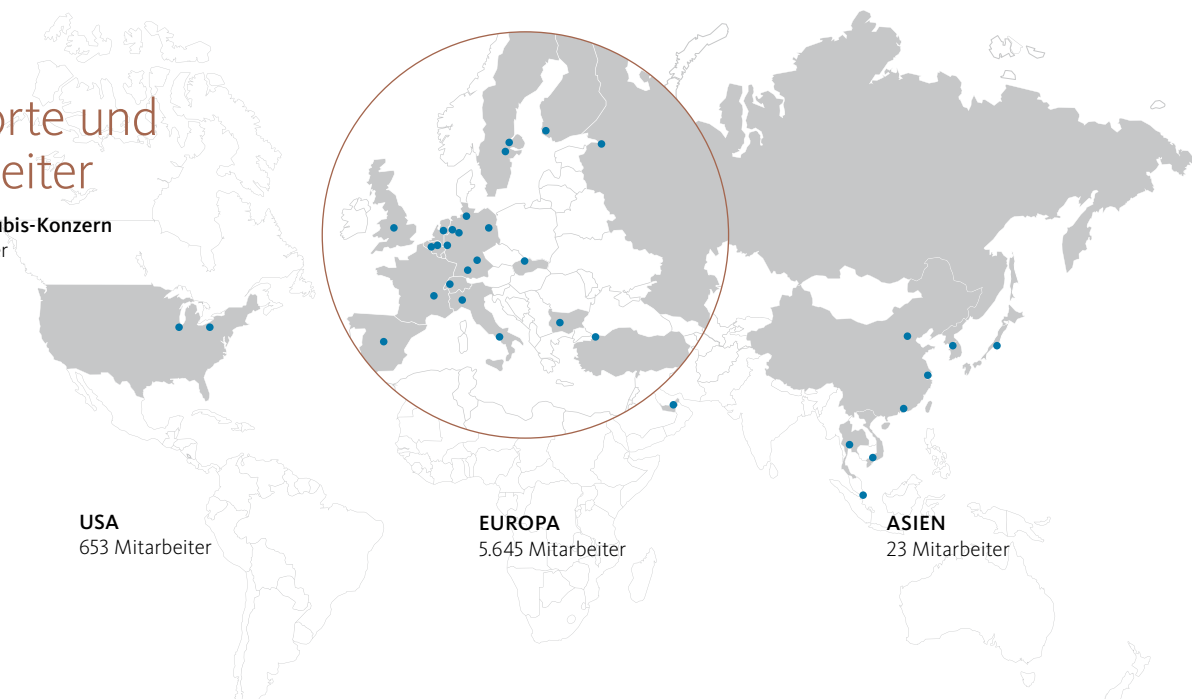
Am Standort Zutphen wurden rund 90 neue Kollegen eingestellt, um neben der Messinglinie die neuen Anlagen der Kupferlinie aus Schweden zu betreiben; am Standort Buffalo kamen rund 20 neue Mitarbeiter dazu.

### Verantwortung und Organisation

Alle konzernübergreifenden Aktivitäten in Bezug auf unsere Mitarbeiter werden konzernweit über den Bereich HR Corporate gemanagt. Dieser befasst sich vor allem mit der Implementierung sowie dem Monitoring der strategischen Personalinstrumente, der Unterstützung der Internationalisierung des Managements, der Begleitung von Veränderungsprozessen und der individuellen Betreuung des oberen

# Standorte und Mitarbeiter

**Gesamter Aurubis-Konzern**  
6.321 Mitarbeiter



**USA**  
653 Mitarbeiter

**EUROPA**  
5.645 Mitarbeiter

**ASIEN**  
23 Mitarbeiter

## EUROPA

Standort	Rohstoffe	Produkte	Vertriebsnetzwerk	Schneidcenter	Mitarbeiter (M)	Mitarbeiter (F)
Hamburg, Zentrale (DE)	☐, ♻️	☐, ☐, ☐, ☐, ☐, ☐	📍		253	2.043
Hamburg, E.R.N. (DE)	♻️		📍		0	11
Hamburg, Peute Baustoff (DE)		☐, ☐, ☐	📍		4	8
Lünen (DE)	♻️, ☐, ☐, ☐		📍		46	547
Fehrbellin, CABLO (DE)	♻️, ☐		📍		4	42
Emmerich, Deutsche Gießdraht (DE) <sup>1)</sup>	☐		📍		11	111
Röthenbach, RETORTE (DE)		☐	📍		11	30
Stolberg (DE) <sup>2)</sup>	♻️, ☐, ☐		📍		35	366
Nersingen, Straß, CABLO (DE)	♻️, ☐		📍		1	16
Pori (FI)	♻️, ☐		📍		38	175
Västerås (SE)			📍		3	11
Finspång (SE)	♻️, ☐		📍		1	8
Zutphen (NL)	♻️, ☐	☐	📍		19	311
Brüssel (BE)			📍		12	14
Olen (BE)	♻️, ☐, ☐, ☐		📍		49	458
Yverdon-les-Bains (CH)			📍		0	2
Smethwick/Birmingham (UK)		☐, ☐	📍		2	25
Avellino (IT)		☐	📍		5	101
Mortara (IT)		☐, ☐	📍		8	16
Lyon/Septème (FR)			📍		0	3
Madrid (ES)			📍		0	1

## EUROPA

Standort	Rohstoffe	Produkte	Vertriebsnetzwerk	Schneidcenter	Mitarbeiter (M)	Mitarbeiter (F)
St. Petersburg (RU)			📍		2	0
Dolny Kubin (SK)		☐, ☐	📍		4	11
Pirdop (BG)	☐, ♻️, ☐, ☐		📍		174	651
Istanbul (TR)			📍		0	2
<b>Mitarbeiter Gesamt</b>						<b>5.645</b>

## USA

Standort	Rohstoffe	Produkte	Vertriebsnetzwerk	Schneidcenter	Mitarbeiter (M)	Mitarbeiter (F)
Chicago (USA)			📍		5	1
Buffalo (USA)	♻️, ☐	☐	📍		57	590
<b>Mitarbeiter Gesamt</b>						<b>653</b>

## ASIEN

Standort	Rohstoffe	Produkte	Vertriebsnetzwerk	Schneidcenter	Mitarbeiter (M)	Mitarbeiter (F)
Dubai (VAE)			📍		1	2
Bangkok (TH)			📍		1	2
Ho Chi Minh Stadt (VN)			📍		0	1
Singapur (SG)			📍		1	2
Seoul (KR)			📍		1	1
Tokio (JP)			📍		1	1
Schanghai (CN)		☐	📍		4	3
Hong Kong (CN)			📍		0	1
Peking (CN)			📍		0	1
<b>Mitarbeiter Gesamt</b>						<b>23</b>

<sup>1)</sup> Beteiligung 60%.

<sup>2)</sup> Schwermetall: nicht konsolidiert, Stolberg, (DE) 150 Mitarbeiter. Stand 30. September 2015.

### Rohstoffe

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



### Produkte

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

- ☐ Kathoden
- ☐ Andere Metalle
- ☐ Eisensilikat
- ☐ Profildrähte, Ziehprodukte
- ☐ Gießwalzdraht
- ☐ Edelmetalle
- ☐ Schwefelsäure
- ☐ Bänder/Folien
- ☐ Stranggussformate
- ☐ Nickelsulfat

### Vertriebsnetzwerk

Ein internationales Vertriebsnetzwerk sorgt für die Vermarktung unserer Produkte.



### Schneidcenter

Kundennah positionierte Service-Center schneiden Bänder auf gewünschte Maße.



Managements im Konzern. Für die Betreuung, Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung des einzelnen Mitarbeiters sind die direkten Vorgesetzten beziehungsweise das Management und die lokale Personalabteilung des jeweiligen Standorts zuständig. Ihre Personalarbeit vor Ort orientiert sich an den Vorgaben des zentralen HR-Bereichs. Im Zuge der Neuausrichtung des HR-Bereichs wurde im Oktober 2014 eine neue Organisation implementiert, die eine stärkere Verzahnung zwischen dem zentralen HR-Bereich und den lokalen HR-Abteilungen sicherstellt. Durch eine enge Anbindung der lokalen Einheiten an den zentralen HR-Bereich werden die strategischen HR-Themen konzernweit vorangetrieben. Das gilt vor allem für die Themen Führung, Talentförderung und internationale Mobilität sowie Job-Rotation und Organisationsentwicklung. Auf diesem Weg gelten konzernweit die gleichen Standards.

Für Themen von besonderer Bedeutung, wie zum Beispiel dem demografischen Wandel, findet ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Konzern- und dem lokalen HR-Management und Vertretern des Betriebsrats statt.

**Mitarbeiter in Zahlen**

Im Geschäftsjahr 2014/15 wurden 334 neue Mitarbeiter und Auszubildende eingestellt (59 Frauen und 275 Männer). Insgesamt arbeiten bei uns konzernweit 6.321 Mitarbeiter (754 Frauen und 5.567 Männer). Der Gesamtanteil der Belegschaft mit unbefristeten Verträgen ist mit 96% (ohne Auszubildende) auf einem sehr hohen Niveau. 98% unserer Mitarbeiter arbeiten in Vollzeit bei uns. Die Fluktuationsquote betrug im Geschäftsjahr 2014/15 insgesamt 5,9%. Davon

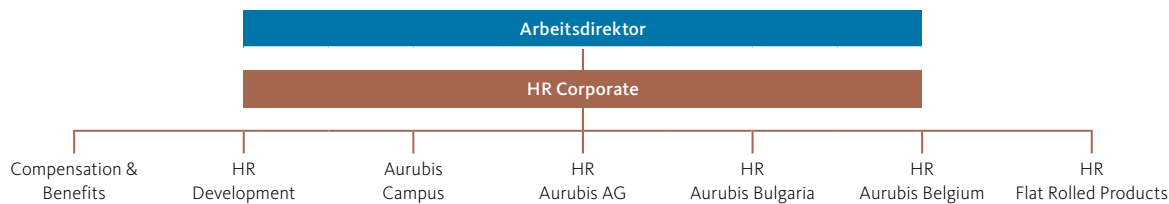
schieden 1,6% arbeitgeberseitig, 1,8% arbeitnehmerseitig und 2,5% aufgrund von Pensionierungen aus dem Unternehmen aus. Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter beträgt 43,6 Jahre und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei rund 13 Jahren.

Weil wir auf wesentliche Produktions- und andere Arbeitspitzen flexibel reagieren müssen, werden neben Festanstellungen auch Werkverträge über Dritte vergeben und Leiharbeiter (gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) eingesetzt. Im Geschäftsjahr 2014/15 wurden konzernweit monatlich durchschnittlich rund 250 Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Dazu stehen wir im Dialog mit den Sozialpartnern – auch im Hinblick auf die öffentlich geführte Diskussion zum Thema Leiharbeit. Wir überprüfen dabei, ob unsere bisherige Vorgehensweise den sich verändernden gesellschaftlichen Ansprüchen entspricht, und wie wir sie optimieren können. Dazu zählen die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die Angleichung in der Vertragsgestaltung sowie die Aufnahme von Leiharbeitern in betriebliche Regelungen. Unternehmen, die in unserem Auftrag arbeiten, verpflichten wir vertraglich, unsere Richtlinien zu befolgen. Grundsätzlich arbeiten wir bei Werkverträgen und Leiharbeitern mit seriösen, zertifizierten Dienstleistern zusammen.

**Aus- und Weiterbildung**

Eine hochwertige Ausbildung und gezielte Investitionen in die Qualifikation der Mitarbeiter sichern den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Aus- und Weiterbildung sind deshalb zentrale Bestandteile unserer Personalpolitik. Der

**Human Resources im Konzern**





HR-Bereich ist für die strategischen Maßnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung zuständig. Die Standorte setzen die Maßnahmen im zweiten Schritt vor Ort um.

In diesem Rahmen wurde zum 1. Oktober 2015 in enger Kooperation mit dem Bereich Forschung & Entwicklung und Innovation eine ganzheitliche Neuausrichtung der Ausbildung und Qualifizierung vorgenommen. Der Bogen spannt sich dabei von der dualen Berufsausbildung bis zur Qualifizierung von Akademikern. Ziel ist es, einen Aurubis Campus in Verbindung mit einem neuen F&E-Technologiezentrum als Center für Ausbildung und Qualifizierung im Konzern zu schaffen. Dazu wollen wir unsere internationalen Hochschulkooperationen mit Blick auf Rekrutierung, Qualifizierung und Innovationen im Konzern ausbauen.

### Ausbildung und Nachwuchskräfte

Der Wettbewerb um talentierte und gut ausgebildete Mitarbeiter nimmt durch den demografischen Wandel zu. Deshalb bilden wir selbst aus und setzen auf eine ganzheitliche Ausrichtung der Ausbildung und Qualifizierung von der dualen Ausbildung bis zur Weiterentwicklung unserer Fachkräfte und Akademiker. Gemeinsam mit dem Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation etablieren wir eine dynamische Lernkultur und konzentrieren uns auf Zukunftsthemen, wie zum Beispiel Industrie 4.0. Auch hier kommen den Hochschulkooperationen und dem Aufbau eines internationalen Bildungnetzwerkes in der Aurubis Gruppe besondere Bedeutung zu. Um uns bei Absolventen und Nachwuchskräften bekannter zu machen, präsentieren wir uns bei Firmenkontakt- und Karrieremessen. Ziel ist es, junge Menschen für technische Berufe in den sogenannten MINT-Fächern – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – zu begeistern und anzuwerben.

Durch unsere hohe *Ausbildungs- und Übernahmequote* (Ausbildungsquote an den deutschen Standorten 2014/15 ohne den Bereich Schwermetall: 7,8 %) stellen wir sicher, dass wir über eine ausreichende Zahl an qualifizierten Mitarbeitern verfügen. Im Berichtszeitraum haben 101 junge Menschen eine Ausbildung absolviert, davon wurden 97 in Hamburg, Lünen, Bulgarien und Stolberg übernommen. Erfreulicherweise verzeichnen wir einen Anstieg der

Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen. Um Arbeitsleben und Familie besser zu vereinbaren und die teilweise Mehrfachbelastung junger Mütter in der Ausbildung durch mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu reduzieren, bieten wir für unsere weiblichen Auszubildenden mit Kindern eine Ausbildung in Teilzeit an oder ermöglichen eine zusätzliche Betreuungszeit mit entsprechender Verlängerung der Ausbildungszeit. Darüber stellen wir auch e-learning-Module zur Verfügung, die sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause bearbeitet werden können.

Den Folgen des demografischen Wandels begegnen wir auch mit unserer aktiven Personal- und Nachwuchsgewinnung. Von den inzwischen 28 Teilnehmern unseres eigenen Nachwuchsprogrammes EXPLORE! sind über 90 % der Absolventen mittlerweile in weiterführenden Funktionen tätig. Diesen Weg werden wir weitergehen.

Um Auszubildende für uns zu gewinnen und Perspektiven für benachteiligte Jugendliche zu schaffen, führen wir in Hamburg die Projekte Praxislerntag (Hauptschulklasse 8, H 8) und die Ausbildungsvorbereitung „AV Plus“ durch. Bei „AV 10-Plus“ steht der Übergang von der Schule in den Beruf im Vordergrund. Das Projekt umfasst ein einjähriges Praktikum für Jugendliche mit dem ersten Schulabschluss, die parallel im Betrieb ausgebildet und in der Schule in Deutsch, Mathematik und Englisch unterrichtet werden. Im Ausbildungsjahr 2015/16 befinden sich 12 Teilnehmer in dem Projekt „AV 10-Plus“. Seit 2007 sind bei Aurubis 100 Praktikanten (20 Mädchen und 80 Jungen) im Projekt AV 10-Plus (seit dem Jahr 2015) und im Vorläuferprojekt 9-Plus betreut worden. 62 dieser Praktikanten haben einen Migrationshintergrund. 88 % der Absolventen sind von Aurubis in eine Ausbildung übernommen worden. 95 % der Teilnehmer, die die AV-Prüfung erfolgreich bestanden haben, haben einen Ausbildungsplatz bei Aurubis oder in anderen Unternehmen erhalten bzw. besuchen eine weiterführende Schule. Die späteren Abschlussprüfungsergebnisse der Berufsausbildung waren in der Regel überdurchschnittlich. Zwei ehemalige Teilnehmer studieren inzwischen.

Auf unserem Berufsinformationstag „Deine Zukunft startet hier“, der bereits zum vierten Mal in Hamburg im April 2015 stattfand, haben sich 450 junge Menschen über



Als Fair Company hat sich Aurubis verpflichtet, Studierende zu bezahlen, sie auszubilden und ihnen Angebote zu machen, die der beruflichen Orientierung dienen. Die Einhaltung wird von der Fair Company-Initiative überprüft.  
[www.faircompany.de](http://www.faircompany.de)

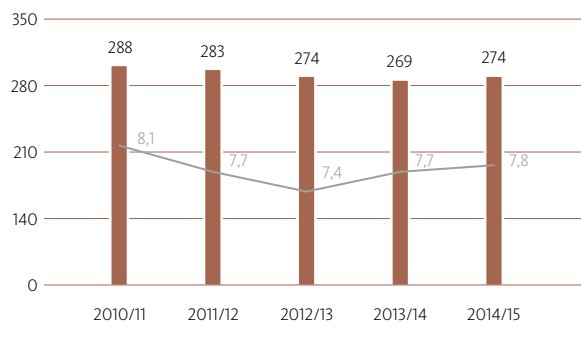
Ausbildungsplätze und Karrieremöglichkeiten bei Aurubis informiert. Unsere Standorte in Lünen und Stolberg haben sich erneut bei der „Nacht der Ausbildung“ präsentiert. Viele interessierte junge Leute konnten sich an den Ausstellungs- und Informationsständen über unsere Ausbildungsberufe und -möglichkeiten informieren und an Betriebsbesichtigungen teilnehmen.

Unsere Aktivitäten im Hochschulmarketing für technische und kaufmännische Berufe haben wir fokussiert und ausgeweitet und die Kooperationen mit unseren Partneruniversitäten sind unverändert intensiv. Ergänzend haben wir im Berichtszeitraum die Zahl der Praktikumsplätze weiter erhöht, so dass wir allein den in Hamburg Studierenden jährlich rund 50 Praktika anbieten konnten. Die Vergabe von Stipendien und betreuten Abschlussarbeiten runden das Angebot für die Nachwuchsgewinnung ab.

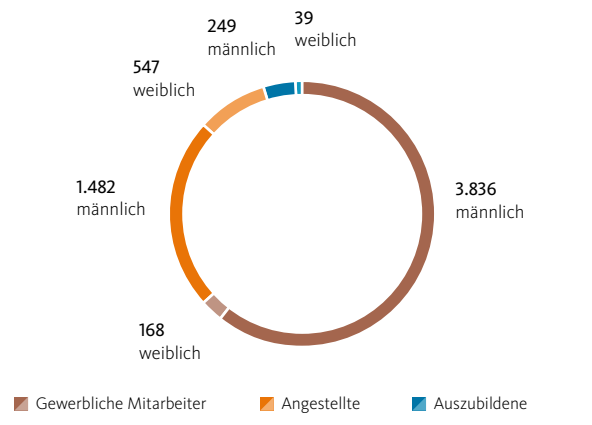
Es ist uns wichtig, dass bereits die Auszubildenden ihren Beitrag dazu leisten, die vereinbarten Maßnahmen und Ziele der Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen. Deshalb soll Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil der Ausbildung werden. Den Auftakt haben Hamburger Auszubildende im Jahr 2015 mit einer *Nachhaltigkeitswoche* gebildet. Im Rahmen der Nachhaltigkeitswoche analysierten sie den Weg des Kupfers bei Aurubis unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit und stellten die Ergebnisse ihrer Arbeit im Rahmen einer Veranstaltung aus.

Mehr zur Nachhaltigkeitswoche auf Seite 22

**Auszubildende und Ausbildungsquote in Deutschland** G 23  
an den deutschen Standorten des Aurubis-Konzerns am 30.09.2015



**Struktur der Belegschaft** G 24  
für den Aurubis-Konzern per 30.09.2015



**Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung**

Die Entwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist eine Investition in die Zukunft unseres Konzerns. Wir sichern die Grundlage für unseren Unternehmenserfolg auch durch den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter. Im Berichtszeitraum haben wir die lokalen Qualifizierungsangebote harmonisiert, so dass alle Mitarbeiter die Möglichkeit haben, zielgerichtet an den intern angebotenen Programmen teilzunehmen. Das Programm umfasst die Schwerpunkte Führung sowie persönliche und unternehmerische Kompetenz. Darüber hinaus werden auf Standortebene umfangreiche fachliche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

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 dazugehörigen Budgets.

Wir messen unsere Führungskräfte an den individuell vereinbarten Zielen mit dem sogenannten Performance Management. Um unsere Führungskräfte zu unterstützen, wurden die Professionalisierungsprogramme zielgruppenspezifisch bis zur Meister- und Vorarbeiterebene ausgebaut.

Im Berichtszeitraum haben wir das Instrument des Führungsfeedbacks in Form eines strukturierten Dialogs zum intensiven Austausch zwischen der jeweiligen Führungskraft und ihren Mitarbeitern erfolgreich eingeführt. Aufgrund der positiven Erfahrungen wird das Führungsfeedback auch für die nächste Führungsebene konzernweit fortgesetzt.

Dazu haben wir eine Mentoring-Initiative für Führungskräfte initiiert. Von diesem professionellen Austausch von Wissen und Erfahrung profitieren Mentoren und Mentees gleichermaßen. Die Mentoring-Initiative dient der Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit und Professionalität, wobei auf Erfahrung und Wissen innerhalb des Unternehmens zurückgegriffen wird. Die Vernetzung der Führungskräfte im Konzern wirkt darüber hinaus ausgesprochen identitätsstärkend.

### Vielfalt und Chancengleichheit

Die Vielfalt der Menschen, die konzernweit bei uns arbeiten, ist für uns eine Bereicherung, weil sie die Innovations- und Problemlösungskompetenz des ganzen Unternehmens stärkt. Dementsprechend wollen wir für jeden einzelnen Menschen ein attraktiver Arbeitgeber sein – unabhängig von Eigenschaften wie Herkunft, Geschlecht, Religion oder sexueller Identität. 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.

Mögliche Benachteiligungen nehmen wir über verschiedene Anlaufstellen auf und gehen dem jeweils gemeldeten Verdacht individuell nach und klären ihn auf. 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 oder die Betriebsräte wenden.

Der *Verhaltenskodex* von Aurubis schreibt die Chancengleichheit von Frauen und Männern fest. Im Rahmen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sind Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils für die ersten beiden Führungsebenen

unterhalb des Vorstands festgelegt worden. Diese Zielgrößen betragen jeweils 20% und entsprechen im Wesentlichen der aktuellen Situation. Leider ist die Zahl von qualifizierten weiblichen Führungskräften gerade in den technischen Kernbereichen unserer Industrie immer noch gering. Insgesamt ist die Anzahl der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahreswert (11,6%) leicht gestiegen und liegt nun konzernweit bei 11,9%. Der Anteil der Frauen ist dabei in den ersten beiden Ebenen der Führungskräfte in der AG höher als im gesamten Durchschnitt: Die erste Ebene umfasst aktuell 30 Führungskräfte, von denen sechs Frauen sind. Dies entspricht einem Anteil von 20%. Die zweite Ebene umfasst weitere 46 Führungskräfte, von denen acht Frauen sind, die damit einen Anteil von 17,4% einnehmen.

Aurubis verfolgt unverändert das Ziel, Frauen für die Mitarbeit im Konzern zu begeistern und gezielt zu fördern. Das gilt besonders für das Hochschulmarketing, aber auch für unsere Zusammenarbeit mit Schulen. Branchenbedingt – als Hüttenbetrieb und Produktionsunternehmen – sind viele unserer Arbeitsplätze mit hohen körperlichen Anforderungen und mit Schichtarbeit verbunden. Frauen bewerben sich deshalb seltener und die Anzahl der Bewerberinnen aus den für uns relevanten technischen Fachrichtungen ist unverändert niedrig.

Am Standort *Lünen* fördern wir im Rahmen des regionalen Bündniskreises 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.

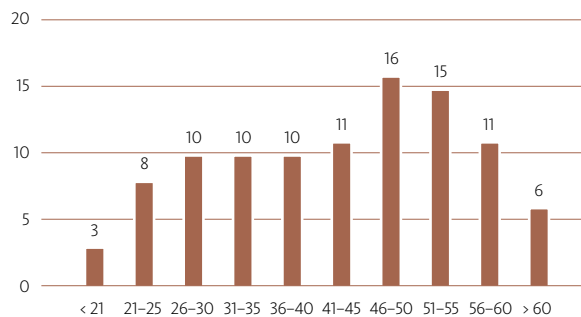
Aurubis trägt zur Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen bei und fördert deren Erwerbstätigkeit. Die Schwerbehindertenquote im Konzern beträgt 6,5% und liegt damit über der gesetzlichen Quote von 5%.

Aurubis Lünen wurde 2015 mit dem Preis „Pluspunkt Familie“ vom Bündnis für Familie als familienfreundliches Unternehmen im Kreis Unna ausgezeichnet.

Weitere Informationen zu unseren Mitarbeitern finden sich im Geschäftsbericht ab **Seite 53**

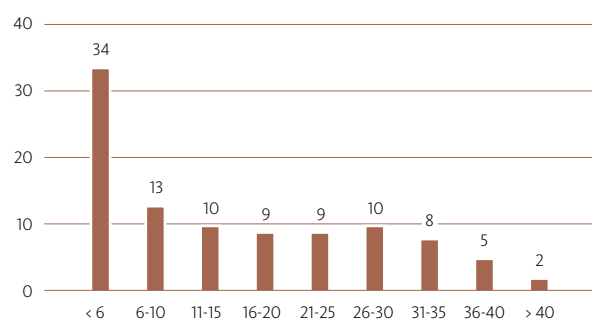
## Altersstruktur

für den Aurubis-Konzern per 30.09.2015 (in %)



## Betriebszugehörigkeit

für den Aurubis-Konzern in Jahren 30.09.2015 (in %)



## Work-Life-Balance

Arbeit ist nicht alles im Leben: Nur Menschen, die auch genug Zeit für Familie, Freunde und persönliche Interessen haben, sind auf Dauer motiviert. Das ausgewogene Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit ist uns deshalb sehr wichtig. Zudem sind wir als familienfreundliches Unternehmen auch als Arbeitgeber attraktiv. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter bei der Koordination von Kinderbetreuung, wir machen Angebote für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen und wir bemühen uns auf Wunsch um flexible Arbeitszeitregelungen, wenn es mit dem Tätigkeitsbereich vereinbar ist.

Seit 2012 hilft der Aurubis Familienservice allen Mitarbeitern an den deutschen Standorten ganz praktisch, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Zum Angebot gehören zum Beispiel die Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder die Beratungen zur Finanzierung von Pflege und zur Einstufung zur Pflegeversicherung. Der Familienservice wird gut angenommen und zum ersten Mal wurde auch das Ferienprogramm genutzt.

Der Standort in Lünen ist als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert.

## Mitbestimmung und Mitarbeiterdialog

Die gute Zusammenarbeit zwischen unseren Arbeitnehmern und der Unternehmensleitung trägt zum Erfolg unseres Konzerns bei. Offenheit, Ehrlichkeit und Vertrauen sind die dafür wichtigsten Bausteine, genauso wie die regelmäßige und zeitnahe Information aller Mitarbeiter über aktuelle Entwicklungen.

Wir bekennen uns zur Mitbestimmung, da wir wissen, dass wir nur mit Mitarbeitern, die hinter unseren Entscheidungen stehen, erfolgreich sein können. Auf unternehmerischer Ebene arbeiten der Vorstand und der Aufsichtsrat, in dem die Belegschaft repräsentiert ist, als oberste Entscheidungsgremien eng zusammen. Auf betrieblicher Ebene werden die Interessen der Arbeitnehmer an allen Standorten gemäß der länderspezifischen Regelungen durch die Betriebsräte beziehungsweise Gewerkschaften vertreten. Schon seit dem Jahr 2009 gibt es bei uns einen gewählten Europäischen Betriebsrat, zu dem mittlerweile alle Standorte in Europa gehören.

Ein wichtiges Feedback-Instrument ist unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung, die im Jahr 2013 zuletzt durchgeführt wurde. Mit einer Beteiligungsquote von 67,5% haben mehr als zwei Drittel aller Mitarbeiter teilgenommen und damit eine solide Datenbasis für aussagekräftige Ergebnisse geliefert. Die Mehrheit der Belegschaft ist insgesamt mit ihrer

Tätigkeit zufrieden, hat Vertrauen in die Aurubis-Strategie, ist Veränderungen gegenüber positiv eingestellt und fühlt sich insgesamt fair behandelt. Andererseits gibt es auch einige Schwächen, an denen wir arbeiten. Dies sind vor allem Fragen rund um die Themen Führung, Umgang mit Ideen und Informationsfluss. An allen Standorten wurden Maßnahmen eingeleitet, um Verbesserungen in diesen Feldern zu erreichen.

### Vergütung und Zusatzleistungen

Wettbewerbsfähige geschlechtsunabhängige Gehälter, die sich an Leistung und Qualifikation orientieren, und umfassende Sozialleistungen erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber – bei der Rekrutierung und bei unseren Mitarbeitern. Zusätzlich steigern sie die Motivation. 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 die Mindeststandards sicher.

Neben der Grundvergütung bieten wir auch leistungsbezogene Komponenten und diverse betriebliche Zusatzleistungen an – ebenfalls als Leistungsanreiz. Die Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung ist ein elementarer Bestandteil der Einkommensgestaltung. Die Zusatzleistungen können bis zu acht Prozent in Bezug auf das Tarifentgelt betragen. 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 Demografiebeitrag 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 in den Geschäftsjahren 2013/14 und 2014/15 haben wir den Mitarbeitern in Deutschland wieder die Möglichkeit geboten, vergünstigt Aurubis-Aktien zu beziehen. Von diesem Angebot wurde erneut Gebrauch gemacht. Im Geschäftsjahr 2014/15 kauften 1.470 (Vorjahr: 1.612) Beschäftigte insgesamt 28.670 Aktien (Vorjahr: 31.270). Der Rückgang ist auf den mittlerweile deutlich gestiegenen Aktienkurs der Aurubis-Aktie zurückzuführen.

Für das Aurubis-Management gilt grundsätzlich ein einheitliches Vergütungssystem. Dieses Vergütungssystem basiert auf einer analytischen Stellenbewertung, klar definierten Gehaltsbändern und auf einem Zielbonusmodell mit definierten Ebenen der Leistungsmessung und -gewichtung. Auf dieser Basis können unsere Manager einschätzen, welche Leistungen auf Konzernebene, in den unterschiedlichen Bereichen und auf individueller Ebene gefordert sind und wie sie bewertet werden. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde die Struktur des Zielbasismodells angepasst, so dass ab dem Geschäftsjahr 2015/16 insbesondere die Leistungsmessung auf Business Unit Ebene durch eine stärkere ergebnisorientierte Ausrichtung an Erfolgsindikatoren ersetzt wurde. In diesem Zug wurde das Thema Arbeitssicherheit als ein Kernbestandteil für die variable Vergütung der Führungskräfte im Konzern etabliert. Eine faire und leistungsgerechte Vergütung stellt für Aurubis eine Selbstverständlichkeit dar. Leistung und Qualifikation sind dafür die Basis und so schließen sich auch etwaige geschlechterspezifische Unterschiede aus.

### Arbeitssicherheit und Gesundheit

Es ist für uns selbstverständlich, die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten und sie vor Unfällen und Krankheit zu schützen. Entsprechend schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das so sicher wie möglich ist. Dabei unterscheiden wir nicht zwischen eigenen Mitarbeitern, Mitarbeitern fremder Firmen und Besuchern. Alle lokal geltenden gesetzlichen Anforderungen halten wir ein und nicht selten gehen unsere internen Vorgaben über die gesetzlichen Anforderungen

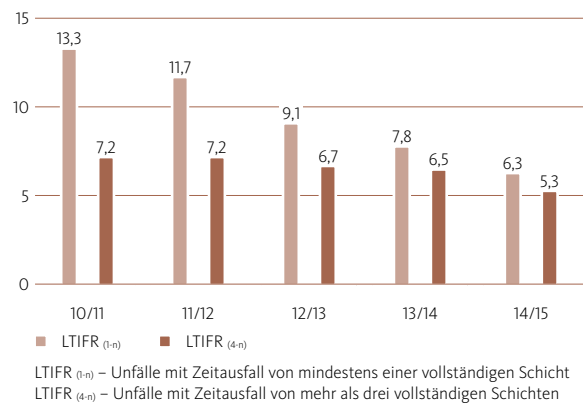
hinaus. Gleichzeitig wenden wir so auch wirtschaftlichen Schaden ab, der durch unfall- oder krankheitsbedingte Ausfälle der Mitarbeiter entsteht.

Die nicht arbeitsbedingte Krankenquote im Konzern belief sich im Geschäftsjahr 2013/14 auf 5,11%, im Geschäftsjahr 2014/15 auf 5,09%.

Die Konzernabteilung Corporate Occupational Health and Safety (C-OHS) steuert die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Konzern über ein Managementsystem. Die einzelnen Standorte werden dabei in der Form eines moderierten Netzwerks funktionell geführt. Danach legt C-OHS neben einer zentralen, verbindlichen Richtlinie konzernweit Mindeststandards über Verfahrensanweisungen fest, wobei die Umsetzung im Detail dem einzelnen Standort obliegt. Die Verantwortung liegt beim Standortleiter. Innerhalb des Netzwerkes erfolgt ein Austausch zwischen C-OHS und den Standorten, aber auch der Standorte untereinander.

### Unfallhäufigkeit

LTIFR = Lost Time Injury Frequency Rate



Es ist uns wichtig, dass wir Mitarbeiter aller Ebenen und ihre Vertretungen beteiligen und ihre Erfahrungen nutzen. Auf Konzern- und Standortebene wurden in der Vergangenheit auch zu diesem Zweck Sicherheitslenkungsausschüsse

installiert. An jedem Standort gibt es einen dieser Ausschüsse, die auch in der Konzernrichtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vorgesehen sind. Die Vertreter repräsentieren dabei die Gesamtbelegschaft.

Mit unserem umfassenden Risikomanagement erkennen und beurteilen wir Gefahren und verbessern auf dieser Grundlage die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Prozesssicherheitsanalysen, Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsbereichsanalysen – zum Beispiel von Lärm oder Gefahrstoffen – oder damit einhergehende Analysen von Ablaufstörungen helfen, potenzielle Gefahren zu verstehen und zu beherrschen. Um zu gewährleisten, dass unsere Mitarbeiter unter den gewünschten Bedingungen arbeiten können, führen wir Gesundheitschecks bei der Einstellung, regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Messungen von potenziellen Einwirkungen durch. Mit unseren Schulungen und Sicherheitskurzgesprächen gewährleisten wir die sichere Anwendung der Erkenntnisse in der Praxis. Gleichzeitig tragen wir so zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für das Thema „Arbeitssicherheit“ bei.

Für uns ist der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter wichtig. Das gilt besonders, weil wir innerhalb unserer Produktionsprozesse Materialien einsetzen, die Einfluss auf die Gesundheit nehmen können. Durch neue wissenschaftlich medizinische Erkenntnisse entstehen neue gesetzliche Regelungen und Grenzwerte. Das trifft zum Beispiel für die Menge von Blei zu, die im Blut der entsprechenden Mitarbeiter vorhanden sein darf. Der Grenzwert wurde in der Vergangenheit von 700 µg/l Vollblut auf 400 µg/l abgesenkt. Durch Prozessänderungen und Hygienemaßnahmen, beispielsweise durch neu gebaute Sozialräume, haben wir diesen Wert erreicht: Kein Mitarbeiter überschreitet heute die 400 µg/l. Als Mitglied der ILA (International Lead Association) tauschen wir uns offen mit anderen Firmen auch zu diesem Thema aus, um uns weiter zu verbessern. Die Mitglieder der ILA sind die Selbstverpflichtung eingegangen, dass bis Ende 2016 kein Mitarbeiter der beteiligten Unternehmen einen Blutbleiwert von mehr als 300 µg/l hat.

Mit zahlreichen Programmen zur Gesundheitsförderung an den einzelnen Standorten leisten wir darüber hinaus einen gezielten Beitrag zum präventiven Gesundheitserhalt unserer Mitarbeiter. Unser Angebot reicht von Gripeschutzimpfungen über Suchtprävention und -behandlung bis hin zu analysegestützten Intensivtrainings für Bauch- und Rückenmuskulatur. Dazu gehören auch die Prostata- und Hautkrebsvorsorge; im Jahr 2015 konnten die Mitarbeiter über einen Zeitraum von vier Monaten an einem Programm zur Darmkrebsvorsorge teilnehmen. In Hamburg gehört das im Jahr 2013 gestartete Projekt Betriebliches Gesundheitsmanagement inzwischen fest zur Werksstrategie. Zwei Mitarbeiterinnen kümmern sich um die Planung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen und greifen dabei auf die Expertise in- und externer Spezialisten zurück, beispielsweise die der Betriebsärztin. So ist das Thema gesunde Führung ab 2016 in der Entwicklung der Führungskompetenz unserer betrieblichen Vorgesetzten integriert. Es sind außerdem mehrere gesundheitsfördernde Maßnahmen geplant, die unsere Mitarbeiter für einen gesunden Rücken sensibilisieren und zugleich Hilfestellung bieten sollen. Ferner wird an mehreren Betriebsvereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gearbeitet, dazu gehören ein flexibleres Gleitzeitmodell, die Nutzung vom Home-Office und Regeln zum Umgang mit Mobiltelefonen und E-Mails während und außerhalb der Arbeitszeit.

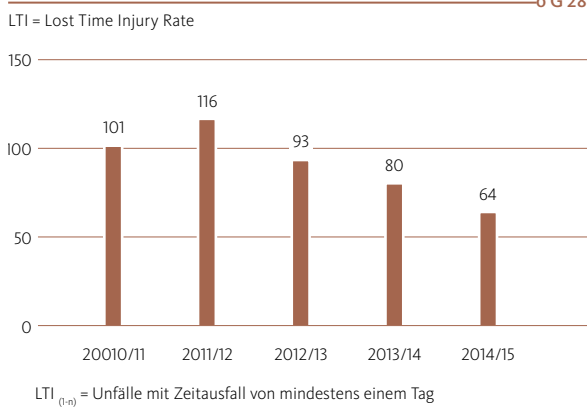
Zur Arbeit im Bereich des präventiven Gesundheitserhalts gehört auch unsere Beteiligung an einer Studie der ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius, der Handelskammer Hamburg und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Unter dem Titel „Neue Wege bis 67 – gesund und leistungsfähig im Beruf“, die von Altkanzler Helmut Schmidt initiiert wurde, sollten Wege aufgezeigt werden, wie Arbeitnehmer in stark belastenden Berufen gesund und leistungstark bis zur Erreichung des Rentenalters bleiben können. Als Ergebnis ist ein Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter entstanden, der im Unternehmen zum Einsatz kommen soll.

### Vision Zero

Unser Ziel ist es, die Zahl arbeitsbedingter Unfälle, Verletzung, und Erkrankungen auf null zu senken. Als Mitglied des „Deutschen Zero Accident Forums“ tauschen wir uns branchenübergreifend über Vorfälle und Verbesserungsansätze aus, mit dem Ziel, durch praktische Beispiele voneinander zu lernen. Um dieser „Vision Zero“ näherzukommen, haben wir uns im Jahr 2012 ein Zwischenziel für das Jahr 2022 gesetzt: eine LTIFR<sub>(1-n)</sub> von maximal 3,0. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir daraus für das Jahr 2018 eine LTIFR<sub>(1-n)</sub> von kleiner oder gleich 4,3 als Meilenstein abgeleitet. Auf dieser Basis entwickeln die einzelnen Standorte unter Beteiligung von Führungskräften und Arbeitnehmervertretung individuelle Strategien, die regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Mit einer LTIFR<sub>(1-n)</sub> von 6,3 zum 30. September 2015 sind wir diesen Zielen wieder einen Schritt näher gekommen.

In den vergangenen Geschäftsjahren konnte die positive Entwicklung im Unfallgeschehen ununterbrochen fortgeschrieben werden. Allerdings wird diese positive Tendenz durch einen tödlichen Arbeitsunfall am 1. Oktober 2015 überschattet: Ein Mitarbeiter einer Fremdfirma wurde von einem Gabelstapler erfasst und verstarb noch am Unfallort.

### Zahl der Betriebsunfälle im Konzern



## Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement ist für uns fester Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die wir mit der Geschäftstätigkeit an unseren Standorten übernehmen: als Arbeitgeber, als Geschäftspartner und auch als Nachbar.

### Unser Ansatz

Wir folgen bei unserem gesellschaftlichen Engagement einer klaren Strategie. Wir nehmen die Verantwortung, die aus unserer Geschäftstätigkeit erwächst, an und wollen auch als Arbeitgeber attraktiv sein. Bei allem ist es uns wichtig, unser Kerngeschäft im Fokus zu behalten. Das gilt sowohl für den engen inhaltlichen Bezug zu unserer eigentlichen Geschäftstätigkeit als auch für unseren Einsatz in der direkten Umgebung unserer Standorte. Hier kennen wir uns aus und können in Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern viel erreichen. Gleichzeitig stärken wir so unsere Netzwerke vor Ort. Im Idealfall können wir auch unsere Expertise für Kupfer einbringen, zum Beispiel wenn es um das Restaurieren von Kulturdenkmälern oder um die Förderung von Kunst geht. Auf diesem Weg können wir auch für Kupfer als Rohstoff und seine vielen guten Eigenschaften – zum Beispiel seine gute Leitfähigkeit – werben. Mit unserem Engagement verfolgen wir vier Ziele:

- » Wir wollen als verantwortungsvolles und engagiertes Unternehmen wahrgenommen werden.
- » Wir wollen unsere Mitarbeiter motivieren.
- » Wir wollen Menschen für unser Unternehmen und unsere Arbeit begeistern und dadurch qualifizierten Nachwuchs gewinnen.
- » Wir wollen an unseren Standorten ein guter Nachbar sein und unseren Bekanntheitsgrad steigern.

Im Konzernalltag zeigt sich unser *Engagement* in der finanziellen und logistischen Unterstützung sozialer, ökologischer und kultureller Projekte. Dabei beteiligen wir die Menschen an unseren Standorten über den Wertschöpfungsprozess hinaus am Erfolg des Unternehmens und bereichern das Leben vor Ort. Und: Wir wissen, dass Aurubis als

Unternehmen und unsere Mitarbeiter von einem lebendigen Umfeld, in dem sich alle wohlfühlen, profitieren.

Wir legen unser Engagement auch weiterhin mit Weitsicht und regional ausgerichtet an und haben im Berichtszeitraum das Budget auf hohem Niveau gehalten. Damit zeigen wir uns als zuverlässiger und berechenbarer Partner. Das ist wichtig für unsere regionalen Partner, die finanziell oft langfristig planen müssen.

### Verantwortung und Organisation

Gesellschaftliches Engagement gehört zu unserem unternehmerischen Selbstverständnis. Im Konzerngefüge ist für das Engagement von Aurubis seit 2015 der Bereich „Event & Sponsoring“ zuständig. Dieser Bereich ist organisatorisch der Verantwortung des Vice Presidenten *Corporate Communication & External Affairs* zugeteilt, hier wird in enger Abstimmung mit dem Aurubis-Vorstand das Budget für unser gesellschaftliches Engagement betreut.

Ein entsprechendes Team aus Mitarbeiterinnen der Konzernkommunikation, des Event Managements und des Sustainability Managements entscheidet über die Förderanträge. Um einen besonders hohen und nachhaltigen Mehrwert für unser Unternehmen und die Regionen zu gewährleisten, wählen unsere Tochterunternehmen mit ihrer Erfahrung und ihrem regionalen Wissen ihre Projekte selbst aus. Die Kosten tragen sie aus einem eigenen Budget. Übersteigen Anfragen einen festgelegten Betrag, wird das Team, das die Förderanträge bewertet, in die Entscheidung mit einbezogen.

Die Standorte berichten auf dem jährlich stattfindenden Global Corporate Communication & External Affairs Team Meeting über ihr regionales Engagement. Bei diesem Treffen kommen die zuständigen Mitarbeiter aus den Bereichen Kommunikation, Event und External Affairs zum Austausch zusammen.

Für die Auswahl von Projekten haben wir Kriterien festgelegt, die den Verantwortlichen an den einzelnen Standorten als Wegweiser dienen. Wir unterstützen Projekte:

Mehr zu Corporate Communication & External Affairs (CCEA) auf Seite 27

Mehr zu unserem gesellschaftlichen Engagement auf den Seiten 19 bis 21



- » mit einem sozialen und ökologischen Inhalt,
- » im Bereich der Kulturförderung,
- » für Bildung, Wissenschaft und Lehre,
- » im Bereich der Sport- und Jugendförderung,
- » in unmittelbarer Nachbarschaft unserer Standorte
- » und mit besonderem Bezug zum Werkstoff Kupfer.

**Soziales Engagement**

Weil wir ein aktiver Teil einer lebenswerten Gesellschaft sein möchten, wollen wir benachteiligten Menschen helfen, neue Perspektiven zu gewinnen und ihre Lebenssituation zu verbessern. Um möglichst wirkungsvoll vorzugehen, kooperieren wir dabei mit lokalen Organisationen direkt vor Ort. Wir freuen uns, dass sich auch unsere Mitarbeiter vielfach an den Standorten aktiv für ihre Region einsetzen.

**Kunst, Kultur und Architektur**

Wir unterstützen kulturelle Einrichtungen, Veranstaltungen, Kunst und Architektur. Damit tragen wir zu einer ansprechenden, vielseitigen und bleibenden Kulturlandschaft bei. Das Auswanderermuseum Hamburg – die „BallinStadt“ – oder das Festival „48h Wilhelmsburg“ sind nur zwei der zahlreichen Projekte, die Aurubis im Berichtszeitraum finanziell unterstützt hat. Wir engagieren uns für den Erhalt bedeutender Kupferbauwerke und freuen uns, dass dadurch auch die Bekanntheit unseres Produkts gesteigert wird. So wurden in den vergangenen Jahren mit unserer

Unterstützung alle Hamburger Hauptkirchen neu eingedeckt. Zuletzt wurden in diesem Rahmen die Zwillingstürme der St.-Petri-Kirche Altona saniert, mit dem von uns gespendeten Kupfer für das rund 700 m² große Kirchendach.

**Nachwuchsförderung**

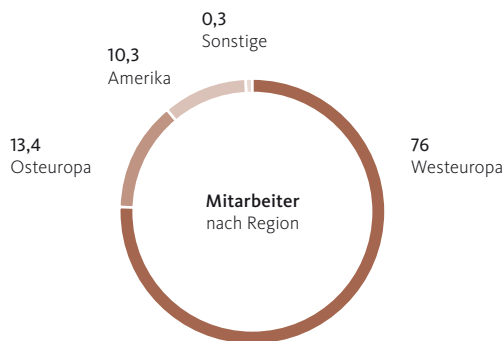
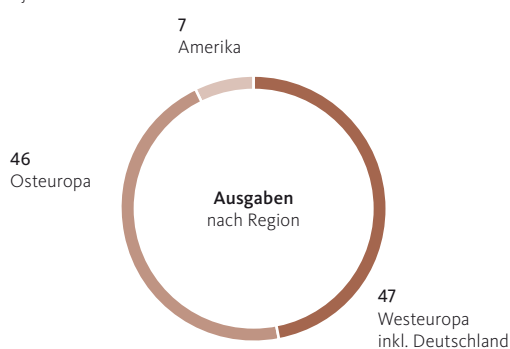
Wir stehen – wie viele andere Unternehmen – vor der großen Herausforderung, geeigneten Nachwuchs zu rekrutieren. Das gilt vor allem für unsere technischen Berufe. Gerade junge Menschen mit einem ersten Schulabschluss haben oft Schwierigkeiten beim Einstieg in den Beruf. Ein Migrationshintergrund erschwert den erfolgreichen Start in die Arbeitswelt vielfach zusätzlich. Aus diesem Grund kooperieren wir an vielen unserer Standorte mit Schulen und Hochschulen, indem wir beispielsweise Praktika sowie Betriebsbesichtigungen anbieten. Gleichzeitig geben unsere Mitarbeiter als Botschafter unseres Unternehmens bei Unterrichtsbesuchen spannende Einblicke in das Berufsleben bei Aurubis. Mit unseren Maßnahmen möchten wir vor allem benachteiligten Jugendlichen eine Perspektive bieten, ihnen den Übergang von der Schule in einen Beruf erleichtern und sie für eine Ausbildung oder den Einstieg bei Aurubis begeistern.

**Sport-Sponsoring**

Fairness und Teamwork sind Kennzeichen unseres Arbeitsalltags. Mit unserem Engagement im Breiten- und

**Verteilung der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement nach Regionen**

Geschäftsjahr 2014/15 in %



G 29

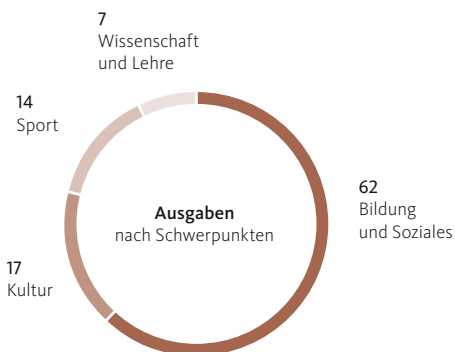
Spitzensport tragen wir diese Werte über unsere Konzerngrenzen hinaus. Es ist eine gelebte und gute Tradition bei Aurubis, Sportvereine und Sportarten als Sponsor zu unterstützen – insbesondere um Teamgeist und soziale Kompetenz zu etablieren. Die Unterstützung der Volleyballmannschaften von VT Aurubis Hamburg in den vergangenen Jahren ist dabei unser größtes Projekt. Nach wie vor sind wir Hauptsponsor und Namensgeber des Vereins. Gleichzeitig unterstützen wir die TV Fischbek Sportmarketing dabei, zusätzliche Co-Sponsoren hinzuzugewinnen, da wir 2014 beschlossen haben, das Sportsponsoring im professionellen Bereich im Jahr 2016 zu beenden. Stattdessen werden wir uns in Zukunft darauf konzentrieren, den Breitensport und die Nachwuchsförderung zu unterstützen.

Selbstverständlich haben wir im Berichtszeitraum alle Zusagen eingehalten und werden das auch im Jahr 2016 tun.

### Verteilung der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement nach Schwerpunkten

Geschäftsjahr 2014/15 in %

G 30



## Über diesen Bericht

(G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-22, G4-23)

Der vorliegende Bericht ist der fünfte Nachhaltigkeitsbericht der Aurubis AG. Er orientiert sich an dem international anerkannten Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI) G4 sowie an dem Branchenzusatz Mining & Metals. Er ist in Übereinstimmung mit der Kern-Option erstellt. Um den Informationsbedürfnissen von Ratingagenturen und weiteren Stakeholdern entgegenzukommen, berichten wir über diese Anforderungen hinaus und erstellen einen umfassenderen GRI-Content-Index.

Die GRI hat die Platzierung der Allgemeinen Standardangaben G4-17 bis G4-27 sowohl im GRI-Content-Index als auch im Berichtstext mittels eines Materiality Disclosure Service bestätigt.

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

Der Bericht bezieht sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Geschäftsjahre 2013/14 und 2014/15 und den gesamten Aurubis-Konzern (siehe Karte S. 59 d. Berichtes). Aktivitäten mit besonderer Relevanz sind bis zum Redaktionsschluss im Januar 2016 eingeflossen. Das Aurubis-Geschäftsjahr beginnt mit dem 1. Oktober und endet am 30. September. Unser Nachhaltigkeitsbericht 2015 dient gleichzeitig als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact (UNGC).

Die Kennzahlen werden bei Aurubis in EDV-Systemen in den einzelnen nachhaltigkeitsrelevanten Bereichen erfasst, ggf. auf Konzernebene konsolidiert und ausgewertet.

Für einzelne Kennzahlen liegen keine konzernweiten Daten vor. Dies ist dann an entsprechender Stelle vermerkt. Die Umweltschutz-Kennzahlen sind in allen Bereichen über alle Standorte hinweg harmonisiert. Wird im Bericht von der Kupfererzeugung gesprochen, handelt es sich um die primäre und sekundäre Kupferproduktion an den Standorten Hamburg, Lünen, Olen und Pirdop. Es ist das Ziel, die Datenerfassung kontinuierlich zu verbessern und auszuweiten. Für die meisten Zahlen liegen Vergleichswerte aus den Vorjahren vor.

Zur Ermittlung der Berichtsinhalte wurden in einem ersten Schritt Themen ermittelt, diese anschließend priorisiert und abschließend die ermittelten Themen auf Vollständigkeit validiert. Dies geschah in der im September und Oktober 2015 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse (s. S. 32 Berichtes).

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, wurde meist auf geschlechterspezifische Doppelnennungen verzichtet und stattdessen die männliche Schreibweise gewählt.

Aurubis veröffentlicht Nachhaltigkeitsberichte im zweijährigen Rhythmus. Ergänzend dazu erscheinen Umweltberichte aller Standorte. Zudem werden nachhaltigkeitsrelevante Informationen unterjährig auf der Website veröffentlicht.

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.

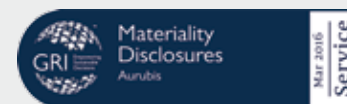
## Wesentliche Themen (G4-18, G4-19, G4-20)

T 05

Wesentliches Thema	Relanz intern	Relevanz extern	Zugehöriger GRI-Aspekt
<b>Wirtschaft</b>			
Wirtschaftliche Stabilität	●	●	Wirtschaftliche Leistung
Corporate Governance	●		Schutz der Privatsphäre des Kunden
Compliance (Einhaltung von Gesetzen, Antikorruption etc.)	●	●	Compliance (Umwelt, Gesellschaft, Produktverantwortung) Korruptionsbekämpfung Wettbewerbswidriges Verhalten Menschenrechte (Investitionen, Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit, Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Sicherheitspraktiken, Rechte der indigenen Bevölkerung, Prüfung, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten, Beschwerdemechanismen)
Produktqualität	●		Kundengesundheit und -sicherheit Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen Verantwortlicher Umgang mit Rohstoffen (Sector Disclosures MM)
<b>Mensch</b>			
Gesundheit und Arbeitssicherheit	●		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Aus- und Weiterbildung	●	●	Aus- und Weiterbildung
Arbeits- und Sozialstandards	●		Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
Work-Life-Balance	●		Beschäftigung
Diversity/Chancengleichheit	●		Vielfalt und Chancengleichheit Gleicher Lohn für Frauen und Männer Gleichbehandlung
Einhaltung von Umweltschutzstandards (bei Lieferanten)	●	●	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte
Arbeitssicherheit (bei Lieferanten)	●	●	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken
Wahrung der Menschenrechte (bei Lieferanten)	●	●	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen
Antikorruptionsmanagement (bei Lieferanten)	●	●	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen
<b>Umwelt</b>			
Energie	●	●	Energie
Ressourceneffizienz/Materialeinsatz	●	●	Materialien
Wasser	●	●	Wasser
Abfall	●		Abwasser und Abfall
Emissionen in Luft/Wasser/Boden	●	●	Emissionen
Transport	●		Transport
Innovative Produktionsprozesse	●	●	Kein zugehöriger GRI-Aspekt
Anlagensicherheit	●	●	Kein zugehöriger GRI-Aspekt
Einhaltung Umweltschutzstandards	●		Compliance (Kategorie ökologisch)
Einsatz bester verfügbarer Technologien und Verfahren	●	●	Kein zugehöriger GRI-Aspekt

# GRI G4-Content-Index

Der Bericht orientiert sich an dem international anerkannten Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI) G4 sowie an dem Branchenzusatz Mining & Metals. Er ist in Übereinstimmung mit der „Kern“-Option erstellt. Die GRI hat die Platzierung der Allgemeinen Standardangaben G4-17 bis G4-27 sowohl im GRI-Content-Index als auch im Berichtstext mittels eines GRI Materiality Disclosure Service bestätigt.



Die in der Verweisspalte angegebenen Seitenzahlen beziehen sich auf diesen Nachhaltigkeitsbericht, sofern sie keinen Zusatz haben. Ein Verweis auf andere Publikationen ist durch folgende Bezeichnungen gekennzeichnet:

GB	Geschäftsbericht 2014/15 unter <a href="http://www.aurubis.com/geschaeftsbericht">www.aurubis.com/geschaeftsbericht</a>
UR	Umweltreport 2015 unter <a href="http://www.aurubis.com/umweltreport2015">www.aurubis.com/umweltreport2015</a>
UE	Umweltherklärung 2015 unter <a href="http://www.aurubis.com/umweltherklaerung2015">www.aurubis.com/umweltherklaerung2015</a>

o T 06

G4 Indikator und Managementansatz		Verweis	Kommentar	UNGC
<b>Strategie und Analyse</b>				
G4-1	Erklärung des Vorstandsvorsitzenden	3–5		
G4-2	Auswirkungen, Risiken und Chancen	29, GB 89–93		
<b>Organisationsprofil</b>				
G4-3	Name der Organisation		Aurubis AG	
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	K2, GB 48–49, 69		
G4-5	Hauptsitz der Organisation		Hamburg, Deutschland	
G4-6	Länder mit Hauptbetriebsstätten	59		
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	GB 116		
G4-8	Bediente Märkte	K2, 38, GB 69		
G4-9	Größe der berichtenden Organisation	K1, 59, GB 69, 77–83, 112–113		
G4-10	Mitarbeiterstruktur	K1, 59, 62		6
G4-11	Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen		100%	3
G4-12	Beschreibung der Lieferkette	6–9, 44–45, GB 48		
G4-13	Wesentliche Veränderungen von Größe, Struktur, oder Eigentumsverhältnissen	K2, GB 115		
G4-14	Vorsorgeansatz bzw. Vorsorgeprinzip im Konzern	26–30		
G4-15	Externe Vereinbarungen, Prinzipien, Initiativen oder Mitgliedschaften	6–7, 11, 15, 17		
G4-16	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen	30		
<b>Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen</b>				
G4-17	Liste der konsolidierten Unternehmen	GB 194–195		
G4-18	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	32, 34, 71, 72		
G4-19	Wesentliche Aspekte	33, 71, 72		
G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb des Unternehmens	71, 72		
G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens	71		
G4-22	Neue Darstellung von Informationen	71		
G4-23	Veränderungen von Umfang und Messmethoden gegenüber früheren Berichtszeiträumen	71		
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>				
G4-24	Einbezogene Stakeholdergruppen	10, 30		
G4-25	Grundlagen für die Auswahl der einbezogenen Stakeholder	32, 34		
G4-26	Einbeziehung von Stakeholdern	30–32, 34		
G4-27	Fragen, Bedenken und Themen der Stakeholder	30–32, 34		

G4 Indikator und Managementansatz		Verweis	Kommentar	UNGC
<b>Berichtsprofil</b>				
G4-28	Berichtszeitraum	71		
G4-29	Veröffentlichung des letzten Berichts		2014	
G4-30	Berichtszyklus	71		
G4-31	Ansprechpartner	U3		
G4-32	GRI G4 Content Index	73-77		
G4-33	Externe Prüfung		Keine	
<b>Unternehmensführung</b>				
G4-34	Führungsstruktur	26-29, GB 29-35		
<b>Ethik und Integrität</b>				
G4-56	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	6-7, 23, 26, 27, 58, 63		10
<b>Ökonomie</b>				
	Managementansatz	34-36		
<b>Wirtschaftliche Leistung</b>				
G4-EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	K1, GB 110		
G4-EC3	Deckung der Pensionsverpflichtungen	GB 155-160		
<b>Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen</b>				
G4-EC7	Investitionen in die öffentliche Infrastruktur und Dienstleistungen	19-20, 69-70		
G4-EC8	Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	9, 69		
<b>Ökologie</b>				
	Managementansatz	26-30, 36-39, 46-49		
<b>Materialien</b>				
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht bzw. Volumen	44-45, 51, UE 34, 51		7, 8
G4-EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	12-14, 42-44, UE 34, 51		8
<b>Energie</b>				
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	K1, 51-52		7, 8
G4-EN5	Energieintensität	K1, 52		8
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	17, 50-53		8, 9
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	39-40		8, 9
<b>Wasser</b>				
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme	55		7, 8
G4-EN9	Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind		Keine	8
G4-EN10	Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	15, 55		8
	Biodiversität	56	Wir nutzen prinzipiell keine Flächen in geschützten Gebieten mit hoher Biodiversität.	
<b>Emissionen</b>				
G4-EN15	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	52-53		7, 8
G4-EN16	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	52-53		7, 8
G4-EN17	Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	53		7, 8
G4-EN18	Intensität der Treibhausgasemissionen	53		8
G4-EN19	Reduzierung der Treibhausgasemissionen	52-53		8, 9
G4-EN21	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere wesentliche Luftemissionen	54-55		7, 8
<b>Abwasser und Abfall</b>				
G4-EN22	Gesamte Abwassereinleitung	55, UE 34, 51, UR 40, 42, 44, 46, 50, 54, 58, 60, 62, 66		8
G4-EN23	Abfallmenge	56		8
G4-EN24	Anzahl und Volumen wesentlicher Verschmutzungen		Keine	8

G4 Indikator und Managementansatz	Verweis	Kommentar	UNGC
<b>Produkte und Dienstleistungen</b>			
G4-EN27	Initiativen zur Minimierung der Umweltauswirkungen	12–14, 38–43	7, 8, 9
G4-EN28	Rücknahme des Verpackungsmaterial		8
<b>Compliance</b>			
G4-EN29	Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich	Keine	8
<b>Transport</b>			
G4-EN30	Wesentliche Umweltauswirkungen des Transports von Produkten, Materialien und Mitarbeitern	53, 56–57	8
<b>Insgesamt</b>			
G4-EN31	Umweltschutzausgaben	K1, 50	7, 8, 9
<b>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte</b>			
G4-EN32	Überprüfung neuer Lieferanten anhand von ökologischen Kriterien	6–8, 29–30, 44–45	8
<b>Arbeitspraktiken &amp; menschenwürdige Beschäftigung</b>			
Managementansatz		26–30, 34, 37, 58, 60	
<b>Beschäftigung</b>			
G4-LA1	Mitarbeiterfluktuation	K1, 60	6
G4-LA2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	65	
<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>			
G4-LA4	Mitteilungsfristen hinsichtlich wesentlicher betrieblicher Veränderungen		Alle gesetzlichen Anforderungen werden erfüllt. 3
G4-MM4	Streiks und Betriebsaussperrungen		Keine
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>			
G4-LA5	Prozentsatz der Belegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird		100%
G4-LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Todesfälle	67	
G4-LA7	Arbeitnehmer mit hoher Erkrankungsrate und -gefährdung	66	
G4-LA8	Arbeits- und Sicherheitsvereinbarungen mit Gewerkschaften		Keine förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften. Der europäische Betriebsrat und der Konzernbetriebsrat sind im Konzernsicherheitslenkungsausschuss vertreten. Arbeitnehmervertretungen und Vorstand verfolgen bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz übereinstimmend das gleiche Ziel.
<b>Aus- und Weiterbildung</b>			
G4-LA10	Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	18–19, 62–63	
G4-LA11	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung	62–63	6
<b>Vielfalt und Chancengleich</b>			
G4-LA12	Zusammensetzung von Gremien und Mitarbeiterschaft nach Kriterien der Vielfalt	62–64, GB 20–21	6
<b>Gleicher Lohn für Frauen und Männer</b>			
G4-LA13	Lohnunterschiede nach Geschlecht		Bei Aurubis entscheiden über die Vergütung die ausgeübte Tätigkeit, die Qualität der Arbeit und die Berufserfahrung. Andere Unterscheidungen werden nicht gemacht.
<b>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken</b>			
G4-LA14	Überprüfung neuer Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken	6–8, 29–30, 44–45	
<b>Menschenrechte</b>			
Managementansatz		26–30	
<b>Investitionen</b>			
G4-HR1	Wesentliche Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsaspekte berücksichtigen		Gut 75 % unserer Verträge mit Primärrohstofflieferanten enthalten eine entsprechende Klausel. 2
G4-HR2	Schulungen zu Menschenrechten		Im Berichtszeitraum haben keine Schulungen stattgefunden. Jeder neue Mitarbeiter erhält den Verhaltenskodex. 1
<b>Gleichbehandlung</b>			
G4-HR3	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen		Keine 6

G4 Indikator und Managementansatz	Verweis	Kommentar	UNGC
<b>Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen</b>			
G4-HR4 Kinderarbeit	Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen gefährdet sein könnten, und ergriffene Maßnahmen	Aurubis bekennt sich zu den ILO-Kernarbeitsnormen. Geschäftstätigkeiten der Aurubis AG, die die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen gefährden, existieren nicht. Auf Rohstofflieferantenseite verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass UN-Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit eingehalten werden.	3
G4-HR5 Zwangs- oder Pflichtarbeit	Geschäftstätigkeiten, bei denen ein Risiko der Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	Aurubis bekennt sich zu den ILO-Kernarbeitsnormen. Geschäftstätigkeiten der Aurubis AG, bei denen ein Risiko der Kinderarbeit besteht, existieren nicht. Auf Rohstofflieferantenseite verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass UN-Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit eingehalten werden.	5
G4-HR6	Geschäftstätigkeiten, bei denen ein Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	Aurubis bekennt sich zu den ILO-Kernarbeitsnormen. Geschäftstätigkeiten der Aurubis AG, bei denen ein Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, existieren nicht. Auf Rohstofflieferantenseite verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass UN-Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit eingehalten werden.	4
<b>Sicherheitspraktiken</b>			
G4-HR7	Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das zu menschenrechtsrelevanten Richtlinien und Verfahrensanweisungen geschult wurde	100%	1
G4-HR8	Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Bevölkerung verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen	Mitglieder indigener Völker sind von Unternehmensaktivitäten an unseren Produktionsstandorten nicht betroffen.	1
<b>Prüfung</b>			
G4-HR9	Wesentliche Geschäftsstandorte, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	100%	1
<b>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten</b>			
G4-HR10	Neue Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	6–8, 29–30, 44–45	2
<b>Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen</b>			
G4-HR12	Formelle Beschwerden hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	Über unser Aurubis-Compliance-Portal („Whistleblower-Hotline“) sind keine Hinweise auf mögliche Menschenrechtsverletzungen gemeldet worden.	1
<b>Gesellschaft</b>			
Managementansatz		26–30, 68–69	
<b>Lokale Gemeinschaften</b>			
G4-MM10	Betriebsstätten, für die Konzepte zu Standortschließungen vorliegen	58	
<b>Korruptionsbekämpfung</b>			
G4-SO3	Auf Korruptionsrisiken untersuchte Geschäftseinheiten	27–29	10
G4-SO4	Anteil der bezüglich Antikorruption geschulten Mitarbeiter	28	10
G4-SO5	Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	28	10
<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>			
G4-SO7	Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens		Keine
<b>Compliance</b>			
G4-SO8	Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften		Keine
<b>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen</b>			
G4-SO9	Überprüfung neuer Lieferanten hinsichtlich Auswirkungen auf die Gesellschaft	6–8, 29–30, 44–45	



G4 Indikator und Managementansatz	Verweis	Kommentar	UNGC
<b>Produktverantwortung</b>			
Managementansatz	38–39		
<b>Kundengesundheit und -sicherheit</b>			
G4-PR1	Produkte und Dienstleistungen, die auf Gesundheit und Sicherheit geprüft wurden	38–43	
G4-PR2	Nichteinhaltung von Vorschriften bezüglich Gesundheit und Sicherheit		Keine
<b>Kennzeichnug von Produkten und Dienstleistungen</b>			
G4-PR3	Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Dienstleistungen	42, 47	
G4-PR4	Verstöße gegen Vorschriften bzgl. der Information über Produkte und Dienstleistungen		Keine
G4-PR5	Messung der Kundenzufriedenheit und Ergebnisse	32, 38	
<b>Schutz der Privatsphäre des Kunden</b>			
G4-PR8	Beschwerden in Bezug auf Datenschutzmaßnahmen		Keine
<b>Compliance</b>			
G4-PR9	Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Produkt- und Dienstleistungsvorschriften		Keine
<b>Verantwortlicher Umgang mit Ressourcen</b>			
DMA MM	Managementansatz	12–14, 39–40, 51	

## Verzeichnis der Grafiken

	Seite		Seite		Seite
<b>Leistungsbericht</b>					
<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>					
G 01	Corporate Communications & External Affairs	27			
G 02	Wesentliche Themen 2015 (G4-19)	33			
G 03	Stakeholderbefragung	34			
G 04	Die Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie	35			
<b>Produktverantwortung</b>					
G 05	Globale Kupfernachfrage nach Branchen	38			
G 06	F&E-Mitarbeiter	39			
G 07	Herkunft der Primärrohstoffe	44			
G 08	Herkunft der Recyclingmaterialien	44			
G 09	Vielfältige Material- und Produktkenntnisse im Bereich Corporate Procurement & Logistics	45			
<b>Betrieblicher Umweltschutz</b>					
G 10	Themen im Konzernumweltschutz bis zum Jahr 2015	46			
G 11	Verantwortung für den Betrieblichen Umweltschutz	47			
G 12	Höchster Umweltschutzstandard weltweit	48			
G 13	Das Umweltmanagement im Aurubis-Konzern	48			
G 14	Investitionen in Umweltschutzmaßnahmen	50			
G 15	CO <sub>2</sub> -Emissionen im Aurubis-Konzern – Abschätzung	53			
G 16	Brennstoffbezogene CO <sub>2</sub> -Emissionen bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern	53			
G 17	Spezifische Schwefeldioxid-Emissionen bei der Primärkupfererzeugung im Aurubis-Konzern	54			
G 18	Erfolgreiche Minderung der Staubemissionen bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern	55			
G 19	Trinkwasserverbrauch bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern	55			
G 20	Spezifische Metallemissionen in Gewässer bei der Kupfererzeugung im Aurubis-Konzern	56			
G 21	Transportmittelmix im Jahr 2015	57			
<b>Mitarbeiter</b>					
G 22	Human Resources im Konzern	60			
G 23	Auszubildende und Ausbildungsquote in Deutschland	62			
G 24	Struktur der Belegschaft	62			
G 25	Altersstruktur	64			
G 26	Betriebszugehörigkeit	64			
G 27	Unfallhäufigkeit	66			
G 28	Zahl der Betriebsunfälle im Konzern	67			
<b>Gesellschaftliches Engagement</b>					
G 29	Verteilung der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement nach Regionen	69			
G 30	Verteilung der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement nach Schwerpunkten	70			

## Verzeichnis der Tabellen

	Seite		Seite
<b>Überblick</b>			
T 01	Konzern-Kennzahlen	K1	
<b>Leistungsbericht</b>			
<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>			
T 02	Nachhaltigkeitsziele und der Grad ihrer Erreichung	36	
<b>Betrieblicher Umweltschutz</b>			
T 03	Zertifizierung nach Standorten	49	
<b>Mitarbeiter</b>			
T 04	Standorte und Mitarbeiter	59	
<b>Über diesen Bericht</b>			
T 05	Wesentliche Themen (G4-18, G4-19, G4-20)	72	
<b>GRI G4-Content-Index</b>			
T 06	GRI G4-Content-Index	73	

# Impressum

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

## **Aurubis AG,**

Hovestraße 50, 20539 Hamburg  
Telefon +49 40 7883-0;  
info@aurubis.com  
www.aurubis.com

## **Corporate Communications & External Affairs**

**Ulf Bauer**, Vice President  
Telefon +49 40 7883-2387;  
u.bauer@aurubis.com

**Kirsten Kück**, Leiterin Nachhaltigkeit

Telefon +49 40 7883-3270;  
k.kueck@aurubis.com

**Michaela Hessling**, Leiterin Konzernkommunikation

Telefon: +49 40 7883-3053;  
m.hessling@aurubis.com

**Marie-Christine von Hahn**, Leiterin External Affairs Berlin

Telefon +49 30 880 602 302;  
m.hahn@aurubis.com

**Rolf Kuby**, Leiter External Affairs Brussels

Telefon: +32 2 227 12 24;  
r.kuby@aurubis.com

## **Investor Relations**

**Angela Seidler**, Leiterin  
Telefon: +49 40 7883-3178;  
a.seidler@aurubis.com

## **Konzernumweltschutz**

**Dr. Karin Hinrichs-Petersen**, Leiterin  
Telefon: +49 40 7883-3609;  
k.hinrichs-petersen@aurubis.com

## **Energy & Climate Affairs**

**Ulf Gehrckens**, Senior Vice President  
Telefon: +49 40 7883-3955;  
u.gehrckens@aurubis.com

## **Human Resources**

**Thorsten Selmaier**, Leiter HR Corporate  
Telefon: +49 40 7883-3983;  
t.selmaier@aurubis.com

## **Konzept, Text, Beratung und Gestaltung**

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

## **Druck**

omb2 Print GmbH, München

## **Bildnachweise**

Thies Rätzke (S. 2, S. 8 oben rechts, S. 10 oben rechts,  
S. 15 oben, S. 23 oben rechts)

Studio Patrick Raddatz (S. 11 oben links)

Andreas Nolte (S. 12)

dena (S. 17 unten)

Sven Jacobsen (S. 19 Mitte)

Aurubis AG (übrige Fotos)

## **Papier**



Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier. Durch die Verwendung des FSC-Papiers unterstützen wir aktiv den Erhalt unserer Wälder, den Schutz von Tieren und Pflanzen und setzen uns gegen die Ausbeutung von Menschen im Zuge der Waldwirtschaft ein.



## Our Copper for your Life



Wir produzieren erfolgreich Zukunft.  
Morgen noch verantwortungsvoller als heute.

[aurubis.com](http://aurubis.com)

Aurubis AG  
Hovestraße 50  
D-20539 Hamburg  
Telefon +49 40 7883-0  
Telefax +49 40 7883-2255  
[info@aurubis.com](mailto:info@aurubis.com)