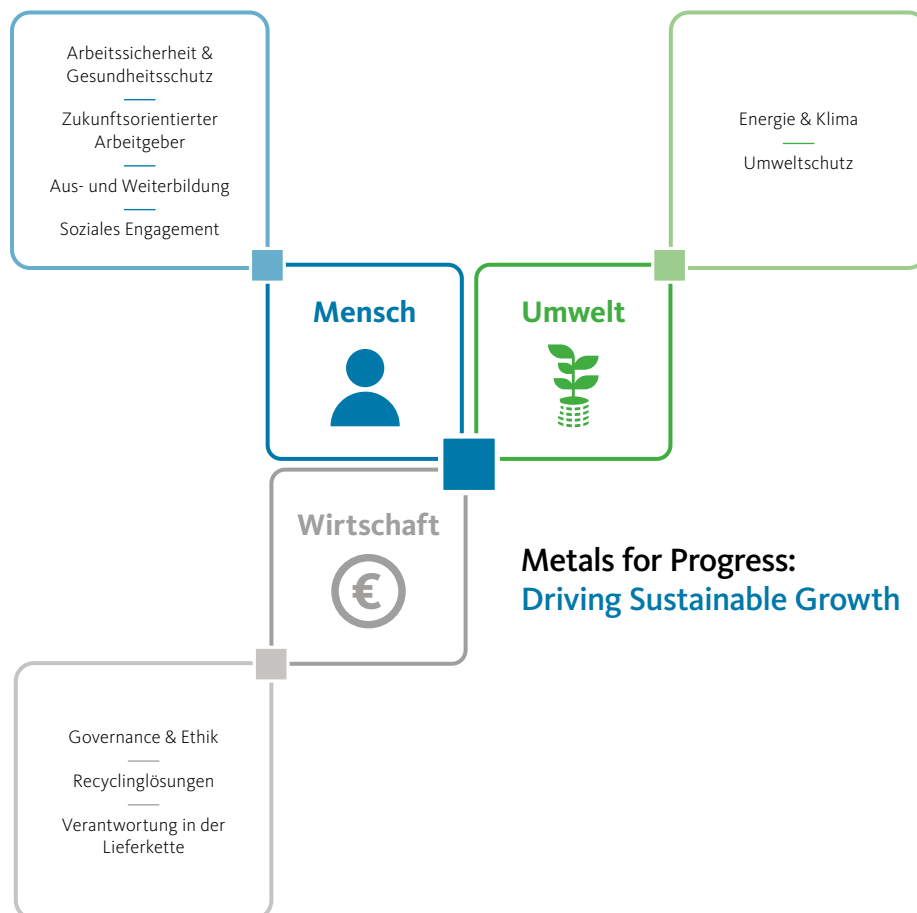


# Nachhaltigkeit

## Nichtfinanzieller Bericht

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



## Einleitung

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil des Handelns im Aurubis-Konzern, verankert in unserer Unternehmensstrategie, und spielt daher bei unseren Geschäftsaktivitäten eine wichtige Rolle. Wir folgen der Unternehmensmission, verantwortungsvoll aus Rohstoffen Metalle für eine innovative und nachhaltige Welt zu schaffen. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Zulieferern, Kunden und Nachbarn ist für uns selbstverständlich, ob nun im unmittelbaren Geschäftsverkehr oder im Umfeld unserer Werke. Gleiches gilt für die Umwelt, denn wir sind uns der begrenzten natürlichen Ressourcen unseres Planeten bewusst.

Aurubis kommt mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Bericht (nFB) der Pflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen für das Geschäftsjahr 2021/22 gemäß §§ 315b und 315c Handelsgesetzbuch (HGB) i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB nach. Wir orientieren uns bei der Beschreibung der Konzepte und den ausgewählten Kennzahlen an den Vorgaben der Universal Standards der Global Reporting Initiative (GRI) [Q Glossar, Seite 232](#).

Der nFB enthält zudem die Inhalte gemäß EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 [Q Glossar, Seite 232](#). Aurubis begleitet auf europäischer Ebene die Arbeit am EU-Aktionsplan Sustainable Finance [Q Glossar, Seite 234](#) und die entsprechenden Ausgestaltungen und Maßnahmen. Dabei geht es uns z. B. bei der Taxonomie-Verordnung [Q EU-Taxonomie, Seite 59](#) um die Umsetzung der zunehmenden Berichtsanforderungen und politische Fragestellungen wie die Bewertung des Nichteisenmetallsektors in Bezug auf eine Klassifizierung von nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten bzw. Produkten.

Die wesentlichen externen Einflussfaktoren für die Geschäftsentwicklung werden im [Q Risiko- und Chancenbericht des zusammengefassten Lageberichts, Seite 133](#) beschrieben. Dort werden auch die Risiken für die nichtfinanziellen Aspekte außerhalb der Unternehmensgrenzen benannt. Die Risikobewertung wurde gemäß § 289c Abs. 3 HGB vorgenommen. Dabei wurden keine nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer- und Umweltbelange, die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Sozialbelange haben werden.

## Aurubis-Nachhaltigkeitsziele

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde unsere Unternehmensstrategie „Metals for Progress: Driving Sustainable Growth“ aktualisiert und verabschiedet. Mit dieser Strategie möchten wir unser Kerngeschäft sichern und stärken, Wachstumsoptionen verfolgen und unsere industrielle Führerschaft im Nachhaltigkeitsbereich ausbauen.

Damit wurde unser Nachhaltigkeitsanspruch noch stärker in alle Unternehmensbereiche und Tätigkeiten integriert. Das im Anschluss entwickelte und implementierte Aurubis-Management-System (AMS) soll sicherstellen, dass Aurubis die Unternehmensstrategie erfolgreich umsetzt. Der Nachhaltigkeitsbereich ist Bestandteil der AMS-Organisation und wirkt in den strategischen Gremien mit.

Unter „industrielle Führerschaft im Nachhaltigkeitsbereich ausbauen“ in der Strategie finden sich die Schwerpunkte Mensch, Umwelt und Wirtschaft mit unseren neun Handlungsfeldern zum Thema Nachhaltigkeit. Pro Handlungsfeld haben wir Ziele bis 2030 definiert. Die bisherige Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren Zielen 2018–2023 fügt sich dabei als Meilenstein in die Konzernstrategie bis 2030 ein [Q Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030, Seite 55](#). Die aktualisierte Strategie samt Nachhaltigkeitszielen wurde von Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedet. Der Bereich Nachhaltigkeit hat im Berichtszeitraum die weitere Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele, das Herunterbrechen der Ziele auf Funktionen und Standorte sowie weitere Schritte zur Umsetzung der Ziele vorangetrieben. Die Nachhaltigkeitsziele 2030 finden Sie jeweils am Anfang jedes Kapitels in diesem Bericht, ihr Umsetzungsstatus ist im Kapitel beschrieben.

Des Weiteren fördern wir die Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette. Wir belegen unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung durch die externe Zertifizierung einer unabhängigen Stelle und erhalten so Anregungen für eine weitere Verbesserung, die wir mit konkreten Maßnahmenplänen verfolgen. Deshalb sind wir Teil der Branchenlösung „The Copper Mark“. Die Copper Mark ist eine Initiative, die eine Überprüfung der Nachhaltigkeitsstandards von Kupferproduktionsstandorten einschließlich Minen, Schmelzbetrieben und Raffinerien beinhaltet. Die Copper Mark deckt die 32 Nachhaltigkeitskriterien des Risk Readiness Assessment der

## Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030

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

<sup>1</sup> Bezieht sich auf die Kupferkathode aus Eigenproduktion.

<sup>2</sup> Über den Zeitraum Geschäftsjahr 2021/22 bis 2029/30.

Responsible Minerals Initiative (RMI) ab, darunter Themen wie Compliance, Kinderarbeit, Umweltschutz und Arbeitssicherheit. Die Copper Mark steht außerdem im Einklang mit den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen [Q Glossar, Seite 234](#). Stand August 2022 stammen 20 % des weltweit produzierten Kupfers von Standorten, die mit der Copper Mark ausgezeichnet sind. Aurubis Bulgaria hat 2021 und die beiden Standorte der Aurubis AG Hamburg und Lünen (Deutschland) haben 2022 die Copper Mark erhalten. Der belgische Standort in Olen hat sich im Juli zur Copper Mark bekannt und den Zertifizierungsprozess gestartet.

## Für Aurubis relevante Aspekte

Wir haben uns bei der Auswahl der Aspekte für den nFB sowohl an den wesentlichen Nachhaltigkeitshandlungsfeldern des Unternehmens als auch an den nichtfinanziellen Themen orientiert, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Aspekte erforderlich sind.

Zur Ermittlung der relevanten Berichtsinhalte haben wir im Berichtsjahr unter Beteiligung interner Expertinnen und Experten unsere Wesentlichkeitsanalyse [Q Glossar, Seite 234](#) aktualisiert. Basis hierfür war eine überarbeitete Liste mit potenziell wesentlichen Themen, für die wir die bestehende Liste der wesentlichen Themen um neue und relevanter werdende Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Branche ergänzt haben.

In der Wesentlichkeitsanalyse haben wir drei neue wesentliche Themen identifiziert: „Flexibilität am Arbeitsplatz und zukunftsfähige Arbeitsverhältnisse“ und „Wassereinsatz und -entnahme“ für die eigene Geschäftstätigkeit sowie „Landnutzung, Schutz der biologischen Vielfalt und Naturgebiete“ in der Lieferkette. Im Gegenzug hat die Wesentlichkeitsanalyse in der Nachhaltigkeit auch ergeben, dass einige wenige Themen nicht mehr als wesentlich klassifiziert werden, so beispielsweise „Datenschutz und IT-Sicherheit“. Die Bewertung des Kriteriums „Auswirkungen unserer Tätigkeit auf das Thema“ lag hier unter dem Schwellenwert der Wesentlichkeit, da Aurubis hauptsächlich die Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verarbeitet und das Gesetz für diese Daten strenge Regeln formuliert. Ebenso wurden mögliche negative Auswirkungen unseres Geschäftsmodells auf die IT-Sicherheit von Dritten als gering bewertet. Die Ergebnisse wurden vom Vorstand bestätigt.

Die in diesem Prozess als wesentlich identifizierten Themen werden im nFB den entsprechenden Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit zugeordnet. Themen mit dem gleichen Managementansatz stellen wir zusammengefasst dar [Q Übersicht wesentlicher Themen im nFB, Seite 57](#).

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

## Übersicht wesentlicher Themen im nFB

| Belange nach HGB             | Wesentliches Thema  | Handlungsfeld(er) der Nachhaltigkeit                                      | Seite im nFB |
|------------------------------|---|---|--------------|
| Arbeitnehmerbelange          | Diversity und Chancengleichheit                                     | Zukunftsorientierter Arbeitgeber  | Q 64         |
|                              | Flexibilität am Arbeitsplatz und zukunftsfähige Arbeitsverhältnisse | Zukunftsorientierter Arbeitgeber  | Q 65         |
|                              | Aus- und Weiterbildung  | Aus- und Weiterbildung  | Q 66         |
|                              | Gesundheit und Arbeitssicherheit                                    | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Verantwortung in der Lieferkette | Q 68, 82     |
| Umweltbelange                | Energienutzung und CO <sub>2</sub> -Emissionen                      | Energie und Klima, Verantwortung in der Lieferkette                       | Q 71, 82     |
|                              | Erneuerbare Energien  | Energie und Klima, Verantwortung in der Lieferkette                       | Q 72, 82     |
|                              | Erhalt der Luft-, Wasser- und Bodenqualität                         | Umweltschutz, Verantwortung in der Lieferkette                            | Q 74, 82     |
|                              | Umgang mit Abfall   | Umweltschutz, Verantwortung in der Lieferkette                            | Q 74, 82     |
|                              | Wassereinsatz und -entnahme   | Umweltschutz, Verantwortung in der Lieferkette                            | Q 74, 82     |
|                              | Landnutzung, Schutz der biologischen Vielfalt und Naturgebiete      | Verantwortung in der Lieferkette  | Q 82         |
|                              | Effiziente Verwendung von Einsatzmaterialien in der Produktion      | Recyclinglösungen   | Q 77         |
|                              | Produkte für eine nachhaltige Transformation                        | Recyclinglösungen   | Q 77         |
| Sozialbelange                | Verbandsarbeit und politische Interessenvertretung                  | Governance und Ethik  | Q 79         |
|                              | Soziales Engagement <sup>1</sup>                                    | Soziales Engagement   | Q 80         |
| Menschenrechte               | Menschenrechte und Arbeits- und Sozialstandards                     | Governance und Ethik, Verantwortung in der Lieferkette                    | Q 80, 82     |
| Antikorruption               | Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten                        | Governance und Ethik, Verantwortung in der Lieferkette                    | Q 84, 82     |
| Weiterer wesentlicher Aspekt | Produktsicherheit   | -   | Q 85         |

<sup>1</sup> Nicht wesentlich im Sinne des HGB, aber für Aurubis.

## Nachhaltigkeitsmanagement

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

Der Bereich Nachhaltigkeit bildet die Schnittstelle zwischen den für das Thema relevanten Fachbereichen und koordiniert alle diesbezüglichen Prozesse im Konzern. Gleichzeitig ist es Aufgabe des Bereichs Nachhaltigkeit, die Nachhaltigkeitsziele weiterzuentwickeln, sie laufend zu überprüfen und gemeinsam mit den Fachbereichen und Standorten die operative Umsetzung der Maßnahmen zu begleiten. Dafür wurden an den Standorten und für die relevanten Konzernfunktionen Ansprechpartner benannt. Der Bereich Nachhaltigkeit berichtet aktuelle Entwicklungen an den Aufsichtsrat (im Audit Committee). Außerdem führt er die kontinuierliche Bewertung nach ESG-Kriterien [Q Glossar, Seite 232](#) und fachliche Begleitung von strategischen Projekten sowie die Lieferantenbewertung nach Nachhaltigkeitskriterien durch. Auch für die Steuerung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und -kommunikation ist der Bereich in Abstimmung mit der Konzernkommunikation zuständig. Er ist Ansprechpartner für ESG-Ratingagenturen und vertritt die Interessen von Aurubis in Nachhaltigkeitsfragen.

Um dem Einfluss von Nachhaltigkeit auf den Unternehmenserfolg Rechnung zu tragen, berücksichtigt die variable Vergütung des Aurubis-Vorstands – im Speziellen der Jahresbonus – verschiedene Kriterien der ESG-Leistung [Q Vergütungsbericht im Corporate-Governance-Bericht, Seite 30](#).

Unsere Nachhaltigkeitsleistungen machen wir seit vielen Jahren durch verschiedene Maßnahmen transparent. Dazu zählen die freiwillige Berichterstattung und die Teilnahme an Nachhaltigkeitsrankings und -ratings wie dem des CDP (eine Non-Profit-Organisation, die sich u. a. für Klimaberichterstattung einsetzt [Q Glossar, Seite 232](#)) und beispielsweise EcoVadis. Außerdem werden wir von Ratingagenturen wie MSCI, Sustainalytics oder ISS ESG bewertet [www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung](http://www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung). Unsere Nachhaltigkeitsberichte orientieren sich an den Standards der GRI und erscheinen alle zwei Jahre – der nächste Bericht erscheint Anfang 2023 für das Geschäftsjahr 2021/22 und stellt eine Erweiterung dieses nFB dar. Die neue Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Kommission greift für Aurubis erstmals ab dem Jahr 2024 bzw. für den Bericht über das Geschäftsjahr 2024/25. Die Nachhaltigkeitskennzahlen werden in den Jahren ohne Nachhaltigkeitsbericht separat aktualisiert und in einem Kennzahlen-Update gebündelt veröffentlicht.

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

## Beschreibung des Geschäftsmodells und Darstellung der Konzernstruktur

Als integrierter Konzern verarbeitet Aurubis komplexe Metallkonzentrate, Altmetalle, organische und anorganische metallhaltige Recyclingrohstoffe und industrielle Rückstände zu Metallen höchster Reinheit. Neben unserem Kernmetall Kupfer umfasst unser Metallportfolio Gold, Silber, Blei, Nickel, Zinn und Zink, Nebemetalle wie Tellur und Selen sowie Metalle der Platingruppe. Schwefelsäure, Eisensilikat [Q Glossar, Seite 232](#) und synthetische Mineralien runden das Produktportfolio ab. Die benötigten Einsatzmaterialien werden global eingekauft, eigene Minen oder Beteiligungen an Minen besitzt Aurubis nicht [Q Geschäftsmodell des Konzerns, Seiten 96](#).

Die Aurubis AG ist das Mutterunternehmen des Aurubis-Konzerns mit Sitz in Hamburg sowie Produktionsstandorten in Hamburg und Lünen. Nachhaltigkeit samt ihren Handlungsfeldern und Maßnahmen bezieht sich für uns auf alle Konzerngesellschaften. Die in diesem Bericht genannten Kennzahlen werden bei Aurubis in den jeweiligen Fachabteilungen, Gesellschaften und Standorten erfasst und auf Konzernebene konsolidiert. Der Konsolidierungskreis umfasst neben der Aurubis AG alle vollkonsolidierten Tochterunternehmen (zum Stichtag 30.09.2022). Die im Laufe des Berichtsjahrs verkauften Standorte der Aurubis-Flachwalzsparte gehen bis zum 29.07.2022 in die Kennzahlen ein [Q Geschäftsmodell des Konzerns, Seite 96](#). Alle Umwelt- und Energiekennzahlen werden für das Kalenderjahr 2021, nicht für das Geschäftsjahr 2021/22 berichtet.<sup>1</sup> In den Umweltkennzahlen ab 2020 sind die ab Juni 2020 vollkonsolidierten Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) vollständig enthalten. Wird im folgenden Bericht im Zusammenhang mit Umweltkennzahlen von der Kupfererzeugung gesprochen, handelt es sich um die primäre und sekundäre Kupferproduktion an den Standorten Hamburg, Lünen, Olen, Pirdop, Beerse und Berango. Signifikante Unterschiede zwischen Kennzahlen der Aurubis AG und des Konzerns werden erläutert.

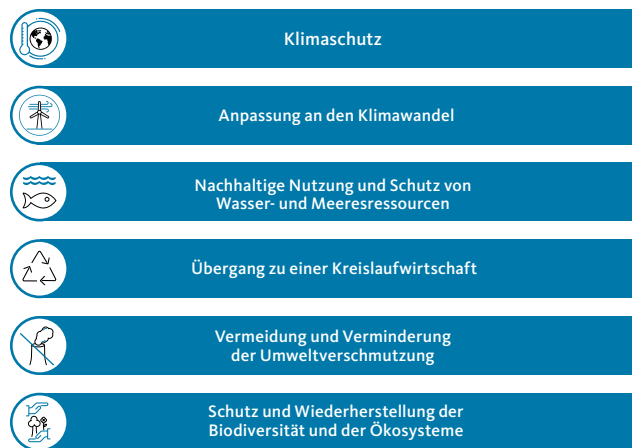
<sup>1</sup> Die Kennzahlen werden in erster Linie für die interne Steuerung und die behördliche Berichterstattung genutzt. Dabei ist das Kalenderjahr als Betrachtungszeitraum vorgeschrieben. Eine parallele Berichterstattung von Kalender- und Geschäftsjahreszahlen könnte zu Verwechslungen und Unklarheiten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

## EU-Taxonomie

### HINTERGRÜNDE UND ZIELE

Die Europäische Union will bis zum Jahr 2050 klimaneutral werden. Ein zentraler Bestandteil des Aktionsplans zur Zielerreichung ist die EU-Taxonomie (EUT) [Q Glossar, Seite 232](#) (Verordnung (EU) 2020/852 inkl. der zugehörigen erlassenen delegierten Rechtsakte als rechtsverbindliche Ergänzungen zur Verordnung). Mit ihrer Hilfe sollen Finanzströme stärker in nachhaltige Bereiche gelenkt werden, sodass die Nachhaltigkeitsziele der EU erreicht werden. Durch das Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Aktivitäten soll dabei mehr Transparenz für Investoren und Stakeholder geschaffen und Greenwashing verhindert werden.

Die EUT ist ein Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten und umfasst insgesamt sechs Umweltziele:



Im Juni 2021 wurden zu den ersten beiden Umweltzielen technische Bewertungskriterien für ausgewählte Wirtschaftsaktivitäten veröffentlicht. Diese Aktivitäten werden in den separat veröffentlichten delegierten Rechtsakten beschrieben und als taxonomiefähig („eligible“) bezeichnet, unabhängig davon, ob die ergänzenden qualitativen und quantitativen Kriterien erfüllt werden.

Eine in den delegierten Rechtsakten aufgeführte Wirtschaftsaktivität ist gemäß EUT dann als ökologisch nachhaltig bzw. taxonomiekonform („aligned“) einzustufen, sofern nachfolgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

- » Die technischen Bewertungskriterien werden eingehalten:
  - » Die Wirtschaftsaktivität leistet einen wesentlichen Beitrag zur Erfüllung eines Umweltziels („substantial contribution“)
  - » Die Wirtschaftsaktivität beeinträchtigt keines der weiteren Umweltziele erheblich („do no significant harm“)
- » Mindeststandards bzgl. Menschenrechten einschließlich Arbeitnehmerrechte, Bestechung/Korruption, Steuern und fairen Wettbewerbs werden eingehalten

Mit der Veröffentlichung der Kriterien für die ersten beiden Umweltziele lässt die Taxonomie zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch viele Aktivitäten außer Acht. Hintergrund ist, dass die Taxonomie derzeit ausschließlich Tätigkeiten von Unternehmen aus Sektoren umfasst, auf die mehr als 90% der direkten Treibhausgasemissionen in Europa entfallen. Eine Fehlinterpretation der EUT wäre zum aktuellen Stand daher, nicht taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten per se als nicht nachhaltig im Gesamtkontext anzusehen. Die Ausweitung der Taxonomie auf die weiteren vier Umweltziele inklusive der Ergänzung weiterer Wirtschaftsaktivitäten wirkt einer möglichen Fehlinterpretation in Zukunft vermehrt entgegen. Die Veröffentlichung der Kriterien der vier weiteren Umweltziele durch den Gesetzgeber wird Ende 2022 erwartet.

### ERSTMALIGE BERICHTERSTATTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021/22

Da von der EU bisher nur Bewertungskriterien für die ersten beiden Umweltziele veröffentlicht wurden, sind für das Berichtsjahr 2021/22 nur die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ relevant.

Aurubis hat gemäß EUT erstmalig die eigenen Wirtschaftsaktivitäten hinsichtlich ihrer „Taxonomiefähigkeit“ zu prüfen und die drei Leistungskennzahlen Umsatz, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) gemäß den Vorgaben der EUT zu veröffentlichen.

Unter Berücksichtigung der gewährten Erleichterungen für das Jahr der Erstanwendung umfasst die reduzierte Berichtspflicht für

das Geschäftsjahr 2021/22 die Veröffentlichung des Anteils der taxonomiefähigen konzernweiten Umsätze, Investitionen und Betriebsausgaben. Eine Prüfung und Veröffentlichung der Taxonomiekonformität sowie ein Ausweis der Leistungskennzahlen auf Aktivitätsebene erfolgen für das aktuelle Berichtsjahr nicht, ebenso wenig deren Veröffentlichung.

### WIRTSCHAFTSAKTIVITÄTEN VON AURUBIS

Für die Ermittlung der Taxonomiefähigkeit wurden gemäß EUT-Verordnung und den ergänzenden delegierten Rechtsakten die gelisteten Wirtschaftsaktivitäten mit den Aktivitäten von Aurubis verglichen. Die Kernaktivitäten von Aurubis sind:

- » Verarbeitung und Verwertung von komplexen Konzentraten und Recyclingrohstoffen
- » Erzeugung von Kupfer und weiteren Nichteisenmetallen sowie Begleitprodukten

Wirtschaftsaktivitäten, die aktuell nicht durch die EUT abgedeckt sind, werden gemäß den delegierten Rechtsakten als nicht taxonomiefähig ausgewiesen. Darunter fällt das Aurubis-Kerngeschäft. Aus Sicht der Taxonomie wird die Erzeugung von Kupfer aufgrund der geringeren Größenordnung im Vergleich zu anderen industriellen Wirtschaftsaktivitäten nicht als wesentliche Emissionsquelle gesehen bzw. als nicht relevanter Hebel in Bezug auf die Erreichung der Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“. Da sich die Taxonomie bislang auf die Herstellung von Technologien und Vorprodukten fokussiert, die nicht Teil des Produktportfolios von Aurubis sind, werden daher lediglich unterstützende und nicht dem Kerngeschäft zuzuordnende Wirtschaftsaktivitäten als taxonomiefähig klassifiziert. Wichtige Vorprodukte für viele Lösungen in Bezug auf den Einsatz von erneuerbaren Energien, Energieeffizienz Anwendungen oder CO<sub>2</sub>-armer Mobilität sind somit zwar nicht taxonomiefähig, sie sind jedoch ein wichtiger Treiber der Energiewende und zur Erreichung europäischer Klimaziele notwendig. Sie nehmen eine zentrale Rolle im Produktportfolio von Aurubis ein.

Bis zur Veröffentlichung der Bewertungskriterien für die weiteren vier Umweltziele (voraussichtlich relevant für das Geschäftsjahr 2023/24) werden daher lediglich unterstützende und nicht dem Kerngeschäft von Aurubis zuzuordnende Wirtschaftsaktivitäten als taxonomiefähig klassifiziert.



In der weiteren Analyse wurden für das Geschäftsjahr 2021/22 folgende Wirtschaftsaktivitäten von Aurubis identifiziert, die laut der EUT als taxonomiefähig klassifiziert werden können. Hierbei lag der Fokus auf den jeweils zehn größten Projekten pro relevanter Gesellschaft mit wesentlichem CapEx-Anteil:

| Wirtschaftsaktivität   | Beschreibung   |
|--|--|
| 4.1 Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Technologie  | Bau oder Betrieb von Stromerzeugungsanlagen, die Strom mittels Photovoltaik-Technologie erzeugen   |
| 4.25 Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme   | Bau und Betrieb von Anlagen für die Wärme-/Kältegewinnung aus Abwärme  |
| 5.1 Bau, Erweiterung und Betrieb von Systemen der Wassergewinnung, -behandlung und -versorgung | Bau, Erweiterung und Betrieb von Systemen der Wassergewinnung, -behandlung und -versorgung   |
| 6.3 Personenbeförderung im Orts- und Nahverkehr, Personenkraftverkehr                          | Erwerb, Finanzierung, Leasing, Vermietung und Betrieb von Fahrzeugen für die Personenbeförderung im Orts- und Nahverkehr und für den Personenkraftverkehr (betrifft Firmenwagen)   |
| 7.2 Renovierung bestehender Gebäude  | Hoch- und Tiefbauarbeiten oder deren Vorbereitung (Übergangsaktivität): Aurubis hat das FAQ zu Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung vom 02.02.2022 betreffend „enabling and transitional economic activities“ zur Kenntnis genommen und legt Abschnitt 4 als freiwillige Guideline aus. Für das aktuelle Geschäftsjahr erfolgt daher ohne vollständige Prüfung der technischen Bewertungskriterien der Ausweis als taxonomiefähige Aktivität. |
| 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden  | Erwerb von Immobilien und Ausübung des Eigentums an diesen Immobilien  |

Basierend auf den Aktivitätsbeschreibungen sowie den technischen Bewertungskriterien ordnet Aurubis alle o. g. Aktivitäten dem ersten Umweltziel „Klimaschutz“ zu, da der Fokus der identifizierten Aktivitäten beispielsweise nicht auf der Bereitstellung von Anpassungslösungen zur Reduktion von Klimarisiken liegt.

Da das Kerngeschäft und die umsatzwirksamen Aktivitäten von Aurubis derzeit nicht durch die Taxonomie abgebildet werden, führen die o. g. Aktivitäten im Wesentlichen zu dem Ausweis von taxonomiefähigem CapEx. Leuchtturmprojekte, die maßgeblich Einfluss auf die Höhe des ausgewiesenen CapEx haben, waren:

- » Auskopplung der CO<sub>2</sub>-freien Industriewärme aus einem Nebenprozess der Kupferproduktion zur Nutzung im Hamburger Fernwärmesystem, durch welche die Aurubis AG und die Hamburger Energiewerke GmbH eine der größten Industriewärmeversorgungen Deutschlands weiter ausbauen [Q Energie und Klima, Seite 71](#)
- » Aufbau der Recyclinganlage am Standort in Georgia (USA) – hierbei werden im aktuellen Geschäftsjahr angefallene Gebäudeinvestitionen als taxonomiefähig ausgewiesen [Q Recyclinglösungen, Seite 77](#)
- » Bau einer 10-MW-Photovoltaikanlage in Pirdop (Bulgarien), welche eine der größten Photovoltaikanlagen zur Eigenstromerzeugung eines Unternehmens in Bulgarien darstellt [Q Energie und Klima, Seite 71](#)

Das Projekt ASPA (Recyclinganlage am Standort Beerse) lässt sich im aktuellen Geschäftsjahr im Gesamtverhältnis nur in einem geringen Umfang einzelnen EU-Taxonomie-Aktivitäten zuordnen (z. B. Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Technologie) und wird daher nicht separat ausgewiesen. Das strategische Projekt BOB am Standort Olen (Belgien), bei dem die Recyclingkapazität für Nickel und Kupfer erhöht wird, kann unter der aktuellen Taxonomie nicht in Gänze als taxonomiefähig ausgewiesen werden. Im aktuellen Geschäftsjahr erfolgt daher nur der Ausweis von Gebäudeinvestitionen als taxonomiefähig. Investitionen in das Wachstumfeld Batterierecycling stellen unter den aktuellen Umweltzielen „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ keine taxonomiefähige Aktivität dar und sind somit nicht Bestandteil der ausgewiesenen KPI [Q Glossar, Seite 233](#) [Q Recyclinglösungen, Seite 77](#). Entsprechende Aufwendungen für Forschung und Entwicklung spiegeln sich daher im aktuellen Geschäftsjahr in keiner der drei Leistungskennzahlen wider.

## RECHNUNGSLEGUNGSMETHODE UND LEISTUNGSKENNZAHLEN GEMÄSS EU-TAXONOMIE

Die im Rahmen der EUT veröffentlichten Leistungskennzahlen werden analog dem Finanzbericht der Aurubis-Gruppe nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt und umfassen ausschließlich vollkonsolidierte Gesellschaften der Aurubis AG. Nicht in den Konsolidierungskreis einbezogene Unternehmen, assoziierte Unternehmen sowie Gesellschaften, die gemäß IFRS 5 als zur Veräußerung klassifiziert wurden, sind nicht Bestandteil der Berichterstattung gemäß EUT. Doppelzählungen wurden dadurch vermieden, dass die Zuordnung zu einer ermöglichenden Tätigkeit

nur dann erfolgte, wenn ein taxonomiefähiges Projekt nicht bereits unter einer anderen Aktivität berücksichtigt wurde.

### UMSATZ

Der Umsatz-KPI stellt das Verhältnis der Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten zu den Gesamtumsatzerlösen dar. Der nach EUT ausgewiesene Umsatz basiert auf den im Konzernabschluss des Aurubis-Konzerns definierten und ausgewiesenen Umsatzerlösen [Q Anhang 1, Seite 173](#). Der Anteil der taxonomiefähigen Umsatzerlöse im Geschäftsjahr 2021/22 betrug 0% der gesamten Umsatzerlöse.

### INVESTITIONSAUSGABEN (CAPEX)

Der CapEx-KPI stellt den Anteil der Investitionsausgaben dar, der mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten oder Leistungen aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten bezieht. Die nach EUT veröffentlichten Investitionsausgaben umfassen Zugänge zum Anlagevermögen [Q Anhang 16, Seite 181](#), exklusive Goodwill, Zugänge zu den Finanzanlagen und At Equity bewerteter Anteile. Aktivierte Investitionsausgaben von CapEx-Projekten, die taxonomiefähigen Aktivitäten zugeordnet werden können, werden bei der Ermittlung des taxonomiefähigen Anteils im Zähler berücksichtigt. Die Investitionen unter der Taxonomie-Verordnung weichen aufgrund der Definition, der durchzuführenden Taxonomiefähigkeitsprüfung sowie des im Jahr der Erstberichterstattung gewählten vereinfachten Ansatzes zur Identifizierung relevanter Investitionen deutlich von den im Geschäftsbericht ausgewiesenen Investitionen in Umweltschutzmaßnahmen ab. Hintergrund ist u. a., dass das Kerngeschäft von Aurubis sowie die dazugehörigen Produktionsanlagen gemäß Taxonomie-Verordnung derzeit nicht anrechenbar sind. Eine Überleitung zu den Umweltinvestitionen ist im aktuellen Geschäftsjahr daher nicht möglich.

Der Anteil der taxonomiefähigen Investitionen gemäß EUT an den im Konzernabschluss ausgewiesenen Gesamtinvestitionen betrug demnach 35.121 T€ bzw. 10%. Der größte Anteil an dem ausgewiesenen CapEx ist dem Industriewärmeprojekt in Hamburg zuzurechnen.

### BETRIEBSAUSGABEN (OPEX)

Der OpEx-KPI gibt den Anteil der Betriebsausgaben gem. EU Taxonomie an, der mit einer taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivität verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten oder Leistungen aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten bezieht. Die nach EUT ausgewiesenen Betriebsausgaben umfassen Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, Aufwendungen für kurzfristiges Leasing sowie Instandhaltungs- und Reparaturkosten.

Die taxonomiefähigen Betriebsausgaben sind im aktuellen Geschäftsjahr von untergeordneter Bedeutung und betragen 0%.

### Übersicht Leistungskennzahlen gem. EU-Taxonomie (EUT)

Geschäftsjahr 2021/22

|  | EUT-Umsatz        |            | EUT-CapEx      |            | EUT-OpEx       |            |
|--|-------------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
|  | in T€             | in %       | in T€          | in %       | in T€          | in %       |
| Taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten       | 0                 | 0          | 35.121         | 10         | 0              | 0          |
| Nicht taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten | 18.211.969        | 100        | 325.149        | 90         | 252.872        | 100        |
| <b>Gesamt</b>                                | <b>18.211.969</b> | <b>100</b> | <b>360.270</b> | <b>100</b> | <b>252.872</b> | <b>100</b> |

Wichtige Vorprodukte für viele Lösungen in Bezug auf den Einsatz von erneuerbaren Energien, Energieeffizienz Anwendungen oder CO<sub>2</sub>-armer Mobilität sind somit zwar nicht taxonomiefähig, sie sind jedoch ein wichtiger Treiber der Energiewende und zur Erreichung europäischer Klimaziele notwendig. Sie nehmen eine zentrale Rolle im Produktportfolio von Aurubis ein. [Q Seite 60](#)

### HERAUSFORDERUNGEN UND AUSBLICK

Bei der erstmaligen Umsetzung der neuen Anforderungen lagen noch Unsicherheiten bei der Auslegung der EUT beispielsweise bezüglich der Möglichkeit der Anwendung von Wesentlichkeitsgrenzen, bei der Analyse und bei der Datenerhebung vor. Konkretisierungen und Ergänzungen zum bestehenden regulatorischen Rahmenwerk können in künftigen Berichtsperioden zu abweichenden Ergebnissen und Entscheidungen führen und sich ebenso quantitativ auf die Höhe der drei Leistungskennzahlen auswirken.

Ab dem Geschäftsjahr 2022/23 muss Aurubis erstmalig die vollständigen Berichtsanforderungen der EUT umsetzen. Dies bedeutet, dass die Wirtschaftsaktivitäten in taxonomiefähige und nicht taxonomiefähige sowie in taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten gemäß Meldebogen für Nichtfinanzunternehmen zu unterteilen sind. Der Ausweis der drei Leistungskennzahlen ist dann auf Aktivitätsebene verpflichtend vorzunehmen. Erstmals für das Geschäftsjahr 2023/24 ist Aurubis verpflichtet, die weiteren vier Umweltziele zu analysieren und zu berichten. Insgesamt besteht weiterhin Unsicherheit bei der Implementierung der Taxonomieanforderungen – sich ändernde Rahmenbedingungen und Konkretisierungen werden daher laufend beobachtet und evaluiert.

## Arbeitnehmerbelange

### ZUKUNFTSORIENTIERTER ARBEITGEBER

#### Zukunftsorientierter Arbeitgeber

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

#### Zielsetzung 2030

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

#### Meilenstein 2022/23

- » Entwicklung eines Handlungsrahmens für Vielfalt

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorangetrieben haben, beschreiben wir im Folgenden.

Eine kompetente, leistungsfähige und engagierte Belegschaft ist für Aurubis die Basis für den Geschäftserfolg und die Weiterentwicklung des Konzerns. Unsere Ambition ist: Wir schaffen eine Arbeitsumgebung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und fördern Vielfalt und Engagement. Wir setzen uns mit Leidenschaft für den Fortschritt des Unternehmens und der Gesellschaft ein.

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

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

Im Berichtsjahr starteten wir eine umfassende Transformation des HR-Bereichs. Der erste Schritt dieser Neuausrichtung war 2021 eine Überarbeitung der HR-Strategie mit einem Zeithorizont bis 2025, die auch organisatorische Änderungen im HR-Bereich mit sich bringen wird. Fokus waren hier im Berichtsjahr die HR-Bereiche in Deutschland und die Konzernfunktionen. Durch gezielte Anpassungen soll in Zukunft ein noch besseres Zusammenspiel zwischen der zentralen und den lokalen Personalabteilungen sichergestellt werden.

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

Ein weiterer Schwerpunkt der HR-Transformation war außerdem die Digitalisierung des HR-Bereichs. Im Berichtsjahr haben wir dafür eine Digitalisierungsstrategie für HR fortgesetzt und schnell umsetzbare Maßnahmen sowie langfristige Initiativen wie die elektronische Personalakte angestoßen.

Zur erfolgreichen Umsetzung künftiger strategischer Projekte haben wir die interne Initiative „Fit4Projects“ im Einsatz. Sie bietet unseren Projektleiterinnen und -leitern eine Orientierungshilfe zu allen HR-bezogenen Themen, z. B. Ressourcenplanung und Personalbesetzung. Auch unsere Group-Engineering-Organisation wurde im Rahmen der Überarbeitung der Konzernstrategie geschaffen, um standortbezogene und übergeordnete Projektvorhaben schneller zu realisieren und Synergien über den Konzern hinaus zu schaffen. Im Fokus lagen in diesem Berichtsjahr v. a. die Themen Personalbesetzung und Recruiting für unsere strategischen Wachstumsprojekte wie Aurubis Richmond, Georgia (USA) (s. u.), sowie die Identifizierung und Entwicklung von internen und externen Talenten. Wir streben an, unseren internen Talenten und Experten attraktive Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten im Projektumfeld zu ermöglichen.

Für den Standortaufbau in Georgia (USA) unterstützte HR mit einem Personal- und Trainingskonzept, einer Recruiting-Strategie und einem Plan bezüglich Vergütung und Zusatzleistungen. Wir begleiteten außerdem weiterhin die Organisationsveränderungen durch das Performance Improvement Program (PIP) mit Fokus auf Kosteneinsparungen, in dessen Zuge wir im Vergleich zum Geschäftsjahr 2018/19 bis 2022/23 300 Vollzeitäquivalente (FTE) in Konzernfunktionen und im Werk Hamburg abbauen werden. Wir handeln dabei auch weiterhin nach sozialverantwortlichen Grundsätzen und schaffen Maßnahmen zur Abmilderung der Folgen für entlassene Beschäftigte. Betriebsbedingte Kündigungen werden beispielsweise durch die Nichtnachbesetzung von frei werdenden Stellen, ein verbessertes Altersteilzeitangebot und interne Wechsel mit entsprechenden Qualifizierungsangeboten nach Bedarf möglichst vermieden. Die Arbeitnehmervertretung war und ist in den Prozess eingebunden.

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

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

Eine vielfältig aufgestellte Belegschaft gehört zu einem unserer zentralen Anliegen in der Personalarbeit. Als Grundlage für ein respektvolles Miteinander dienen unser im Berichtsjahr umfassend neu erstellter Verhaltenskodex und die darin festgehaltenen Unternehmenswerte [Q Antikorruption, Seite 84](#). Wir haben den Anspruch, dass rassistische Motive, die ethnische oder soziale Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter, der Familienstand oder die sexuelle Identität weder bei der Einstellung, der Vergütung, im weiteren Karriereverlauf noch im Umgang miteinander eine Rolle spielen. Wir lehnen jede Form der Diskriminierung ab. Aus unserer Sicht fördert eine diverse Belegschaft den Wissensaustausch, das Einbringen unterschiedlicher Sichtweisen und eine offene sowie vertrauensvolle Zusammenarbeit – eine zu homogene oder diskriminierende Belegschaft bewirkt das Gegenteil und kann dem Arbeitsumfeld und damit auch der wirtschaftlichen Entwicklung von Aurubis langfristig schaden. Ziel im Geschäftsjahr war es, das Vielfaltsverständnis zu definieren. Dafür hat eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe u. a. einen Aktivitätenplan aufgesetzt und ein Vielfaltsbekenntnis entworfen. Um die Belegschaft im Zuge der Aktualisierung des Verhaltenskodex tiefergehend für

Menschenrechte und Antidiskriminierung zu sensibilisieren, wurde im Berichtsjahr eine konzernweite Schulungsinitiative gestartet [Q Menschenrechte, Seite 80](#). Sollte es zu begründeten Verdachtsfällen von Diskriminierung bzw. Benachteiligung kommen, können sich die Menschen bei Aurubis jederzeit an die Arbeitnehmervertretungen, die Personalabteilung, Konzernrechtsabteilung oder an unsere Führungskräfte wenden. Zusätzlich können die Betroffenen auf Wunsch vertraulich unseren Chief Compliance Officer oder die lokalen Compliance-Verantwortlichen der verschiedenen Standorte kontaktieren. Zudem gibt es ein konzernweites Hinweisgeberportal (die Whistleblower-Hotline), bei dem ebenfalls vertrauliche und anonyme Hinweise möglich sind [Q Antikorruption, Seite 84](#).

Ein wichtiges Ziel von Aurubis ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern – auch unabhängig von gesetzlichen Regelungen. Hierfür haben wir konkrete Zielgrößen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands definiert und messen ihren Fortschritt regelmäßig [Q Corporate-Governance-Bericht, Seite 17](#). Um diese Ziele zu erreichen, setzen wir verschiedene Maßnahmen um. Unter anderem haben wir in diesem Berichtsjahr die Initiative Women4Metals weiter gestärkt und ausgebaut. Bei dieser Maßnahme organisieren wir „Lunch Breaks“ zum Austausch und zur Vernetzung.

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld und unterstützen sie mit Angeboten zur guten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Dies geschieht u. a. durch die Flexibilisierung und Modernisierung von Arbeitszeitmodellen. So wollen wir die Zufriedenheit unserer Belegschaft steigern und auch im Vergleich zu anderen Unternehmen attraktiv bleiben. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern u. a. die Möglichkeit, in Gleit- und Teilzeit zu arbeiten. Die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten bauten wir ebenfalls weiter aus. Zuletzt wurde in einer Betriebsvereinbarung für die Aurubis AG beschlossen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Bürotätigkeit nach Absprache mit ihrer Führungskraft bis zu Dreifünftel der monatlichen Arbeitszeit mobil arbeiten dürfen. Des Weiteren besteht bei Aurubis in Deutschland die Möglichkeit, in Brückenteilzeit zu arbeiten und ein Lebensarbeitszeitkonto zu führen.

Wir bieten eine attraktive und marktconforme Vergütung. Die Vergütung und die Nebenleistungen sind in den Kollektivvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt. An unserem Produktionsstandort in Buffalo (USA) ist die soziale Absicherung nicht umfassend gesetzlich geregelt. Dort übernehmen wir 86% der Krankenversicherungsbeiträge unserer Beschäftigten und gehen damit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.

Mit dem konzernweiten Employer-Branding-Projekt optimieren wir unseren Bewerbungsprozess. Es verfolgt das Ziel, eine globale Arbeitgebermarke für die Aurubis Group zu entwickeln und die Wahrnehmung von Aurubis als internationalem Top-Arbeitgeber zu stärken. Gleichzeitig dient das Aurubis-Botschafter-Programm dazu, das interne und externe Employer Branding zu stärken. Hier erfolgte die Schulung der ersten Pilotgruppe, die nun gezielt über Aurubis als Arbeitgeber und ihre Arbeit auf den Aurubis-Social-Media-Kanälen berichtet. Uns ist es wichtig, den Bewerbungsprozess bei Aurubis transparent darzustellen. Ein Beispiel hierfür ist die neu aufgesetzte Karriereseite von Aurubis IT.

Die Art der Mobilität auf dem Arbeitsweg ist für jede Person individuell verschieden und kann einen Beitrag zur Zufriedenheit, zur Gesundheit und zum Umweltschutz leisten. Um die umweltfreundliche Mobilität unserer Belegschaft zu fördern, haben wir 2021 die Mobilitäts- und Firmenflottenrichtlinie überarbeitet und Maßnahmen zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Firmenflotte und Anreize für die Wahl emissionsärmerer Fahrzeuge aufgenommen. Im Werk Hamburg wurde einer der größten zusammenhängenden Ladeparks Norddeutschlands für E-Fahrzeuge gebaut [Q Energie und Klima, Seite 71](#). Weiterhin werden beispielsweise den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland Fahrrad-Leasing und Zuschüsse zum öffentlichen Nahverkehr angeboten.

## Kennzahlen

### Mitarbeiterstruktur im Aurubis-Konzern

zum Stichtag 30.09.

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

### Mitarbeiterfluktuation im Aurubis-Konzern

zum Stichtag 30.09.

|  | 2021/22 | 2020/21 | 2019/20 |
|--|---------|---------|---------|
| Fluktuationsrate <sup>1,2</sup>                                  | 9,5 %   | 9,5 %   | 8,6 %   |
| Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren) <sup>2</sup> | 14,0    | 14,4    | 14,5    |

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.<sup>2</sup> Vorjahreswerte angepasst.

### Altersstruktur

zum Stichtag 30.09.<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

### Aus- und Weiterbildung

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

#### Zielsetzung 2030

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

#### Meilenstein 2022/23

- » 18 Schulungsstunden durchschnittlich pro Mitarbeiter im Jahr

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorangetrieben haben, beschreiben wir im Folgenden.

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

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

Um langfristig einen qualifizierten und ausreichenden Personalstand zu sichern, ermitteln wir regelmäßig den Bedarf an Fachkräften und bieten entsprechende Ausbildungsplätze an. Durch Jahresgespräche und den jährlichen Personalplanungsprozess ermitteln wir Qualifizierungs- und Nachfolgebedarfe, um Fach- und Führungskompetenzen zielorientiert entwickeln zu können.

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

Auch unsere digitalen Lernangebote konnten wir in den letzten Jahren weiter ausbauen und so noch besser auf die Bedürfnisse unserer Belegschaft eingehen. Darüber hinaus stärken wir das selbstgesteuerte Lernen sowie den Einsatz von innovativen Lernmethoden im Konzern weiter. Seit Mitte 2021 können Beschäftigte konzernweit auf unsere digitale „Corporate Learning Academy“ zugreifen. Dort können sie interne und externe Kurse zu fachlichen, persönlichen oder Führungskompetenzen absolvieren und Lehrfilme und Präsentationen zum Selbststudium und digitalen Lernen ansehen.

Neben Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen zur Förderung der erforderlichen Kompetenzen, beispielsweise zum Aurubis Operating System (AOS [Q Glossar, Seite 232](#)) und im Projektmanagement, setzen wir auf Dialogformate und Lernplattformen zur Vernetzung und zum Austausch von Best Practices (z. B. Expertengruppen und Online-Lerngruppen). Ergänzt wird das Angebot durch ein- bis zweistündige Mikro-Lerneinheiten („Learning Nuggets“), in denen wir methodische Kompetenzen vermitteln und ausprobieren. In den Kurzseminaren „Aurubis Essentials“ bringen sich die Kolleginnen und Kollegen gegenseitig bereichsübergreifende Themen näher und fördern so ein unternehmensweit

einheitliches Verständnis von Aurubis-relevantem Wissen. In Zeiten der Corona-Pandemie fanden viele Aurubis Essentials und Learning Nuggets online statt. Die Erkenntnisse aus der Anwendung dieser digitalen Lernformate sind wertvoll für die Weiterentwicklung unserer lernenden Organisation.

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

In den Ausbildungsbetrieben in Hamburg und Lünen betreiben wir zwei moderne Ausbildungszentren, die die Grundlage für die Erhöhung der Zahl an Ausbildungsplätzen bilden. An diesen Standorten führen wir außerdem Kooperationsausbildungen mit ansässigen Betrieben durch, deren Verbundauszubildende bei uns Kurse der Grundausbildung absolvieren. Eine Bestätigung unserer Bemühungen als Ausbildungsstätte in Hamburg ist, in der Capital-Studie „Deutschlands beste Ausbilder 2021“ mit der höchsten Bewertung 5 von 5 Sternen als Top-Ausbilder abgeschnitten zu haben [www.capital.de/karriere/das-sind-deutschlands-beste-ausbilder-2021](http://www.capital.de/karriere/das-sind-deutschlands-beste-ausbilder-2021).

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

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

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

Ein im Vorjahr entwickeltes, digitaleres Ausbildungsmarketingkonzept unterstützte im Berichtsjahr die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. Aurubis war zudem auf digitalen Messen und Schulveranstaltungen präsent, kooperiert mit Partneruniversitäten, bietet Studierenden in Deutschland Praktikumsplätze an und vergibt Abschlussarbeiten.

## Kennzahlen

### Aus- und Weiterbildung

|   | 2021/22 | 2020/21 | 2019/20 |
|---|---------|---------|---------|
| Ausbildungsquote in Deutschland                           | 8,1 %   | 8,4 %   | 7,7 %   |
| Übernahmequote Auszubildende in Deutschland               | 79,1 %  | 71,6 %  | 71,2 %  |
| Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Mitarbeiter |         |         |         |
| Aurubis-Konzern   | -1      | 13,9    | 12,0    |
| gewerbliche Mitarbeiter                                   | -1      | 13,7    | 10,2    |
| angestellte Mitarbeiter                                   | -1      | 14,2    | 15,2    |
| Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter                    |         |         |         |
| Aurubis-Konzern   | -1      | 61,2 %  | 67,0 %  |
| gewerbliche Mitarbeiter                                   | -1      | 58,6 %  | 66,0 %  |
| angestellte Mitarbeiter                                   | -1      | 65,5 %  | 68,8 %  |

<sup>1</sup> Aufgrund der Cyber-Attacke auf unsere IT-Systeme Ende Oktober konnte die Dokumentation der Zahlen im Rahmen der Prüfung nicht vollständig abgeschlossen werden.

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

#### Zielsetzung 2030

» LTIFR  $\leq 1,0$

#### Meilenstein 2022/23

» ISO-45001-Zertifizierungen an allen Produktionsstandorten

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorangetrieben haben, beschreiben wir im Folgenden.

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

Der Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Health and Safety, H&S) im Konzern schafft im Auftrag und im Interesse der Produktionseinheiten Rahmenbedingungen, um arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden. Ambition ist, unsere Vision Zero zu verwirklichen, also keine arbeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen zu verursachen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einer ausgefallenen Schicht bzw. eines Arbeitstags pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR [Q Glossar, Seite 234](#)) bis 2030 auf  $\leq 1,0$  zu senken.

Die Steuerung von H&S liegt im Bereich Group Health & Safety and Behavioral Management (G-OHS). Dieser legt neben der Konzernrichtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzernweite Mindeststandards für Arbeitssicherheit in Form von Verfahrensanweisungen fest. G-OHS ist Teil der Konzernabteilung Continuous Improvement | H&S, deren Leitung direkt an den Produktionsvorstand (COO) berichtet. Entsprechend unserer Zielsetzung für das Geschäftsjahr waren zu dessen Ende konzernweit alle Standorte nach dem international gültigen Standard für Arbeitssicherheitsmanagementsysteme ISO 45001 [Q Glossar, Seite 233](#) zertifiziert [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 86](#).



Die Geschäftsführungen an den Standorten spielen bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Arbeitssicherheit eine zentrale Rolle. Sie sind dafür verantwortlich, dass geltende Gesetze und Verordnungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die entsprechende Konzernrichtlinie und die geltenden Verfahrens-anweisungen eingehalten werden. Damit wollen wir dafür Sorge tragen, gesundheitliche Gefährdungen zu identifizieren und zu bewerten sowie passende Maßnahmen zum Schutz aller Personen in unserem Verantwortungsbereich umzusetzen, also z. B. eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte und externe Dienstleister. Die Arbeitnehmervertreter sind ebenfalls in das Thema H&S eingebunden: Über die Berichtslinie an den Vorstand berichtet G-OHS an den Gesamtbetriebsratsausschuss und den Europäischen Betriebsrat im Rahmen der Ausschusssitzungen.

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

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

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

Neben technischen und organisatorischen Schutzmöglichkeiten ist das Arbeitssicherheitsverhalten jedes Einzelnen essenziell. Um das Bewusstsein für das eigene Sicherheitsverhalten zu schärfen, wurde bis April 2022 die konzernweite H&S-Kampagne „10 Goldene Regeln“ (10forZero) fortgeführt. Die Kampagne förderte den gezielten Dialog zwischen Führungskräften und der Belegschaft zu wesentlichen Regeln und Schutzmaßnahmen. Zusätzlich existieren an einigen Standorten gezielte Initiativen zum verhaltensbasierten Arbeitsschutz (Behavior Based Safety, BBS) sowie zu Führung und Kommunikation im Arbeitsschutz. Zu dem Thema „gesundes Führen“ hatten im Berichtsjahr alle Führungskräfte bis zum Vorarbeiter in Hamburg und Lünen (beides Deutschland) die Möglichkeit, an entsprechenden Schulungen teilzunehmen. Um die Relevanz des Themas Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzernweit hervorzuheben und innovativen Ideen dazu eine Plattform der Anerkennung zu bieten, haben wir einen „Health & Safety Award“ etabliert, der im Zuge des Leadership Summit vergeben werden wird. Regelmäßig werden Legal-Compliance-Audits zur Sicherstellung der Rechtskonformität an den Standorten durchgeführt. G-OHS auditiert zudem pro Jahr die Umsetzung von zwei ausgewählten Konzernverfahrensanweisungen an jedem Standort. Außerdem trägt die Integration der Säule Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in das Aurubis Operating System (AOS) zu unserer Vision Zero bei: Im Auftrag der Produktionseinheiten werden hierdurch konzernweite Arbeitssicherheitsprozesse strukturiert, standardisiert umgesetzt und mit den Werkzeugen der kontinuierlichen Verbesserung weiterentwickelt.

An allen Standorten bieten wir regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitschecks an. An den Standorten Hamburg und Pirdop gibt es eigene Werksärzte und Werksärztinnen. An allen anderen Standorten beauftragen wir freie Arbeitsmediziner und -medizinerinnen mit der Durchführung der Pflicht- und Angebotsuntersuchungen. Das zusätzliche Angebot der werksärztlichen Stellen reicht von Gripeschutzimpfungen über Vorsorgeuntersuchungen und Suchtprävention bis hin zu Unterstützungsmaßnahmen für das Herz-Kreislauf-System. An den Standorten Hamburg, Pirdop, Olen, Beerse und Berango gab es im Berichtsjahr zudem unterschiedliche Initiativen zu den Themen „gesundes Führen“ und „psychisches Wohlbefinden“ zur Stärkung und Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Bulgarien wurde z. B. ein Mental-Health-Programm gestartet, das in Kollaboration mit iMatter.bg Online Sessions

zum Thema psychische Gesundheit anbietet. Seit Januar 2022 bietet die Aurubis AG allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften eine kostenlose Beratung durch das Fürstenberg-Institut an. Das Angebot umfasst v. a. die Bereiche „Berufliche und arbeitsplatzbezogene Fragestellungen“, „Familie und Partnerschaft“, „Psyche und Gesundheit“ und „Persönlichkeit“.

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

Seit Beginn der Corona-Pandemie gibt es einen Konzern-Krisenstab, dem die größeren Standorte angehören. Er tagt situationsangepasst unter Beteiligung des gesamten Vorstands in Online-Sitzungen. Auf diese Weise können Pläne erstellt und Maßnahmen schnell und gezielt ergriffen werden, um die Gesundheit der Belegschaft zu schützen und gleichzeitig den Betrieb aufrechtzuerhalten. Die Maßnahmen wurden und werden stetig an den weiteren Verlauf der Pandemie angepasst. Hierzu gehören Angebote zu Testungen und Impfungen in hauseigenen Impfzentren oder externen Einrichtungen in Kooperation mit anderen Unternehmen.

Als bleiverarbeitendes Unternehmen analysieren wir regelmäßig die Bleiwerte im Blut der relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Mitglied der ILA (International Lead Association) sind wir bereits in der Vergangenheit Selbstverpflichtungen zur Begrenzung von Blutbleiwerten eingegangen. 2021 ist in Deutschland die neue Technische Regel für Gefahrstoffe „Blei“ (TRGS 505) in Kraft getreten, die einen niedrigeren Grenzwert für Blei im Blut festlegt. Wir haben die bestehenden Gefährdungsbeurteilungen

überarbeitet und wo nötig entsprechende technische, organisatorische bzw. persönliche Schutzmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Am Standort Lünen haben wir in diesem Zuge im Berichtsjahr das Hygienekonzept überarbeitet und eine verbesserte Trennung zwischen exponierten und nicht exponierten Risikobereichen geschaffen. Darüber hinaus richteten wir feste Raucherbereiche mit nahegelegenen Möglichkeiten zur Handhygiene ein. Am Standort Beerse erneuerten wir zudem die Kontrollräume in bleiexponierten Bereichen und Sanitäreinrichtungen nach bewährten Praktiken. Für Neueinsteiger führten wir ein spezielles Sensibilisierungsprogramm für die Arbeit mit Blei ein. Am Standort Hamburg bewerteten wir darüber hinaus die Expositions-bereiche neu und initiierten Maßnahmen zur Verbesserung der Ergonomie, z. B. beim durchgängigen Tragen von Gebläse-Atemschutz. Neben einer Sensibilisierung zum richtigen An- und Ablegen von Arbeitskleidung und Atemschutzmasken verschärfen wir auch die Vorgaben für Einzelgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter mit dem Ziel, die Einhaltung von Schutzmaßnahmen zu stärken sowie weitere Verbesserungsmöglichkeiten bei individuellen Tätigkeiten zu erörtern.

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

## Kennzahlen

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

|  | 2021/22 | 2020/21          | 2019/20 |
|--|---------|------------------|---------|
| Absolute Anzahl der Unfälle <sup>1</sup>                             | 34      | 55 <sup>3</sup>  | 51      |
| LTIFR <sup>2</sup>   | 3,2     | 5,1 <sup>3</sup> | 5,4     |
| Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle                                   | 0       | 0                | 0       |
| Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle von Dritten an unseren Standorten | 0       | 0                | 0       |

<sup>1</sup> Absolute Anzahl der Unfälle: ab 01.06.2020 inkl. der Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien). Ab 01.06.2021 ohne CABLO Metall-Recycling und Handel GmbH, Fehrbellin (seit 01.06.2021 dem Joint Venture Cablo GmbH mit dem Recyclingunternehmen TSR Recycling GmbH & Co. KG zugehörig, an dem Aurubis einen 40 %igen Anteil hält). Ab 01.08.2022 ohne die verkauften Standorte Zutphen (Niederlande), Birmingham (Großbritannien), Dolný Kubín (Slowakei) und Mortara (Italien).

<sup>2</sup> LTIFR **Q Glossar, Seite 234**: Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) ab GJ 2020/21 für das gesamte GJ für die Vergleichbarkeit der Kennzahl miteinbezogen.

<sup>3</sup> Vorjahresdaten angepasst aufgrund einer Nachmeldung.

## Umweltbelange

### ENERGIE UND KLIMA

#### Energie und Klima

Wir sind deutlich vor 2050 klimaneutral.

#### Zielsetzung 2030

- » -50 % absolute Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2018)
- » -24 % Scope-3-Emissionen pro Tonne Kupferkathode<sup>1</sup> (Basisjahr 2018)

#### Meilenstein 2022/23

- » ISO 50001 an allen Produktionsstandorten

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorangetrieben haben, beschreiben wir im Folgenden.

Als energieintensives Unternehmen tragen wir Verantwortung für den Klimaschutz. Die einzelnen Fertigungsschritte in unserer Wertschöpfungskette erfordern viel Energie, die die Hauptquelle von direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2) im Konzern sind. Auf die gesamte Wertschöpfungskette bezogen entsteht der überwiegende Teil der CO<sub>2</sub>-Emissionen jedoch im vor- und nachgelagerten Teil unserer Wertschöpfungskette (Scope 3), also bei unseren Lieferanten, Kunden und Dienstleistern. Von den Scope-3-Emissionen entsteht der überwiegende Teil bei Tätigkeiten der Minengesellschaften, von denen wir Kupferkonzentrate [Q Glossar, Seite 233](#) beziehen.

Die von uns hergestellten Produkte tragen zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen in Wirtschaft und Gesellschaft bei, da sie u. a. für die Übertragung erneuerbarer Energien, in Energieeffizienz-anwendungen und für die Elektromobilität eine zentrale Rolle spielen: Elektroautos enthalten fast viermal mehr Kupfer als Fahrzeuge mit herkömmlichem Verbrennungsmotor; für die Errichtung und den Anschluss eines Offshore-Windrads an das Stromnetz werden bis zu 30 t Kupfer benötigt. Für die Gesamtbilanz über alle Wertschöpfungsstufen hinweg ist es damit umso wichtiger, dass wir uns für eine emissionsarme Produktion und Lieferkette einsetzen.

<sup>1</sup> Bezieht sich auf die Kupferkathode aus Eigenproduktion.

Unsere konzernweit gültige Richtlinie „Corporate Energy & Climate Policy“ hält fest, wie Energieversorgung und -nutzung sowie CO<sub>2</sub>-Vermeidung bei Aurubis sichergestellt und optimiert werden. Die Policy trägt zur Erreichung unserer strategischen Ziele im Bereich Klima und Energie bei. In diesem Zusammenhang sind auch Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Standorte und Konzernabteilungen definiert. Die Entwicklung und die Implementierung der konzernweiten Energiestrategie liegen in der zentralen Verantwortung der Leitung der Konzernabteilung Corporate Energy & Climate Affairs, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Die Konzernabteilung koordiniert darüber hinaus konzernweit die Weiterentwicklung der Energiemanagement- und Energiemonitoringsysteme. Energiemanagementsysteme (EMS) leisten einen Beitrag dazu, den Energieverbrauch effizient zu steuern und Energieeinsparpotenziale zu identifizieren. Ein Großteil unserer Produktionsstandorte verfügt über ein EMS [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 86](#).

Klimabezogene Chancen und Risiken sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen ermitteln wir durch die Verknüpfung von Risikomanagement mit Energie- und Umweltstrategie. Beide sind unter dem Dach der Unternehmensstrategie verortet, in der auch die Nachhaltigkeitsziele zu finden sind. Bei der Chancen- und Risikoanalyse berücksichtigen wir u. a. aufkommende gesetzliche Anforderungen und technologische Entwicklungen sowie Compliance-, Reputations- und physische Risiken. Mehr Informationen finden sich im [Q Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts 2021/22](#) unter „Energie und Klima“, [Seite 136](#) sowie in unserem unter [www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung](http://www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung) öffentlich zugänglichen CDP-Bericht [Q Glossar, Seite 232](#). Dieser wurde 2021 im Programm Climate Change für das Kalenderjahr 2020 mit B bewertet.

Das Risikomanagement bildet auch die Grundlage für die Erreichung unseres Ziels, in den kommenden Jahren gemäß den Empfehlungen der TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures [Q Glossar, Seite 234](#)) zu berichten. Die Berichterstattung nach TCFD verfolgt das Ziel, dass Unternehmen ihre Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel offenlegen. Dies soll Investoren und Kreditgeber dabei unterstützen, diese Risiken finanziell zu bewerten. Die Empfehlungen der TCFD beziehen sich auf vier Aspekte: Governance, Strategie, Risikomanagement und Messgrößen. Nach der Durchführung einer Lückenanalyse haben wir bei Aurubis Schwachstellen in der Komponente „Strategie“ festgestellt. Daher lag unser Fokus in diesem Berichtsjahr darauf, uns in

diesen Punkten zu verbessern. Zusätzlich identifizieren wir mit externer Unterstützung unsere physischen Risiken an allen Aurubis-Standorten und führen eine Szenarioanalyse für ein Best- und ein Worst-Case-Szenario des Klimawandels durch. In den folgenden Jahren werden wir die weiteren TCFD-Empfehlungen aufgreifen, um unser Ziel einer TCFD-konformen Berichterstattung zu erreichen. Weitere Informationen und erste Ergebnisse unserer Analyse werden wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021/22 veröffentlichen.

Aurubis hat sich bereits Ende 2019 der Initiative Business Ambition for 1.5 °C des UN Global Compact angeschlossen. Damit haben wir uns verpflichtet, wissenschaftsbasierte CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele zu erarbeiten. Auch unser Engagement für die Stiftung KlimaWirtschaft (ehemals Stiftung 2°), zu deren Förderunternehmen Aurubis seit 2021 gehört, unterstreicht unser Bekenntnis zum Klimaschutz.

Im Juni 2021 hat die Science Based Targets Initiative (SBTi [Q Glossar, Seite 234](#)) die CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele der Aurubis AG validiert und damit bestätigt, dass unsere Ziele gemäß des Pariser Klimaabkommens zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C beitragen. Wir haben uns vorgenommen, bis 2030 die absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen, also die durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugten sowie die mit eingekaufter Energie verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen, gegenüber dem Basisjahr 2018 um 50 % zu senken. Auch die Scope-3-Emissionen, die in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen entstehen, wollen wir im gleichen Zeitraum um 24 % pro Tonne Kupferkathode [Q Glossar, Seite 233](#) verringern. Um sicherzustellen, dass in Projekten unsere Reduktionsziele berücksichtigt werden, prüft Aurubis im Rahmen der Projektbewertung auch die Erfüllung der konzernweiten Nachhaltigkeitsziele, zu denen die CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele gehören.

Um unsere Klimaziele zu erreichen, setzen wir eine detaillierte Roadmap weiter um. Bezüglich der Scope-1- und Scope-2-Emissionen umfasst sie technische Maßnahmen wie z. B. die Dekarbonisierung unserer Anlagen durch den Einsatz von grünem Wasserstoff [Q Glossar, Seite 232](#) anstelle fossiler Energieträger oder die Elektrifizierung unserer Produktion. Auch die Nutzung von industrieller Abwärme aus unserem Produktionsprozess sowie der Ausbau des Grünstromerkaufs sind als Maßnahmen enthalten. Ansätze für die Reduktion der Scope-3-Emissionen liegen u. a. in der Kooperation mit Akteuren unserer Lieferkette und verstärkten

Recyclingaktivitäten. Wir haben den Anspruch, deutlich vor 2050 klimaneutral zu produzieren.

Da in der Vergangenheit bereits viele Maßnahmen zur Energieeffizienz umgesetzt wurden, ist die Implementierung weiterer effizienzsteigernder Maßnahmen herausfordernd. Heute lassen sich bei mindestens gleichbleibend hohen Investitionen nur geringe Verbesserungen innerhalb der Werksgrenzen erzielen, da der Reduktion des Energieverbrauchs und der Emissionsminderung technologische Grenzen gesetzt sind. So erfordert der Einsatz von komplexen Recyclingrohstoffen mit vergleichsweise geringem Metallgehalt und von komplexen Kupferkonzentraten einen spezifisch höheren Energieeinsatz für die Verarbeitung. Daher setzen wir neben der weiteren Effizienzsteigerung auch auf Lösungen, die außerhalb unseres Werks Energie und damit CO<sub>2</sub> einsparen – z. B. das Industriewärmeprojekt Hamburg, mit dessen Erweiterung 2022 begonnen wurde [www.aurubis.com/industrie/waerme](http://www.aurubis.com/industrie/waerme). Durch den Umbau eines Nebenprozesses der Kupferproduktion im Aurubis-Werk Hamburg werden in Kooperation mit den städtischen Hamburger Energiewerken ab 2025 jedes Jahr bis zu 20.000 Wohnungen beheizt und so bis zu 100.000 t CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Hansestadt eingespart. Die angestrebte Wärmelieferung stellt die größte Nutzung von industrieller Wärme in Deutschland dar.

Darüber hinaus ziehen wir Maßnahmen in Betracht, um fossile durch erneuerbare Energieträger zu ersetzen. Dazu gehört z. B. die 10-MW-Power-to-Steam-Anlage, ein Elektrodendampfkessel. Eine 100 %ige Stromversorgung durch erneuerbare Energien vorausgesetzt, könnten allein durch diese Anlage bis zu 4.000 t CO<sub>2</sub> jährlich eingespart werden. Bei Investitionsentscheidungen bewerten und berücksichtigen wir zudem den Einfluss auf die Senkung der Klimagasemissionen.

Grüner Wasserstoff gilt als Schlüsseltechnologie für die Dekarbonisierung der Industrie. Aurubis sieht das größte Potenzial für den effizienten und wirtschaftlichen Einsatz von Wasserstoff in den Anodenöfen. Im Jahr 2021 wurde eine Testreihe im Werk Hamburg durchgeführt, deren prozesstechnische Ergebnisse den Grundstein für weitere Aktivitäten im Wasserstoffbereich legen. Im Prozessschritt der Anodenöfen wird Wasserstoff anstelle von Erdgas als Reduktionsmittel eingesetzt. Dabei wird der Kupferschmelze im Anodenkupfer der Sauerstoff mit Wasserstoff entzogen. Es entsteht nur Wasserdampf und kein CO<sub>2</sub>, wie beim Einsatz

von Erdgas als Reduktionsmittel. Das Einsparpotenzial allein für die Hamburger Hütte liegt bei 6.200 t CO<sub>2</sub> pro Jahr. Das Pilotprojekt wurde mit dem ersten Platz beim Responsible-Care-Wettbewerb 2021 des VCI auf Bundes- und Landesebene ausgezeichnet.

Da die Erzeugung erneuerbarer Energien noch mit Schwankungen in der Energieversorgung verbunden ist, stellt die Nutzung erneuerbarer Energien in großem Maß eine Herausforderung für uns dar. Unsere Produktionsprozesse erfordern eine konstante Energieversorgung. Wir arbeiten daher an Maßnahmen, die unsere Stromabnahme flexibler gestalten. Dies soll ermöglichen, auf schwankende Stromverfügbarkeiten zu reagieren und somit einen größeren Anteil erneuerbarer Energien einzusetzen. Ein Anwendungsbeispiel ist der 2017 in Beerse (Belgien) in Betrieb genommene weltweit größte Plasmaofen. Im Reaktor des Ofens werden Metalle aus den Schlacken anderer Prozesse des Betriebs verdampft. Es entstehen ein nutzbares synthetisches Mineral und Metalle. Der Ofen wird im Gegensatz zu anderen Öfen in der Industrie elektrisch betrieben, was die Möglichkeit eröffnet, erneuerbare Energien zu nutzen und ihn auch diskontinuierlich dann zu betreiben, wenn Strom aus diesen Quellen überschüssig vorhanden ist.

Einen Teil unseres Energiebedarfs decken wir durch Eigenstromerzeugung. Dazu nutzen wir unsere Prozessabwärme. In Hamburg, Lünen (beide Deutschland) und Pirdop (Bulgarien) haben wir zu diesem Zweck Dampfturbinen zur Stromerzeugung installiert. Das errechnete Einsparpotenzial liegt bei 30.000 t CO<sub>2</sub> pro Jahr im Vergleich zum herkömmlichen Strombezug. Die Einsparung lag im Berichtsjahr mit 12.270 t CO<sub>2</sub> noch darunter, was hauptsächlich an temporären Ausfällen bzw. Instandsetzungsmaßnahmen an den Dampfturbinen und deren Peripherie lag. Darüber hinaus nutzen wir die Prozessabwärme dazu, die Heiz- und Prozessdampfversorgung der Standorte Pirdop, Lünen und Hamburg sicherzustellen, wo der Bedarf bereits größtenteils aus Abwärme gedeckt wird.

Am Aurubis-Standort in Pirdop (Bulgarien) errichteten wir außerdem die unternehmenseigene 10-MW-Photovoltaik(PV)-Anlage „Aurubis-1“. Sie ging Ende 2021 in Betrieb. Nach aktuellem Stand ist sie die größte PV-Anlage zur Eigenstromerzeugung eines Unternehmens in Bulgarien und umfasst über 20.000 PV-Paneele auf einer sanierten und rekultivierten Deponie von 100.000 m<sup>2</sup> Größe. Die PV-Anlage „Aurubis-1“ hat im Berichtsjahr für das Werk Pirdop ca. 13.500 MWh Strom produziert und den externen

Stromverbrauch dadurch erheblich senken können. Der erzeugte Strom entspricht dem jährlichen Bedarf von etwa 4.200 Haushalten. Das Ziel des Standorts ist es, bis 2030 20% des Gesamtenergiebedarfs aus erneuerbaren Energiequellen zu decken.

Als Multimetall-Unternehmen möchte Aurubis auch einen Beitrag zur Verkehrswende leisten und setzt deshalb beim Thema Mitarbeitermobilität ebenfalls auf Nachhaltigkeit. Im Berichtsjahr wurde mit 150 Ladepunkten einer der größten zusammenhängenden Ladeparks Norddeutschlands in Betrieb genommen. So ermöglichen wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre E-Autos bei uns zu laden, und wollen gleichzeitig diejenigen ermutigen, die noch nicht auf E-Mobilität umgestellt haben, E-Autos zu nutzen.

Unser Ziel ist es, die Datenqualität und -granularität der Scope-3-Emissionen stetig zu verbessern, da sie eine wichtige Grundlage für die Reduktion dieser Emissionen sind. Für die Berechnung der Scope-3-Emissionen für das Kalenderjahr 2021 wurden deshalb präzisere Emissionsfaktoren verwendet, die sich aus neuen Durchschnittswerten der Kupferindustrie und aus Primärdaten von Lieferanten zusammensetzen. Dieser höhere Detailgrad hat dazu geführt, dass die Scope-3-Emissionen insbesondere im Bereich des Rohstoffeinkaufs stark nach oben korrigiert werden mussten. Zudem sind genauere Daten aus dem Bereich Logistik eingeflossen. Um eine Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, haben wir mit derselben Grundlage die Vorjahre seit 2018 neu berechnet. Wir halten unverändert an unserem Reduktionsziel fest und können dies mit der erhöhten Transparenz jetzt deutlich besser adressieren und umsetzen.

## Kennzahlen

### Energieverbrauch

| in Mio. MWh  | 2021        | 2020 <sup>1</sup> | 2019        |
|--|-------------|-------------------|-------------|
| Primärenergieverbrauch <sup>2</sup>                      | 1,85        | 1,72              | 1,69        |
| Sekundärenergieverbrauch <sup>3</sup>                    | 1,94        | 2,00              | 1,78        |
| <b>Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation</b> | <b>3,79</b> | <b>3,72</b>       | <b>3,47</b> |

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

<sup>2</sup> Energieverbrauch für innerbetrieblichen Fahrzeugverkehr einbezogen.

<sup>3</sup> Strom zur Erzeugung von Sauerstoff einbezogen.

### CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup>

| in 1.000 t CO <sub>2</sub>   | 2021 <sup>2</sup> | 2020 <sup>3</sup>        | 2019                     |
|--|-------------------|--------------------------|--------------------------|
| Scope 1<br>(direkt durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte Emissionen) | 559               | 540                      | 503                      |
| Scope 2<br>(mit eingekaufter Energie, z. B. Strom, verbundene Emissionen)    | 1.047             | 1.023                    | 941                      |
| <b>Gesamt (Scope 1 + 2)</b>  | <b>1.605</b>      | <b>1.563</b>             | <b>1.444</b>             |
| <b>Scope 3</b><br>(sonstige indirekte Emissionen)                            | <b>6.181</b>      | <b>5.940<sup>4</sup></b> | <b>6.219<sup>4</sup></b> |

<sup>1</sup> Aurubis berichtet die CO<sub>2</sub>-Emissionen nach der Methodik des „European Union Emission Trading System (EU-ETS): The Monitoring and Reporting Regulation (MRR) – General guidance for installations“ und „The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)“. Entsprechend der Systematik des Emissionshandelssystems sind die Emissionen aus Diesel für Fahrzeuge nicht enthalten. Dieser Anteil ist vergleichsweise sehr gering. Die Scope-2-Emissionen werden hier „market-based“ [Q Glossar, Seite 234](#) berichtet. In unserer Berichterstattung an CDP [Q Glossar, Seite 232](#) berichten wir die Scope-2-Emissionen sowohl „market-“ als auch „location-based“ [Q Glossar, Seite 233](#).

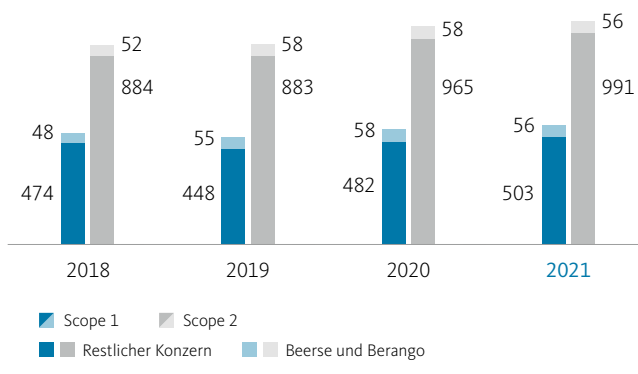
<sup>2</sup> Die Scope-1- und -2-Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Das lässt sich im Wesentlichen auf die Steigerung der Produktivität und dem damit verbundenen erhöhten Energieverbrauch zurückführen.

<sup>3</sup> Ab 2020 sind die Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) für das gesamte Kalenderjahr miteinbezogen. Der Anstieg der Emissionen ist dadurch zu erklären.

<sup>4</sup> Der Vorjahreswert wurde aufgrund der Neuberechnung angepasst, um eine Vergleichbarkeit herzustellen.

### CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Scope 1 und 2

in 1.000 t CO<sub>2</sub>



### UMWELTSCHUTZ

#### Umweltschutz

Wir produzieren mit dem geringsten Umweltfußabdruck unserer Branche.

#### Zielsetzung 2030

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

#### Meilensteine 2022/23

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

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorangetrieben haben, beschreiben wir im Folgenden.

Unser Ziel ist es, so zu produzieren, dass wir die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf ein Minimum begrenzen und so eine möglichst umweltfreundliche und sichere Herstellung unserer Produkte ermöglichen. Dies bedeutet, dass wir anstreben, den effizientesten und daher geringsten Umweltfußabdruck unserer Branche weiter zu verbessern. Dieser Fußabdruck umfasst den Erhalt der Luft-, Wasser- und Bodenqualität und der Biodiversität in unseren Werken und deren Umgebung sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfällen, Gefahrstoffen und dem Einsatz von Wasser. Diese Aspekte des Umweltschutzes werden in unserem Umweltmanagementsystem ganzheitlich betrachtet und gesteuert. Die vor- und nachgelagerten Risiken unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt werden in unserem Business Partner Screening analysiert [Q Verantwortung in der Lieferkette, Seite 82](#).

Die Leitung Konzernumweltschutz berichtet an den Produktionsvorstand (COO) und ist gemeinsam mit dem COO für die strategische Ausrichtung verantwortlich. Die Umweltschutzaufgaben an den jeweiligen Produktionsstandorten werden von Umweltschutzbeauftragten wahrgenommen. Die Grundsätze unserer „Unternehmensleitlinien Umweltschutz“ setzen den Rahmen für die Sicherung unserer konzernweit einheitlichen Umweltschutzstandards. Sie sind in der Konzernrichtlinie „Umweltschutz“ verankert [www.aurubis.com/verantwortung/umwelt-energie-und-klima/umweltschutz-im-konzern/leitlinien](http://www.aurubis.com/verantwortung/umwelt-energie-und-klima/umweltschutz-im-konzern/leitlinien). Wir haben konzernübergreifende Ziele im Umweltschutz festgelegt. Um diese zu erreichen, setzen die Produktionsstandorte lokale Maßnahmen um. Überwacht und gesteuert wird die Umwelleistung anhand von Umweltkennzahlen, die regelmäßig an den Produktionsstandorten erfasst und durch externe Prüfungen verifiziert werden.

Die wesentlichen Vorschriften für unsere Produktion sind in den behördlichen Genehmigungen festgelegt. Die Basis bilden z. B. die europäischen Regelwerke zu Immissionen, Emissionen, Wasser, Abfall und Störfällen und deren Umsetzungen in nationales Recht sowie die europäische Chemikalienverordnung REACH [Q Glossar, Seite 234](#).

Neben der Erfüllung der rechtlichen Anforderungen überwachen und verbessern wir unsere Umwelleistung mithilfe von Umweltmanagementsystemen nach ISO 14001 bzw. EMAS [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 86](#). Sie helfen uns, Verbesserungspotenziale zu erkennen und bei Abweichungen von Zielvorgaben Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Um eine kontinuierliche Verbesserung der Umwelleistung beispielsweise im Bereich Wasser zu gewährleisten, gibt es einen „Roundtable Watermanagement“, bei dem der Konzernumweltschutz gemeinsam mit den Standorten und mithilfe eines externen Beraters potenzielle wasserbezogene Verbesserungsmaßnahmen ermittelt. An allen Standorten werden – wo dies möglich ist – Maßnahmen zur Wiederverwendung oder Wiederaufbereitung von Wasser durchgeführt, um den Eintrag von Frischwasser oder die Menge des Abwassers zu verringern.

An jedem Hüttenstandort lassen wir außerdem jährlich erweiterte Umweltrisikobewertungen durch einen externen Gutachter durchführen. Im Rahmen unseres eigenen Risikomanagements analysieren und bewerten wir regelmäßig die Umweltrisiken für alle Produktionsstandorte im Konzern. Anschließend entwickeln wir Maßnahmen und legen diese fest, um den möglichen identifizierten Risiken zu begegnen. 2021 erweiterten wir diese Risikoanalysen um die Bereiche Biodiversität, Naturschutz und Wasserverfügbarkeit und führten eine spezielle Betrachtung für Überflutungsrisiken durch [Q Energie und Klima, Seite 71](#), [Q Risiko- und Chancenbericht, Seite 133](#). Die durchgeführten Risikoanalysen ergaben, dass unsere Geschäftstätigkeiten die oben genannten Umweltaspekte nicht wesentlich beeinträchtigen. Im Zuge der Teilnahme an der Water-Security-Umfrage von CDP [Q Glossar, Seite 232](#) konnten wir für unsere Standorte in den von WRI Aqeduct als „Wasserstressgebiete“ definierten Bereichen keine relevanten Auswirkungen feststellen – weder in Bezug auf Wasserverfügbarkeit noch auf Wasserqualität. Zusätzlich analysierten wir im Zuge des Risk-Assessments systematisch individuelle Chancen, die mit den an den Standorten identifizierten Risiken verbunden sind.

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

Ein Meilenstein für eine umweltfreundliche Primärkupfererzeugung [Q Glossar, Seite 234](#) im Werk Hamburg war unser Projekt RDE („Reduzierung diffuser Emissionen“), das im Oktober 2021 in Betrieb genommen wurde. Aurubis hat darin rund 85 Mio. € in Maßnahmen zur weiteren Emissionsminderung in der Primärhütte investiert. Die Maßnahmen reichen von optimierten Quellenabsaugungen über ein neu installiertes Verfahren zur Aufbereitung von Zwischenprodukten bis hin zum Einsatz modernster Absaug- und Filtertechnik zur Erfassung von staubförmigen Restemissionen. Die Filtereffizienz erfüllt nach der ersten Betriebsphase die ambitionierten Erwartungen. Die immissionsbezogene Wirksamkeit wird nun über einen längeren Zeitraum untersucht.

Bei der Verarbeitung von Recycling- und anderen Rohstoffen gehört das Abfallmanagement zu den zentralen Pfeilern im betrieblichen Umweltschutz. Eine Besonderheit unseres zirkulären Geschäftsmodells ist, dass Prozessrückstände so weit wie möglich intern in den metallurgischen Prozessen weiterverwertet und somit direkt recycelt werden. Die verarbeiteten Rohstoffe und Zwischenprodukte werden möglichst vollständig dem Wirtschaftskreislauf zugeführt. Nicht vermeidbare Abfälle werden verwertet oder ordnungsgemäß entsorgt [Q Recyclinglösungen, Seite 77](#).

Das New York State Department of Environmental Conservation (NYSDEC) hat am Aurubis-Standort in Buffalo (USA) Mängel bei den Umweltschutzmaßnahmen festgestellt und 2018 ein Gerichtsverfahren eingeleitet. Die Mängel betrafen den Umgang mit Gefahrstoffen und die Abwasserbehandlung. Um diese Mängel zu beheben, hat der Standort einen Aktionsplan mit rund 20 Einzelmaßnahmen entwickelt und diese umgesetzt. Insgesamt wurden mehr als 1 Mio. US\$ in technische Modernisierungen am Standort investiert. Zusätzlich wurde die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umweltbereich erhöht und die Organisationsstrukturen angepasst. Darüber hinaus etablierten wir eine engmaschige Überwachung mithilfe externer Fachberater. Dies soll zu einer weiteren Risikominimierung beitragen. Das Bußgeld in Höhe von 240.000 US\$ wurde im März 2021 bezahlt. Im September 2022 konnte die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 erfolgreich abgeschlossen werden.

Für das Berichtsjahr haben wir uns das Ziel gesetzt, die Lebenszyklusanalyse [Q Glossar, Seite 233](#) für Aurubis-Kathodenkupfer zu aktualisieren. Das Ergebnis zeigt, dass sich der Umweltfußabdruck erheblich verringert hat. Die Gründe für die Verbesserungen liegen u. a. in dem gestiegenen Einsatz von Recyclingmaterial [Q Glossar, Seite 234](#), verringerten Emissionen, einer höheren Energieeffizienz und einem vermehrten Einsatz von erneuerbaren Energien in der Produktion<sup>1</sup>. Unser Umweltfußabdruck liegt weiterhin deutlich unter den von der International Copper Association (ICA)

im September 2022 aktualisierten Durchschnittswerten für Kathodenkupfer weltweit. Zusätzlich wurden erstmals Lebenszyklusanalysen für die Aurubis-Produkte Gold, Silber, Zinn sowie unsere Strangguss- und Drahtprodukte [Q Glossar, Seite 234](#) durchgeführt, den auf Kathodenkupfer folgenden Schritt in der Wertschöpfungskette. Diese Lebenszyklusanalysen wurden im Oktober 2022 veröffentlicht [www.aurubis.com/verantwortung/umwelt-energie-und-klima/oekologischer-fussabdruck-unserer-produkte](http://www.aurubis.com/verantwortung/umwelt-energie-und-klima/oekologischer-fussabdruck-unserer-produkte).

Im Rahmen der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsziele im Bereich Umweltschutz tragen wir dem Wandel des Konzerns von einem Kupfer- zu einem Multimetall-Produzenten Rechnung. Unsere neuen spezifischen, d. h. auf die Produktionsmenge bezogenen Reduktionsziele und die damit verbundene Berichterstattung von spezifischen Emissionen werden zukünftig nicht mehr auf Basis der produzierten Menge Kupfer, sondern auf Basis einer Multimetall-Kennzahl – dem sogenannten Kupferäquivalent – erfolgen.<sup>1</sup>

## Kennzahlen

### Spezifische Emissionen

| in g/t Multimetall-Kupferäquivalent | 2021 | 2018 |
|-------------------------------------|------|------|
| Staubemissionen                     | 42   | 56   |
| Metallemissionen in Gewässer        | 0,78 | 0,87 |

Basisjahr ist 2018.

### Spezifische Emissionen

| in g/t erzeugtem Kupfer                   | 2021 | 2020 <sup>1</sup> | 2018 |
|---|------|-------------------|------|
| Staubemissionen                           | 46   | 57                | 60   |
| Metallemissionen in Gewässer <sup>2</sup> | 0,9  | 0,8               | 1,0  |

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

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

<sup>1</sup> Die Berechnung der Emissionswerte zu Scope 1 bis 3 im Kapitel [Q Energie und Klima, Seite 71](#) folgt einer anderen Methodologie als die Lebenszyklusanalyse. Daher sind die Ergebnisse der beiden Ansätze zu den CO<sub>2</sub>-Emissionen nicht vergleichbar.



## RECYCLINGLÖSUNGEN

### Recyclinglösungen

Wir bieten der gesamten Wertschöpfungskette Lösungen für die Kreislaufwirtschaft.

#### Zielsetzung 2030

- » 50 % durchschnittlicher Kupferrecyclinganteil in Kupferkathoden

Im Folgenden beschreiben wir, wie wir bei unseren Zielen vorangekommen sind und auf welche Konzepte und Maßnahmen wir gesetzt haben, um im Berichtsjahr Fortschritte zu erzielen.

Aurubis ist weltweit eines der führenden Unternehmen für das effiziente und umweltschonende Recycling von Kupfer, Edelmetallen und anderen Nichteisenmetallen. Wir leisten mit unserem Multimetall-Recycling einen wichtigen Beitrag zur modernen Kreislaufwirtschaft, fördern den effizienten und umweltfreundlichen Einsatz werthaltiger Ressourcen und tragen zur Rohstoffsicherheit bei. Zudem verringert jedes recycelbare Metall die negativen Auswirkungen, die mit dem Abbau und der Verarbeitung von Rohmetallen verbunden sind, z. B. durch kürzere Transportwege und einen niedrigeren Verbrauch von Versorgungsgütern wie Wasser.

Der Anteil recycelten Kupfers in unseren Kupferkathoden betrug im konzernweiten Durchschnitt 44 % (Geschäftsjahr 2021/22). Wir planen, den Recyclinganteil in den nächsten Jahren sowohl dem Umfang als auch der Komplexität nach weiter zu erhöhen.

Das Recycling von Altkupfer und komplexen Recyclingrohstoffen wie z. B. Computerplatinen ist neben der Verarbeitung von Kupferkonzentraten eines der zentralen Geschäftsfelder bei Aurubis. Nichteisenmetalle wie Kupfer sind beliebig häufig ohne jegliche Qualitätsverluste recycelbar. Darüber hinaus beinhalten die komplexen Recyclingrohstoffe neben Kupfer verschiedene weitere begleitende Elemente wie Gold, Silber, Nickel, Zinn, Blei oder Zink, die zurückgewonnen werden können. Dank unseres integrierten Hüttennetzwerks können wir die vielfältigsten Materialien verarbeiten – vom direkt anfallenden Industrieabfall aus unserer Produktion oder der unserer Kunden bis hin zu komplexen Materialien aus Produkten am Ende ihres Lebenszyklus (End of

Life). Daraus stellen wir wieder Metalle her, die direkt in neuen Produkten verwendet werden können.

Komplexe Recyclingrohstoffe umfassen Industrierückstände, Schlämme oder Schreddermaterialien sowie kupfer-, edelmetall- und bleihaltige Materialien und Abfälle zur Verwertung. Auch End-of-Life-Materialien aus elektronischen Geräten, Fahrzeugen oder anderen Gebrauchsgegenständen stufen wir als komplexe Recyclingrohstoffe ein. Diese bestehen aus zunehmend komplexen Materialverbänden, zu denen Kunststoffe, Keramik oder Glas gehören. Sie in sortenreine Material- und Produktströme zur Wiederverwendung zu verwandeln ist eine große Herausforderung für die gesamte Recyclingbranche. Wir setzen dafür hoch entwickelte mechanische und metallurgische Trenn- und Raffinationsverfahren in unterschiedlichen Kombinationen im Rahmen unserer Multimetall-Kompetenz ein, arbeiten an neuen Technologien zur optimalen Metallgewinnung und investieren in Anlagen nach dem neuesten Stand der Technik.

Der Bereich Commercial ist von den einzelnen Werken u. a. mit der Beschaffung von Recyclingmaterialien beauftragt. Darunter gliedern sich u. a. die Abteilungen Recycling Raw Materials (Versorgung der Hütten mit Recyclingrohstoffen) und Metal Management (Versorgung der Produktionsanlagen mit Kathoden sowie sortenreinen und direkt wiedereinsatzbaren Rohstoffen „direct melt“), zu der auch die Funktion Customer Scrap Solutions (Versorgung der Hütten und Produktionsanlagen mit Produktionsabfällen unserer Kunden von Kupferprodukten) gehört. Diese Organisation wird unserem Recyclingansatz gerecht: Wir setzen Sekundärmaterialien aus der Produktion sowie vom Ende des Produktlebens als Rohstoffe ein und verstehen dies als Kreislauf.

Der Kreislauf lässt sich nur schließen, wenn die Metalle nach ihrer Verwendung zurückgeliefert werden. Daher wird die Rücknahme der Metalle in Kundenbeziehungen und bei der Produktvermarktung mitgedacht. So bieten die Produktionseinheiten individualisierte Lösungen für die Rücknahme von Recyclingmaterialien an, die bei der Verarbeitung der Kupferprodukte und weiterer Metalle entstehen. Dies geschieht auf den unterschiedlichen Wertschöpfungsstufen mit Produktkunden sowie deren Kunden. Der gesamte Prozess eröffnet Kunden beispielsweise Möglichkeiten, Produktionsrückstände oder Altkupfer an Aurubis zu verkaufen und dafür raffiniertes Kupfer zurückzuerhalten. Durch unser integriertes Hüttennetzwerk finden wir auch für metallurgische

Herausforderungen eine Lösung und können so Kunden unterschiedlichster Industriezweige bedienen. Im Rahmen der Closing-the-Loop-Aktivitäten haben wir insbesondere im Produktvertrieb gezielt Partnerschaften aufgebaut, die neben dem Verkauf unserer Produkte auch die Rücknahme der anfallenden Recyclingrohstoffe sowie weitere Serviceangebote beinhalten. So schließt sich der Rohstoffkreislauf.

Aurubis verarbeitet Recyclingmaterialien an verschiedenen Standorten, deren Leitungen an den Produktionsvorstand berichten. Besonders spezialisiert auf die Verarbeitung von Recyclingrohstoffen sind unsere Standorte in Lünen (Deutschland), Olen und Beerse (beide Belgien) sowie Berango (Spanien). Der Recyclingstandort Lünen ist unser größter Recyclingbetrieb, in dem nahezu ausschließlich Recyclingrohstoffe eingesetzt werden. Das Werk ist als Entsorgungsfachbetrieb nach EfbV und der EU-Normenreihe EN 50625 durch WEEELABEX [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 86](#) zertifiziert. Letztere Zertifizierung bestätigt eine effiziente Behandlung und Entsorgung von Elektro- und Elektronik-Altgeräten bei gleichzeitiger Minimierung der Umweltauswirkungen und des Schadstoffausstoßes. An den Standorten Beerse und Berango werden aus komplexen Recyclingmaterialien neben Kupfer auch Zinn und Blei sowie Metallzwischenprodukte wie Nickelsulfatlösung und Zinkoxid gewonnen.

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

An den Standorten Hamburg und Pirdop werden ebenfalls recycelte Rohstoffe verarbeitet. Auch die Primärhütten, deren Haupteinsatzmaterial das Kupferkonzentrat ist, setzen in gewissem Umfang Altkupfer ein, da es sich für die Prozesskühlung eignet und somit eine besonders energieeffiziente Verarbeitung ermöglicht.

Mit der Investition von 27 Mio. € in den Bau einer neuen Recyclinganlage am Standort Beerse (Belgien) beabsichtigt Aurubis, Metalle wie Gold, Silber und Zinn noch schneller, effizienter und mit einer höheren Ausbeute zurückzugewinnen. Möglich wird dies durch einen neu entwickelten hydrometallurgischen Prozess, der die Verwertung von Metallen erhöht. In der sogenannten ASPA-Anlage (Advanced Sludge Processing by Aurubis) werden zukünftig Anodenschlämme, ein Zwischenprodukt der Kupferelektrolyse [Q Glossar, Seite 232](#), aus den Recyclingstandorten in Beerse und Lünen verarbeitet. Das Vorhaben unterstreicht die Synergien mit dem Standort Beerse und stärkt ihn zugleich. Der Bau der Anlage begann im zweiten Quartal 2022 und die Inbetriebnahme ist für Anfang 2024 vorgesehen.

Ein weiteres im Berichtsjahr beschlossenes Projekt ist eine Investition in Höhe von 70 Mio. € in den Bau einer Anlage zur Behandlung von Bleed (Elektrolyt) an unserem Standort Olen in Belgien. In einem hydrometallurgischen Prozess werden in dem Werk wertvolle Metalle wie Nickel und Kupfer aus Elektrolytströmen zurückgewonnen, die bei der Metallproduktion in der Elektrolyse [Q Glossar, Seite 232](#) an den Aurubis-Standorten in Beerse und Olen (beide Belgien) anfallen. Die Anlage umfasst ein komplettes Elektrolyse-Reinigungssystem, das als „bleed treatment“ bezeichnet wird. Die neue Anlage wird voraussichtlich 2024 in Betrieb genommen.

Für einen weiteren Ausbau unserer Recyclingkapazitäten untersucht unser Bereich Forschung und Entwicklung verschiedene Wege, um Lithium, Nickel, Mangan und Kobalt aus Lithium-Ionen-Batterien, die in Elektrofahrzeugen eingesetzt werden, zurückzugewinnen. Aurubis hat in den vergangenen Jahren an der Entwicklung eines neuen hydrometallurgischen Prozesses für die Verarbeitung von sogenannter Schwarzmasse (Black Mass) – das auf Folien aufgetragene Kathoden- und Anodenmaterial in Lithium-Ionen-Batterien – gearbeitet. Diese Metalle sollen zukünftig zurückgewonnen und in die Batterieproduktion zurückgeliefert werden. Auch das in der Black Mass enthaltene Graphit soll als Zwischenprodukt ausgebracht werden. Im März 2022 haben wir mit der Erprobung des Prozesses im Pilotmaßstab begonnen: Am Standort Hamburg werden derzeit in einer Pilotanlage u. a. die Rückgewinnung der Metalle, der Einfluss von Verunreinigungen sowie die Wirtschaftlichkeit des Prozesses untersucht.

Außerdem haben wir in eine neue auf Multimetal-Recycling spezialisierte Sekundärhütte in Augusta, Georgia (USA) investiert. Die Anlage wird zukünftig bis zu 90.000 t Computerplatinen, Kupferkabel und andere metallhaltige Recyclingmaterialien zu Blisterkupfer [Q Glossar, Seite 232](#) verarbeiten. Die Zwischenprodukte wollen wir zu großen Teilen an unseren europäischen Hüttenstandorten zu verschiedenen Industrie- und Edelmetallen weiterverarbeiten und zu kleineren Mengen im US-amerikanischen Markt verkaufen. Die Anlage wird auch derzeitige Exporte von Recyclingmaterialien nach Asien und Europa ersetzen können, wodurch sich Transportwege verkürzen und sich zugleich der generierte CO<sub>2</sub>-Fußabdruck verringert. Baubeginn war im Sommer 2022 (Spatenstich), die Inbetriebnahme der Anlage wird voraussichtlich in 2024 erfolgen.

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

## Sozialbelange

### VERBANDSARBEIT UND POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

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

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

Die politische Arbeit von Aurubis erfolgt auf Grundlage der Konzernrichtlinie „Corporate External Affairs Policy“, die diesbezüglichen Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Prozesse definiert. Ergänzt wird die Konzernrichtlinie um die Richtlinie für die Verbandsarbeit „Corporate Policy on Management of Associations“.

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

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Konzernrepräsentanzen in Brüssel (Belgien) und Berlin (Deutschland) sind Ansprechpersonen für Akteure in der Europäischen Kommission, im Europäischen Parlament, im Bundestag, in den Bundesministerien und in den Landesvertretungen. Darüber hinaus steht Aurubis im kontinuierlichen Austausch mit lokalen Amtsträgerinnen und Amtsträgern und Interessengruppen im Umfeld unserer Standorte. Für uns ist es entscheidend zu vermitteln, welche politischen Rahmenbedingungen für Aurubis erforderlich sind, um nachhaltig und verantwortungsvoll zu arbeiten. Wir gestalten den politischen Austausch transparent und offen.

Corporate External Affairs verfolgte im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen u. a. das Ziel, auf politische Rahmenbedingungen hinzuwirken, die die stabile Energieversorgung von Aurubis gewährleisten. Ein Ergebnis unseres Transparenzansatzes in der politischen Interessenarbeit sind unsere Beiträge zu öffentlichen Konsultationen, die auf der Internetpräsenz der Europäischen Kommission einsehbar sind. Im Berichtsjahr haben wir beispielsweise über Industrieverbände Rückmeldung zur Entwicklung technischer Screeningkriterien für die EU-Taxonomie oder zur Aktualisierung des EU-ETS gegeben. Des Weiteren findet sich unsere Einstellung zu einzelnen Themen beispielsweise in den unter [www.aurubis.com](http://www.aurubis.com) verfügbaren Factsheets oder in den online verfügbaren Positionspapieren der Verbände.

Aurubis ist im Transparenzregister der Europäischen Union gelistet, in dem Ausgaben und Aufwand für Lobbying-Aktivitäten auf europäischer Ebene veröffentlicht sind. Seit Inkrafttreten des deutschen Lobbyregistergesetzes, für das wir uns gemeinsam mit dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) eingesetzt haben, ist Aurubis außerdem im deutschen Transparenzregister beim Bundestag aufgeführt [www.lobbyregister.bundestag.de](http://www.lobbyregister.bundestag.de). Dort sind die von Aurubis gemeldeten Beträge zu finden: für die Interessenvertretung in Deutschland 920.000 bis 930.000 € (2020/21), für die europäische Interessenvertretung 500.000 bis 599.999 €. Aurubis leistet keine Parteispenden oder Spenden an politische Kandidatinnen und Kandidaten.

## SOZIALES ENGAGEMENT

### Soziales Engagement

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

#### Zielsetzung 2030

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

#### Meilensteine 2022/23

- » Aufbau eines Impact-Monitorings zur Evaluierung unterstützter Projekte

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorangetrieben haben, beschreiben wir im Folgenden.

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

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

Umwelt und Teilhabe. Sie bündelt unser soziales Engagement national und international rund um unsere Standorte sowie in unseren Lieferländern. Die Auswahl von Projekten und Partnern erfolgt anhand festgelegter Kriterien. Diese finden sich in unserer Richtlinie für soziales Engagement, die auch die Verantwortlichkeiten in unserem Konzern definiert. Für unser Ziel der 90% langfristigen Partnerschaften haben wir im Berichtsjahr begonnen, eine Definition für langfristige Kooperationen zu erarbeiten.

Zuständig für das soziale Engagement ist der Bereich Event Management & Social Engagement, der an die Leitung Communications & Investor Relations berichtet. Durch deren direkte Berichtslinie an den Vorstandsvorsitzenden ist dieser in die Aktivitäten zum sozialen Engagement eingebunden. Der Gesamtvorstand entscheidet über das Budget und die entsprechenden Projekte. Im Berichtsjahr wurde das Budget auf 2.230.000 € angehoben, was dem Zielwert von 0,8% des operativen EBT im Fünfjahresdurchschnitt entspricht. Ab einem intern festgesetzten Betrag entscheidet ein Komitee über die Unterstützung eines Projekts. Das Komitee besteht aus fest benannten Mitgliedern der Bereiche Event Management & Social Engagement, Communications, Sustainability und Corporate Compliance.

Im Berichtsjahr bauten wir die bestehenden Kooperationen unseres internationalen sozialen Engagements weiter aus. Mit mittlerweile fünf Projekten in Südamerika und einem Projekt in Südafrika wollen wir einen gesellschaftlichen Beitrag in unseren Lieferländern und in Ländern leisten, zu denen wir in Geschäftsbeziehungen stehen. Einen Eindruck von unseren Förderprojekten bietet unsere Webseite [www.aurubis.com/de/togetherwecare](http://www.aurubis.com/de/togetherwecare).

## Menschenrechte

### MENSCHENRECHTE UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

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

Wir achten die Menschenrechte und setzen uns für ihre Wahrung ein. Dabei richten wir uns an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte [Q Glossar, Seite 233](#) nach „Schutz, Achtung und Abhilfe“ aus und verstehen die menschenrechtliche Sorgfalt als gemeinsame Verantwortung aller in der jeweiligen Wertschöpfungskette Beteiligten wie den Nationalstaaten und den Akteuren der Wirtschaft.

Die Achtung der Menschenrechte spiegelt sich in unseren Unternehmenswerten wider und ist in unserem Verhaltenskodex festgehalten. Dort bekennen wir uns dazu, jede Form der Diskriminierung abzulehnen und sensibel mit der menschlichen und kulturellen Vielfalt in unserem Unternehmen umzugehen. Wir tolerieren keine Zwangs- und Kinderarbeit und respektieren die Rechte von indigenen Bevölkerungen. Wir bekennen uns zur betrieblichen Mitbestimmung und messen einem guten Austausch zwischen unserer Belegschaft und der Unternehmensführung hohen Wert bei. Von grundsätzlicher Bedeutung sind für uns die Einhaltung der international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO [Q Glossar, Seite 232](#)) und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die gültigen Arbeitsnormen und Arbeitsgesetze hinsichtlich Vergütung, Arbeitszeit und allgemeinen Arbeitnehmerrechten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

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

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

Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit tragen der Vorstand und die lokalen Geschäftsführungen. Grundsätzlich verpflichten wir alle Aurubis-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter über den Verhaltenskodex, die Menschenrechte in ihrer täglichen Arbeit und in allen Geschäftsentscheidungen zu achten. Die Führungskräfte haben hierbei eine Vorbildfunktion. Unser Ziel im Geschäftsjahr war es, die Sensibilität und Handlungsfähigkeit hinsichtlich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht weiter zu stärken. Deshalb konzipierten wir im Berichtsjahr ein konzernweites Schulungskonzept zu Menschenrechten und Antidiskriminierung. Für die Verwaltung und Produktion wurden separate, digitale Schulungsformate entwickelt. Die Schulung für Angestellte und Führungskräfte wurde im Berichtsjahr gestartet und es konnten über 90 % der Zielgruppe geschult werden. Ergänzend wurden erste vertiefende Workshops mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Bereichen Personal und Einkauf durchgeführt, da diese bei Menschenrechtsbelangen eine Schlüsselrolle innehaben. Für die eigenen Standorte haben wir im Geschäftsjahr eine systematische menschenrechtliche Lücken- und Risikoanalyse angestoßen. Die Ergebnisse sollen Hinweise auf mögliche weitergehende Maßnahmen für die eigenen Geschäftsbereiche geben.

Wir fordern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, begründete Verdachtsfälle von Diskriminierung, Benachteiligung oder anderen Menschenrechtsverletzungen über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline [Q Antikorruption, Seite 84](#), zu melden [www.aurubis.com/whistleblower-hotline](http://www.aurubis.com/whistleblower-hotline). Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir dies. Jeder Meldung wird nachgegangen.

Mit der Copper-Mark-Zertifizierung an unseren Standorten Hamburg, Lünen (beide Deutschland) und Pirdop (Bulgarien) [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 86](#) haben wir uns auch nach den Copper-Mark-Kriterien zu Menschenrechten sowie Arbeits- und Sozialstandards auditieren lassen. Die Auditierung bestätigte unseren menschenrechtlichen Ansatz für die eigene Geschäftstätigkeit und die Lieferkette. Die Rückmeldung aus dem Audit hilft uns, unseren Ansatz weiter zu verbessern.

## VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

### Verantwortung in der Lieferkette

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

#### Zielsetzung 2030

- » Keine Lieferanten mit sehr hohem Risiko

#### Meilensteine 2022/23

- » Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln in 100 % der langfristigen Primärrohstoffverträge
- » Weiteres Roll-out des Aurubis Business Partner Screening

Unseren Stand der Zielerreichung sowie die Konzepte und Maßnahmen, mit denen wir den Fortschritt im Berichtsjahr vorangetrieben haben, beschreiben wir im Folgenden.

Wir sehen unsere Verantwortung für Nachhaltigkeitsstandards nicht nur in unserer eigenen Produktion und bei unserem eigenen Handeln, sondern auch in unserer Lieferkette. Das gilt umso mehr, da wir für unser Geschäft Rohstoffe aus aller Welt beziehen. Unter den Herkunftsländern sind auch Regionen, die Risiken hinsichtlich der Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards bergen können.

Wir setzen natürliche Ressourcen ein, deren Gewinnung einen direkten oder indirekten Einfluss auf soziale und ökologische Aspekte haben kann. Die Rohstoffgewinnung unserer Zulieferer und deren Produktionsprozesse können beispielsweise Auswirkungen auf die biologische Vielfalt, das Klima oder den Erhalt der Luft-, Wasser- und Bodenqualität haben. Auch andere Umweltaspekte wie der Umgang mit Abraum sowie die Nutzung von Energie und Wasser sind relevant. Hinzu kommen soziale Aspekte wie die Einhaltung der Menschenrechte, von Arbeits- und Sozialstandards sowie das Thema Gesundheit und Arbeitssicherheit bei unseren Zulieferern.

Wir haben uns das verantwortungsvolle Management unserer Lieferkette zum Ziel gesetzt. Den Zielerreichungsgrad prüfen wir mindestens einmal jährlich. Sollte sich eine Abweichung vom angestrebten Pfad abzeichnen, leiten wir Maßnahmen ein, um gegenzusteuern. Im Geschäftsjahr 2021/22 lag der prozentuale Anteil der Verträge mit Primärrohstofflieferanten mit Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln bei 81%. Unser Ziel ist es,

im neuen Geschäftsjahr 2022/23 100% aller langfristigen Primärrohstoffverträge mit entsprechenden Klauseln zu versehen.

Wir haben uns mit den Due-Diligence-Leitsätzen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht der OECD zu einer wichtigen Leitlinie zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten verpflichtet. Unsere Konzernrichtlinie „Business Partner Screening“ und die Richtlinie zur Verarbeitung konfliktfreier Edelmetall-Rohstoffe legen Zuständigkeiten und Vorgehen im Konzern fest. Der Aurubis-Verhaltenskodex für Geschäftspartner formuliert unsere Anforderungen bezüglich Arbeitsnormen und der Achtung von Menschenrechten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt- und Klimaschutz, geschäftlicher Integrität und verantwortungsbewusster Beschaffung von Rohstoffen sowie Meldeverfahren und Überwachung der Sorgfaltspflicht des Geschäftspartners.

### BUSINESS-PARTNER-SCREENING-SYSTEM<sup>1</sup>

Zur Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht hinsichtlich all unserer wesentlichen Themen im Bereich Lieferkette haben wir ein Business-Partner-Screening-System implementiert, das auf den Leitsätzen der OECD basiert<sup>2</sup>.

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

Im Falle substantiierten Kenntnis identifizierter Risiken werden Schritte eingeleitet, um die Nachhaltigkeitsleistung der Partner zu verbessern. Diese können u. a. von einem Austausch zum Sachverhalt, einer Stellungnahme des Lieferanten zur Situation vor Ort, einer Vereinbarung über eine Entwicklungs-Roadmap bei tatsächlichen negativen Vorfällen und einem lokalen Stakeholder-Dialog

<sup>1</sup> Der Business-Partner-Screening Prozess war nicht Gegenstand einer Prüfung für den Berichtszeitraum.

<sup>2</sup> Die Standorte Beerse (Belgien) und Berango (Spanien) arbeiten aktuell mit einem separaten, aber vergleichbaren System und werden im Zuge der Überarbeitung des gesamten Screening-Systems integriert.

über eine externe Bewertung durch Dritte bis hin zu einer Nichtaufnahme oder dem Beenden einer Geschäftsbeziehung reichen, sollten die vorherigen Maßnahmen nicht greifen.

Wir prüfen sowohl unsere Rohstofflieferanten als auch die wesentlichen Lieferanten von Anlagegütern, Dienstleistungen, Verbrauchsmaterialien und Ersatzteilen sowie unsere Kunden. Im Ergebnis entsteht ein Profil, das im Falle erhöhter Risiken zu weiterer Recherche führt. Auf Basis der daraus resultierenden Bewertung entscheidet das Management über Vertragsschlüsse und mögliche damit verbundene Auflagen. Abhängig von der Entwicklung des jeweiligen Risikos und vom durchgeführten Dialog wiederholen wir bei bestehenden Geschäftspartnerschaften die Analyse regelmäßig.

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

#### VORKOMMISSE UND WEITERENTWICKLUNG

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

Es war im Geschäftsjahr unser Ziel, den Ansatz verantwortungsvoller Beschaffung weiter in der Organisation zu verankern. Im Berichtszeitraum hat daher ein bereichsübergreifendes

Projektteam mit der umfassenden Überarbeitung des Business Partner Screenings begonnen, um die laufenden Verbesserungsüberlegungen zu berücksichtigen. Die damit einhergehenden optimierten Prozesse werden in 2023 neu implementiert. Der Business-Partner-Screening-Prozess ist daher in diesem Jahr nicht Gegenstand einer Prüfung.

Die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mithilfe von Trainings auf das neue System vorbereitet. Mit dem neuen Screening untermauern wir unseren Anspruch, die Anforderungen des am 01.01.2023 in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) umzusetzen. Beim LkSG werden Unternehmen verpflichtet, der Sorgfaltspflicht in ihrer Lieferkette in Bezug auf die Achtung international anerkannter Menschenrechte nachzukommen und Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt zu identifizieren und zu beheben.

#### EXTERNE PRÜFUNGEN

Für die Goldproduktion wird Aurubis bereits seit 2013 nach den Standards der London Bullion Market Association (LBMA [Q Glossar, Seite 233](#)) jährlich als konfliktfrei zertifiziert. Das Zertifikat belegt, dass wir unsere Due-Diligence-Prozesse nach den Standards der OECD durchführen. Seit 2019 gibt es diese Zertifizierungsmöglichkeit auch für Silber – die Silberproduktion von Aurubis ist seitdem ebenfalls als konfliktfrei zertifiziert. Die Zinnproduktion an unseren Standorten Beerse und Berango ist nach dem Responsible Minerals Assurance Process Standard (RMAP) der Responsible Minerals Initiative (RMI) seit 2015 als konfliktfrei zertifiziert. Dieser Standard basiert ebenfalls auf dem OECD-Standard für Konfliktmineralien.

Die behördliche Prüfung der deutschen und des bulgarischen Standorts hinsichtlich der Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach der EU-Verordnung über Konfliktmineralien hat im Berichtsjahr begonnen. Diese verpflichtet EU-Importeure von Zinn, Tantal, Wolfram und deren Erzen sowie Gold zu verbindlichen Sorgfaltspflicht bzw. Prüfpflichten entlang der Lieferkette. Der Screening-Prozess ist bereits Bestandteil dieser Prüfung.

Im Berichtsjahr wurden die Aurubis-Werke in Hamburg, Lünen, Pirdop und Olen erfolgreich nach dem Due-Diligence-Standard für die verantwortungsvolle Beschaffung von Kupfer, Blei, Nickel und Zink der Copper Mark auditiert. Der Standard wurde Anfang 2022 als Detaillierung der bisherigen Anforderungen der Copper Mark veröffentlicht. Er dient auch dazu, die diesbezüglichen Standards

der London Metal Exchange (LME [Q Glossar, Seite 233](#)) zu erfüllen. Derzeit wird dieser Standard von der OECD auf Konformität mit ihren Due-Diligence-Anforderungen geprüft – Voraussetzung für eine Anerkennung durch die LME.

### BESCHWERDEPORTAL

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, begründete Verdachtsfälle von Menschenrechtsverletzungen zu melden, beispielsweise über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline [Q Antikorruption, Seite 84](#). Beschwerden über Standorte, die am Copper-Mark-Prozess teilnehmen, können auch im Beschwerdeportal der Copper Mark eingereicht werden <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/107757/index.html> sowie [www.aurubis.com/verantwortung/whistleblower-hotline](http://www.aurubis.com/verantwortung/whistleblower-hotline).

## Antikorruption

### ANTIKORRUPTION

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

Die Antikorruptionsmaßnahmen sind in unser Compliance-Management eingebettet. Compliance bedeutet für uns, dass wir uns an gesetzliche Regelungen halten und unser Handeln an ethischen Prinzipien sowie unseren Werten und Unternehmensrichtlinien ausrichten. Dabei ist die Einhaltung aller gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben und Richtlinien unser Anspruch. Ein potenzieller Verstoß gegen Gesetze kann schwere Folgen haben – für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Aurubis als Konzern und für die Geschäftspartner der Einheiten der Aurubis AG.

Der Chief Compliance Officer des Unternehmens ist die zentrale Ansprechperson für alle Compliance-relevanten Fragen und berichtet direkt an den Gesamtvorstand. An den einzelnen Standorten des Konzerns stehen den Beschäftigten auch lokale Compliance-Verantwortliche als Ansprechpersonen zur Verfügung. Gemeinsam mit dem Vorstand fördern unsere Compliance-Verantwortlichen eine Compliance-Kultur und setzen sich aktiv

dafür ein, das Bewusstsein für Rechts- und Regeltreue im Konzern weiter zu stärken.

Im Rahmen des Compliance-Managements legen wir die für Compliance relevanten Ziele fest, entwickeln die Compliance-Organisation weiter und identifizieren, analysieren und kommunizieren wesentliche Aurubis-Richtlinien und -Commitments. Unser Compliance-Programm umfasst die Einführung von Grundsätzen und Maßnahmen zur Begrenzung von Risiken und zur Vermeidung von Verstößen. Der Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig und anlassbezogen über die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems sowie über Verstöße und getroffene Maßnahmen an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats (Audit Committee). Er arbeitet eng mit den Verantwortlichen für das Risikomanagement und mit der Internen Revision zusammen. Innerhalb unseres internen Kontrollsystems überprüft der Chief Compliance Officer gemeinsam mit dem Vorstand, der Werksleitung und der Leitung der Corporate- und Zentralfunktionen mögliche Compliance-Risiken. So werden im Rahmen des Compliance-Managements an unseren Standorten auch die Korruptionsrisiken identifiziert und im Risikomanagement dokumentiert. Die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen und internen Richtlinien (z. B. der Antikorruptionsrichtlinie) im geschäftlichen Verkehr wird von der Abteilung Internal Audit überprüft.

Die Compliance-Maßnahmen schließen Prävention, Kontrolle und Sanktion mit ein. Präventive Maßnahmen umfassen bei uns die genannten Risikoanalysen, interne Richtlinien, die Beratung und insbesondere die Schulung unserer Belegschaft. Unsere Richtlinien und Schulungsunterlagen werden dabei regelmäßig an neue Erkenntnisse angepasst. Den Kern der Korruptionsbekämpfung bilden die konzernweite Antikorruptionsrichtlinie und der Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der in diesem Geschäftsjahr umfangreich neu erstellt und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern postalisch überreicht wurde. Zudem erhalten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Verhaltenskodex mit dem Arbeitsvertrag.

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



betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvierten im Berichtsjahr zudem Antikorruptions- und Kartellrechtsschulungen.

Auch konzernweit werden unsere Voll- und Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstände regelmäßig zu Antikorruption und Kartellrecht geschult. Um die Wirksamkeit unserer Schulungsmaßnahme festzuhalten, müssen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Ende der Schulung einen Test absolvieren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstige Dritte können Hinweise auf Rechtsverstöße und Verstöße gegen den Verhaltenskodex über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline, vertraulich und anonym melden [www.aurubis.com/verantwortung/whistleblower-hotline](http://www.aurubis.com/verantwortung/whistleblower-hotline). In der Konzernrichtlinie „Compliance“ ist festgehalten, dass der Hinweis gebenden Person durch eine Meldung keinerlei Nachteile entstehen und diese bei Wunsch vertraulich und anonym erfolgen kann. Die Whistleblower-Hotline ist in allen Konzernsprachen verfügbar und steht auch allen externen Stakeholdern offen. Sie wird von externen und unparteiischen Rechtsanwälten betrieben. Jeglichen Hinweisen, etwa zu möglichen Fällen von Korruption und Diskriminierung oder zu Vorfällen in der Lieferkette, wird konsequent nachgegangen. Sollten tatsächlich Vergehen nachweisbar sein, kann dies zu Abmahnungen, Kündigungen und/oder Schadenersatzforderungen führen.

### Kennzahlen

#### Compliance und Antikorruption: geschulte Mitarbeiter in den vergangenen drei Jahren

| in Mitarbeiter | 2019/20 – 2021/22 |
|----------------|-------------------|
| Antikorruption | 1.422             |
| Kartellrecht   | 585               |

## Weitere wesentliche Aspekte

### PRODUKTSICHERHEIT

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

Während der Produktionsschritte an unseren Standorten minimieren wir mit unseren Managementansätzen in den Bereichen Umwelt [Q Umweltschutz, Seite 74](#), Arbeitssicherheit [Q Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Seite 68](#) und Qualitätsmanagement mögliche negative Umweltauswirkungen bzw. Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit. Unsere Managementsysteme werden durch externe Zertifizierungsgesellschaften bestätigt [Q Zertifizierungen nach Standorten, Seite 86](#). In unserer Konzernrichtlinie Umweltschutz ist festgeschrieben, dass unsere Kunden über die Eigenschaften unserer Produkte und notwendige Sicherheitsmaßnahmen auf geeignete Weise informiert sowie bei Fragen bezüglich der Entsorgung der Produkte beraten werden.

Die europäische Chemikalienverordnung REACH [Q Glossar, Seite 234](#) setzt einen wichtigen Rahmen für das Chemikalienmanagement. Ziel der Verordnung ist es, ein hohes Schutzniveau für die menschliche Gesundheit und die Umwelt sicherzustellen sowie gleichzeitig den freien Verkehr von Chemikalien auf dem Binnenmarkt zu gewährleisten. REACH beruht auf dem Grundsatz, dass Hersteller, Importeure und nachgeschaltete Anwender die Verantwortung für ihre Chemikalien übernehmen. Sie müssen sicherstellen, dass Chemikalien, die sie herstellen und in Verkehr bringen, sicher verwendet werden. Dadurch sollen Informationen zu allen in der EU auf dem Markt befindlichen Stoffen, insbesondere für Gefahrstoffe, verfügbar gemacht werden, um sie zu bewerten und durch geeignete Maßnahmen Mensch und Umwelt zu schützen.

Auch unsere Produkte sind gemäß REACH jeweils in Dossiers registriert. Die bestehenden Registrierungsdossiers werden regelmäßig aktualisiert, um sie den aktuellen Anforderungen und bewährten Herangehensweisen anzupassen und neue Ergebnisse zu berücksichtigen. Für die Stoffe, die durch REACH als gefährlich eingestuft sind, wie z. B. Blei, Nickelsulfat oder Schwefelsäure, informieren wir unsere Kunden mit Sicherheitsdatenblättern. Das Sicherheitsdatenblatt spiegelt die Informationen aus den REACH-Registrierungsdossiers wider und gibt dabei Informationen zur Gefährlichkeit und zu Schutzmaßnahmen bei der Verwendung der Stoffe innerhalb der Wertschöpfungskette weiter. Zum sicheren Umgang mit Stoffen, die nicht als gefährlich eingestuft sind, wie z. B. Kupfer und Eisensilikat, informieren wir unsere Kunden mittels Sicherheitsinformationsblättern, die formal und inhaltlich an das Sicherheitsdatenblatt angelehnt sind.

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

### Kennzahl

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

### Zertifizierungen nach Standorten

| Standort  | The Copper Mark | EMAS | ISO 14001 | ISO 50001 | ISO 9001       | IATF 16949 | Efbv | ISO 45001 |
|---|-----------------|------|-----------|-----------|----------------|------------|------|-----------|
| <b>Produktionsstandorte</b>                           |                 |      |           |           |                |            |      |           |
| Hamburg, Zentrale (DE)                                | √               | √    | √         | √         | √              |            |      | √         |
| Lünen (DE) <sup>1</sup>                               | √               | √    | √         | √         | √              |            | √    | √         |
| Olen (BE)   |                 |      | √         | √         | √              |            |      | √         |
| Pirdop (BG)   | √               |      | √         | √         | √              |            |      | √         |
| Avellino (IT)   |                 | √    | √         | √         | √              |            |      | √         |
| Beerse (BE)   |                 |      | √         | √         | √              |            |      | √         |
| Berango (ES)  |                 |      | √         | √         | √              |            |      | √         |
| Buffalo (USA)   |                 |      | √         |           | √              | √          |      | √         |
| Emmerich, Deutsche Giessdraht (DE)                    |                 |      | √         | √         | √              |            |      | √         |
| Hamburg, E.R.N. (DE)                                  |                 |      | √         | √         | √              |            | √    | √         |
| Hamburg, Peute Baustoff (DE)                          |                 |      | √         | √         | √ <sup>2</sup> |            |      | √         |
| Pori (FI)   |                 |      | √         | √         | √              |            |      | √         |
| Röthenbach, RETORTE (DE)                              |                 |      | √         |           | √              |            |      | √         |
| Stolberg (DE)   |                 |      | √         | √         | √              | √          |      | √         |
| Stolberg, Schwermetall Halbzeugwerk (DE) <sup>3</sup> |                 | √    | √         | √         | √              |            |      | √         |

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

<sup>2</sup> Für den Vertrieb von Eisensilikat-Granulat zur Herstellung von Strahlmittel.

<sup>3</sup> Nicht im Mehrheitsbesitz von Aurubis (Beteiligung 50%).

#### Erläuterung:

EMAS: System mit Vorgaben an Umweltmanagementsysteme und Umweltbetriebsprüfungen

ISO 14001: Norm über Vorgaben an Umweltmanagementsysteme

ISO 50001: Norm über Vorgaben an Energiemanagementsysteme

ISO 9001: Norm über Vorgaben an Qualitätsmanagementsysteme

IATF 16949: Norm über Vorgaben an Qualitätsmanagementsysteme der Automobilindustrie, basiert auf ISO 9001

Efbv: Verordnung über Entsorgungsfachbetriebe (Zertifikat in DE)

ISO 45001: Norm über Vorgaben an Arbeitssicherheitsmanagementsysteme

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

An die Aurubis AG, Hamburg

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Aurubis AG, Hamburg (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „Aurubis“), nach §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB, (im Folgenden „zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht“) für den Zeitraum vom 01.10.2021 bis 30.09.2022 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Wir weisen auf die Ausführungen des Vorstands auf [Q Seite 82](#) des Geschäftsberichts hin, dass aufgrund der laufenden Überarbeitung des Business Partner Screening Prozesses, der Verbesserung der damit einhergehenden Prozesse und deren Neuimplementierung in 2023 die Angaben zum Business Partner Screening Prozess nicht Gegenstand der Prüfung sind. Die Angaben zum Business Partner Screening Prozess sind als ungeprüft gekennzeichnet.

### VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB und mit Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten eigenen Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vorname von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Konzernklärung) oder Irrtümern ist..

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

### VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die geprüften Bestandteile des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind,

die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die geprüften Bestandteile des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 01.10.2021 bis 30.09.2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

- » Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der Aurubis AG zu erlangen
- » Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Aurubis AG in der Berichtsperiode
- » Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung

- » Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- » Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- » Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- » Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung am Standort Beerse in Belgien
- » Einschätzung der Gesamtdarstellung der geprüften Angaben
- » Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### SICHERUNG DER UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄT DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW-Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

### PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die geprüften Bestandteile des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts der Aurubis AG für den Zeitraum vom 01.10.2021 bis zum 30.09.2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB und mit der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den Angaben zum Business Partner Screening Prozess ab, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

### VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG/AAB-KLAUSEL

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

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Aurubis AG, Hamburg, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 01.01.2017 zugrunde <https://eforms.idw.de/e-formulare/findform?shortname=50261&formtecid=2&areashortname=5218980>. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 20. Dezember 2022

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Gnädiger  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Baumann