

# Nichtfinanzieller Bericht

Einleitung	69
Aurubis-Nachhaltigkeitsziele	69
Für Aurubis wesentliche Aspekte	71
Nachhaltigkeitsmanagement	73
Beschreibung des Geschäftsmodells und Darstellung der Konzernstruktur	73
EU-Taxonomie	74
Arbeitnehmerbelange	80
Umweltbelange	89
Sozialbelange	99
Menschenrechte	101
Verantwortung in der Lieferkette	102
Antikorruption	105
Weitere wesentliche Aspekte	106
Zertifizierungen	108
Meldebögen EU-Taxonomie	109
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht der Aurubis AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024	117

# Nachhaltigkeit

Mit den Nachhaltigkeitszielen 2030 beabsichtigt Aurubis, seine Rolle als führendes Unternehmen im Nachhaltigkeitsbereich weiter auszubauen.



## Einleitung

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

Die Aurubis AG kommt mit dem vorliegenden gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht (nfb) der Pflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen für den Aurubis-Konzern und der Aurubis AG für das Geschäftsjahr 2023/24 gemäß §§ 289c bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB), §§ 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB nach. Die Berichterstattung erfolgt dabei unter Bezugnahme auf die Universal Standards der Global Reporting Initiative (GRI) [Q Glossar](#).

Ergänzend zu der nichtfinanziellen Berichterstattung für den Aurubis-Konzern wird die Berichterstattung über die Aurubis AG in diesem gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht miterfasst. Die Aurubis AG ist das Mutterunternehmen des Aurubis-Konzerns und steuert die Konzernaktivitäten. Die Aurubis AG betreibt am Standort Hamburg eine Primarkupferhütte und am Standort Lünen eine Sekundärkupferhütte. Die Aurubis AG verantwortet damit neben Holdingtätigkeiten im Konzern auch die wesentlichen operativen Tätigkeiten des Konzerns.

In der Folge sind die nichtfinanziellen Aspekte der Aurubis AG im Wesentlichen durch dieselben Umstände geprägt wie die des gesamten Aurubis-Konzerns. Die beschriebenen Konzepte und Maßnahmen gelten gleichermaßen für den Aurubis Konzern wie für die Aurubis AG. Insoweit gelten alle Aussagen im nfb sowohl für den Aurubis-Konzern als auch für die Aurubis AG.

Der nfb enthält zudem Angaben gemäß der vorgeschriebenen Berichtsanforderungen der EU-Taxonomieverordnung 2020/852 EU-Taxonomie [Q Glossar](#).

Die Risikobewertung haben wir gemäß § 289c Abs. 3 HGB vorgenommen. Insgesamt haben wir keine nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer- und Umweltbelange, die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Sozialbelange haben werden [Q Risiko- und Chancenbericht des zusammengefassten Lageberichts](#).

## Aurubis-Nachhaltigkeitsziele

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde unsere Unternehmensstrategie „Metals for Progress: Driving Sustainable Growth“ aktualisiert und vom Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedet. Mit dieser Strategie möchten wir unser Kerngeschäft sichern und stärken, Wachstumsoptionen verfolgen und unsere branchenweite Führungsposition im Hinblick auf Nachhaltigkeit ausbauen.

Damit unterstreichen wir unseren Anspruch: Nachhaltigkeit noch stärker in alle Unternehmensbereiche und Tätigkeiten integrieren und somit zum Treiber für Wachstum und Erfolg machen. 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.

In der Strategie finden sich unter „Industrielle Führerschaft im Nachhaltigkeitsbereich ausbauen“ die Schwerpunkte Mensch, Umwelt und Wirtschaft mit unseren neun Handlungsfeldern zum Thema Nachhaltigkeit. Pro Handlungsfeld haben wir Ziele bis 2030 definiert [Q Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030](#). Die bis dahin verfolgte Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren Zielen 2018–2023 fügte sich dabei im Rahmen von Meilensteinen für 2022/23 in die Konzernstrategie bis 2030 ein.

Die Nachhaltigkeitsziele 2030 finden Sie am Anfang jedes Kapitels in diesem Bericht. Der Umsetzungsstatus der Nachhaltigkeitsziele 2030 wird innerhalb der Kapitel beschrieben. Im vergangenen Berichtsjahr wurde der Meilenstein 2022/23 aus dem Handlungsfeld „Soziales Engagement“ nicht vollständig abgeschlossen. Über die entsprechenden Entwicklungen hierzu berichten wir im Kapitel „Soziales Engagement“ [Q Soziales Engagement](#).

**Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030**

Handlungsfeld	Ambition	Zielsetzung 2030
<b>€ Wirtschaft</b>		
Governance & Ethik	Wir halten uns an die Prinzipien verantwortungsvoller Unternehmensführung.	
Recyclinglösungen	Wir bieten der gesamten Wertschöpfungskette Lösungen für die Kreislaufwirtschaft.	Bis zu 50 % durchschnittlicher Kupferrecyclinganteil in Kupferkathoden <sup>1</sup>
Verantwortung in der Lieferkette	Wir minimieren negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt in unseren Lieferketten.	Mit allen Lieferanten, für die ein hohes Risiko festgestellt wurde, hat der umgesetzte Verbesserungsplan das Risiko deutlich reduziert
<b>🌱 Umwelt</b>		
Energie & Klima	Wir sind deutlich vor 2050 klimaneutral.	-50 % absolute Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2018) -24 % Scope-3-Emissionen pro Tonne Kupferkathode <sup>2</sup> (Basisjahr 2018)
Umweltschutz	Wir produzieren mit dem geringsten Umweltfußabdruck unserer Branche.	-15 % spezifische Staubemissionen in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018) -25 % spezifische Metallemissionen in Gewässer in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018)

Handlungsfeld	Ambition	Zielsetzung 2030
<b>👤 Mensch</b>		
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Wir vermeiden arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen (Vision Zero).	LTIFR ≤1,0
Zukunftsorientierter Arbeitgeber	Wir schaffen eine Arbeitsumgebung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und fördern Vielfalt und Engagement. Wir setzen uns mit Leidenschaft für den Fortschritt des Unternehmens und der Gesellschaft ein.	100 % der relevanten Mitarbeiter sind zu unbewusster Voreingenommenheit (Unconscious Bias) geschult >40 % <sup>3</sup> der Beschäftigten nehmen an Job-Rotation oder Job-Shadowing teil, bei gleichzeitiger Förderung der Vielfalt Mindestens 75 % <sup>3</sup> der befragten Mitarbeiter beteiligen sich an Pulse Checks und Feedbackformaten
Aus- und Weiterbildung	Wir bieten eine hochwertige Ausbildung und investieren in die zukunftsgerichtete Qualifikation der Belegschaft.	100 % Erfüllung des Weiterbildungskontingents in Stunden (Weiterbildungskontingent: 18 Stunden pro Jahr und Mitarbeiter)
Soziales Engagement	Wir sind lokal und international ein zuverlässiger Partner, der langfristig einen Beitrag zu einer lebenswerten Umwelt leistet.	90 % langfristige Partner (Anteil am Gesamtbudget) 0,8 % des operativen EBT (5-Jahres-Durchschnitt) als jährliches Budget für soziales Engagement, mindestens jedoch 2 Mio. €

<sup>1</sup> Ziellanpassung aufgrund veränderter Marktlage seit Zielsetzung.

<sup>2</sup> Bezieht sich auf die Kupferkathode aus Eigenproduktion.

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

## Für Aurubis wesentliche 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 Geschäftsjahr 2022/23 unter Beteiligung interner und externer Expertinnen und Experten unsere Wesentlichkeitsanalyse [Q Glossar](#) aktualisiert. In diesem Geschäftsjahr wurden die Vorjahresergebnisse durch die Konzernfunktionen Corporate Sustainability and External Affairs und Corporate Risk Management intern validiert. Es wurden keine Änderungen der Wesentlichkeitsbewertung festgestellt. Im kommenden Geschäftsjahr 2024/25 werden wir eine umfangreiche Wesentlichkeitsbewertung gemäß CSRD und unter Beteiligung interner und externer Experten durchführen.

Die Themen „Verbandsarbeit und Lobbying“, „Diversität und Chancengleichheit“ sowie „Gesellschaftliches Engagement“ liegen erneut unter der Wesentlichkeitsschwelle. Da jedoch „Gesellschaftliches Engagement“ sowie „Diversität und Chancengleichheit“ Teile unserer Unternehmensstrategie sind, berichten wir hierzu. Zum Thema „Verbandsarbeit und Lobbying“ berichten wir ebenfalls, da wir es für wichtig erachten, unsere Aktivitäten in diesem Bereich transparent offenzulegen.

Die Ergebnisse wurden vom Vorstand bestätigt.

Die als wesentlich identifizierten Themen werden den entsprechenden Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit zugeordnet, welche jeweils in einzelnen Abschnitten im Bericht behandelt werden. Themen mit inhaltlichen Überschneidungen und dem gleichen Managementansatz stellen wir zusammengefasst in diesen Abschnitten dar [Q Übersicht wesentlicher Themen im nfB](#).

## Übersicht wesentlicher Themen im nFB

Belange nach HGB	Wesentliches Thema	Handlungsfeld(er) der Nachhaltigkeit	Seite im nFB
Arbeitnehmerbelange	Diversität und Chancengleichheit <sup>1</sup>	Zukunftsorientierter Arbeitgeber	80
	Flexibilität am Arbeitsplatz	Zukunftsorientierter Arbeitgeber	80
	Aus- und Weiterbildung & Personalentwicklung	Aus- und Weiterbildung	85
	Gesundheit und Arbeitssicherheit	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	87
	Vergütungspolitik	Zukunftsorientierter Arbeitgeber	80
	Arbeits- und Führungskultur	Zukunftsorientierter Arbeitgeber	80
Umweltbelange	Energienutzung und -effizienz	Energie und Klima	89
	Dekarbonisierung	Energie und Klima	89
	Umwelt- und Klimaschutz in der Lieferkette	Verantwortung in der Lieferkette	102
	Kreislaufwirtschaft	Recyclinglösungen	97
	Erhalt der Luft-, Wasser-, Bodenqualität	Umweltschutz	94
	Abfall	Umweltschutz	94
	Wassereinsatz und -entnahme	Umweltschutz	94
	Umgang mit Einsatzmaterialien	Recyclinglösungen	97
	Produkte für eine nachhaltige Transformation	Recyclinglösungen	97
Sozialbelange	Verbandsarbeit und politische Interessenvertretung <sup>1</sup>	Governance und Ethik	99
	Soziales Engagement <sup>1</sup>	Soziales Engagement	100
	Lokale Gemeinschaften	Soziales Engagement	100
Menschenrechte	Menschenrechte und Arbeits- und Sozialstandards	Governance und Ethik	101
	Menschenrechte in der Lieferkette	Verantwortung in der Lieferkette	102
Antikorruption	Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten	Governance und Ethik, Verantwortung in der Lieferkette	105, 102
Weitere wesentliche Aspekte	IT-Sicherheit		106

<sup>1</sup> Nicht wesentlich gem. § 289c Abs. 2 HGB, aber für Aurubis.

## Nachhaltigkeitsmanagement

Um den eigenen Nachhaltigkeitsambitionen und der steigenden Bedeutung von nachhaltigem Wirtschaften in der Gesetzgebung und im Markt gerecht zu werden, haben wir im Strategieprozess 2020/21 die Neuausrichtung der Aurubis-Nachhaltigkeitsorganisation beschlossen. In der Folge wurde zum Januar 2022 ein eigenständiger Nachhaltigkeitsbereich geschaffen und personell verstärkt. Im Berichtsjahr wurden die Abteilungen Sustainability und External Affairs unter gemeinsamer Leitung zusammengelegt und die Abteilung um den Bereich Dekarbonisierung erweitert. Die Leitung der Konzernfunktion Corporate Sustainability and External Affairs berichtet direkt an den CEO, der im Aurubis-Konzern die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit innehat.

Die Konzernfunktion bildet die Schnittstelle zwischen den für das Thema relevanten Fachbereichen und koordiniert alle diesbezüglichen Prozesse im Konzern. Hierunter fällt ebenfalls, die Nachhaltigkeitsziele weiterzuentwickeln, sie laufend zu überprüfen und gemeinsam mit den Fachbereichen und Standorten die operative Umsetzung der Maßnahmen zu begleiten und stetig voranzubringen. Dafür wurden an den Standorten und für die relevanten Konzernfunktionen Ansprechpartner benannt. Corporate Sustainability and External Affairs berichtet aktuelle Entwicklungen an den Aufsichtsrat. Im Berichtsjahr erfolgte dies quartalsweise. Außerdem führt sie die Bewertung nach ESG-Kriterien und die 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<sup>1</sup> [Vergütungsbericht im Corporate-Governance-Bericht](#).

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 Carbon Disclosure Project (CDP, [Glossar](#)) und beispielsweise EcoVadis. Außerdem werden wir von etablierten Ratingagenturen wie MSCI, Sustainalytics, S&P Global oder Institutional Shareholder Services Inc. (ISS ESG) bewertet [www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung](https://www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung).

<sup>1</sup> Es handelt sich um keine steuerungsrelevanten bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren gemäß § 289c Abs. 3 HGB.

Die neue Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Union greift für Aurubis erstmals ab dem Jahr 2024. Für das Geschäftsjahr 2024/25 werden wir entsprechend die erste Nachhaltigkeitserklärung (CSRD-Bericht) gemäß diesen neuen regulatorischen Anforderungen veröffentlichen. Corporate Sustainability and External Affairs koordiniert die fristgerechte Umsetzung der zukünftigen Berichtspflichten.

Unser Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich seit der ersten Veröffentlichung im Jahr 2008 an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Seit dem Geschäftsjahr 2017/18 stellt er eine Ergänzung zum nichtfinanziellen Bericht dar und erscheint alle zwei Jahre. Die Nachhaltigkeitskennzahlen werden in den Jahren ohne Nachhaltigkeitsbericht in einer eigenen Publikation veröffentlicht. In diesem Geschäftsjahr veröffentlichen wir außerplanmäßig keinen Nachhaltigkeitsbericht, um uns auf die Vorbereitungen zur Berichterstattung gemäß CSRD zu fokussieren. Zusätzlich zum nichtfinanziellen Bericht werden wir Anfang 2025 ein Nachhaltigkeitskennzahlen-Update 2023/24 publizieren.

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, Almetalle, organische und anorganische metallhaltige Recyclingrohstoffe und industrielle Rückstände zu Metallen höchster Reinheit. Im Rahmen unserer Produktionsprozesse werden Kupferkonzentrate und Recyclingmaterialien zu Kupferkathoden verarbeitet. Sie sind das standardisierte Produktformat des weltweiten Kupferhandels an den internationalen Metallbörsen. Kupferkathoden sind das Ausgangsprodukt für die Herstellung weiterer Kupferprodukte, wie z. B. Kupfergießwalzdraht, Stranggussformate [Glossar](#), Walzprodukte, Bänder sowie Spezialdrähte und Profile, sie können aber auch direkt verkauft werden. Neben unserem Kernmetall Kupfer umfasst unser Metallportfolio aktuell 20 Metalle wie z.B. Gold, Silber, Blei, Nickel, Zinn und Zink, Nebenmetalle wie Tellur und Selen sowie Metalle der Platingruppe. Schwefelsäure, Eisensilikat [Glossar](#) und

synthetische Mineralien runden das Produktportfolio ab. Die benötigten Einsatzmaterialien werden global eingekauft, eigene Minen oder Beteiligungen an Minen besitzt Aurubis nicht [Geschäftsmodell des Konzerns](#).

Die Aurubis AG ist das Mutterunternehmen des Aurubis-Konzerns mit Sitz in Hamburg. 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 30.09.2024). 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.

## 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 (Verordnung [EU] 2020/852 inklusive der zugehörigen erlassenen delegierten Rechtsakte als rechtsverbindliche Ergänzungen zur Verordnung). Als Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten soll sie Transparenz für Investoren und Stakeholder schaffen, Greenwashing verhindern und somit verstärkt Finanzströme in nachhaltige Projekte lenken.

Die EU-Taxonomie umfasst insgesamt sechs Umweltziele:



Im Juni 2021 wurden zu den ersten beiden Umweltzielen technische Bewertungskriterien für ausgewählte Wirtschaftsaktivitäten veröffentlicht. Im Jahr 2023 folgten auch technische Bewertungskriterien für die restlichen vier Umweltziele. Diese Wirtschaftsaktivitäten fallen unter den Geltungsbereich der EU-Taxonomie. Sie gelten damit als taxonomiefähig („eligible“). Erfüllen die Aktivitäten die in der EU-Taxonomie definierten Bewertungskriterien, dann gelten sie als taxonomiekonform („aligned“).

Eine in den delegierten Rechtsakten aufgeführte Wirtschaftsaktivität ist gemäß EU-Taxonomie dann als ökologisch nachhaltig bzw. taxonomiekonform einzustufen, wenn nachfolgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:



- » 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 bezüglich Menschenrechten einschließlich Arbeitnehmerrechten, Bestechung/ Korruption, Steuern und fairen Wettbewerbs werden eingehalten („minimum safeguards“).
- » Die Wirtschaftsaktivität erfüllt die technischen Bewertungskriterien.

Die Taxonomie lässt zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch viele Aktivitäten außer Acht. Zwar hat die EU durch die im Juni 2023 veröffentlichten Rechtsakte hinsichtlich der vier verbleibenden Umweltziele weitere Wirtschaftsaktivitäten als taxonomiefähig aufgenommen, jedoch kann hierdurch nach aktuellem Stand noch keine Gesamtabdeckung von Wirtschaftsaktivitäten aller berichtspflichtigen Unternehmen gewährleistet werden.

Des Weiteren wird die Umsetzung der EU-Taxonomie in Unternehmen durch die dynamische Entwicklung und Ausweitung der EU-Taxonomie-Anforderungen sowie die unterschiedliche Auslegung der Kriterien und der Detailtiefe von erheblichen Unsicherheiten begleitet.

### Berichterstattung über Taxonomiekonformität für das Geschäftsjahr 2023/24

Aurubis ist seit dem Geschäftsjahr 2021/22 verpflichtet, die Berichtsanforderungen der EU-Taxonomie anzuwenden und danach zu berichten.

Für das Geschäftsjahr 2022/23 wurden erstmals die vollumfänglichen Berichtsinhalte inklusive der Prüfung der Taxonomiekonformität hinsichtlich der ersten beiden Umweltziele veröffentlicht. Die Berichterstattung hinsichtlich der Änderungen an den ersten beiden Umweltzielen sowie in Bezug auf die Umweltziele 3 bis 6 ist für Aurubis erstmals für dieses Geschäftsjahr verpflichtend.

<sup>2</sup> Verordnung (EU) 2020/852, Art. 16.

<sup>3</sup> Verordnung (EU) 2020/852, Art. 10 (2).

### Wirtschaftsaktivitäten von Aurubis

Für die Ermittlung der Taxonomiefähigkeit werden die in der EU-Taxonomie aufgeführten und somit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten mit den vorhandenen Aktivitäten bei Aurubis verglichen. Die Kernaktivitäten von Aurubis sind:

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

Diese Wirtschaftsaktivitäten werden durch die EU-Taxonomie nicht abgedeckt. Aus diesem Grund wird das Aurubis-Kerngeschäft als nicht taxonomiefähig ausgewiesen. Dies gilt für alle sechs Umweltziele. Es ist jedoch möglich, dass die EU-Kommission in den nächsten Jahren auch unsere Kernaktivitäten als taxonomiefähig aufnimmt. Dies hätte dann Einfluss sowohl auf den zu berichtenden Anteil der taxonomiefähigen wie auch taxonomiekonformen Aktivitäten, insbesondere Umsätze, der Aurubis.

Das Produktportfolio von Aurubis umfasst Vorprodukte für zahlreiche Lösungen für den Einsatz von erneuerbaren Energien, Energieeffizianzenwendungen oder CO<sub>2</sub>-armer Mobilität. Auch wenn diese Vorprodukte nicht durch die EU-Taxonomie abgedeckt werden, versteht Aurubis sie als wichtige Treiber der Energiewende und notwendig zur Erreichung europäischer Klimaziele. Da sich die EU-Taxonomie jedoch bislang auf Wirtschaftsaktivitäten fokussiert, die nicht Teil des Produktportfolios von Aurubis sind, werden lediglich unterstützende und nicht dem Kerngeschäft zuzuordnende Wirtschaftsaktivitäten als taxonomiefähig klassifiziert.

### Taxonomiefähige Aktivitäten bei Aurubis

Eine Wirtschaftsaktivität ist dann taxonomiefähig, wenn für sie technische Bewertungskriterien per delegiertem Rechtsakt existieren. Konkret wird dabei geprüft, ob die im Rechtsakt festgehaltenen Aktivitätsbeschreibungen auf die Wirtschaftsaktivität im Falle von Aurubis zutreffen. Die EU-Taxonomie umfasst neben Wirtschaftsaktivitäten, die einen direkten Beitrag zu einem der sechs Umweltziele leisten können, auch ermöglichende Tätigkeiten<sup>2</sup>, die unmittelbar dazu beitragen, die CO<sub>2</sub>-Bilanz oder Umweltleistung anderer Tätigkeiten zu verbessern, sowie Übergangstätigkeiten<sup>3</sup>, für welche noch keine

technisch durchführbare und wirtschaftliche CO<sub>2</sub>-arme Alternative besteht, die jedoch den Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-neutralen Welt unterstützen.

Zur Identifizierung der taxonomiefähigen Aktivitäten von Aurubis wurden mit allen vollkonsolidierten Gesellschaften checklistenbasierte Interviews durchgeführt. Für das Geschäftsjahr 2023/24 wurden fünf EU-Taxonomie-Aktivitäten aus drei verschiedenen Sektoren für die Wirtschaftsaktivitäten der Aurubis identifiziert und somit als taxonomiefähig klassifiziert:

Wirtschaftsaktivität <sup>1</sup>	Beschreibung
CCM 4.25	Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme
CCM 6.5	Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
CCM 7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
CCM 7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
CCM 7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien

<sup>1</sup> Im Vergleich zum vorherigen Jahr wurde die Aktivität 7.2 Renovierung bestehender Gebäude nicht als taxonomiefähig identifiziert. Hier haben wir uns an die sich abzeichnende Berichterstattungspraxis angepasst. Da die Aurubis keine Wirtschaftstätigkeiten im Bereich der Renovierung bestehender Gebäude hat, sondern lediglich Gebäude für eigene Herstellungsprozesse renoviert oder wartet, wurde dieser Punkt weggelassen. Über 7.3 wurden Effizienzmaßnahmen bei der Gebäuderenovierung aufgenommen. Auch fanden im Geschäftsjahr 2023/24 keine Aktivitäten, die dem Bereich 6.2 Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr zugeordnet werden konnten, statt.

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 nicht auf der Bereitstellung von Anpassungslösungen zur Reduktion von Klimarisiken liegt. Auch konnten den restlichen vier Umweltzielen keine relevanten Tätigkeiten zugeordnet werden.

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.

Ein Leuchtturmprojekt, das maßgeblich Einfluss auf die Höhe des ausgewiesenen taxonomiefähigen CapEx hat, ist die Auskopplung der CO<sub>2</sub>-freien Industrierwärme aus einem Nebenprozess der Kupferproduktion zur Nutzung im Hamburger Fernwärmesystem, durch welche die Aurubis AG und die Hamburger Energiewerke GmbH eine der größten Industrierwärmeversorgungen Deutschlands weiter ausbauen [Energie und Klima](#). Das Projekt fällt unter die Aktivität 4.25 Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme.

Ein weiteres taxonomiefähiges Leuchtturmprojekt ist die Erweiterung eines Photovoltaikparks in Pirdop, der eine der größten Photovoltaikanlagen zur Eigenstromerzeugung eines Unternehmens in Bulgarien darstellt [Energie und Klima](#) (7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien). Darüber hinaus unternimmt Aurubis taxonomiefähige Infrastrukturinvestitionen in energieeffiziente Beleuchtung und energieeffizientes Gebäudeequipment (7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten) sowie in die Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge (7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden).

### Erfüllung der technischen Bewertungskriterien bei Aurubis

Für die fünf aufgeführten taxonomiefähigen Aktivitäten wurde die Erfüllung der technischen Bewertungskriterien auf Einzelprojektebene mithilfe von checklistenbasierten Interviews und unter Mitarbeit der Gesellschafts- und Projektverantwortlichen geprüft. Hierbei wurden die technischen Bewertungskriterien analysiert, interpretiert, die Ergebnisse dokumentiert und durch entsprechende Nachweisdokumente sowie Berechnungen belegt.

### Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz

Bei einigen der im Kontext von Aurubis relevanten Aktivitäten ist der wesentliche Beitrag zum Klimaschutz bei Durchführung der Aktivität per se erfüllt (4.25, 7.4, 7.6), während bei anderen Aktivitäten zusätzlich eine hohe Energieeffizienz im Rahmen der Tätigkeit für die Erfüllung des wesentlichen Beitrags zum Klimaschutz gewährleistet sein muss (7.3). Im Falle von Aktivitäten im Bereich „Verkehr und Transport“ darf die Aktivität nur zu geringem oder keinem CO<sub>2</sub>-Ausstoß führen, um den wesentlichen Beitrag zu erfüllen (6.5).

Bei Aurubis ist der wesentliche Beitrag für einen Großteil der taxonomiefähigen Projekte erfüllt, insbesondere für das Industriewärmeprojekt sowie die Installation von Elektroladeinfrastruktur und Photovoltaikanlagen. Daneben erfüllen einige der taxonomiefähigen Energieeffizienzprojekte sowie das im letzten Jahr erworbene Hybridfahrzeug ebenfalls den wesentlichen Beitrag.

### Keine Beeinträchtigung der weiteren Umweltziele

Im zweiten Schritt ist sicherzustellen, dass Aurubis mit der Ausführung der Aktivität keines der anderen Umweltziele beeinträchtigt. Insbesondere hinsichtlich des zweiten Umweltziels „Anpassung an den Klimawandel“ ist für alle Aktivitäten gemäß Anlage A eine Analyse der physischen Klimarisiken durchzuführen. Diese Bewertung wurde zentral auf Konzernebene in Zusammenarbeit mit dem Corporate Risk Management vorgenommen. Aurubis führt seit dem Geschäftsjahr 2021/22 eine jährliche Klimarisikoanalyse gemäß TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) [Glossar](#) für alle im Rahmen der EU-Taxonomie relevanten Gesellschaften durch [Risikobericht](#). Zudem führt das Corporate Risk Management an allen Produktionsstandorten Risikoreviews mit den Verantwortlichen vor Ort durch, um im Fall von wesentlichen physischen Klimarisiken gemeinsam auf entsprechende Anpassungslösungen hinzuarbeiten. Darüber hinaus wurde die Wertschöpfungskette der jeweiligen Aktivität auf die Relevanz von Klimarisiken analysiert, um eine ganzheitliche Betrachtung der Auswirkungen von physischen Klimarisiken sicherzustellen. Die vorhandenen und durchgeführten Klimarisikoanalysen bei Aurubis erfüllen somit die Anforderungen der Anlage A, sodass für alle betrachteten Aktivitäten keine Beeinträchtigung des zweiten Umweltziels „Anpassung an den Klimawandel“ besteht.

Für die weiteren Umweltziele („Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“, „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“, „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ und „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“) sind diverse Kriterien auf Aktivitätsebene definiert. Diese betreffen u. a. gesetzlich verpflichtende Vorgaben, die in allen EU-Mitgliedsstaaten gelten bzw. umzusetzen sind. Da an außereuropäischen Standorten keine taxonomiefähigen Projekte vorhanden sind, die den wesentlichen Beitrag erfüllen, sind lediglich Projekte innereuropäischer Gesellschaftsstandorte Gegenstand der Prüfung hinsichtlich einer möglichen Beeinträchtigung der weiteren Umweltziele. Sie erfüllen die vorgenannten Kriterien aufgrund der geltenden Gesetzeslage. Weitere Kriterien werden durch interne Vorgaben und Richtlinien abgedeckt oder individuell für das Projekt nachgewiesen.

<sup>4</sup> Das Business Partner Screening wird detailliert im Kapitel „Verantwortung in der Lieferkette“ erläutert.

Das Industriewärmeprojekt sowie die Installation von Elektroladeinfrastruktur und Photovoltaikanlagen ebenso wie jene Energieeffizienzprojekte, die den wesentlichen Beitrag erfüllen, beeinträchtigen keine der weiteren Umweltziele und sind somit unter Vorbehalt der Einhaltung der Minimum Safeguards taxonomiekonform. Für das eine in diesem Jahr erworbene Hybridfahrzeug liegen keine ausreichenden Daten vor, um die Erfüllung der Kriterien nachweisen zu können. Es wird daher als taxonomiefähig, aber nicht taxonomiekonform ausgewiesen.

### Einhaltung der Mindeststandards

Die Mindeststandards stellen sicher, dass in folgenden Themenfeldern keine Verstöße oder negativen Beeinträchtigungen vorliegen:

- » Menschenrechte, inklusive Arbeitnehmer- und Verbraucherrechte
- » Korruption/Bestechung
- » Besteuerung
- » Fairer Wettbewerb

Die Prüfung der Mindeststandards erfolgt auf Gruppenebene und wird bei Aurubis über die vorhandenen Vorgaben, Konzernrichtlinien und Standards zum Verhalten von Mitarbeitern, Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern sichergestellt. Bei Aurubis sind sowohl Prozesse zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht als auch Prozesse und Trainings zur Aufdeckung von Korruption und Bestechung, Anweisungen hinsichtlich Besteuerung und Steuergesetzen sowie Verhaltensregeln, Anweisungen und Trainings zum Kartellrecht vorhanden. Zum Geschäftsjahr 2023/24 lagen keine Verurteilungen in einem der vier Themenbereiche gegen die Aurubis AG, eine der Tochtergesellschaften oder die leitenden Angestellten vor. Es liegen zu allen vier genannten Themengebieten Verfahren und Prozesse vor, die auch die Betrachtung der Lieferkette einschließen.<sup>4</sup> Die Einhaltung der Mindeststandards kann insgesamt für das Geschäftsjahr 2023/24 als erfüllt für alle Aktivitäten betrachtet werden.

## Ergebnis der Taxonomiekonformitätsprüfung bei Aurubis

Im Ergebnis unterhält Aurubis vier taxonomiekonforme Aktivitäten, die den folgenden EU-Taxonomie-Aktivitäten zuzuordnen sind:

- » 4.25 Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme
- » 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
- » 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
- » 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien

## Rechnungslegungsmethode und Leistungskennzahlen gemäß EU-Taxonomie

Die im Rahmen der EU-Taxonomie veröffentlichten Leistungskennzahlen werden analog dem Finanzbericht der Aurubis-Gruppe nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt und umfassen

## Übersicht Leistungskennzahlen gemäß EU-Taxonomie

Wirtschaftstätigkeiten	EUT-Umsatz		EUT-CapEx		EUT-OpEx	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>						
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>						
KPI ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0	0	84.966	10	0	0
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>						
KPI taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	0	0	935	0	0	0
<b>Total (A.1 + A.2)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>85.900</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>						
KPI nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	17.138.044	100	769.292	90	259.964	100
<b>Gesamt (A + B)</b>	<b>17.138.044</b>	<b>100</b>	<b>855.192</b>	<b>100</b>	<b>259.964</b>	<b>100</b>

ausschließlich vollkonsolidierte Gesellschaften der Aurubis AG.<sup>5</sup> Nicht in den Konsolidierungskreis einbezogene Unternehmen, assoziierte Unternehmen sowie Gesellschaften, die gemäß IFRS 5 als zur Veräußerung gehalten klassifiziert wären, sind grundsätzlich nicht Bestandteil der Berichterstattung gemäß EU-Taxonomie. 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.

Für das Geschäftsjahr 2023/24 veröffentlicht Aurubis nachfolgende Leistungsindikatoren.

Für Details wird auf die separaten Meldebögen sowie die verpflichtenden Tabellen zur Aufschlüsselung des Zählers für die Leistungskennzahlen Umsatz, OpEx und CapEx gemäß EU-Taxonomie am Ende des nfb

[Meldebögen](#) verwiesen.

<sup>5</sup> Der am 30.08.2024 abgeschlossene Verkauf der Aurubis Buffalo Inc. führt zu einer Berücksichtigung der bis zum Verkaufsdatum angefallenen Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben im Rahmen der EU-Taxonomie-Berichterstattung. Der Verkauf der Aurubis Buffalo Inc. hat weder in der aktuellen Berichtsperiode signifikanten Einfluss auf die gemäß EU-Taxonomie berichteten Umsatz- oder CapEx-KPI noch sind in künftigen Berichtsperioden signifikante Veränderungen aus dem Verkauf zu erwarten, da Aurubis Buffalo Inc. von nachrangiger Bedeutung für Gesamtumsatz und Gesamt-CapEx des Gesamtkonzerns zu bewerten ist.

## Umsatz

Der Umsatz-KPI [Q Glossar](#) stellt das Verhältnis der Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten zu den Gesamtumsatzerlösen dar. Der nach EU-Taxonomie ausgewiesene Umsatz basiert auf den im Konzernabschluss des Aurubis-Konzerns definierten und ausgewiesenen Umsatzerlösen [Q Konzernanhang](#). Der Anteil der taxonomiefähigen sowie der taxonomiekonformen Umsatzerlöse im Geschäftsjahr 2023/24 beträgt jeweils 0 % der gesamten Umsatzerlöse.

## Investitionsausgaben (CapEx)

Der CapEx-KPI stellt den Anteil der Investitionsausgaben dar, der mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten verbunden ist. Die Investitionen des Berichtsjahres umfassen Zugänge zu materiellen und immateriellen Vermögensgegenständen des Anlagevermögens vor Abschreibungen, Wertminderungen und Neubewertungen. Aktivierte Investitionsausgaben von CapEx-Projekten, die taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Aktivitäten zugeordnet werden können, werden bei der Ermittlung des jeweiligen Anteils im Zähler berücksichtigt.

Zum 30.08.2024 wurde die Tochtergesellschaft Aurubis Buffalo Inc. verkauft. Die Investitionsausgaben bis zum Verkaufsdatum wurden in der Berechnung des CapEx-KPI sowohl für den Nenner als auch für den Zähler berücksichtigt. Da Aurubis Buffalo Inc. eine untergeordnete Rolle<sup>6</sup> im Vergleich zu den gesamten Investitionsausgaben von Aurubis spielt, ist sowohl in dieser Berichtsperiode als auch in den künftigen Berichtsperioden durch den Verkauf mit keinen nennenswerten Auswirkungen auf den Umsatz- oder CapEx-KPI zu rechnen.

Bei Aurubis liegen folgende Arten von CapEx vor, die in den Zähler des CapEx-KPI einbezogen werden:

- » Vermögenswerte und Prozesse, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind
- » Einzelne Maßnahmen zur kohlenstoffarmen Durchführung der Zieltätigkeit bzw. der Reduzierung von Treibhausgasen, die innerhalb von 18 Monaten umgesetzt und einsatzbereit sind, sowie Erwerb aus taxonomiekonformen Aktivitäten

<sup>6</sup> Der Anteil der Aurubis Buffalo Inc. beträgt im Berichtsjahr 0,6 % im Vergleich zu den gesamten Investitionsausgaben und 2,3 % im Vergleich zu den gesamten Umsatzerlösen.

<sup>7</sup> Das FAQ vom 19.12.2022 definiert die untergeordnete Bedeutung von Betriebsausgaben als gegeben, wenn die Betriebsausgaben nach EU-Taxonomie-Definition irrelevant im Verhältnis zum betriebswirtschaftlichen OpEx sind und damit nicht materiell für das Geschäftsmodell. Dies ist im Geschäftsjahr 2023/24 der Fall bei Aurubis. Der OpEx gemäß EU-Taxonomie-Definition beträgt 269 Mio. € im Vergleich zu einem betriebswirtschaftlichen OpEx von 17.020 Mio. € und kann somit mit einem Anteil von 1,6 % als unwesentlich eingestuft werden.

Der Anteil der taxonomiefähigen Investitionen an den im Konzernabschluss ausgewiesenen Gesamtinvestitionen beträgt 85,9 Mio. € bzw. 10 %. Davon sind fast 85 Mio. € taxonomiekonform. Der größte Anteil an den als taxonomiekonform ausgewiesenen CapEx ist dem Industriewärmeprojekt in Hamburg (74 Mio. €) zuzurechnen. Taxonomiefähige Aktivitäten, die nicht die technischen Bewertungskriterien erfüllen und somit nicht taxonomiekonform sind, umfassen 935.000 € und somit einen prozentualen Anteil von unter 1 %.

Die Investitionen unter der EU-Taxonomieverordnung weichen aufgrund der Definition der durchzuführenden Taxonomiefähigkeits- und -konformitätsprüfung deutlich von den im Geschäftsbericht ausgewiesenen Investitionen in Umweltschutzmaßnahmen ab [Q Zusammengefasster Lagebericht, Kapitel Umweltschutz](#). Hintergrund ist u. a., dass das Kerngeschäft von Aurubis sowie die dazugehörigen Produktionsanlagen gemäß EU-Taxonomieverordnung derzeit nicht anrechenbar sind. Eine Überleitung zu den Umweltinvestitionen ist im aktuellen Geschäftsjahr daher nicht möglich.

## Betriebsausgaben (OpEx)

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

Jene Arten von OpEx, die nach EU-Taxonomie-Definition einzubeziehen sind, sind für das Geschäftsmodell von Aurubis von untergeordneter Bedeutung.<sup>7</sup> Die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen OpEx werden daher bei Aurubis in diesem Geschäftsjahr mit 0 % ausgewiesen.

## Herausforderungen und Ausblick

Insgesamt bestehen weiterhin Unsicherheiten bei der Implementierung der Taxonomieanforderungen. Sie liegen insbesondere bei der Auslegung der EU-Taxonomie, beispielsweise bei der Analyse der Kriterien und bei der Datenerhebung, vor. Die Analyse der Wirtschaftsaktivitäten von Aurubis im Kontext der EU-Taxonomie wird fortlaufend unter Einbindung einer Vielzahl von Stakeholdern im Unternehmen weiterentwickelt, um den sich dynamisch entwickelnden Anforderungen gerecht zu werden und Erkenntnisse aus Veröffentlichungen in die EU-Taxonomie-Prozesse bei Aurubis zu integrieren. Sich ändernde Rahmenbedingungen und Konkretisierungen – insbesondere hinsichtlich der möglichen Aufnahme von Kupferaktivitäten in die EU-Taxonomie – werden in diesem Zuge laufend beobachtet und evaluiert.

## Arbeitnehmerbelange

### Zukunftsorientierter Arbeitgeber

#### Zukunftsorientierter Arbeitgeber

##### Ambition

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

##### Zielsetzung 2030

- » 100 % der relevanten Mitarbeiter sind zu unbewusster Voreingenommenheit (Unconscious Bias) geschult.
- » >40 %<sup>8</sup> der Beschäftigten nehmen an Job-Rotation oder Job-Shadowing teil, bei gleichzeitiger Förderung der Vielfalt.
- » Mindestens 75 %<sup>8</sup> der befragten Mitarbeiter beteiligen sich an Pulse Checks und Feedbackformaten.

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 mit Bezug zu unseren Beschäftigten werden konzernweit über den Bereich Corporate Human Resources (HR) gesteuert, dessen Leitung direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet, der auch der Arbeitsdirektor ist (zwischen Februar und August 2024 lief die Berichtslinie in einer Übergangssituation an den CTO der gleichzeitig Arbeitsdirektor war). 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 Veränderungen auf den Arbeitsmärkten, den gesellschaftlichen Wandel und Trends in der Personalarbeit, die sich u. a. aus dem durch den demografischen Wandel bedingten Fachkräftemangel und der erschwerten Suche nach Nachwuchskräften und Auszubildenden ergeben. Indem wir diese Trends analysieren, verstehen wir den Arbeitsmarkt und die sich ändernden Arbeitsbedingungen besser und wissen genauer, welche Anpassungen in unserem HR-Portfolio erforderlich sind.

Im Berichtsjahr haben wir die Transformation des HR-Bereichs weiter vorangetrieben, Teams gestärkt, Führung ausgerichtet und den Auftrag der Abteilung konkretisiert. Der Fokus lag auf der klaren Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Corporate und lokalen HR-Einheiten. Durch den Austausch konnten Synergien genutzt und Best Practices nachhaltig verankert werden. Das im Jahr 2021 gestartete HR-Operating-Modell, das derzeit in Deutschland umgesetzt wird, zielt darauf ab, die Bedürfnisse interner Kunden besser zu bedienen und die Effizienz durch Automatisierung und Digitalisierung kontinuierlich zu steigern.

<sup>8</sup> Über den Zeitraum Geschäftsjahr 2021/22 bis 2029/30.

Im Berichtsjahr haben wir begonnen, unsere Unternehmenskultur zu analysieren und ein Zielbild für die Zukunft zu entwickeln.

Insgesamt wurden über 800 Mitarbeiter aus allen Ebenen und Standorten befragt. In Workshops wurden Fragen zu Kulturfaktoren wie Führung, Feedbackkultur oder Wertschätzung diskutiert und Antworten anonym erhoben.

Zudem binden wir die Rückmeldungen unserer Mitarbeiter ein. Wir nutzen Pulse Checks und andere Feedbackformate, um bei strategischen Projekten Optimierungspotenziale von Arbeitsprozessen zu erfassen oder um Transformationsprozesse zu unterstützen. Unsere Zielsetzung 2030 ist, dass hieran mindestens 75 % der befragten Mitarbeiter teilnehmen. Vom Geschäftsjahr 2021/22 bis einschließlich dem Geschäftsjahr 2023/24 lag die Beteiligungsquote bei 60 %.

Im Berichtsjahr haben wir begonnen, SAP SuccessFactors an allen Aurubis-Standorten einzuführen und so das Fundament für eine konzernweit einheitliche IT-Systemlandschaft im HR-Bereich zu legen. Die Standorte Avellino und Berango werden im Herbst 2024 als erste Standorte das System in Betrieb nehmen. Im Geschäftsjahr 2026/27 ist der Abschluss des Projekts geplant.

Für den HR-Bereich Deutschland haben wir wie geplant ein Dokumentenmanagementsystem eingeführt, das auf Basis standardisierter Vorlagen eine Vielzahl unterschiedlicher Dokumententypen generiert. Die Funktionalitäten des Systems werden kontinuierlich ausgebaut. Auch der Automatisierungsgrad des Zeitwirtschaftssystems wurde durch die Einführung weiterer Workflows erhöht. Die Integration der verschiedenen HR-Systeme steht hierbei im Fokus.

Zur erfolgreichen Umsetzung künftiger strategischer Projekte haben wir weiterhin die interne Initiative „Fit4Projects“ im Einsatz. Sie bietet unseren Projektleiterinnen und -leitern eine Orientierungshilfe zu allen HR-bezogenen Themen, z. B. Ressourcenplanung und Personalbesetzung. Außerdem haben wir unsere Group-Engineering-Organisation weiter auf- und ausgebaut. Diese unterstützt und berät im Rahmen unserer strategischen Projekte beispielsweise durch Projektleiter oder -ingenieure mit Fachwissen sowie personellen Ressourcen. So können standortbezogene und übergeordnete Projektvorhaben noch schneller realisiert und konzernweit Synergien geschaffen werden.

Im Fokus lag in diesem Berichtsjahr v. a. das Thema Qualifizierung neuer Mitarbeitender für das strategische Wachstumsprojekt Aurubis Richmond, Georgia (USA). Dort wurde das im letzten Berichtsjahr entwickelte Personal- und Trainingskonzept umgesetzt und durch aktuelle Bedarfe erweitert. Hierzu zählt beispielsweise auch die kurzfristige Entsendung von Experten zur Unterstützung des Onboardings neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Aurubis Richmond.

Auch die Identifizierung und Entwicklung von internen und externen Talenten aller Ebenen lagen weiter im Fokus. Wir streben danach, unseren internen Talenten und Experten weiterhin attraktive Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in einem ansprechenden Projektumfeld zu ermöglichen. Im Rahmen von Job-Shadowing konnten wir beispielsweise mit dem Aurubis-Codelco-People-Exchange-Programm erste Schritte wie die Entsendung von Mitarbeitenden zu Codelco angehen. Unsere Zielsetzung 2030 ist weiterhin, dass 40 % der Beschäftigten eine der beiden Möglichkeiten Job-Shadowing oder Job-Rotation wahrnehmen, bei gleichzeitiger Förderung der Vielfalt. Aktuell arbeiten wir an einer Systematik, den Zielerreichungsgrad zu erheben, und werden diesen rückwirkend kommunizieren [↗ Aus- und Weiterbildung](#).

## Vielfalt in einem internationalen Umfeld

Eine vielfältig aufgestellte Belegschaft ist ein zentrales Anliegen unserer Personalarbeit. Als Grundlage für ein respektvolles Miteinander dienen unser umfassender Verhaltenskodex, das Menschenrechts- und Vielfaltsbekenntnis und die darin festgehaltenen Unternehmenswerte [↗ Menschenrechte](#). 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 Orientierung oder 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, bringt unterschiedliche Sichtweisen ein und schafft eine offene sowie vertrauensvolle Zusammenarbeit.

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 stehen Betroffenen die im Kapitel „Antikorruption“ beschriebenen Kanäle für Hinweise auf Rechtsverstöße und Verstöße gegen den Verhaltenskodex, wie etwa das Compliance-Portal, zur Verfügung [↗ Antikorruption](#).

Im Berichtsjahr haben wir auf der Grundlage unseres Vielfaltsbekenntnisses einen standardisierten Prozess etabliert, nach dem gemeldete Diskriminierungsfälle an unseren Standorten durch lokale Diskriminierungsbeauftragte bearbeitet werden. Für die deutschen Standorte haben wir diesen Prozess in eine Richtlinie für Diskriminierung eingebettet.

Um ein Bewusstsein für Diversitätsthemen zu schaffen, schulen wir unsere Mitarbeiter. Im Berichtsjahr haben alle verfügbaren Mitarbeiter die Schulung „Unconscious Bias“ durchlaufen. Diese wurde ebenfalls in das Onboarding gelegt, sodass neue Mitarbeiter genauso wie Langzeitkranke oder Elternzeitrückkehrer das Training absolvieren. Unser Ziel, dass 100 % der relevanten (erreichbaren) Mitarbeiter zu unbewusster Voreingenommenheit (Unconscious Bias) geschult sind, ist somit für das Geschäftsjahr 2023/24 erreicht. Auch das Thema Altersdiversität schulen wir mit einem E-Learning. Mitarbeiter, die in Bewerbungsprozesse involviert sind, werden zudem mit Trainings sensibilisiert, wie sie Chancengleichheit gegenüber jeder Person unterstützen können.

Ein weiteres 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](#). Eine unserer wichtigsten Maßnahmen, um diese Zielgrößen zu erreichen, ist unsere Initiative Women4Metals (W4M), mit der wir die Attraktivität der gesamten Metallindustrie für Frauen steigern möchten. Seit Oktober 2022 ist die von Mitarbeiterinnen gegründete Initiative für externe Unternehmen und Verbände geöffnet [www.aurubis.com/verantwortung/mensch/women4metals](http://www.aurubis.com/verantwortung/mensch/women4metals). Im November 2023 hat W4M bei den „Human Resources Excellence Awards 2023“ den ersten Preis in der Kategorie „Diversity & Inclusion Management“ gewonnen. Ausgezeichnet wurde W4M für innovative Projekte und einzigartiges Engagement zum Steigern der Attraktivität der Metallbranche für Frauen. Zudem wurde die Initiative 2024 für den „Impact of Diversity Award“ in der Kategorie „Women in STEM/ MINT“ nominiert. Zusätzlich zu den bestehenden Angeboten wie einem internen Peer-Mentoring-Programm oder monatlichen internen digitalen Lunch-Impulsveranstaltungen fand im Februar 2024 die erste Veranstaltung rund um das Thema „Female Empowerment“ in Hamburg statt. Ein wichtiger weiterer Baustein ist die Arbeit an den Rahmenbedingungen für Frauen: So entstehen beispielsweise in einem Werksteil in Lünen erstmalig sanitäre Einrichtungen für Frauen, in Hamburg ist dies ebenfalls in Planung. Für die Branche bietet W4M ebenso Formate wie ein Cross-Mentoring, die W4M Metals Voices als interaktives Dialog-Format und weitere Veranstaltungen an. Die Initiative ist intern bereits auf über 400 Teilnehmende gewachsen. Extern sind insgesamt über 100 teilnehmende Unternehmen, Organisationen und Privatpersonen mit dabei.

## Aurubis als attraktiver Arbeitgeber

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 flexible und moderne Arbeitszeitmodelle. So wollen wir die Zufriedenheit unserer Belegschaft steigern und auch im Vergleich zu anderen Unternehmen attraktiv bleiben. Möglichkeiten, in Gleit- und Teilzeit sowie mobil zu arbeiten, gehören selbstverständlich dazu. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Bürotätigkeit können mittlerweile nach Absprache mit ihrer Führungskraft bis zu drei Fünftel der Arbeitszeit mobil arbeiten. In Deutschland besteht bei Aurubis die Möglichkeit, in Brückenteilzeit zu arbeiten und ein Lebensarbeitszeitkonto zu führen.

Eine ansprechende und marktkonforme Vergütung gehört für uns ebenfalls zu einem attraktiven Arbeitsumfeld und guter Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vergütungen und Nebenleistungen sind bei uns auf Länderebene beispielsweise durch Kollektivvereinbarungen und Tarifverträge weiterführend geregelt. Alle angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Aurubis werden nach Tarif bezahlt. Über 90 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzernweit fallen unter Kollektivvereinbarungen. Für diejenigen, die nicht unter Kollektivvereinbarungen fallen, orientieren wir uns an branchenüblichen externen Benchmark-Daten, z. B. Vergütungsbenchmarks oder Vergütungsgestaltungen.

Gesetzliche Ansprüche wie z. B. Bildungsurlaub beachten wir und informieren unsere Führungskräfte entsprechend. Des Weiteren besteht bei Aurubis in Deutschland die Möglichkeit, in Brückenteilzeit zu arbeiten und ein Lebensarbeitszeitkonto zu führen. Durch Ansparung in ein Lebensarbeitszeitkonto haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland die Möglichkeit, z. B. ein Sabbatical oder einen frühzeitigen Rentenbeginn in Anspruch zu nehmen oder die Ansparung für Phasen der Pflege von Angehörigen zu nutzen.

Wir berücksichtigen die Anliegen unserer Mitarbeiter. Auf betrieblicher Ebene werden die Interessen der Belegschaft durch Betriebsräte und Gewerkschaften entsprechend den länderspezifischen Regelungen vertreten. Die europäischen Standorte von Aurubis werden durch den Europäischen Betriebsrat vertreten. Am Produktionsstandort Aurubis Buffalo in den USA werden die Arbeitsbedingungen durch staatliche und nationale Arbeitsgesetze geregelt. Wir arbeiten eng mit der lokalen Gewerkschaft, der United Steelworkers, zusammen. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den gewählten



Betriebsratsmitgliedern. Der Betriebsrat informiert die Mitarbeiter regelmäßig und zeitnah über aktuelle Entwicklungen, um Informationsasymmetrien zu vermeiden.

Seit Anfang März 2024 präsentieren wir unsere neue globale Arbeitgebermarke mit der Botschaft “Du bist unser wertvollstes Element” u. a. in Stellenanzeigen, Social-Media-Kampagnen und Messeauftritten. An der Entwicklung waren knapp 150 Kolleginnen und Kollegen beteiligt. Und zwar von Anfang an: In Workshops und Interviews an vielen Standorten erarbeiteten sie gemeinsam, was Aurubis einzigartig macht– und was nun auf den verschiedenen Motiven zu lesen ist. Für die entstandenen Fotos und Videos standen insgesamt etwa 60 Kolleginnen und Kollegen an unterschiedlichen Standorten vor der Kamera. Alle für das eine Ziel: Aurubis nach innen und außen stärker als attraktiven Arbeitgeber sichtbar zu machen. Mit einem 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 unser Aurubis-Botschafter-Programm dazu, das interne und externe Employer Branding zu stärken. Im Berichtsjahr haben wir die erfolgreiche Kooperation mit einem Influencer fortgesetzt, um auf die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten bei Aurubis aufmerksam zu machen. Inhalte wurden über die sozialen Netzwerke LinkedIn, TikTok, Instagram und YouTube geteilt. Uns ist es wichtig, den Bewerbungsprozess bei Aurubis transparent darzustellen. Ein Beispiel hierfür ist die im letzten Berichtsjahr neu aufgesetzte Karriereseite von Aurubis IT [it-jobs.aurubis.com](https://it-jobs.aurubis.com).

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 Anreize für die Wahl emissionsärmerer Fahrzeuge aufgenommen. Im Werk Hamburg wurde einer der größten zusammenhängenden Ladeparks Norddeutschlands für E-Fahrzeuge gebaut. Weiterhin werden beispielsweise den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland Fahrradleasing und Zuschüsse zum Deutschland-Ticket angeboten.

## Kennzahlen

### Mitarbeiterstruktur im Aurubis-Konzern

zum Stichtag 30.09.

	Mitarbeiter			davon weiblich			davon männlich		
	2023/24	2022/23	2021/22	2023/24	2022/23	2021/22	2023/24	2022/23	2021/22
Aurubis-Konzern	6.979	7.230	6.913	15 %	14 %	13 %	85 %	86 %	87 %
davon gewerbliche Mitarbeiter	3.919	4.168	4.018	4 %	4 %	4 %	96 %	96 %	96 %
davon angestellte Mitarbeiter	2.777	2.757	2.567	29 %	29 %	28 %	71 %	71 %	72 %
davon Auszubildende	283	305	328	15 %	12 %	13 %	85 %	88 %	87 %

### Mitarbeiterfluktuation im Aurubis-Konzern

zum Stichtag 30.09.<sup>1,2</sup>

	2023/24	2022/23	2021/22
Fluktuationsrate	9,9 %	8,3 %	9,5 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	12,7	13,3	14,0

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

<sup>2</sup> Vorjahreswerte angepasst.

### Altersstruktur

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

	2023/24	2022/23	2021/22
<30 Jahre	1.068	1.039	955
30-50 Jahre	3.633	3.610	3.381
>50 Jahre	1.995	2.276	2.249

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

## Aus- und Weiterbildung

### Aus- und Weiterbildung

#### Ambition

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)

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 Human Resources (HR). Die Abteilung unterstützt die Fachbereiche bei der ziel- und bedarfsorientierten Befähigung unserer Beschäftigten. Dies hilft uns, aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Herausforderungen in Aus- und Weiterbildung gerecht zu werden.

Um langfristig einen qualifizierten und ausreichenden Personalstand zu sichern, gleichen wir unseren ermittelten Bedarf an Fachkräften jährlich mit unseren Angeboten für Ausbildung, Einstieg und Karriereentwicklung bei Aurubis ab. Durch Jahresgespräche und den jährlichen Personalplanungsprozess identifizieren wir zudem Qualifizierungs- und Nachfolgebedarfe, um Fach- und Führungskompetenzen zielorientiert entwickeln und sichern 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 und weitere Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung an. Dazu zählen etwa Fahrer- und Geräteschulungen oder Trainings zum Thema Zeitmanagement. Darüber hinaus stärken wir das selbst gesteuerte Lernen sowie den Einsatz von

innovativen Lernmethoden im Konzern weiter: Seit Mitte 2021 können Beschäftigte konzernweit auf unsere digitale „Corporate Learning Academy“ zugreifen. Dort können sie auf interne Kurse zu fachlichen, persönlichen oder Führungskompetenzen zugreifen und Lehrfilme sowie Präsentationen zum Selbststudium und digitalen Lernen ansehen. Darüber hinaus bietet sie eine Orientierung zu möglichen externen Kursangeboten. Mitarbeitern ohne PC-Arbeitsplatz stehen PC-Terminals, Leihgeräte oder extra für die Corporate Learning Academy vorgesehene und eingerichtete Arbeitsplätze zur Verfügung. Durch diese Angebote fördern wir die Erreichung unserer Zielsetzung 2030, 100 % des Weiterbildungskontingents in Stunden (Weiterbildungskontingent: 18 Stunden pro Jahr und Mitarbeiter) zu erfüllen. Im Berichtsjahr lag die Erfüllung bei 28 %.

Im Oktober 2022 haben wir erstmals im Talententwicklungsprogramm OTrack (Orientation Track) Teilnehmer diverser Standorte mit Workshops, Trainings, digitaler Lernapp und individuellen Entwicklungsgesprächen begleitet. Ziel war es, ihren individuellen Entwicklungspfad zur Führungskraft, zum Experten oder Projektmanager aufzufinden. Im Anschluss erhielten sie einen individuellen Entwicklungsplan und starteten eine auf eine der drei Richtungen – Führungskraft, Experte und Projektmanager – fokussierte Lernreise. Die Lernreise wird im November 2024 abgeschlossen sein. Die zweite Generation wurde bereits nominiert und startet im Oktober 2024 ihren Entwicklungsweg.

Eine zukunftsfähige und nachhaltige Personalentwicklung erfordert mehr als nur die Vermittlung von arbeitsrelevanten Fähigkeiten. Um ein gesundes und soziales Miteinander aufrechtzuerhalten, fördern wir auch psychologische und gesundheitsschutzbezogene Kompetenzen. An unserem bulgarischen Standort in Pirdop wurde im vergangenen Berichtsjahr beispielsweise eine Initiative zur Verbesserung des mentalen, emotionalen und sozialen Wohlbefindens eingeführt und in diesem Berichtsjahr um Angebote speziell für Führungskräfte erweitert. Das Bewusstsein für diese Themen wurde dabei geschärft und gleichzeitig ein Beitrag geleistet, Vorurteile abzubauen, sodass betroffene Personen ohne Stigmatisierung psychologische Hilfe in Anspruch nehmen können. Auch Präventionsmaßnahmen, der Umgang mit Ängsten sowie spezifische Veranstaltungen zu Themen wie Burnout oder Einsamkeit sind Teil der Initiative. Im Berichtsjahr haben wir sie zudem um das Thema „Finanzielles Wohlbefinden“ erweitert. Wir übernehmen für unsere Angestellten in Pirdop die Kosten von bis zu fünf privaten psychotherapeutischen Sitzungen pro Jahr und Mitarbeiter. Dieser Service ist vollkommen vertraulich.

Neben Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen zur Förderung der erforderlichen Kompetenzen, beispielsweise zum Aurubis Operating System [Q Glossar](#) 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, beispielsweise über das Geschäftsmodell. Die Erkenntnisse aus der Anwendung dieser digitalen Lernformate sind wertvoll für die Weiterentwicklung unserer lernenden Organisation. Seit November 2022 fördern wir die individuelle Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zudem durch ein Talent-Mentoring-Programm: Über den Zeitraum von bis zu 12 Monaten unterstützt ein erfahrener Mentor einen Mentee bei der Entwicklung seines persönlichen Karrierepfads.

Aurubis gehört zu den großen Ausbildungsbetrieben der chemischen Industrie in Deutschland. Wir sind stolz auf unsere Ausbildungs- und Übernahmequote, die ein wichtiger Beitrag zur Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist. In den Ausbildungsbetrieben in Hamburg und Lünen betreiben wir zwei moderne Ausbildungszentren, die die Grundlage für unsere erhöhte 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, dass wir in der Capital-Studie „Deutschlands beste Ausbilder 2023“ mit der höchsten Bewertung 5 von 5 möglichen Sternen als Top-Ausbilder abgeschnitten haben <https://www.capital.de/karriere/das-sind-deutschlands-beste-ausbilder-2023-33927028.html>. Um die Mehrfachbelastung junger Eltern während der Ausbildung zu reduzieren, bieten wir an unseren deutschen Standorten für unsere Auszubildenden mit Kindern außerdem eine Ausbildung in Teilzeit an oder ermöglichen eine zusätzliche Betreuungszeit mit entsprechender Verlängerung der Ausbildungszeit.

Am unserem Standort Pirdop (Bulgarien) bieten wir für Menschen mit wenig oder keiner Berufserfahrung seit 2011 ein Ausbildungsprogramm an. Inzwischen werden qualifizierte Arbeitskräfte für alle vier

Produktionseinheiten des Werks ausgebildet. Innerhalb eines Jahres erwerben die Auszubildenden spezifische Kenntnisse und technische Fertigkeiten durch eine Ausbildung am Arbeitsplatz, die von einem Mentor unterstützt wird, in Kombination mit Qualifizierungskursen, die in Zusammenarbeit mit einem Berufsbildungszentrum organisiert werden. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten sie eine feste Anstellung und ersetzen Mitarbeiter, die in den Ruhestand gehen.

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 acht der 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ein Ausbildungsverhältnis übernommen, die übrigen konnten in externe Ausbildungsverhältnisse eintreten. Auch in Lünen hat Aurubis einen Teilnehmer nach dem vergleichbaren Modell der „Einstiegsqualifizierung“ in ein Ausbildungsverhältnis vermittelt.

Wir setzen auf digitale und flexible Ausbildungslösungen und zunehmend auf digitale Lernmittel und -konzepte. Auszubildenden werden etwa Tablet-Computer zur Verfügung gestellt. Das macht das Lernen nicht nur effizienter und unabhängiger, sondern auch papierloser.

Aurubis ist regelmäßig auf Karrieremessen, Schul- und Hochschulveranstaltungen sowie digitalen Angeboten für künftige Berufseinsteigende präsent. Um junge Talente anzusprechen, kooperiert Aurubis zudem mit Partneruniversitäten, unterstützt Kooperationsprogramme, bietet Studierenden in Deutschland Praktikumsplätze an und vergibt Abschlussarbeiten.

## Kennzahlen

### Ausbildungs- und Übernahmequote von Auszubildenden an Aurubis-Standorten in Deutschland

	2023/24	2022/23	2021/22
Ausbildungsquote in Deutschland	6,8 %	7,5 %	8,1 %
Übernahmequote Auszubildende in Deutschland	73,6 %	67,3 %	79,1 %

## Weiterbildungsstunden<sup>1</sup>

	2023/24	2022/23	2021/22
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Mitarbeiter im Konzern	22,4	21,1	15,3
Gewerbliche Mitarbeiter	19,7	19,2	12,0
Angestellte Mitarbeiter	26,3	24,1	20,9
Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter im Konzern <sup>2</sup>	93,8 %	98,3 %	83,6 %
Gewerbliche Mitarbeiter	92,9 %	99,2 %	76,3 %
Angestellte Mitarbeiter	97,3 %	97,5 %	95,6 %

<sup>1</sup> Zur Erhebung der Weiterbildungsstunden werden die durchschnittlichen Mitarbeiterzahlen exklusive Auszubildende über das gesamte Geschäftsjahr verwendet. Diese unterscheiden sich von den Kennzahlen im Kapitel „Zukunftsorientierter Arbeitgeber“, die eine Stichtagsbetrachtung zum 30.09.2024 darstellen.

<sup>2</sup> Bei der Datenkonsolidierung der jeweiligen Zeitperioden kommt es zu marginalen Abweichungen der Prozentzahl geschulter Mitarbeiter (gesamt) und der Aufteilung in gewerblich/angestellt. Dies ist auf unterjährige Positionswechsel zurückzuführen.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

#### Ambition

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

#### Zielsetzung 2030

» LTIFR  $\leq 1,0$

Unsere Verantwortung ist es, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Personen auf unseren Firmengeländen zu erhalten und sie vor Unfällen und Krankheiten zu schützen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Unfallhäufigkeit bis 2030 auf  $\leq 1,0$  zu senken. Diese wird mit der Kennzahl LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) [Glossar](#) ausgedrückt und beschreibt die Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einer ausgefallenen Schicht bzw. einem Arbeitstag pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden. Aktuell liegt sie bei 3,1.

Im Berichtsjahr haben wir die Abteilung Group Health & Safety (G-OHS) als eigenständigen Bereich mit direkter Berichtslinie an den Vorstand aufgestellt. G-OHS sorgt im Auftrag des Konzerns und im Interesse der Produktionseinheiten für Rahmenbedingungen, die arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen in unserem Einflussbereich verhindern. Neben der Konzernrichtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz legt G-OHS konzernweit einheitliche Standards für Arbeitssicherheit in Form von Verfahrensanweisungen fest. Konzernweit sind alle Produktionsstandorte nach dem international gültigen Standard für Arbeitssicherheitsmanagementsysteme ISO 45001 zertifiziert [Glossar](#) [Zertifizierungen nach Standorten](#).

Die Geschäftsführungen bzw. Werkleiter an den Standorten spielen bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Arbeitssicherheit eine zentrale Rolle. Sie sind dafür verantwortlich, dass geltende Gesetze und Verordnungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die entsprechende Konzernrichtlinie und die geltenden Verfahrensanweisungen eingehalten werden. Damit wollen wir dafür Sorge tragen, gesundheitliche Gefährdungen zu identifizieren und zu bewerten sowie passende Maßnahmen zum Schutz aller Personen in unserem Verantwortungsbereich umzusetzen. Die Arbeitnehmervertreter sind ebenfalls ein eng eingebundener Partner: Über die Berichtslinie an den Vorstand berichtet G-OHS an den Gesamtbetriebsrat und den Europäischen Betriebsrat im Rahmen der Ausschusssitzungen.

Die H&S-Richtlinien und Verfahrensanweisungen gelten für alle am Standort tätigen Personen, also auch für unsere Leiharbeitskräfte und externen Dienstleister. Jede Person, die unsere Standorte betritt, wird registriert. Leiharbeitskräfte und externe Dienstleister werden vor Arbeitsaufnahme im Hinblick auf Risiken und Schutzmaßnahmen, Verhaltensregeln sowie das Verhalten im Notfall am jeweiligen Standort eingewiesen. Außerdem bieten wir ihnen die Einbeziehung in das Biomonitoring [Glossar](#) in Analogie zu unseren eigenen Mitarbeitern an und stellen ihnen für besondere Arbeiten unsere industriespezifische persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung.

Zur Vermeidung von unsicheren Situationen erstellen wir Gefährdungsbeurteilungen, welche die bestehenden Arbeitsabläufe analysieren und Maßnahmen zur Risikominimierung ableiten. Dazu gehören neben Tätigkeiten im operativen Betrieb v. a. auch Abläufe für Wartung, Instandhaltung und Reparatur. Die Gefährdungsbeurteilungen umfassen Gefährdungen im Regelbetrieb sowie bei Sonderarbeiten. Die Gesundheitsgefahren und individuellen Anforderungen am Arbeitsplatz werden von uns systematisch erfasst, beurteilt und dokumentiert.

Jeder Unfall mit Zeitausfall wird von den lokalen Einheiten unmittelbar an G-OHS und die Produktionsvorstände gemeldet sowie als Teil des monatlichen Reportings durch G-OHS dem Gesamtvorstand kommuniziert. Gemäß der durch G-OHS vorgegebenen Anweisung untersuchen die lokalen Einheiten Unfälle systematisch nach technischen, organisatorischen und verhaltensbezogenen Ursachen. Die in diesen Untersuchungen ermittelten Ursachen und daraus abgeleiteten Maßnahmen werden konzernweit kommuniziert.

Unfälle von Leiharbeitskräften und externen Dienstleistern werden genauso erfasst und ausgewertet und unterliegen somit dem Berichtswesen. Hieraus leiten wir auch konzernweite und standortspezifische Anforderungen für die Reduktion der Unfallhäufigkeit bezogen auf Fremdfirmen ab.

Im Juli 2024 kam es auf dem Gelände des Aurubis-Werks Hamburg zu einem schweren Arbeitsunfall einer Fremdfirma mit Todesfolge. Ein Mitarbeiter einer Gerüstbaufirma wurde von einer herabfallenden Gerüststange am Kopf getroffen und verstarb noch am selben Tag. Die Ermittlungen der zuständigen Behörden sind noch nicht abgeschlossen, Aurubis steht dabei nicht im Fokus der aktuellen Ermittlungen. Wir haben den Vorfall gründlich für uns intern aufgearbeitet, um unsere Arbeitssicherheit weiter zu verbessern. Das ist Teil unseres Selbstverständnisses für eine gute Arbeitssicherheitskultur. Mit einem Call for Action wurden alle Standorte umgehend über den Unfallhergang informiert, dortige organisatorische Abläufe und ggf. erforderliche Verbesserungen hinterfragt, z. B. die Nutzung von Krananlagen durch Externe, die Anmeldung von Subunternehmern oder die Kennzeichnung von Flächen unter Kränen.

Neben technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen ist das Arbeitssicherheitsverhalten jedes Einzelnen essenziell. Die in den Jahren 2021 und 2022 zentral kommunizierten und lokal geschulten „10 Goldenen Regeln“ (10forZero) der Arbeitssicherheit haben nach wie vor konzernweit Gültigkeit. Neuen Mitarbeitern werden diese Regeln etwa im Rahmen ihrer Einführungsstage kommuniziert.

Wir haben im abgelaufenen Geschäftsjahr den längsten und umfangreichsten Revisionsstillstand in Hamburg in der Geschichte unseres Hamburger Werks abgeschlossen. Innerhalb dessen prüften wir unsere Anlagen, setzten sie instand und installierten neue Technologien. Die Supplier Days 2024 haben wir genutzt, um Lieferanten auf diesen Stillstand vorzubereiten. An sechs Tagen wurden über 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Aurubis-Kolleginnen und -Kollegen hinsichtlich relevanter Sicherheitsaspekte geschult und konnten ihre Vorstellungen für eine verbesserte Arbeitssicherheit einbringen. Die Veranstaltung bot den externen Partnern eine Plattform, um ihre besonderen

Herausforderungen anzusprechen und gemeinsam mit Aurubis innovative Lösungen zur Verbesserung der Sicherheitspraktiken auf allen Ebenen zu entwickeln.

Nach dem tödlichen Unfall im Mai 2023, bei dem drei unserer Mitarbeiter verstarben, wurde nach einer externen Analyse in diesem Geschäftsjahr das Transformationsprogramm „TOGETHER“ gestartet. TOGETHER hat das Ziel, unsere Arbeits- und Prozesssicherheit nachhaltig zu stärken und somit schwere Unfälle zu vermeiden und unsere Vision von „null Unfällen“ zu verwirklichen. Bis 2026 möchten wir im Unternehmen und an allen Werken deshalb eine unabhängige Arbeitssicherheitskultur etablieren, in der Mitarbeiter eigenverantwortlich und aus eigener Überzeugung handeln, sich aktiv einbringen können und darin von Führungskräften unterstützt werden. Hierfür wird konzernweit an den Bereichen Führung, Strukturen und Prozesse gearbeitet. Dabei haben wir unser Arbeitssicherheitsmanagement noch mehr mit bereits vorhandenen Strukturen, wie etwa AOS (Aurubis Operating System) verbunden, um z. B. Sicherheitsroutinen zu etablieren, Risikobewusstsein zu schärfen und so Gefährdungen noch besser zu kontrollieren. Zentrale Bestandteile von TOGETHER sind außerdem Trainings, Schulungen und Coachings auf allen Hierarchieebenen. Ein Beratungsunternehmen hat uns bei der Entwicklung der Methoden, aber auch bei der Ausbildung von internen Trainern zur Sicherstellung der langfristigen Wirkung unterstützt. Bis Mitte 2024 durchliefen die meisten Produktionsstandorte eine tiefgehende Analyse. Basierend auf diesen Erkenntnissen werden die Werke gezielte Maßnahmen ableiten, um ihre individuellen Herausforderungen im Rahmen des Programms TOGETHER anzugehen.

An allen Standorten bieten wir regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitschecks an. An den Standorten Hamburg und Pirdop gibt es eigene Werksärztinnen und Werksärzte. An allen anderen Standorten beauftragen wir freie Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner 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.

Ein besonderer Fokus liegt weiterhin auf der Exposition unserer Mitarbeiter gegenüber Gefahrstoffen, insbesondere Blei. 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. Die neue „Technische Regel für Gefahrstoffe – Blei“ (TRGS 505) hat in Deutschland bereits 2021 einen niedrigeren Grenzwert für Blei im Blut festgelegt (15 µg Blei/100 ml Blut). Aktuell enthält der

Kommissionsvorschlag der EU diesen Wert als zukünftigen Grenzwert für die gesamte EU. In standortübergreifenden Blei-Arbeitsgruppen tauschen wir uns zu Erfahrungen und Best Practices aus.

Die Versorgung der Mitarbeitenden und Fremdfirmen mit Gebläse-Atemschutz-Systemen (Powered Air Purifying Respirator Systems bzw. PAPR-Systeme [Glossar](#)) haben wir in den vergangenen Jahren erheblich ausgebaut. Diese Art von Atemschutz kann von den Mitarbeitenden ohne Atemwiderstand und Belastung des Kreislaufsystems die ganze Schicht verwendet werden. Mit den Herstellern arbeiten wir aktiv an der permanenten Optimierung der Geräte.

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

Um das Bewusstsein von internen und externen Mitarbeitern zum Thema Arbeitsschutz und Gesundheit zu erhöhen, veranstalten Standorte wie z. B. Pirdop (Bulgarien), Richmond (USA) und Olen (Belgien) jährliche Sicherheitstage. Dabei werden im Rahmen verschiedener Angebote Themen mit Bezug zum Arbeitsalltag so aufbereitet, dass sichere Arbeitsweisen anschaulich dargestellt werden.

Als weiteren Baustein im Bereich Gesundheitsschutz bietet die Aurubis AG seit Januar 2022 allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften in Hamburg und Lünen zum Thema psychische Gesundheit eine kostenlose Beratung durch ein externes Institut an. Das Angebot umfasst insbesondere die Bereiche „Berufliche und arbeitsplatzbezogene Fragestellungen“, „Familie und Partnerschaft“, „Psyche und Gesundheit“ sowie „Persönlichkeit“.

<sup>9</sup> Die Angaben zu den Kalenderjahren sind nicht im Prüfscope des Wirtschaftsprüfers enthalten.

<sup>10</sup> Bezieht sich auf die Kupferkathode aus Eigenproduktion.

## Kennzahlen

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

	2023/24	2022/23	2021/22
Absolute Anzahl der Unfälle <sup>1</sup>	34	33	34
davon tödliche Unfälle	0	3	0
LTIFR <sup>2</sup>	3,1	3,2	3,2
Tödliche Unfälle von Dritten an unseren Standorten	1	0	0

<sup>1</sup> Unfälle mit Zeitausfall von mindestens einer Schicht, inkl. Todesfälle. Minderheitsbeteiligungen sind nicht inkludiert. Ab 01.08.2022 ohne die verkauften Standorte Zutphen (Niederlande), Birmingham (Großbritannien), Dolný Kubín (Slowakei) und Mortara (Italien). Ab 01.10.2022 inkl. Aurubis Richmond (USA).

<sup>2</sup> Bezogen auf Aurubis-Mitarbeiter.

## Umweltbelange

### Energie und Klima<sup>9</sup>

#### Energie und Klima

##### Ambition

- » 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>10</sup> (Basisjahr 2018)

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) innerhalb des Konzerns ist. 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. Die Mehrheit unserer Scope-3-Emissionen fällt bei den Tätigkeiten der Minengesellschaften an, von denen wir Kupferkonzentrate beziehen.

Die von uns hergestellten Produkte tragen wiederum zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen in Wirtschaft und Gesellschaft bei, da sie u. a. zur Erzeugung und Übertragung erneuerbarer Energien, in Energieeffizienzmaßnahmen und für die Elektromobilität benötigt werden. Für die Gesamtbilanz über alle Wertschöpfungsstufen hinweg ist es damit umso wichtiger, dass wir uns für eine emissionsarme Produktion und Lieferkette einsetzen.

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurde der Bereich „Group Decarbonization“ innerhalb der Konzernfunktion Corporate Sustainability and External Affairs geschaffen. Dieser ist dafür verantwortlich, die Dekarbonisierungsstrategie, -ziele und -roadmap konzernweit weiterzuentwickeln sowie die standortspezifischen Roadmaps zu koordinieren und deren Umsetzung zu steuern. Um eine einheitliche Vorgehensweise sicherzustellen, Synergien zu schaffen und Best-Practice-Maßnahmen zu identifizieren, wurden neue Formate wie ein jährlich stattfindender Group Decarbonization Workshop und mehrere standortübergreifende Arbeitsgruppen für den Erfahrungsaustausch zur Dekarbonisierung von vergleichbaren Prozessen und Anlagen etabliert, die sich zwei- bis viermal im Jahr treffen. Die Steuerung des gruppenweiten und standortspezifischen Fortschritts erfolgt über regelmäßig stattfindende strategische Komitees bzw. Meetings.

Die Konzernfunktion Corporate Energy & Climate Affairs unterstützt die Standorte bei der Energiebeschaffung, der Umstellung auf grüne Energieträger und Energieeffizienzmaßnahmen. So sind beispielsweise die Energiemanagementbeauftragten der deutschen Aurubis-Standorte in einem Energieeffizienznetzwerk organisiert. Inhalte von Workshops des Netzwerks sind durchgeführte und geplante Energieeffizienzprojekte, die Ergebnisse externer Energieaudits, die aktuelle Rechtslage, Förderprogramme oder Umsetzungshilfen für neue Anforderungen. Darüber hinaus steuert die Konzernabteilung die konzernweiten Energiemanagement- und Energiemonitoringsysteme (EMS). Diese helfen, den Energieverbrauch effizient zu steuern und Energieeinsparpotenziale zu identifizieren. Alle unsere Produktionsstandorte verfügen über ein zertifiziertes EMS nach ISO 50001 [↗ Glossar](#).

Klimabezogene Chancen und Risiken sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen ermitteln wir, indem wir unser Risikomanagement mit unserer Energie-, Dekarbonisierungs- und Umweltstrategie verknüpfen. Beide

Strategien sind unter dem Dach der Unternehmensstrategie verortet. Bei der Chancen- und Risikoanalyse berücksichtigen wir u. a. aufkommende gesetzliche Anforderungen und technologische Entwicklungen sowie Compliance-, Reputations- und physische Risiken und betrachten, ob signifikante Risiken an den Energiemärkten bestehen.

Wir berichten auf freiwilliger Basis im Rahmen des Carbon Disclosure Project (CDP). Im CDP-Bericht werden Daten und Informationen zu CO<sub>2</sub>-Emissionen, Klimarisiken sowie Reduktionszielen und -strategien von Unternehmen erhoben. Den Bericht der Aurubis hat CDP 2023 in seinem Programm „Climate Change“ für das Kalenderjahr 2022 mit A- bewertet [↗ www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung](https://www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung).

Das Risikomanagement bildet auch die Grundlage für die Berichterstattung gemäß den Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). Die TCFD-Berichterstattung verfolgt das Ziel, dass Unternehmen ihre Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel offenlegen. Dies soll v. a. Investoren und Kreditgeber bei der finanziellen Bewertung dieser Risiken unterstützen. Die Empfehlungen der TCFD beziehen sich auf vier Aspekte: Governance, Strategie, Risikomanagement und Messgrößen. Unser erster TCFD-Bericht ist als Teil des Nachhaltigkeitsberichts zum Geschäftsjahr 2021/22 erschienen. Hier haben wir unsere bislang vorhandene Betrachtungsweise von physischen Klimarisiken wesentlich erweitert, indem wir erstmals unsere Standorte und wesentliche Lieferanten hinsichtlich der Auswirkungen verschiedener Erwärmungsszenarien untersucht haben. Der TCFD-Bericht erscheint für das Geschäftsjahr 2023/24 wie im vergangenen Geschäftsjahr als eigene Publikation. Wir berücksichtigen die hierbei gewonnenen Informationen im Hinblick auf mögliche Maßnahmen zur Klimaanpassung bei unseren langfristigen Investitionsplanungen [↗ www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung](https://www.aurubis.com/nachhaltigkeitsberichterstattung).

Auch bei Investitionsentscheidungen werden Nachhaltigkeitsgesichtspunkte sowie die Auswirkungen der jeweiligen Projekte auf unsere strategischen Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt.

### Unser Pfad zur Dekarbonisierung

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. Im Juni 2021 hat die Science Based Targets Initiative (SBTi [↗ Glossar](#)) die CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele der Aurubis AG validiert und damit bestätigt, dass unsere Ziele gemäß dem Pariser Klimaabkommen zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C beitragen. Wir haben uns vorgenommen, bis 2030 die absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen, also die durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugten sowie die mit



eingekaufter Energie verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen, gegenüber dem Basisjahr 2018 um 50 % zu senken. Im Jahr 2023 konnten wir diese um 24 % im Vergleich zum Jahr 2018 senken. Dieser positive Trend wurde maßgeblich durch die Umsetzung von Dekarbonisierungsprojekten und die zunehmende Integration von Grünstrom in die Strombeschaffungsstrategie erreicht. Die Scope-3-Emissionen, die in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen entstehen, wollten wir im gleichen Zeitraum um 24 % pro Tonne Kupferkathode verringern. Im vergangenen Geschäftsjahr konnten wir die Datenqualität erheblich verbessern, wodurch eine Vergleichbarkeit zum Basisjahr der Zielsetzung eingeschränkt ist. Daher haben wir gegen Ende des Berichtsjahres den Prozess der Zielüberprüfung gestartet, der erst innerhalb des Geschäftsjahres 2024/25 abgeschlossen sein wird.

Unsere Dekarbonisierungsstrategie umfasst bezüglich der Minderung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen technische Maßnahmen wie z. B. die Dekarbonisierung unserer Anlagen durch den Einsatz von grünem Wasserstoff [Glossar](#) oder biogener Einsatzstoffe anstelle fossiler Energieträger und die Elektrifizierung unserer Produktion. Auch die Nutzung industrieller Abwärme aus unserem Produktionsprozess, die weitere Steigerung der Energieeffizienz, die Erzeugung erneuerbarer Energien sowie der Ausbau des Grünstromeinkaufs sind als Maßnahmen enthalten.

Grüner Wasserstoff gilt als Schlüsseltechnologie zur Dekarbonisierung der Industrie. Aurubis sieht großes Potenzial für den effizienten und wirtschaftlichen Einsatz von Wasserstoff in den Anodenöfen. Bereits im Jahr 2021 haben wir eine Testreihe im Werk Hamburg durchgeführt. Als eine der ersten Kupferhütten weltweit wurden im Werk Hamburg im Rahmen des für das Frühjahr 2024 angesetzten turnusmäßigen Wartungsstillstands wasserstofffähige Anodenöfen eingebaut. Sie bieten ein Einsparpotenzial von etwa 5.000 t CO<sub>2</sub> pro Jahr bei vollständigem Einsatz von Wasserstoff. Aber auch bevor ein leitungsgebundener Anschluss an ein Wasserstoffnetz und damit der Betrieb mit Wasserstoff erfolgen kann, tragen die neuen Anodenöfen bereits heute zur Dekarbonisierung der Aurubis-Produktion bei: Die neuen Anlagen arbeiten effizienter und verbrauchen bis zu 30 % weniger Erdgas, was einer Einsparung in Höhe von knapp 1.200 t CO<sub>2</sub> pro Jahr entspricht.

Wir arbeiten an Maßnahmen, fossile Energieträger durch erneuerbare Energien zu ersetzen. In Hamburg, Lünen (beide Deutschland) und Pirdop (Bulgarien) haben wir zu diesem Zweck Dampfturbinen zur Stromerzeugung in Betrieb. Im Geschäftsjahr 2023/24 konnten wir so 7.855 t CO<sub>2</sub> im Vergleich zum herkömmlichen Strombezug einsparen. Um die Dampfversorgung im Netz zu stabilisieren und so den

Einsatz der Zusatzkessel auf Erdgasbasis zu reduzieren, haben wir im dritten Quartal 2024 begonnen, am Standort Lünen einen Dampfspeicher zu installieren. Dieser wird im Betrieb ca. 4.900 t CO<sub>2</sub>/Jahr einsparen. Langfristig planen wir, die heute noch fossil betriebenen Dampfkessel sukzessive auf Strom umzustellen.

Ende 2021 ging am Aurubis-Standort in Pirdop (Bulgarien) die unternehmenseigene 10-MW-Photovoltaikanlage (PV-Anlage) „Aurubis-1“ in Betrieb. Im April 2024 erfolgte der Spatenstich für die Ausbaustufen „Aurubis-2“, welche über eine Leistung von 6,97 MW verfügt, sowie „Aurubis-3“ mit einer Leistung von 6,53 MW. Die offizielle Inbetriebnahme erwarten wir im ersten Quartal 2025. Eine vierte Ausbaustufe wird im kommenden Geschäftsjahr erfolgen („Aurubis-4“, 18 MW Leistung). Für alle vier Anlagen zusammen erwarten wir bei einer Gesamtleistung von über 41,5 MW eine jährliche CO<sub>2</sub>-Einsparung von rund 25.000 t.

Um den bestehenden Stromverbrauch auch an den Standorten weiter zu dekarbonisieren, an denen der selbst produzierte Strom nicht ausreicht, greift Aurubis auf externe Lösungen zurück. So hat etwa Aurubis Olen (Belgien) 2022 ein sog. Power Purchase Agreement mit dem niederländischen Energieversorgungsunternehmen Eneco geschlossen. Hierbei werden 12 MW Anschlussleistung über zehn Jahre aus dem belgischen Offshore-Windpark SeaMade bezogen. Seit Januar 2023 kommen rund 90 % des extern erzeugten Stroms für Aurubis Olen aus erneuerbaren Energien. Mit diesem Vertrag reduzieren wir den CO<sub>2</sub>-Ausstoß am Standort um 42.000 t jährlich.

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, und stellen überschüssige Energie im Stromnetz zur Verfügung. Dies soll ermöglichen, auf schwankende Stromverfügbarkeiten zu reagieren und somit einen größeren Anteil erneuerbarer Energien einzusetzen. So nehmen wir etwa mit Kupferelektrolysen, die wir an unseren Standorten in Hamburg und Lünen betreiben, auch am Sekundärregelmarkt teil. Dabei stellen wir für definierte Zeiträume die elektrische Leistung der Anlagen zur Sicherstellung der Netzfrequenzstabilität zur Verfügung. Ein weiteres Beispiel ist unser Elektrodendampfkessel. Dieser kann flexibel in Phasen mit einem Überangebot an erneuerbarem Strom einen Teil der Leistung unserer erdgasbetriebenen Dampferzeuger übernehmen. Eine vollständige Grünstromversorgung vorausgesetzt, könnte die 10-MW-Anlage allein bis zu 4.000 t CO<sub>2</sub> jährlich einsparen.

Wir möchten einen Beitrag zur Verkehrswende leisten und setzen deshalb beim Thema Mitarbeitermobilität verstärkt auf Nachhaltigkeit. Im November 2021 haben wir einen Ladepark mit 150 Ladepunkten 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.

Aurubis ist Partner des Norddeutschen Reallabors (NRL). Die länderübergreifende Energiewende-Allianz arbeitet gemeinsam an konkreten Lösungen zur Erreichung von Klimaneutralität. Der Fokus liegt v. a. auf der Nutzung von Wasserstoff in der Kupferindustrie.

Da die Mehrheit unserer Scope-3-Emissionen bei den Tätigkeiten der Minengesellschaften anfällt, von denen wir Kupferkonzentrate beziehen, liegen Ansätze für die Reduktion dieser Emissionen v. a. in der Kooperation mit Akteuren unserer Lieferkette und verstärkten Recyclingaktivitäten. Wir sind regelmäßig mit unseren Hauptlieferanten zum Thema Dekarbonisierung im Austausch, um deren Fortschritt zu monitoren. So konnten wir feststellen, dass die Minengesellschaften beispielsweise verstärkt auf die Nutzung von erneuerbaren Energien und die Elektrifizierung von Prozessen setzen.

Neben der weiteren Effizienzsteigerung setzen wir auch auf Lösungen, die außerhalb unseres Werks Energie und damit CO<sub>2</sub> einsparen. Dazu zählt etwa das Industriewärmeprojekt Hamburg, das wir in Kooperation mit den städtischen Hamburger Energiewerken realisiert haben: Bereits seit 2018 versorgt unsere Wärme die Hafencity Ost mit Heizenergie. Im Juli 2024 haben wir das Projekt Industriewärme 2.0 umgesetzt. Durch den Umbau eines Nebenprozesses der Kupferproduktion im Aurubis-Werk Hamburg beheizen wir ab der Heizperiode 2024/25 zusätzlich jedes Jahr bis zu 20.000 Wohnungen und sparen so bis zu 100.000 t CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Hansestadt ein. Die angestrebte Wärmelieferung stellt die größte Nutzung industrieller Wärme in Deutschland dar [www.aurubis.com/industriewaerme](http://www.aurubis.com/industriewaerme).

## Kennzahlen

### Energieverbrauch

in Mio. MWh	GJ 2023/24	2023	GJ 2022/23 <sup>2</sup>	2022	2021
Primärenergieverbrauch <sup>1</sup>	1,77	1,73	1,75	1,76	1,85
Sekundärenergieverbrauch	1,59	1,66	1,67 <sup>3</sup>	1,68 <sup>3</sup>	1,79 <sup>3</sup>
<b>Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation</b>	<b>3,35</b>	<b>3,39</b>	<b>3,43<sup>3</sup></b>	<b>3,44<sup>3</sup></b>	<b>3,64<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> Energieverbrauch für innerbetrieblichen Fahrzeugverkehr einbezogen.

<sup>2</sup> Die Umweltkennzahlen für das Geschäftsjahr 2022/23 wurden auf Basis der Daten für das Kalenderjahr 2022 abgeschätzt. Dafür wird eine lineare Abhängigkeit der Umweltkennzahlen von unseren Produktionsmengen angenommen. Daher wurde der Kathodenoutput der Aurubis Gruppe als Umrechnungsmittel verwendet (Kalenderjahr 2022: 1.112.896 t, Geschäftsjahr 2022/23: 1.108.662 t). Für uns maßgeblich sind jedoch die auf das Kalenderjahr bezogenen Umweltkennzahlen, da diese den übrigen gesetzlichen Anforderungen zur Ermittlung von Umweltkennzahlen entsprechen. Die dargestellten Zahlen für das Geschäftsjahr 2022/23 sind belastbar, können jedoch von den tatsächlichen Zahlen abweichen, da einige Einflüsse erst nach Jahresende ermittelt werden können. Sie beruhen somit auf einer abweichenden Schätzmethodik und sind nicht mit den Daten für das Geschäftsjahr 2023/24 vergleichbar.

<sup>3</sup> Daten wurden korrigiert.

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

		GJ 2023/24	2023	GJ 2022/23 <sup>2</sup>	2022	2021
Scope 1 (direkt durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte Emissionen)	in 1.000 t CO <sub>2</sub>	561 <sup>3</sup>	564	553	555	559
Scope 2 <sup>1</sup> (mit eingekaufter Energie, z. B. Strom, verbundene Emissionen)	in 1.000 t CO <sub>2</sub>	522	613	676 <sup>4</sup>	679 <sup>4</sup>	1.047
<b>Gesamt (Scope 1 + 2)</b>	in 1.000 t CO <sub>2</sub>	<b>1.083</b>	<b>1.177</b>	<b>1.229<sup>4</sup></b>	<b>1.234<sup>4</sup></b>	<b>1.605</b>
Scope 3 (sonstige indirekte Emissionen)	in 1.000 t CO <sub>2</sub>	4.457	4.630	4.097	4.113	6.181
<b>Spezifische Scope-3-Emissionen</b>	in t CO <sub>2</sub> pro t Kupferkathode	<b>4,08</b>	<b>4,19</b>	<b>3,70</b>	<b>3,70</b>	<b>5,55</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)“. Die Scope-2-Emissionen werden hier „market-based“ [Glossar](#) berichtet. Gemäß standortbasiertem Ansatz lagen die Scope-2-Emissionen im Kalenderjahr 2023 bei 509 kt CO<sub>2</sub> und im Geschäftsjahr 2023/24 bei 460 kt CO<sub>2</sub>.

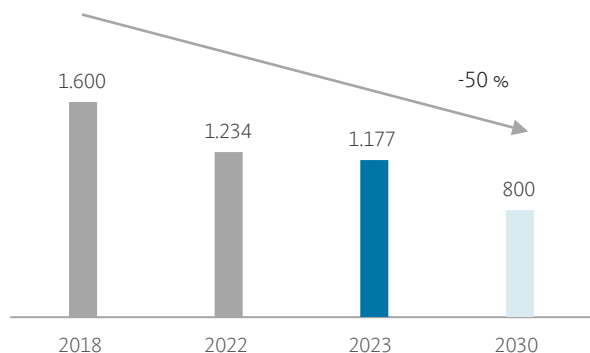
<sup>2</sup> Die Umweltkennzahlen für das Geschäftsjahr 2022/23 wurden auf Basis der Daten für das Kalenderjahr 2022 abgeschätzt. Dafür wird eine lineare Abhängigkeit der Umweltkennzahlen von unseren Produktionsmengen angenommen. Daher wurde der Kathodenoutput der Aurubis Gruppe als Umrechnungsmittel verwendet (Kalenderjahr 2022: 1.112.896 t, Geschäftsjahr 2022/23: 1.108.662 t). Für uns maßgeblich sind jedoch die auf das Kalenderjahr bezogenen Umweltkennzahlen, da diese den übrigen gesetzlichen Anforderungen zur Ermittlung von Umweltkennzahlen entsprechen. Die dargestellten Zahlen für das Geschäftsjahr 2022/23 sind belastbar, können jedoch von den tatsächlichen Zahlen abweichen, da einige Einflüsse erst nach Jahresende ermittelt werden können. Sie beruhen somit auf einer abweichenden Schätzmethodik und sind nicht mit den Daten für das Geschäftsjahr 2023/24 vergleichbar.

<sup>3</sup> Die Energie- und Klimakennzahlen für das Geschäftsjahr 2023/24 wurden auf Basis vorhandener Daten ermittelt. Der Emissionsanteil aus Prozessemissionen (Emissionen durch Kohlenstoffanhaftungen im Einsatzmaterial) wurde in linearer Abhängigkeit mit der Produktionsmenge (Multimetall-Kupferäquivalent) abgeschätzt. Für uns maßgeblich ist jedoch die auf das Kalenderjahr bezogene Ermittlung, da diese den übrigen gesetzlichen Anforderungen zur Ermittlung von Prozessemissionen entspricht. Die dargestellten Zahlen sind belastbar, können jedoch von den tatsächlichen Zahlen abweichen, da einige Einflüsse erst nach Jahresende ermittelt werden.

<sup>4</sup> Daten wurden korrigiert.

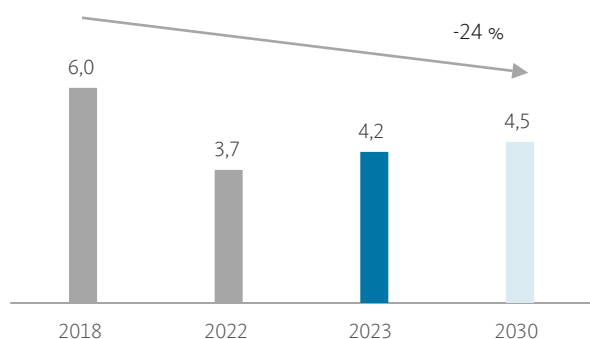
### Zielsetzung 2030: Scope-1- und Scope-2-Emissionen

in t CO<sub>2</sub>



### Zielsetzung 2030: Scope-3-Emissionen

in t CO<sub>2</sub> pro t Kupferkathode



### Umweltschutz<sup>11</sup>

#### Umweltschutz

##### Ambition

» 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)

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. Daher streben wir an, den im Vergleich zu unserer Branche bereits sehr geringen Umweltfußabdruck weiter zu verbessern. Dazu gehört, dass wir die Luft-, Wasser- und Bodenqualität sowie die Biodiversität in unseren Werken und deren Umgebungen erhalten und mit Abfällen, Gefahrstoffen und dem Einsatz von Wasser verantwortungsvoll umgehen. Diese Aspekte des Umweltschutzes werden in unseren Umweltmanagementsystemen ganzheitlich betrachtet und gesteuert.

Die vor- und nachgelagerten Risiken unserer Geschäftstätigkeit für die Umwelt werden in unserem Business Partner Screening analysiert [Q Verantwortung in der Lieferkette](#). Die Leitung Konzernumweltschutz berichtet an die Produktionsvorständin Multimetall Recycling (COO MMR) und ist gemeinsam mit ihr für die strategische Ausrichtung verantwortlich. Die Umweltschutzaufgaben an den jeweiligen Produktionsstandorten werden von Umweltschutzbeauftragten wahrgenommen. Die Grundsätze unserer „Unternehmensleitlinien Umweltschutz“ setzen den Rahmen dafür, dass wir unsere konzernweit einheitlichen Umweltschutzstandards gewährleisten. 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. Hierzu zählen ebenfalls die Zielsetzungen 2030. Um diese zu erreichen, setzen die Produktionsstandorte lokale Maßnahmen um. Überwacht und gesteuert wird die Umweltleistung anhand von Umweltkennzahlen, die mindestens jährlich

<sup>11</sup> Die Angaben zu den Kalenderjahren sind nicht im Prüfscope des Wirtschaftsprüfers enthalten.

an den Produktionsstandorten erfasst und extern vom TÜV NORD CERT verifiziert werden. Die Verifizierung erfolgt in Anlehnung an die Anforderungen der EMAS-Verordnung [Glossar](#) und beinhaltet eine detaillierte Datenprüfung sowie Standortbegehungen.

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 [Glossar](#).

Wir gehen über die Erfüllung rechtlicher Anforderungen hinaus und verringern unsere Umweltauswirkungen, indem wir auf neue, innovative Umweltschutztechniken setzen. Zudem überwachen und verbessern wir unsere Umweltleistung mithilfe von Umweltmanagementsystemen nach ISO 14001 bzw. EMAS [Zertifizierungen nach Standorten](#). Sie helfen uns, Verbesserungspotenziale zu erkennen und bei Abweichungen von Zielvorgaben Korrekturmaßnahmen einzuleiten.

An jedem Hüttenstandort lassen wir außerdem jährlich erweiterte Umweltrisikobewertungen von einem 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 identifizierten Risiken zu begegnen. Im Jahr 2024 wurde die Risikobewertung um die Betrachtung von Naturrisiken im Rahmen des Klimawandels ergänzt [Risiko- und Chancenbericht](#).

Im Zuge der Teilnahme an CDP Water Security konnten wir für unsere Standorte in den vom World Resources Institute (WRI) Aqueduct als „Wasserstressgebiete“ definierten Bereichen keine relevanten Auswirkungen feststellen – weder in Bezug auf Wasserverfügbarkeit noch auf Wasserqualität. Darüber hinaus haben wir innerhalb der Risikoanalysen systematisch betrachtet, ob die an den Standorten identifizierten Risiken auch mit individuellen Chancen einhergehen.

Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich über umwelt- und energierelevante Themen und schulen sie entsprechend in den standortspezifischen Umweltbelangen. Außerdem führen wir meist jährlich 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.

Die Metallemissionen in Gewässer bei der Multimetall-Erzeugung je erzeugte Tonne Multimetall-Kupferäquivalent konnten im Kalenderjahr 2023 im Vergleich zum Kalenderjahr 2018 um 29 % reduziert werden (Ziel: -25 %). Insbesondere durch Verbesserungen an bestehenden Abwasserreinigungsanlagen am Standort Hamburg konnten wir in diesem Jahr erstmalig unser Ziel in diesem Bereich erreichen. Zukünftig erwarten wir durch die Umsetzung von Wachstumsprojekten einen zusätzlichen Emissionsbeitrag, der sich auf die Zielerreichung auswirken kann. Da diese quantitativ gesetzt ist, erhöht sich der Zielwert durch die Umsetzung von Wachstumsprojekten nicht. Unser Ziel ist, das niedrige Emissionsniveau durch weitere Verbesserungen unserer Anlagen und durch die Umsetzung neuer Verbesserungsprojekte zu halten und zukünftig noch weiter zu senken.

Im Bereich der Staubemissionen bei der Multimetall-Erzeugung je erzeugte Tonne Kupferäquivalent konnten die Emissionen im Kalenderjahr 2023 im Vergleich zum Kalenderjahr 2018 um 25 % reduziert werden (Ziel: -15 %). Einen großen Beitrag hierzu leistet seit 2021 ein Abluftsystem zur Reduzierung diffuser Emissionen (RDE) in der Primärkupfererzeugung am Standort Hamburg: Im Rahmen des Projekts wurden Dachöffnungen auf dem Gebäude der Primärhütte verschlossen und an ein leistungsfähiges Leitungs- und Filtersystem angeschlossen. Der Austritt von diffusen Emissionen aus diesem Bereich konnte bereits um 40 % gesenkt werden. Wir werden die Anlagenkapazität verdoppeln, wodurch die Effizienz der Anlage auf 80 % steigt.

Weiterhin investieren wir in die verbesserte Behandlung von Schlacken aus dem Verhüttungsprozess am Standort Pirdop (Bulgarien). Der neue Prozess sieht die Kühlung der Schlacken in Töpfen vor, anstatt wie bisher in Gruben.

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 wir Prozessrückstände so weit wie möglich intern in den metallurgischen Prozessen weiterverwerten und somit direkt recyceln. Die verarbeiteten Rohstoffe und Zwischenprodukte führen wir möglichst vollständig dem Wirtschaftskreislauf zu. Nicht vermeidbare Abfälle werden von uns verwertet oder ordnungsgemäß entsorgt [Recyclinglösungen](#).

Um die Umweltauswirkungen von Aurubis-Kathodenkupfer zu untersuchen, haben wir im Berichtsjahr erneut eine Lebenszyklusanalyse [Glossar](#) nach der Methodik des Umweltfußabdrucks (Environmental Footprint 3.0) mit externer Unterstützung durchgeführt. Im Ergebnis liegt unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck mit

1,377 t CO<sub>2</sub>/t Cu weiterhin deutlich unter dem Durchschnittswert für Kathodenkupfer weltweit, der von der International Copper Association (ICA) veröffentlicht wird. Die Gründe hierfür liegen u. a. in dem hohen Einsatz von Recyclingmaterial [Glossar](#), verringerten Treibhausgasemissionen, einer hohen Energieeffizienz und einem umfangreichen Einsatz von erneuerbaren Energien in der Produktion.<sup>12</sup>

Zusätzlich haben wir die Lebenszyklusanalysen für die Aurubis-Produkte Selen sowie Stangen und Profil erstmalig nach der Methodik des Umweltfußabdrucks durchgeführt. Die Lebenszyklusanalysen für diese und weitere unserer Produkte wurden im September 2024 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).

## Kennzahlen

### Spezifische Emissionen – Zielsetzung 2030

in g/t Multimetall-Kupfer-äquivalent	GJ 2023/24 <sup>2</sup>	2023	GJ 2022/23 <sup>3</sup>	2022	2021
Staubemissionen <sup>1</sup>	40,2	42,3	39,8	40,1	41,9
Metallemissionen in Gewässer <sup>4</sup>	0,76	0,62	0,70	0,74	0,78

<sup>1</sup> Hierin sind neben den gerichteten Emissionen aller Hüttenstandorte die diffusen Emissionen an unseren Standorten in Hamburg und Lünen enthalten.

<sup>2</sup> Die Umweltkennzahlen für das Geschäftsjahr 2023/24 wurden für die gerichteten Quellen auf Basis der vorhandenen Daten berechnet. Der Emissionsanteil der diffusen Quellen wurde in linearer Abhängigkeit mit der Produktionsmenge (Multimetall-Kupferäquivalent) abgeschätzt. Die Berechnungsmethodik wurde extern verifiziert. Für uns maßgeblich sind jedoch die auf das Kalenderjahr bezogenen Umweltkennzahlen, da diese den übrigen gesetzlichen Anforderungen zur Ermittlung von Umweltkennzahlen entsprechen. Die dargestellten Zahlen für das Geschäftsjahr 2023/24 sind belastbar, können jedoch von den tatsächlichen Zahlen abweichen, da einige Einflüsse erst nach Jahresende ermittelt werden können.

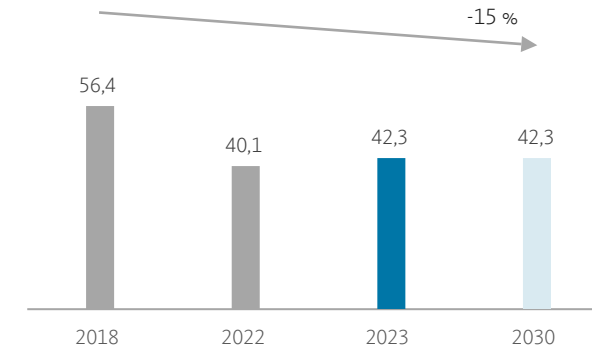
<sup>3</sup> Die Umweltkennzahlen für das Geschäftsjahr 2022/23 wurden auf Basis der Daten für das Kalenderjahr 2022 abgeschätzt. Dafür wird eine lineare Abhängigkeit der Umweltkennzahlen von unserer Produktionsmenge angenommen und der Kathodenoutput der Aurubis Gruppe als Umrechnungsmittel verwendet (Kalenderjahr 2022: 1.112.896 t, Geschäftsjahr 2022/23: 1.108.662 t). Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2023/24 beruhen die Daten somit auf einer abweichenden Schätzmethodik und sind nicht vergleichbar.

<sup>4</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>12</sup> Die Berechnung der Emissionswerte zu Scope 1 bis 3 im Kapitel [Energie und Klima](#) folgt einer anderen Methodologie als die Lebenszyklusanalyse. Daher sind die Ergebnisse der beiden Ansätze zu den CO<sub>2</sub>-Emissionen nicht vergleichbar.

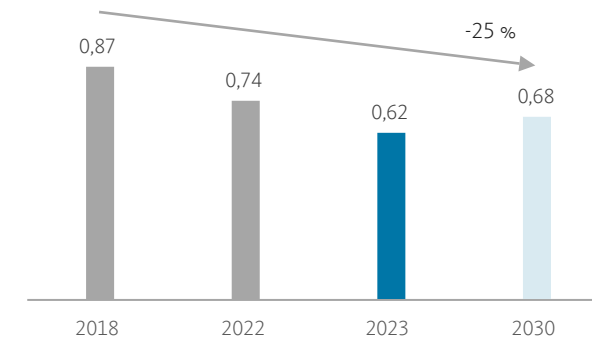
### Zielsetzung 2030: Staubemissionen

in g/t Multimetall-Kupferäquivalent



### Zielsetzung 2030: Metallemissionen in Gewässer

in g/t Multimetall-Kupferäquivalent



## Recyclinglösungen

### Recyclinglösungen

#### Ambition

» Wir bieten der gesamten Wertschöpfungskette Lösungen für die Kreislaufwirtschaft.

#### Zielsetzung 2030

» Bis zu 50 % durchschnittlicher Kupferrecyclinganteil in Kupferkathoden

Wir nutzen unsere langjährige Prozessexpertise in der Verarbeitung komplexer Recyclingmaterialien sowie modernste Hüttentechnologie, um skalierbare Recyclingkapazitäten aus- und aufzubauen. Mit unserem Multimetall-Recycling leisten wir so 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.

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 begleitende Elemente wie Gold, Silber, Nickel, Zinn, Blei oder Zink, die ebenfalls 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. Mit unserer Multimetall-Kompetenz setzen wir dafür hoch entwickelte mechanische und metallurgische Trenn- und Raffinationsverfahren in unterschiedlichen Kombinationen 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 bzw. „direct melt“), zu der auch die Funktion Customer Scrap Solutions (Versorgung der Hütten und Produktionsanlagen mit Produktionsabfällen unserer Kunden von Kupferprodukten) gehört. Diese Organisation entspricht unserem Recyclingansatz: 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 entlang der 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. Darunter fallen die Standorte in Lünen (Deutschland), Olen und Beerse (beide in Belgien), Berango (Spanien) und der neue Standort Aurubis Richmond (USA). Die Leitungen der Standorte berichten an die Produktionsvorständin Multimetal Recycling (COO MMR), die seit dem 01.01.2023 den Fokus auf das Recyclinggeschäft stärkt. Der Recyclingstandort Lünen ist unser größter Recyclingbetrieb, in dem ausschließlich Recyclingrohstoffe eingesetzt werden. Die

mechanischen Aufbereitungsanlagen für Elektro- und Elektronik-Altgeräte und deren Komponenten am Standort Lünen sind nach EfbV (Verordnung über Entsorgungsfachbetriebe) und der EU-Normenreihe EN 50625 durch WEEELABEX [Zertifizierungen nach Standorten](#) zertifiziert. Die letztgenannte 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.

Aurubis hält 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, Kupfer- und Aluminiumgranulate sowie 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.

Der Anteil recycelten Kupfers in unseren Kupferkathoden betrug im konzernweiten Durchschnitt 44 % für das Geschäftsjahr 2023/24 (2022/23: 44 %). Wir planen, den Recyclinganteil in den nächsten Jahren sowohl dem Umfang als auch der Komplexität nach weiter zu erhöhen, konzernweite Synergieeffekte zu nutzen und so unsere Zielsetzung 2030 von bis zu 50 % durchschnittlichem Kupferrecyclinganteil in Kupferkathoden zu erreichen.

Um unsere Ambitionen im Hinblick auf die Kreislaufwirtschaft auch langfristig als wirtschaftlichen Erfolgstreiber zu etablieren, hat Aurubis in eine neue, auf Multimetall-Recycling spezialisierte Sekundärhütte in Augusta, Georgia (USA) investiert. Die Anlage wird künftig bis zu 180.000 t Computerplatten, Kupferkabel und andere metallhaltige Recyclingmaterialien zu Blisterkupfer [Glossar](#) verarbeiten. Die Zwischenprodukte wollen wir zu großen Teilen an unseren europäischen Hüttenstandorten zu verschiedenen Industrie- und Edelmetallen weiterverarbeiten und in kleineren Mengen im US-amerikanischen Markt verkaufen. Die Anlage wird die aktuell hohen Exportmengen von

Recyclingmaterialien aus den USA nach Asien und Europa deutlich verringern. Hierdurch werden Transporte reduziert und somit der generierte CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des Recyclings dieser Materialien verringert.

Am Recyclingstandort Lünen haben wir im Berichtsjahr die modernisierte Elektrolyse in Betrieb genommen sowie in eine innovative Anlage zur vollautomatischen Probenaufbereitung investiert.

Mit der 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 sog. ASPA-Anlage (Advanced Sludge Processing by Aurubis) werden zukünftig Anodenschlämme, ein Zwischenprodukt der Kupferelektrolyse, aus den Recyclingstandorten in Beerse und Lünen verarbeitet. Die Anlage ist im September 2024 in Betrieb genommen worden.

Ein weiteres Projekt ist eine Investition in den Bau einer Anlage zur Behandlung von Bleed (Elektrolyt) an unserem Standort Olen in Belgien. In einem hydrometallurgischen Prozess werden in dem Werk wertvolle Metalle wie Nickel und Kupfer aus Elektrolytströmen zurückgewonnen, die bei der Metallproduktion in der Elektrolyse an den Aurubis-Standorten in Beerse und Olen (beide Belgien) anfallen. Die Anlage umfasst ein komplettes Elektrolyse-Reinigungssystem, das als „bleed treatment“ bezeichnet wird. Die neue Anlage wird im Geschäftsjahr 2024/25 in Betrieb genommen.

Für die Kommerzialisierung des hydrometallurgischen Verfahrens für das Recycling von Lithium-Ionen-Batterien hat Aurubis im vergangenen Jahr wichtige Ergebnisse erzielt. Die im vergangenen Geschäftsjahr begonnene erste Machbarkeitsstudie zur Rückgewinnung von Lithium, Nickel, Mangan und Kobalt aus Lithium-Ionen-Batterien wurde im Berichtsjahr abgeschlossen und das technische Konzept wurde weiter optimiert. Für das Management der organischen Bestandteile in der sog. Schwarzmasse (Black Mass) wurden geeignete Technologien erprobt. Für die Wiederverwendung von Graphit wurde durch einen Dienstleister eine Konzeptstudie erstellt sowie eine erste Kampagne mit einem Partnerunternehmen zur Aufbereitung als Anodenmaterial erfolgreich abgeschlossen. Die Demoanlage am Standort Hamburg wurde im September in Betrieb genommen und weitere Skalierungsversuche wurden angestoßen. Wir arbeiten stetig weiter an der Optimierung unseres hydrometallurgischen Prozesses, um das Verhalten verschiedener Schwarzmassequalitäten bzw. -mischungen im Prozess zu erforschen. Zeitgleich bauen wir auch Fähigkeiten zur Verarbeitung weiterer Stoffströme aus dem Recycling von Batterien aus, u. a. graphitbeschichtete Kupferfolien und Kupfer-Aluminium-Schredderfraktionen.



Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir zur Erweiterung unserer Recyclingfähigkeiten zudem mit dem Bau des Projekts Complex Recycling Hamburg (CRH) begonnen. Es ermöglicht uns, rund 30.000 Tonnen zusätzliches Recyclingmaterial sowie in größerem Umfang interne, komplexe Hüttenzwischenprodukte zu verarbeiten.

## Sozialbelange

### Governance und Ethik – Verbandsarbeit und politische Interessenvertretung

Die angemessene und transparente Vertretung der Interessen von Aurubis gegenüber politischen und gesellschaftlichen Institutionen erachten wir als wichtigen Teil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Es ist unser Selbstverständnis, ein zuverlässiger, faktenbezogener und transparenter Gesprächspartner für Regierungen, Parteien, Mandatsträger und Nichtregierungsorganisationen zu sein.

Corporate External Affairs als Teil der Abteilung Corporate Sustainability and External Affairs ist im Aurubis-Konzern die zentrale Schnittstelle für politische und regulatorische Themen. Die Leitung berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Corporate External Affairs koordiniert die politischen Maßnahmen auf Unternehmensebene und vertritt das Unternehmen gegenüber politischen Entscheidungsträgern. Expertinnen und Experten in unseren Fachabteilungen und Produktionsstandorten unterstützen die Arbeit themenspezifisch, z. B. bei der Erstellung von Stellungnahmen, Briefings und Kommentierungen von Positionspapieren sowie bei der Vorbereitung von politischen Terminen. Weiterhin informiert Corporate External Affairs die Fachabteilungen über politische Entwicklungen.

Die politische Arbeit von Aurubis erfolgt auf Grundlage der Konzernrichtlinie „Corporate External Affairs Policy“, die die 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, in den Landesvertretungen sowie Landesparlamenten und -ministerien. Darüber hinaus steht Aurubis im kontinuierlichen Austausch mit lokalen Amtsträgerinnen und Amtsträgern und Interessengruppen im Umfeld unserer Standorte, z. B. über Verbandsgremien, in öffentlichen Diskussionsrunden oder in persönlichen Gesprächen. 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 sichere Energieversorgung zu international wettbewerbsfähigen Preisen für Aurubis gewährleisten. Gemeinsam mit Verbänden wie dem Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI), dem Verband der Chemischen Industrie e. V. (VCI) und dem Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Kreislaufwirtschaft e. V. (BDE) erarbeiten wir mit anderen zukunftsgerichteten Unternehmen konstruktive Diskussionsbeiträge und praktische Handlungsempfehlungen für eine ambitionierte und tragfähige Energie- und Klimapolitik.

Ein Ergebnis unseres Transparenzansatzes in der politischen Interessenarbeit sind unsere Beiträge zu öffentlichen Konsultationen, die auf der Internetpräsenz der Europäischen Kommission einsehbar sind [https://commission.europa.eu/transparency/consultations\\_de](https://commission.europa.eu/transparency/consultations_de).

Aurubis ist im Transparenzregister der Europäischen Union gelistet <https://transparency-register.europa.eu>, in dem Ausgaben und Aufwand für Lobbying-Aktivitäten auf europäischer Ebene veröffentlicht sind. Auch in Deutschland ist Aurubis im nationalen Lobbytransparenzregister gelistet [www.lobbyregister.bundestag.de](http://www.lobbyregister.bundestag.de). Dort sind die von Aurubis gemeldeten Beträge zu finden: Für die Interessenvertretung in Deutschland waren dies im Geschäftsjahr 2022/23 960.001 bis 970.000 € (2021/22: 960.001 bis 970.000 €), für die europäische Interessenvertretung 500.000 bis 599.999 € (2021/22: 500.000 bis 599.999 €).<sup>13</sup> Aurubis leistet keine Parteispenden oder Spenden an politische Kandidatinnen und Kandidaten.

<sup>13</sup> Den jährlichen Updates des deutschen und des EU-Transparenzregisters muss der aktuelle Geschäftsbericht beigelegt werden. Daher berichten wir an dieser Stelle die Zahlen aus dem Vorjahr.

## Soziales Engagement

### Soziales Engagement

#### Ambition

- » 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. €

Soziales Engagement ist für uns fester Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses. Wir wollen Menschen für unser Unternehmen und für unsere Arbeit begeistern und lokal sowie international ein zuverlässiger Partner sein. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, einen deutlichen 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. Zuständig für das soziale Engagement ist der Bereich Event Management & Social Engagement, der an die Leitung Investor Relations & Corporate Communications 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 großen Projekte. Im Berichtsjahr wurde das Budget auf 2.680.000 € (2022/23: 2.648.000 €) festgesetzt, was dem Zielwert von 0,8 % des operativen EBT (Earnings before Taxes) 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, Corporate Communications, Konzernfunktion Corporate Sustainability and External Affairs und Corporate Compliance.

Gemäß unserer Zielsetzung 2030 legen wir unseren Fokus auf den Aufbau langfristiger Partnerschaften. Im Geschäftsjahr 2023/24 betrug der Anteil langfristiger Partner (Anteil am Gesamtbudget) 81 %.

Um die Auswirkungen der unterstützten Projekte gemäß unseres Meilensteins 2022/23 messen zu können, haben wir einen Fragebogen finalisiert und an sieben Partner verschickt. Im kommenden Geschäftsjahr wird der Fragebogen auf alle größeren Langzeitpartnerschaften ausgeweitet.

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).

Aurubis fördert nicht nur Projekte auf Konzernebene. Unsere Standorte engagieren sich auch auf lokaler Ebene. An unseren Standorten wollen wir ein guter Nachbar sein. Umso wichtiger ist es uns, dass die Menschen in unserer Nachbarschaft wissen, was auf unserem Werksgelände passiert, dass wir am Wohl unserer Nachbarinnen und Nachbarn interessiert sind und dass wir uns für sie einsetzen. Deshalb suchen und pflegen unsere Standortleitungen einen aktiven Austausch mit der Nachbarschaft unserer Standorte. In diesen Gesprächen ermitteln wir, wo ein Bedarf für unser Engagement besteht. Dies geschieht auch über internationale Partner (z. B. Handelskammern oder lokale und internationale Nichtregierungsorganisationen) und politische Vertretungen. Auch hier orientieren wir uns an unserer Richtlinie für soziales Engagement: Wir unterstützen Projekte, wenn die drei konzernweiten Schwerpunkte Wissen, Umwelt und Teilhabe oder die Kultur- und Sportförderung sowie ein Bezug zum Kerngeschäft gegeben sind. Um die Wirkung unseres Engagements nachvollziehen zu können, fragen wir bei unseren laufenden Projekten ab, wofür unsere Mittel verwendet werden und welche Ziele erreicht werden konnten. Außerdem informieren uns unsere Projektpartner regelmäßig über aktuelle Maßnahmen und Vorhaben. Wir wollen unser Engagement in den Gemeinschaften, in deren Umfeld wir tätig sind, aufrechterhalten und weiter ausbauen.

## Menschenrechte

### Governance und Ethik – Menschenrechte und Arbeits- und Sozialstandards

Durch seine weltweiten Geschäftsaktivitäten trägt der Aurubis-Konzern gemeinsam mit den Akteuren in der Lieferkette dazu bei, Beschäftigung, Ausbildung und Weiterentwicklung sowie Wohlstand nachhaltig zu sichern. Gleichzeitig existieren auch Risiken für potenziell negative Auswirkungen auf Menschenrechte. Beispiele von Umweltschäden, von risikoreichen Arbeitsbedingungen oder Sozialkonflikten finden sich etwa beim Abbau von primären Rohstoffen oder in den nachgelagerten 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](#) nach „Schutz, Achtung und Abhilfe“ aus. Die menschenrechtliche Sorgfalt verstehen wir als gemeinsame Verantwortung aller an der jeweiligen Lieferkette Beteiligten. Dazu zählen die Nationalstaaten ebenso wie Akteure der Wirtschaft. Für uns ist die Berücksichtigung von Menschenrechtsbelangen innerhalb der Lieferkette [Q Verantwortung in der Lieferkette](#) ebenso wesentlich wie die Einhaltung entsprechender Prinzipien für die eigene Belegschaft. Was den eigenen Geschäftsbereich angeht, so ist in der „Human Rights Policy for Own Business Operations“ festgeschrieben, wie wir das Risiko von Menschenrechtsverletzungen erkennen, verhindern oder minimieren. Die Prozesse und Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte in der Lieferkette sind in der „Corporate Responsible Sourcing Policy“ dargelegt.

Die Achtung der Menschenrechte spiegelt sich in unseren Unternehmenswerten wider und ist in unserem Verhaltenskodex festgehalten. Darin bekennen wir uns zur menschlichen und kulturellen Vielfalt in unserem Unternehmen und lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab. Wir tolerieren keine Zwangs- und Kinderarbeit und respektieren die Rechte indigener Völker. Betriebliche Mitbestimmung und ein guter Austausch zwischen unserer Belegschaft und der Unternehmensführung hat bei uns einen hohen Stellenwert. Von grundsätzlicher Bedeutung ist es für uns, die international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) [Q Glossar](#) einzuhalten. Arbeitsrechtliche Bestimmungen, geltende Arbeitsnormen und Arbeitsgesetze hinsichtlich Vergütung und Arbeitszeit sowie die allgemeinen Arbeitnehmerrechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ebenfalls selbstverständliche Leitprinzipien im Umgang mit unserer Belegschaft.

Die Rolle des Menschenrechtsbeauftragten gemäß den Vorgaben des LkSG wird von zwei Gremien wahrgenommen: Das Human Rights Committee ist für den eigenen Geschäftsbereich zuständig, das Supply Chain Committee für die eigene Lieferkette. Die Nachhaltigkeitsabteilung ist in beiden Gremien vertreten und fungiert hierbei als Schnittstelle.

Die Grundsaterklärung der Aurubis AG gemäß § 6 Abs. 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz 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 (UNGC). Damit verpflichten wir uns, an der Umsetzung seiner zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu arbeiten. Jedes Jahr berichten wir dem UNGC unseren Fortschritt in der Umsetzung der zehn Prinzipien.

Hauptverantwortlich für die Achtung der Menschenrechte bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit sind 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 und Antidiskriminierung insbesondere auch bei unseren Produktionsmitarbeitern weiter zu stärken. Deshalb haben wir unsere Produktionsmitarbeiter mit dem Schulungskonzept „Together with Respect“ digital zu Menschenrechten und Antidiskriminierung geschult. Zusätzlich haben wir ein E-Learning zum Thema „unconscious bias“ angeboten sowie ein Training zum Umgang mit beeinträchtigten Menschen und zur Altersdiversität durchgeführt. Auch zum Thema Gleichbehandlung im Recruiting-Prozess haben wir Sensibilisierungs-Videos eingestellt.

Für die eigenen Standorte haben wir im vergangenen Geschäftsjahr eine systematische menschenrechtliche Risikoanalyse angestoßen. Die Ergebnisse sollen Hinweise auf mögliche weitergehende Maßnahmen für die eigenen Geschäftsbereiche geben. Als erste Folge des Prozesses haben wir für die deutschen Standorte eine Bearbeitungsrichtlinie zur standardisierten Bearbeitung von Diskriminierungsfällen erarbeitet, die ebenfalls als Orientierung für die anderen Standorte gilt [Q Zukunftsorientierter Arbeitgeber](#).

Wir fordern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Geschäftspartner auf, begründete Verdachtsfälle von Diskriminierung, Benachteiligung oder anderen Menschenrechtsverletzungen über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline [Antikorrruption](#), zu melden [www.aurubis.com/whistleblower-hotline](http://www.aurubis.com/whistleblower-hotline). Jeder Meldung wird nachgegangen.

Mit der Copper-Mark-Zertifizierung an unseren Standorten Hamburg, Lünen und Stolberg (alle Deutschland), Beerse und Olen (beide Belgien) sowie Pirdop (Bulgarien) [Zertifizierungen nach Standorten](#) haben wir unseren Ansatz zur Einhaltung von Menschenrechten sowie Arbeits- und Sozialstandards in eigenen Geschäftstätigkeiten nach den Copper-Mark-Kriterien auditieren und bestätigen lassen. Aus den werksspezifischen Audits können konkrete Verbesserungsempfehlungen bzw. -pläne hervorgehen, welche der Aurubis AG Anreiz und Orientierung zur Leistungssteigerung hinsichtlich der 32 (ab 2025 33) Nachhaltigkeitskriterien der Copper Mark liefern.

## Verantwortung in der Lieferkette

### Verantwortung in der Lieferkette

#### Ambition

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

#### Zielsetzung 2030

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

Wir sehen unsere Verantwortung für soziale Belange und 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 der Materialien sind auch Regionen, die Risiken hinsichtlich der Einhaltung von menschenrechts- und umweltbezogenen Nachhaltigkeitsstandards bergen können.

Wir verarbeiten Rohstoffe, 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 von Arbeits- und Sozialstandards sowie das Thema Gesundheit und Arbeitssicherheit bei unseren Zulieferern. All diese Aspekte können zudem das Potenzial einer Verletzung der Menschenrechte bergen. Unsere langfristigen Primärrohstoffverträge (ab fünf Jahren Laufzeit) enthalten daher vertragliche Absicherungen zu Menschenrechts-, Umweltschutz- und Sicherheitsklauseln.

Basierend auf unserem Anspruch, kontinuierliche Verbesserung zu erreichen („stay and improve“), entwerfen wir Verbesserungspläne, die auf den jeweils konkret ermittelten Risiken basieren, und begleiten die Umsetzung zusammen mit dem Lieferanten. Wir sind der Auffassung, dass wir so unseren Beitrag leisten können, um die Nachhaltigkeitsleistung der Branche insgesamt zu verbessern. Gemäß unserer Zielsetzung 2030 soll bei jenen Lieferanten, für die ein hohes Risiko festgestellt wurde, ein umgesetzter Verbesserungsplan das Risiko deutlich reduzieren. Aktuell arbeiten wir daran, durch Prozessverbesserungen die automatische Einordnung unserer Lieferanten, beispielsweise als Hochrisikolieferanten, zu optimieren. Dadurch werden wir ab dem kommenden Geschäftsjahr präzisere Aussagen zum Zielerreichungsgrad treffen können.

In unserer „Corporate Responsible Sourcing Policy“ (RSP) sind die Governance-Strukturen, internen Prozesse und Beschaffungsregeln für ein verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement festgeschrieben. Die Verantwortung für die fortlaufende Umsetzung liegt beim Gesamtvorstand. Zur Erfüllung dieser Aufgabe ernannt dieser das Supply Chain Committee (SCC), welches zudem die Funktion des Menschenrechtsbeauftragten im Sinne des LkSG in der Lieferkette des Konzerns wahrnimmt. Das SCC setzt sich zusammen aus dem Senior Management der Abteilungen Commercial, Corporate Procurement, Corporate Energy & Climate Affairs, Corporate Sustainability sowie Corporate Compliance, Corporate Environmental Protection und Group Health & Safety.

### Business Partner & Supply Chain Screening

Zur Überprüfung der Identität bzw. Integrität von Geschäftspartnern und der Lieferkette wenden wir einen risikoorientierten Prozess an, das sog. Business Partner & Supply Chain Screening (BPS). Die Verantwortung für die Durchführung des BPS-Prozesses liegt bei den Beschaffungseinheiten, d. h. den Abteilungen Commercial und Corporate Procurement sowie Corporate Energy & Climate Affairs. Es basiert auf

international etablierten Leitlinien und gesetzlichen Vorgaben<sup>14</sup> und wird kontinuierlich erweitert, insbesondere um die Anforderungen der Handreichungen für die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), herausgegeben vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

Die auf der RSP aufbauende Prozessbeschreibung sieht vor, dass jeder neue Geschäftspartner einen IT-gestützten Screening-Prozess (BPS) durchlaufen soll. Der Prozess unterteilt sich in eine abstrakte sowie eine konkrete Risikoanalyse. Zuerst werden die Geschäftspartner abhängig vom Geschäftspartnertyp und Beschaffungsbereich in Bezug auf potenzielle Verletzungen von Menschenrechten bewertet. Dies basiert auf Basis von Länderrisiken sowie sektor- oder materialspezifischen Risiken. So wird festgestellt, bis zu welchem Detailgrad die konkrete Risikoanalyse des Geschäftspartners durchgeführt werden soll. Werden Geschäftspartner bei der abstrakten Risikoanalyse in ein mittleres oder hohes Risiko eingestuft, sieht der BPS-Prozess eine detailliertere konkrete Risikoanalyse für den Geschäftspartner vor. Diese besteht aus der Abfrage von Nachhaltigkeitskriterien und dem Abruf eines Screening-Berichts von einem externen Anbieter, welcher Compliance-, Finanz- und ESG-Aspekte abdeckt.

Die Konzernabteilungen Corporate Compliance und Corporate Sustainability sind in die konkrete Risikoanalyse von neuen Geschäftspartnern mit mittlerer und hoher Risikoindikation eingebunden. Dies fokussiert die Themen Einhaltung der Menschenrechte, Antikorruption, Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie die OECD-Leitsätze für eine verantwortungsvolle Lieferkette und Zertifizierung durch Dritte.

Bei Lieferanten werden Prozesse und Managementsysteme bewertet, die der Lieferant zur Reduzierung der relevanten Risikothemen umsetzt. Zudem sollen die Ergebnisse externer Datenquellen ausgewertet werden, um potenzielle Risiken (u. a. Sanktionen, Vorfälle mit menschenrechtlichem oder Governance-Bezug, das Einhalten von Vorschriften, finanzielle Stabilität) im Zusammenhang mit den jeweiligen Lieferanten zu ermitteln.

Werden im Zuge der konkreten Risikoanalyse potenzielle Risiken oder konkrete Verletzungen von menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Rechten identifiziert, sollen Maßnahmen formuliert werden,

die den Informationsgrad zu diesen erhöhen, die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten verbessern oder konkrete Risiken abschwächen sollen. Die Maßnahmen werden von den Abteilungen Corporate Sustainability sowie Corporate Compliance formuliert und von den beschaffenden Abteilungen an Lieferanten herangetragen. Die Prävention und Abhilfe bei identifizierten Risiken sollen bei diesen Maßnahmen im Vordergrund stehen. Dieser Prozess ist in unsere Kommunikation mit geprüften Lieferanten eingebettet. Erachtet es die prüfende Abteilung als notwendig, findet ein zusätzlicher Austausch über den identifizierten Sachverhalt statt. Dieser Austausch kann eine Stellungnahme des Lieferanten zur Situation vor Ort, eine Vereinbarung über einen Verbesserungsplan, einen Stakeholder-Dialog, eine von Aurubis-Mitarbeitern durchgeführte Vor-Ort-Bewertung oder eine unabhängige Bewertung zum Ergebnis haben. Im darauffolgenden Prozessschritt des BPS sollen die Ergebnisse der Prüfung einer Genehmigung unterzogen und der entsprechende Lieferant für die Zusammenarbeit zugelassen oder abgelehnt werden.

#### Entwicklungen zum BPS im Geschäftsjahr 2023/24

Im April 2024 haben wir ein abteilungsübergreifendes Projekt begonnen, um das menschenrechtliche sowie Compliance-bezogene Risikomanagementsystem unseres BPS weiterzuentwickeln. Hierbei haben wir uns insbesondere an den Angemessenheitskriterien gemäß BAFA-Leitlinien für die Umsetzung des LkSG orientiert.

Im vergangenen Berichtsjahr ist erstmalig die abstrakte Risikoanalyse gemäß den Anforderungen des LkSG durchgeführt worden. Da unser IT-Tool für diesen Anwendungsfall nicht konzipiert war, erforderte die Umsetzung einen erheblichen manuellen Aufwand. Um diesen Prozess zu automatisieren, haben wir unsere IT-Landschaft um eine neue externe Software für menschenrechtliche Due Diligence erweitert. Sie ermöglicht uns beispielsweise, lieferantenspezifische Medienberichte mit Compliance-, Menschenrechts- oder Umweltbezug automatisiert aufzufinden. So können wir künftig noch gezielter auf potenzielle oder tatsächliche Risiken in der Lieferkette reagieren und haben damit unser bisheriges Medien-Screening ausgebaut und verbessert.

Im Berichtsjahr haben wir für unsere vollkonsolidierten Standorte alle prüfrelevanten Lieferanten in die Due-Diligence-Software integriert und damit automatisiert einer neuen abstrakten Risikoanalyse im Sinne des LkSG unterzogen. Als prüfrelevant verstehen wir all jene Lieferanten, die zum 31.08.2024 aktiv waren

<sup>14</sup> Das fünfstufige Rahmenwerk der OECD Due Diligence Guidance of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, der gemeinsame Sorgfaltsstandard für Kupfer, Blei, Nickel und Zink der Copper Mark, der EU-Konfliktmineralienverordnung 2017/821, der LBMA Responsible Gold and Silver Guidance, dem Responsible Minerals Assurance Process (RMAP) Tin and Tantalum Standard und dem deutsche Gesetz zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette.

und ein Handelsvolumen ab 10.000 € aufweisen. Dies bedeutet, dass sowohl direkte Lieferanten unterhalb der Schwelle von 10.000 € Handelsvolumen als auch indirekte Lieferanten und Kunden im Berichtsjahr nicht in die abstrakte Risikoanalyse im Sinne des LkSG einbezogen wurden.

Auf Grundlage der abstrakten Risikoanalyse im Sinne des LkSG haben wir beim BPS fünf prioritäre Lieferantencluster definiert.

1. Direkte Hochrisikolieferanten (im Sinne des LkSG) aus dem Primär- und Sekundärrohstoffbereich sowie Dienstleister und Güterlieferanten mit hoher abstrakter Risikoindikation
2. Direkte Lieferanten aus dem Primär- und Sekundärrohstoffbereich mit einer abstrakten mittleren Risikoindikation (im Sinne des LkSG)
3. Direkte Primärrohstofflieferanten und Minen mit einer abstrakten niedrigen Risikoindikation (gemäß LkSG-Kriterien)
4. Indirekte Lieferanten aus dem Primär- und Sekundärrohstoffbereich unabhängig von ihrer abstrakten Risikoindikation (im Sinne des LkSG)
5. Direkte Dienstleister und Güterlieferanten mit mittlerer abstrakter Risikoindikation für bestimmte Warengruppen und Dienstleistungssektoren (im Sinne des LkSG)

Für das Geschäftsjahr 2023/24 wurde die Priorität konkreter Risikoanalysen im Sinne des LkSG und des entsprechenden Risikomanagements auf das Lieferantencluster 1 gelegt. Im September 2024 haben wir die konkreten Risikoanalysen begonnen und werden orientiert an unserer Priorisierung kontinuierlich Risiken in der Lieferkette für das Lieferantencluster 1 analysieren. Im folgenden Geschäftsjahr werden wir unser Risikomanagement gemäß der Priorisierung auf weitere Lieferantencluster ausdehnen.

Durch die Prozessumstellung und breitere Integration von Lieferanten in das neue IT-System sind wir unserem Plan für dieses Geschäftsjahr gefolgt, neben dem Rohstoffeinkauf auch die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen in den Fokus aufzunehmen. Durch die Definition der prioritären Lieferantencluster wird ersichtlich, dass wir Hochrisikolieferanten von nun an sektorunabhängig screenen. Wir planen, im neuen Geschäftsjahr 2024/25 als letztes Cluster auch Güterlieferanten und Dienstleister mit mittlerer Risikoindikation in das vertiefte Screening aufzunehmen, nachdem die prioritären Cluster 1 bis 4 bearbeitet wurden.

### Vorkommnisse und Weiterentwicklung

Unserer Pflicht zur Berichterstattung über die Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht gemäß § 10 LkSG werden wir fristgemäß auf unserer Internetseite nachkommen. Der Bericht an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) wird ausführlichere Informationen über die ermittelten Risiken, deren Bewertung und die getroffenen Maßnahmen beinhalten.

### Externe Prüfungen

Für die Goldproduktion wird Aurubis bereits seit 2013 nach den Standards der London Bullion Market Association (LBMA) [Glossar](#) jedes Jahr durchgehend 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 durchgehend als konfliktfrei zertifiziert. Die Zinnproduktion an unseren Standorten Beerse und Berango ist nach dem Responsible Minerals Assurance Process Standard (RMAP) [Glossar](#) der Responsible Minerals Initiative (RMI) [Glossar](#) seit 2015 ununterbrochen als konfliktfrei zertifiziert. Dieser Standard basiert ebenfalls auf dem OECD-Standard für Konfliktmineralien [Glossar](#).

Die externe Prüfung auf die Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach der EU-Verordnung über Konfliktmineralien wurde für den Standort Hamburg erfolgreich abgeschlossen. Diese verpflichtet EU-Importeure von Zinn, Tantal, Wolfram und deren Erzen sowie Gold zu verbindlichen Sorgfalts- bzw. Prüfpflichten entlang der Lieferkette. Der Screening-Prozess ist Bestandteil dieser externen Prüfung.

Da wir Teil der Branchenlösung The Copper Mark sind, wird unsere Nachhaltigkeitsleistung durch diese unabhängige Stelle extern zertifiziert. Die Copper-Mark-Initiative überprüft u. a. Nachhaltigkeitsstandards von Kupferproduktionsstandorten einschließlich Minen, Schmelzbetrieben und Raffinerien. So belegen wir unsere Leistungen und erhalten bei Bedarf Anregungen für kontinuierliche Verbesserungen, die wir mit konkreten Maßnahmenplänen verfolgen. Die Copper Mark deckt die 32 (ab 2025 33) Nachhaltigkeitskriterien des Risk Readiness Assessment der RMI ab, darunter Themen wie Compliance, Kinderarbeit, Umweltschutz und Arbeitssicherheit. Sie steht außerdem im Einklang mit den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen [Glossar](#).

Knapp 30 % des weltweit produzierten Kupfers stammt von Standorten, die mit der Copper Mark ausgezeichnet sind (Stand August 2024). Die Copper Mark hat die Aurubis-Werke in Hamburg, Lünen und Stolberg (alle Deutschland), Olen (Belgien) sowie Pirdop (Bulgarien) gemäß ihrem Due-Diligence-Standard

für die verantwortungsvolle Beschaffung von Kupfer, Blei, Nickel und Zink erfolgreich auditiert und mit „fully meets“, unser Werk in Beerse (Belgien) mit „partially meets“ ausgezeichnet.

### Beschwerdeportal

Von unseren Lieferanten erwarten wir, begründete Verdachtsfälle von Menschenrechtsverletzungen zu melden, beispielsweise über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline [Antikorruption](#). 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).

### Stakeholder-Engagement

Durch unsere Teilnahme am Multiakteursdialogformat „Branchendialog Automobilindustrie“ bringen wir uns in die Diskussion um den Themenschwerpunkt Wirtschaft und Menschenrechte mit ein. Dabei stand im Berichtsjahr insbesondere der Abschluss des Pilotprojekts „Kupfer: Nutzen und Grenzen von freiwilligen Nachhaltigkeitsstandards als Teil menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten am Beispiel der Kupfer-Lieferkette“ im Fokus. Wir haben uns innerhalb dieses Pilotprojekts an der Konzeption und inhaltlichen Ausgestaltung des frei nutzbaren Produkts „Entscheidungshilfe zur angemessenen Integration von Standards in Sorgfaltspflichtenprozesse“ beteiligt und auch bei der Gestaltung von Begleitdokumenten dieser Entscheidungshilfe unsere Expertise eingebracht.

Uns ist es wichtig, Bedarfe von betroffenen Gemeinschaften zu adressieren. Hierfür haben wir zusammen mit anderen deutschen Unternehmen sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen im Berichtsjahr ein Stakeholder-Mapping gestartet, um Rechteinhabende des Kupferbergbausektors Peru zu identifizieren. Folgend soll eine Strategie entwickelt werden, diese gemäß ihrer Rolle und Expertise in die Risikomanagementprozesse einzubinden.

Wir sind zudem im Advisory Council der Copper Mark vertreten und nehmen am Austausch zur Weiterentwicklung dieses für die Industrie wichtigen Nachhaltigkeitsstandards teil. Daneben beteiligen wir uns an der Copper-Mark-Arbeitsgruppe Due Diligence und sind Ende des Geschäftsjahres der neu gegründeten Arbeitsgruppe Peoples & Communities beigetreten. Die Arbeit in diesen Gremien zielt auf eine nachhaltige Rohstoffgewinnung und die Wahrung der Menschenrechte in der Lieferkette ab.

## Antikorruption

### Governance und Ethik – Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten

Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit bekämpfen: Das ist ein wichtiger Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und eines der zentralen Themen unserer Compliance-Aktivitäten.

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 haben wir den unbedingten Anspruch, alle gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben und Richtlinien einzuhalten. Ein potenzieller Gesetzesverstoß kann schwerwiegende Folgen haben – für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Aurubis als Konzern und für die Geschäftspartner der Einheiten der Aurubis AG.

Corporate Compliance ist die zentrale Stelle für alle Compliance-relevanten Fragen im Unternehmen. Der Chief Compliance Officer berichtet direkt an den Gesamtvorstand. An den einzelnen Standorten des Konzerns stehen den Beschäftigten zudem lokale Compliance-Verantwortliche als Ansprechpersonen zur Verfügung. Gemeinsam mit dem Vorstand setzen sich diese aktiv dafür ein, das Bewusstsein für Gesetzes- und Regeltreue im Konzern weiter zu stärken.

Im Rahmen des Compliance-Management-Systems legen wir die für Compliance relevanten Grundsätze fest, entwickeln die Compliance-Organisation weiter und identifizieren, analysieren und kommunizieren wesentliche Aurubis-Richtlinien sowie Compliance-Werte und -Ziele. Unser Compliance-Programm umfasst die Einführung von Grundsätzen und Maßnahmen zur Risikobegrenzung und zur Vermeidung von Verstößen. Im Geschäftsjahr hat Corporate Compliance eine konzernweite Compliance-Risikoanalyse hinsichtlich der Hüttenstandorte durchgeführt. Unter Einbeziehung der entsprechenden Fachabteilungen wurden die Compliance-Risiken, insbesondere das Korruptionsrisiko, umfangreich identifiziert und im Risikomanagement dokumentiert.

Der Chief Compliance Officer berichtet dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats (Audit Committee) quartalsweise und anlassbezogen über die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems sowie über Verstöße und getroffene Maßnahmen. Corporate Compliance arbeitet eng mit den für das Risikomanagement Verantwortlichen und mit der Internen Revision zusammen. Im Rahmen des IKS-

Komitees wurde die Zusammenarbeit dieser Abteilungen weiter gestärkt. Die Abteilung Internal Audit überprüft die Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen und interner Richtlinien (wie etwa der Antikorruptionsrichtlinie) im Geschäftsverkehr.

Die Compliance-Maßnahmen umfassen Prävention, Kontrolle und Sanktion. Zu den präventiven Maßnahmen zählen bei uns die bereits genannte Risikoanalyse, interne Richtlinien sowie die Beratung und insbesondere die Schulung unserer Belegschaft. Unsere Richtlinien und Schulungsunterlagen werden dabei mindestens alle drei Jahre überprüft und bei neuen Erkenntnissen an diese angepasst.

Den Kern der Korruptionsbekämpfung bilden unsere konzernweite Antikorruptionsrichtlinie und unser Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus schulen wir den Vorstand sowie alle Führungskräfte alle drei Jahre zu den Themen Antikorruption und Kartellrecht. Unsere Voll- und Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter werden konzernweit ebenfalls geschult, sofern diese Themen ihren Arbeitsbereich betreffen. Um die Wirksamkeit unserer Schulungsmaßnahmen festzuhalten, müssen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Ende der Schulungsmaßnahmen einen Test absolvieren. Die Teilnahme wird dokumentiert.

Die aktuellen Erkenntnisse, finanziellen Auswirkungen sowie Aktivitäten der Unternehmensführung im Zusammenhang mit den gegen Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen werden im Wirtschaftsbericht [Wirtschaftliche Entwicklung des Aurubis-Konzerns](#) erläutert. Im Rahmen der genannten Compliance-Risikoanalyse wird insbesondere das Themengebiet Antikorruption betrachtet und mögliche Risiken ermittelt. Dabei wurden die im vergangenen Geschäftsjahr gegen Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen berücksichtigt und entsprechende risikomindernde Maßnahmen entwickelt. Diese werden bei der künftigen Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems berücksichtigt und in dessen kontinuierliche Verbesserung einfließen.

Hinweise auf Rechtsverstöße und Verstöße gegen den Verhaltenskodex können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstige Dritte vertraulich und anonym über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline, melden [www.aurubis.com/verantwortung/whistleblower-hotline](http://www.aurubis.com/verantwortung/whistleblower-hotline).

In der Konzernrichtlinie „Compliance“ und der auf unserer Homepage öffentlich verfügbaren Verfahrensordnung ist festgehalten, dass der Hinweis gebenden Person durch eine Meldung keinerlei Nachteile entstehen und diese auf 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, führt dies zu Abmahnungen, Kündigungen und/oder Schadenersatzforderungen.

### Kennzahlen

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

in Mitarbeitern	2021/22 – 2023/24
Antikorruption	1.163
Kartellrecht	470

### Weitere wesentliche Aspekte

#### IT-Sicherheit

Das Kernanliegen der bei Aurubis getroffenen Maßnahmen zur IT-Sicherheit ist, dem gestiegenen Schutzbedarf aufgrund des erhöhten Bedrohungspotenzials für Cyber-Angriffe zu begegnen. Die Verantwortung für die IT-Sicherheit liegt bei der Zentralabteilung Corporate IT, die an den Finanzvorstand berichtet. Ausgenommen sind die IT-Netzwerke der Produktionsanlagen (Operations Technology, OT), die vom konzernweiten IT-Netzwerk getrennt sind. Für diese separaten IT-Netzwerke sind die jeweiligen Werke verantwortlich. Sie werden von Corporate IT, auch über lokale Einheiten, bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherheit der IT-Netzwerke der Produktionsanlagen unterstützt. Zudem ist der IT-Sicherheitsbeauftragte beratend tätig. Die Werke berichten zusätzlich an die beiden Produktionsvorstände.

Einige Tochtergesellschaften unterhalten eigene IT-Systeme. Für sie sind die IT-Abteilungen der Tochtergesellschaften verantwortlich. Außer Corporate IT und den Verantwortlichen für die IT-Netzwerke der Produktionsanlagen und IT-Abteilungen von Tochtergesellschaften sind innerhalb des Aurubis-Konzerns keine weiteren Entitäten oder Personen berechtigt, IT-Infrastrukturen zu unterhalten, einzurichten oder zu verändern.



Dem Gesamtvorstand wird im Abstand von zwei Monaten vom Information Security Management Team über alle Belange der Cyber-Sicherheit berichtet.

Die Aurubis-Richtlinie „Grundsätze zur IT-Sicherheit – Allgemeine Richtlinien für die Nutzung von Informationssystemen“ beinhaltet Verantwortlichkeiten und Regelungen für den Gebrauch von Informationssystemen, Kennwörtern, des E-Mail-Systems, für das Internet und mobile Endgeräte. Diese wird seit Ende September 2022 durch die „Konzernrichtlinie Informationssicherheit“ der Aurubis AG ergänzt, die das Thema Informationssicherheit strategisch einordnet. Die Konzernrichtlinie „OT-Sicherheit“ für die Sicherheit der IT-Netzwerke von Produktionsanlagen wurde im April 2024 aktualisiert.

Aurubis führt für seine IT-Sicherheitssysteme und Informationswerte quartalsweise Risikoanalysen entsprechend der Konzernrichtlinie „Risikomanagement“ sowie Sicherheitskontrollen durch. Im Fall von unberechtigten Datenabflüssen oder Zugriffen durch Dritte kommen Reaktionspläne zum Einsatz. So wird beispielsweise jährlich ein Phishing-Test durchgeführt. Die Ergebnisse fließen auch in Schulungen ein.

2021 wurde der IT-Sicherheitsbereich mit der Einstellung eines IT-Sicherheitsbeauftragten ausgebaut. Dieser ist vorrangig dafür zuständig, dass das Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) die internationale Norm ISO/IEC 27001 erfüllt. Das ISMS-Konzept ist seit dem Geschäftsjahr 2022/23 extern durch den TÜV zertifiziert. Schwerpunkte sind zum einen technische Sicherheitsvorkehrungen etwa durch Firewalls und Netzwerksicherheit, die Planung und Durchführung von Sicherheitsüberprüfungen durch

Dritte sowie die Begleitung anstehender Verbesserungsmaßnahmen. Zum anderen stehen organisatorische Vorkehrungen wie Prozesse, Abläufe und Arbeitsanweisungen im Fokus des ISMS. Der IT-Sicherheitsbeauftragte kann den Aurubis-Vorstand jederzeit direkt kontaktieren und seine Anliegen berichten.

Informationssicherheitsvorfälle konnten im Geschäftsjahr durch die Etablierung neuer Meldewege im Unternehmen effizienter aufgegriffen und behandelt werden. Der Aurubis-Sicherheitsbeauftragte kann von sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jederzeit per Telefon, Chat oder E-Mail erreicht werden. Zudem ist ein Due-Diligence-Programm für die IT-Sicherheit im Einsatz: Prüfungen von Dritten, wie etwa neuen Software-as-a-Service-Anbietern oder IT-Dienstleistern, erfolgen über eine standardisierte Checkliste und die Freigabe wird dokumentiert.

Ein externer Dienstleister hat im vergangenen Berichtsjahr die Sicherheit der OT-Netzwerke der Standorte Hamburg, Pirdop, Olen, Beerse, Berango und Lünen bewertet und daraus Empfehlungen abgeleitet. Im Berichtsjahr erfolgte dies für die OT-Netzwerke der Standorte Avellino, Buffalo, Emmerich, Stolberg sowie der Retorte GmbH. Die Empfehlungen wurden priorisiert und Umsetzungspläne gemeinsam mit den Standorten erstellt. Anhand von Site-Visits wurde der Stand der bisherigen Umsetzung auditiert. Im kommenden Geschäftsjahr werden wir die Sicherheit der OT-Netzwerke an unserem Standort Richmond (USA) bewerten, die noch offenen Maßnahmen umsetzen und mittels Site-Visits auditieren.

## Zertifizierungen

Nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die ESG-relevanten Zertifizierungen aller unserer Produktionsstandorte.

### Zertifizierungen nach Standorten

Standort	The Copper Mark	EMAS	ISO 14001	ISO 50001	ISO 9001	IATF 16949	EfbV	ISO 45001	ISO 27001
Produktionsstandorte									
Hamburg, Zentrale (DE)	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
Lünen (DE) <sup>1</sup>	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Olen (BE)	✓		✓	✓	✓			✓	✓
Pirdop (BG)	✓		✓	✓	✓			✓	✓
Avellino (IT)		✓	✓	✓	✓			✓	✓
Beerse (BE)	✓		✓	✓	✓			✓	✓
Berango (ES)			✓	✓	✓			✓	✓
Buffalo (USA) <sup>2</sup>			✓	✓	✓	✓		✓	✓
Emmerich, Deutsche Giessdraht (DE)			✓	✓	✓			✓	✓
Hamburg, E.R.N. (DE) <sup>3</sup>			✓	✓	✓		✓	✓	
Hamburg, Peute Baustoff (DE)			✓	✓	✓			✓	✓
Pori (FI)			✓	✓	✓			✓	✓
Röthenbach, RETORTE (DE)			✓	✓	✓			✓	✓
Stolberg (DE)	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
Stolberg, Schwermetall Halbzeugwerk (DE) <sup>4</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> Signing und Closing des Verkaufs erfolgten am 30.08.2024.

<sup>3</sup> Die Geschäftsaktivitäten von E.R.N. wurden am 31.12.2023 eingestellt.

<sup>4</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; ISO 27001: Norm über Anforderungen an Informationssicherheitsmanagementsysteme

## Meldebögen EU-Taxonomie

### Taxonomiekonformer Umsatzzähler

Wirtschaftstätigkeiten, in T€	Quantitative Aufschlüsselung				Anteil Eigenbedarf
	Umsatz	Einnahmen aus Verträgen mit Kunden	Leasingeinnahmen	Sonstige Umsatzerlöse	
<b>Nur taxonomiekonforme Tätigkeiten</b>	<b>0<sup>1</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Im Geschäftsjahr 2023/24 sind keine taxonomiekonformen Umsätze vorhanden.

### Taxonomiekonformer OpEx-Zähler

Wirtschaftstätigkeiten, in T€	OpEx	Quantitative Aufschlüsselung		
		Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen	Kurzfristiges Leasing	Sonstige andere direkte Ausgaben
<b>Nur taxonomiekonforme Tätigkeiten</b>	<b>0<sup>1</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Im Geschäftsjahr 2023/24 sind keine taxonomiekonformen OpEx vorhanden.

## Taxonomiekonformer CapEx-Zähler

Wirtschaftstätigkeiten, in T€	CapEx	Quantitative Aufschlüsselung			CapEx-Plan
		a) Zugänge bei Sachanlagen, bei selbst geschaffenen immateriellen Vermögenswerten, auch im Rahmen eines Unternehmenszusammenschlusses oder durch Erwerb, bei als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien, die zum Buchwert erworben oder angesetzt wurden, und, sofern zutreffend, bei kapitalisierten Nutzungsrechten an Vermögenswerten	b) Zugänge, die aus einem Erwerb im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen resultieren	c) Aufwendungen, die im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten entstanden sind, und Aufwendungen, die im Rahmen eines CapEx-Plans entstanden sind	
<b>Nur taxonomiekonforme Tätigkeiten</b>					
CCM 4.25 Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme	73.858	73.858	0	0	0
CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	208	208	0	0	0
CCM 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	861	861	0	0	0
CCM 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	10.038	10.038	0	0	0

## Taxonomiefähige Tätigkeiten bei Aurubis | Zuordnung zu Umweltziel – Klimaschutz

	EU-Taxonomie-Aktivität	Beschreibung Aurubis-Tätigkeit
<b>4 – Energie</b>		
CCM 4.25	Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme	Bau von Anlagen für die Wärme-/Kältegewinnung aus Abwärme im Rahmen des Hamburger Großprojekts „Industriewärme 2“, das Abwärme zur Wärmeversorgung der Hafencity Ost nutzt
<b>6 – Verkehr</b>		
CCM 6.5	Beförderung mit Motorrädern, Passagierfahrzeugen und leichten Nutzfahrzeugen	Erworbenene Firmenfahrzeuge
<b>7 – Baugewerbe und Immobilien</b>		
CCM 7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	Einzelne Renovierungsmaßnahmen, die in der Installation, Wartung oder Reparatur von energieeffizienten Geräten bestehen
CCM 7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	Installation und Vorbereitung von Ladestationen für Elektrofahrzeuge für Mitarbeiter auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen
CCM 7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	Installation von Photovoltaiksystemen zur Selbstversorgung, beispielsweise am Standort Pirdop

**Meldebogen Umsatz**

Geschäftsjahr 2023/24	2023/24		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2)		
	Code	Umsatz in T€	Umsatzanteil, GJ 2023/24 in %	Klimaschutz J; N; N/EL	Anpassung an den Klimawandel J; N; N/EL	Wasser J; N; N/EL	Umweltverschmutzung J; N; N/EL	Kreislaufwirtschaft J; N; N/EL	Biologische Vielfalt J; N; N/EL	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser J/N	Umweltverschmutzung J/N	Kreislaufwirtschaft J/N	Biologische Vielfalt J/N	Mindestschutz J/N	Umsatz, GJ 2022/23 in %	Kategorie ermöglichende Tätigkeit E
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																		
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																		
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0							0		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0							0	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0	0												0		T
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																		
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0	0	0	0	0	0	0							0		
<b>A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)</b>		0	0	0	0	0	0	0	0							0		
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																		
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		17.138.044	100															
<b>Gesamt</b>		17.138.044	100															

	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM (Klimaschutz)	0,0 %	0,0 %
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0,0 %	0,0 %
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0,0 %	0,0 %
CE (Kreislaufwirtschaft)	0,0 %	0,0 %
PPC (Umweltverschmutzung)	0,0 %	0,0 %
BIO (Biodiversität)	0,0 %	0,0 %

Meldebogen OpEx

Geschäftsjahr 2023/24	2023/24		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) OpEx, GJ 2022/23		Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
	Code	OpEx in T€	OpEx-Anteil, GJ 2023/24 in %	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	in %			
Wirtschaftstätigkeiten			J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	E	T		
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																				
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0								0			
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0								0	E		
Davon Übergangstätigkeiten		0	0	0													0			
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																				
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0	0	0	0	0	0	0								0			
<b>A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0	0	0	0								<b>0</b>			
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		259.964	100																	
<b>Gesamt</b>		<b>259.964</b>	<b>100</b>																	

	OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM (Klimaschutz)	0,0 %	0,0 %
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0,0 %	0,0 %
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0,0 %	0,0 %
CE (Kreislaufwirtschaft)	0,0 %	0,0 %
PPC (Umweltverschmutzung)	0,0 %	0,0 %
BIO (Biodiversität)	0,0 %	0,0 %



Meldebogen CapEx

Geschäftsjahr 2023/24	2023/24			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2)			
	Code	CapEx in T€	CapEx Anteil, GJ 2023/24 in %	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	CapEx, GJ 2022/23 <sup>1</sup> in %	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Erzeugung von Wärme/Kälte aus Abwärme	CCM 4.25	73.858	9	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	7		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	208	0	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0	E	
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	CCM 7.4	861	0	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0	E	
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	10.038	1	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	1	E	
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		84.966	10	10	0	0	0	0	0	J	J	J	J	J	J	J	8		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		11.107	1	1	0	0	0	0	0								1	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0	0													0		T
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	44	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	891	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0		

Geschäftsjahr 2023/24	2023/24		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) CapEx, GJ 2022/23 <sup>1</sup>		Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
	Code	CapEx in T€	Capex-Anteil, GJ 2023/24 in %	Klima-schutz J; N; N/EL	Anpassung an den Klima-wandel J; N; N/EL	Wasser J; N; N/EL	Umwelt-verschmut-zung J; N; N/EL	Kreislauf-wirtschaft J; N; N/EL	Biologische Vielfalt J; N; N/EL	Klima-schutz J/N	Anpassung an den Klima-wandel J/N	Wasser J/N	Umwelt-verschmut-zung J/N	Kreislauf-wirtschaft J/N	Biologische Vielfalt J/N	Mindest-schutz J/N	in %	E		
Wirtschaftstätigkeiten																				
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		935	0	0	0	0	0	0	0							0				
<b>A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)</b>		<b>85.900</b>	<b>10</b>	10	0	0	0	0	0							<b>8</b>				
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		769.292	90																	
<b>Gesamt</b>		<b>855.192</b>	<b>100</b>																	

<sup>1</sup> Im Vergleich zum vorherigen Jahr wurde die Aktivität 7.2 Renovierung bestehender Gebäude nicht als taxonomiefähig identifiziert. Hier haben wir uns an die sich abzeichnende Berichterstattungspraxis angepasst. Da die Aurubis keine Wirtschaftstätigkeiten im Bereich der Renovierung bestehender Gebäude hat, sondern lediglich Gebäude für eigene Herstellungsprozesse renoviert oder wartet, wurde dieser Punkt weggelassen. Über 7.3 wurden Effizienzmaßnahmen bei der Gebäuderenovierung aufgenommen. Auch fanden im Geschäftsjahr 2023/24 keine Aktivitäten statt, die dem Bereich 6.2 Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr zugeordnet werden konnten, statt.

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit; N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM (Klimaschutz)	9,9 %	0,1 %
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0,0 %	0,0 %
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0,0 %	0,0 %
CE (Kreislaufwirtschaft)	0,0 %	0,0 %
PPC (Umweltverschmutzung)	0,0 %	0,0 %
BIO (Biodiversität)	0,0 %	0,0 %

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht der Aurubis AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024

An die Aurubis AG, Hamburg

### Unser Auftrag

Wir haben den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht der Aurubis AG, Hamburg, (im Folgenden „die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 (im Folgenden „nichtfinanzielle Berichterstattung“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in der nichtfinanziellen Berichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen und die Inhalte von Internetseiten, auf die in der nichtfinanziellen Berichterstattung verwiesen wird.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Aurubis AG sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e HGB, §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB sowie unter Bezugnahme auf die Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze („GRI-Standards-Kriterien“) und gemäß 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 die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ der nichtfinanziellen Berichterstattung dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe durch die gesetzlichen Vertreter.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und die Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und das Vornehmen von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben der Gesellschaft, 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 einer nichtfinanziellen Berichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulation der nichtfinanziellen Berichterstattung) 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“ der nichtfinanziellen Berichterstattung 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.

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Umweltdaten der nichtfinanziellen Berichterstattung unterliegen inhärent vorhandenen Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung und -berechnung sowie getroffenen Annahmen resultieren.

### Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen Qualitätsmanagementstandards an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätsmanagementsystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Berichterstattung abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Berichterstattung der Konzerngesellschaft, mit Ausnahme der dort genannten externen Dokumentationsquellen und Internetseiten nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e HGB, §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB sowie unter Bezugnahme auf die Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze („GRI-Standards-Kriterien“) und gemäß der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ der nichtfinanziellen Berichterstattung 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 betriebswirtschaftlichen 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, die wir in den Monaten April bis Dezember 2024 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- » Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation der Gesellschaft und über die Einbindung von Stakeholdern
- » Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter\*innen, die in den Aufstellungsprozess einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über die Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung

- » Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung
- » Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung
- » Analytische Beurteilung von Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung
- » Einzelfallprüfungen zur Beurteilung ausgewählter wesentlicher Aussagen in der nichtfinanziellen Berichterstattung
- » Abgleich der Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und zusammengefasster Lagebericht
- » Beurteilung der Darstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung

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.

## Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Aurubis AG für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e HGB, §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB sowie unter Bezugnahme auf die Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze („GRI-Standards-Kriterien“) und gemäß der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Angaben gemäß der EU-Taxonomieverordnung“ der nichtfinanziellen Berichterstattung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der nichtfinanziellen Berichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen und den Inhalten von Internetseiten ab, auf die in der nichtfinanziellen Berichterstattung verwiesen wird.

## Verwendungsbeschränkungen

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage unserer mit der Aurubis AG geschlossenen Auftragsvereinbarung (einschließlich der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V.). Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Aurubis AG durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Aurubis AG über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Hamburg, den 4. Dezember 2024

Deloitte GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Daniel Oehlmann  
Wirtschaftsprüfer

Eike Bernhard Hellmann