

Aurubis-Vielfaltsbekenntnis

Verantwortung und Hintergrund

Aurubis ist ein weltweit führender Anbieter von Nichteisenmetallen und einer der größten Kupferrecycler der Welt.

Wir übernehmen Verantwortung gegenüber unserem gesellschaftlichen Umfeld und den darin lebenden Menschen – vor allem gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zu dieser Verantwortung bekennen wir uns in unserer Unternehmensstrategie. In unserem Verhaltenskodex haben wir zudem ein gemeinsames Leitbild geschaffen, das jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter weltweit und auf allen Ebenen des Unternehmens als Maßgabe des Verhaltens dient.

Das hier vorliegende Vielfaltsbekenntnis ergänzt die Inhalte des Aurubis Verhaltenskodexes und wurde in Anlehnung an internationale ISO-Normen erstellt. Das Bekenntnis ist in allen Sprachen unserer Standorte verfasst.

Aurubis bekennt sich zur Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir leben unser Verständnis von Zusammenarbeit und Chancengleichheit konsequent und ermöglichen durch die Diversität unserer Belegschaft einen regen Wissensaustausch.



Vielfalt bei Aurubis

Vielfalt umfasst für uns sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen Menschen. Die Wertschätzung von Unterschieden und die Toleranz von Unterschiedlichkeit sind ein Schlüssel zum Erfolg. Dabei blicken wir auf alle Dimensionen von Vielfalt, unterschiedliche Lebens- und Familienmodelle, nationale oder ökonomische Hintergründe sowie Meinungsvielfalt.

Leitprinzipien

Schon früh erkannte Friedrich der Große: „Jeder soll nach seiner Façon glücklich werden“. Aurubis versteht Vielfalt als erstrebenswert, bei der es um aufrichtige Toleranz und ungezwungene Akzeptanz einer jeden Person geht. Wir begreifen Unterschiedlichkeit als Gewinn und verschiedene Lebensentwürfe als gleichwertig. Bei Aurubis möchten wir die Gesamtheit von Vielfalt sehen, leben und fördern.

Wir sind...

- » tolerant
- » respektvoll
- » fair
- » offen
- » gemeinschaftlich
- » wertschätzend

... unabhängig davon,

- » welche Herkunft jemand hat
- » welche Religion oder Weltanschauung eine Person hat
- » welches Geschlecht jemand hat
- » welche Hilfe gebraucht wird
- » welche Lebenspartnerschaft jemand wählt
- » welchem Geschlecht sich jemand zugehörig fühlt

Ein besonderer Fokus liegt dabei darauf, alle Dimensionen von Vielfalt gleichwertig einzubeziehen und dafür zu sorgen, dass Fairness, Respekt und Gemeinschaftssinn vorherrschen.

Wir streben für jeden Menschen, der bei uns tätig ist oder mit dem wir extern zusammenarbeiten, die notwendige Gleichheit in allen Belangen unseres Arbeitsumfeldes an. Dafür bedarf es von jeder und jedem Einzelnen bei Aurubis täglich die Bereitschaft, dieses Prinzip zu leben. Deshalb macht sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit dem vorliegenden Vielfaltsbekenntnis vertraut und richtet das eigene Handeln im Arbeitsalltag stets daran aus.

Unsere Grundsätze

Aurubis hat das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung, Angst und unwürdigen Bedingungen ist. Wir möchten, dass alle Menschen bei Aurubis ihr Potenzial ausschöpfen und zum Erfolg des Unternehmens beitragen können – sowohl an unseren eigenen Standorten, bei direkten Geschäftspartnern sowie in der gesamten Lieferkette. Wir sind davon überzeugt, dass nur eine vielfältige Organisation einen fairen Zugang zu Arbeitsplätzen, Karrieren sowie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet und die Beziehungen, Verbundenheit und den Respekt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander fördert.

Vier zentrale Ansätze für Vielfalt

- 1. Wir erkennen Vielfalt innerhalb und außerhalb von Aurubis an.**
- 2. Wir fördern die Teilhabe von allen Beschäftigten aller Hierarchieebenen.**
- 3. Wir lehnen Diskriminierung entschieden ab und sorgen bei Missachtung für eine transparente, konsequenzbereite Aufarbeitung.**
- 4. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Aurubis leisten einen Beitrag zu einem positiven Klima der Vielfalt, Wertschätzung und Offenheit.**

Hintergrund unserer zentralen Vielfaltsansätze

Wir **erkennen Vielfalt an** und schätzen sie als gesellschaftliche Realität und eigenständigen Wert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre beruflichen Potenziale bei Aurubis gleichermaßen entfalten.

Wir ermöglichen eine gleichberechtigte Teilhabe und **Chancengerechtigkeit** im Beruf sowie Zugang zu allen notwendigen Qualifikationsmöglichkeiten und -stufen, Vakanzen und Gremien. Wir fördern Netzwerke und eine faire und gleichwertige Bezahlung aller Menschen auf Basis ihrer aktuellen Leistung.

Wir **stärken Antidiskriminierung** und lehnen jede direkte und indirekte Diskriminierung entschieden ab. Wir berücksichtigen individuelle Lebensumstände, um Nachteile auszugleichen. Dies geschieht durch formale

Regelungen, informelle Praktiken und Verhaltensweisen, die Vielfalt und Chancengleichheit berücksichtigen, sowie bei der Ausbildung von Qualifikationswegen, der Gestaltung von Recruiting-Prozessen und beim Onboarding. Hier gilt es, sachlich nicht begründete Barrieren abzubauen und unternehmerische Öffnungsprozesse zu stärken.

Ein **positives Vielfaltsklima** beschreibt, in welchem Maße wir die Offenheit für und Wertschätzung von Vielfalt wahrnehmen sowie Raum für Entfaltungsmöglichkeiten im Berufsumfeld finden. Um ein positives Vielfaltsklima zu ermöglichen, ist es wichtig, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Kompetenz zu stärken und ihnen vorurteilsfrei zu begegnen.

Über das Vielfaltsbekenntnis

Dieses Vielfaltsbekenntnis bildet eine Grundlage für das konzernweite Management sowie die Bereiche bei Aurubis und schafft die Basis für die Weiterentwicklung unseres Vielfaltsansatzes. Es dient der Sichtbarmachung unseres Vielfaltsverständnisses und -anspruchs.

Unser Vielfaltsverständnis

„Die Entwicklung eines integrativen Arbeitsplatzes erfordert ein kontinuierliches Engagement für Vielfalt und Integration, um Ungleichheiten in organisatorischen Systemen, Strategien, Prozessen und Praktiken sowie bewusste und unbewusste Vorurteile und Verhaltensweisen der Menschen zu beseitigen. Die Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur kann es Einzelpersonen und Teams ermöglichen, sich unter Bedingungen, die eine effektive Zusammenarbeit und Beteiligung ermöglichen, zu entfalten und ihr Bestes zu geben.“

Zitat aus der Einleitung des ISO-Zertifikats 30415 zu:
Personalmanagement – Diversität und Integration, Genf

Die Verbindung zu unserem Menschenrechtsbekenntnis

Wir streben Vielfalt unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an und fördern die kritische Reflexion von Vielfaltsthemen. Bei Aurubis darf niemand benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden – weder bei der Einstellung, der Vergütung, im weiteren Karriereverlauf, noch im Umgang untereinander.

Unsere gemeinsame Verantwortung

Der Vorstand, das Management der Standorte und die Führungskräfte aller Ebenen tragen die Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung des Vielfaltsbekenntnisses von Aurubis sowie dessen standortgerechte Entwicklung.

Die Führungskräfte erleichtern eine vielfältige Organisationskultur, stärken ihre Vorbildrolle, tragen dazu bei, die Vielfaltsziele zu erreichen, und überprüfen die Ergebnisse und Auswirkungen. Führungskräfte reflektieren kritisch ihre Urteile über Leistungen und Potenziale im Arbeitskontext, vermeiden Stereotypisierungen, achten auf eine diskriminierungsfreie Kommunikation und sensibilisieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierfür.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Aurubis tragen Verantwortung bei der Einhaltung des Vielfaltsbekenntnisses und tragen zu einer vielfältigen Kultur am Arbeitsplatz bei. Dabei gilt ein respektvoller, fairer Umgang untereinander, verbunden mit einer aktiven Förderung von Integration, Vertrauen und Zugehörigkeit im jeweiligen Arbeitsumfeld.

Integration von Vielfalt in die Arbeitsbedingungen und Nachfolgeplanung

Menschen, die bei Aurubis über Zeitarbeitsfirmen oder externe Dienstleister arbeiten, ermöglichen wir sichere und chancengleiche Arbeitsbedingungen.

Wir achten auf ein attraktives Arbeitsumfeld für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen. Aurubis unterstützt sie bei einer guten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

In der Nachfolgeplanung achten alle Beteiligten darauf, dass der Prozess und das persönliche Verhalten diskriminierungsfrei sind. Unterstützt wird dies durch die Förderung geeigneter Personen, sofern dies aus individueller oder organisatorischer Sicht gewünscht ist oder sinnvoll erscheint. So lässt sich ein breitgefächertes Kandidatenpool zur Nachfolgeplanung aufbauen. Kandidatinnen und Kandidaten, die einen solchen Prozess aus individuellen Gründen nicht verfolgen möchten, haben keine Nachteile hieraus. Wir achten darauf, dass Gründe für arbeitsrechtliche Maßnahmen, z.B. Abmahnung, Versetzung und Kündigung, nicht diskriminierend sind.

Integration von Vielfalt in Recruiting, Personalentwicklung und Nachwuchsförderung

Bei der Personalgewinnung legen wir Wert auf Vielfalt sowie transparente und faire Prozesse – von der Stellenausschreibung bis zur Personalentwicklung. Rechte, Pflichten, interne Abstimmungswege und Angebote von externen Vermittlerrollen bei Schwierigkeiten und Konflikten werden kommuniziert und dienen der Antidiskriminierung und Förderung eines positiven Vielfältigkeitsklimas. Das Bildmaterial bei Stellenausschreibungen wird auf die Vielfältigkeit der Zielgruppen ausgerichtet. Das Ziel der Unvoreingenommenheit und Antidiskriminierung wird über alle Bereiche gelegt, geschult und nachgehalten.

Kündigungen während der Onboarding-Phase werden analysiert und messbar verfolgt.

In der beruflichen Bildung, Ausbildung und Nachwuchsförderung legen wir Wert darauf, dass Menschen in ihren Entwicklungsstufen und ihrer Persönlichkeitsbildung unterstützt werden sowie Vielfalt aktiv gelebt und gefördert wird. Unsere Führungskräfte sind dazu aufgefordert, für Themen der Vielfalt offen zu sein und diese mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besprechen.

Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendige Lernumgebung und das richtige Lernprogramm für ihre betriebliche und berufliche Weiterentwicklung zu gewähren, werden die Lernprogramme und ihre Zugänge transparent und chancengleich gestaltet und alle nötigen Ressourcen zur Verfügung gestellt. Dabei wird auch darauf geachtet, Lernangebote zu Themen der Vielfalt zu machen.

Integration von Vielfalt in der Führungsarbeit und Leistungsbeurteilung

Alle Führungskräfte unterstützen eine vielfältigkeitsgerechte Unternehmens- und Arbeitskultur. Die Haltung und das Verhalten unserer Führungskräfte sind erlebbar auf Chancengleichheit und Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtet. So erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieselben Chancen zur Entwicklung ihrer Talente, Kompetenzen und Fähigkeiten. Der Zugang zu Prozessen und Informationen darf nicht von Vielfaltdimensionen abhängig sein. In Auswahl- und Bewertungsprozessen streben wir eine vorurteilsfreie Leistungsbetrachtung an. In den Leistungsbeurteilungsprozessen achten die Führungskräfte auf die Grundsätze der Vielfalt und sind sich Verzerrungseffekten wie Ste-

reotypisierungen oder unbewussten Vorurteilen (unconscious bias) bewusst. Beurteilungen sollen diskriminierungsfrei und nach transparenten Kriterien durchgeführt werden.

Integration von Vielfalt in der Organisationsentwicklung

Aurubis bezieht zur Bereicherung von Diskussionen und Meinungsbildungsprozessen bewusst unterschiedliche Blickwinkel und Interessenlagen mit ein, um einen ganzheitlichen Blick auf Sachverhalte zu erhalten. So zielen wir z.B. auf die Gleichbehandlung aller Geschlechter ab und setzen passende Ziele zu Frauenanteilen in der ersten und zweiten Führungsebene. Als lernendes Unternehmen überprüfen wir unsere Strukturen und Prozesse auf Mechanismen der Vielfaltsförderung und Antidiskriminierung. Wir dokumentieren Ziele, Maßnahmen, Ressourcen und Zuständigkeiten.

Integration von Vielfalt in der internen und externen Kommunikation

In unseren Kommunikationsmaßnahmen bemühen wir uns um eine ausgewogene und für benachteiligte Gruppen ermutigende Darstellung. Aufzeichnungswürdige Beispiele von positivem Verhalten in der Vielfaltsförderung werden aktiv kommuniziert, um als Best Practice eine Verbreitung in der Organisation zu erleben.

Wir informieren in unseren etablierten Publikationen wie dem Nachhaltigkeitsbericht die Öffentlichkeit über unseren Vielfältigkeitsansatz und -fortschritt.

Vielfaltsbekenntnis für Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner

Uns ist wichtig, dass auch in der Begegnung mit Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten sowie Kooperationspartnerinnen und -partnern die Inhalte unseres Vielfaltsbekenntnisses Anwendung finden und sich das gegenseitige Verhalten daran ausrichtet. Aus diesem Grund ist dieses Vielfaltsbekenntnis externen Partnerinnen und Partnern zugänglich und seine Existenz von uns kommuniziert. Unsere weiteren Anforderungen sind im Aurubis Verhaltenskodex für Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner festgelegt.

Melde- und Beschwerdewesen

Bei Diskriminierungserfahrungen oder Verstößen gegen die Grundsätze dieses Vielfaltsbekenntnisses können sich Betroffene an die Führungskräfte, die Personalabteilungen, die Konzernrechtsabteilung, die Arbeitnehmervertretungen oder auf Wunsch auch vertraulich an den Chief Compliance Officer bzw. an die lokalen Compliance-Verantwortlichen an den Standorten wenden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und sonstige Dritte können Hinweise auf (mögliche) Verstöße auch vertraulich und anonym über das Aurubis-weite Hinweisgeberportal unter www.aurubis.com/whistleblower-hotline melden oder über bestehende Meldewege an den Standorten anzeigen. Dem Hinweisgeber entsteht durch eine Meldung keinerlei Nachteil. Seine Anonymität gegenüber Aurubis ist in jedem Fall gesichert. Allen Hinweisen wird konsequent nachgegangen.



Roland Harings
Vorstandsvorsitzender

Aurubis AG
Hovestrasse 50
20539 Hamburg
Telefon 040 7883-0
Verantwortung@aurubis.com