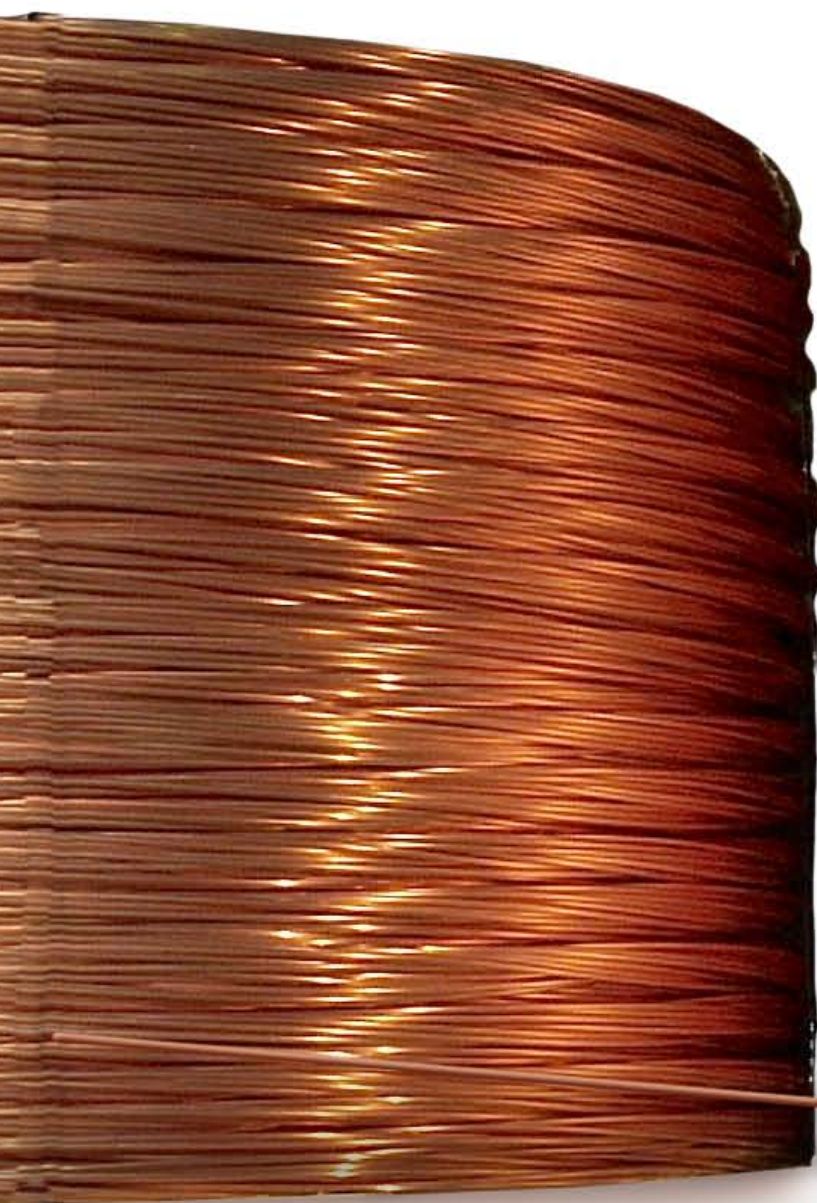


## VERANTWORTUNG ZEIGEN



## PORTRÄT DER NORDDEUTSCHEN AFFINERIE AG

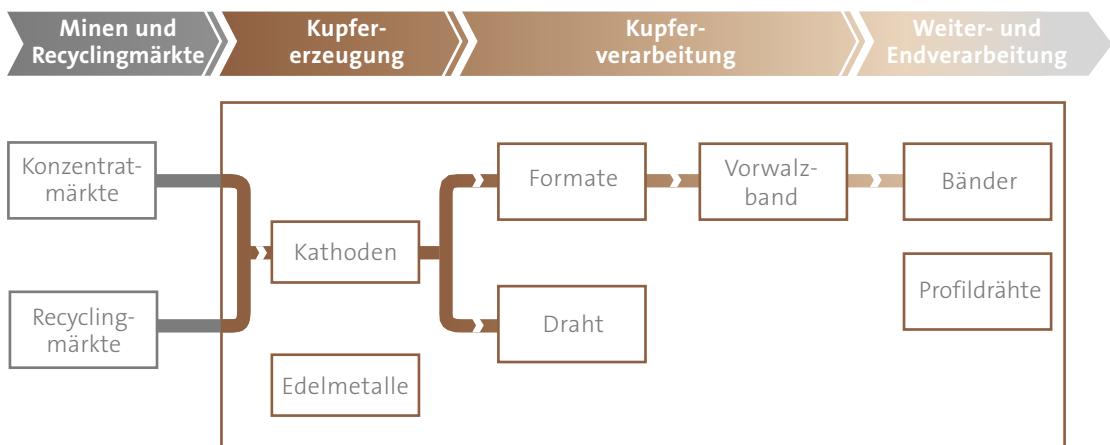
Die Norddeutsche Affinerie (NA) ist der führende Kupferproduzent Europas und nimmt weltweit im Kupferrecycling eine Spitzenposition ein. Sie produzierte im Geschäftsjahr 2006/07 mit fast 3.300 Mitarbeitern ca. 800.000 t Kupfer und Kupferprodukte und zählt auch international zu den führenden Kupfererzeugern. Der NA-Konzern ist in zwei wesentlichen Geschäftsfeldern der Kupfer-Wertschöpfungskette tätig: in der Kupfererzeugung und der Kupferverarbeitung. Zu den direkten Kunden zählen Unternehmen der Halbzeug- sowie der Kabel- und Drahtindustrie. Hauptabnehmerbranchen für Kupfer sind die Elektro- und Elektronikindustrie, der Maschinen- und Anlagenbau sowie das Bauwesen und der Verkehrssektor. Der NA-Konzern ist auf nachhaltiges Wachstum und Wertsteigerung ausgerichtet. Die NA wurde 1866 als Aktiengesellschaft unter Beteiligung der Norddeutschen Bank und der Allgemeinen Deutschen Kreditanstalt in Hamburg gegründet. Nach Änderungen in der Eigentümerstruktur erfolgte 1998 der Gang an die Börse, wo sie heute zum Prime Standard des MDAX zählt. Seit September 2008 ist die NA auch im europäischen STOXX 600 gelistet. Außerdem wurde die NA in den „Global Challenges Index“ der Börse Hannover aufgenommen, einen Nachhaltigkeitsindex mit strengen Regeln im Bereich der Umwelt- und Sozialverantwortung von Unternehmen. Zum NA-Konzern gehören mehrere Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sowie das im April 2008 vollständig erworbene belgische Kupferunternehmen Cumerio, ein bedeutender

Produzent von Kupferkathoden, Kupfergießwalzdraht und Halbzeugfabrikaten. Heute beschäftigen wir in unseren 12 Werken in sieben europäischen Ländern rund 4.700 Mitarbeiter.

**KUPFERERZEUGUNG** Bei der NA stellen wir Kupferkathoden aus Kupferkonzentraten und Recyclingrohstoffen her. Beide Rohstoffarten werden international eingekauft, die Beschaffung der Recyclingrohstoffe erfolgt auch im Inland. Als sogenannte Lohnhütte sind unsere Erträge zum größten Teil durch Schmelz- und Raffinierlöhne bestimmt, die mit den Rohstofflieferanten als Verarbeitungsentgelte vereinbart werden. Unsere Kupferkathoden erfüllen grundsätzlich die sehr hohen Qualitätsanforderungen der Metallbörsen. Zum Geschäftsfeld Kupfererzeugung zählt auch die Produktion von Edelmetallen, Schwefelsäure, Eisensilikaterzeugnissen sowie weiteren Metall- und Chemieprodukten aus den Begleitelementen der Kupferrohstoffe.

**KUPFERVERARBEITUNG** Als integrierter Kupferkonzern setzen wir in diesem Geschäftsfeld die Wertschöpfung des Kupfers fort und verarbeiten unsere Kupferkathoden zu verschiedenen Kupferprodukten. Auf der ersten Verarbeitungsstufe produzieren wir aus Kathoden Gießwalzdraht für die Kabel- und Drahtindustrie und Stranggussformate für den Markt und zur internen Weiterverarbeitung. Diese Weiterverarbeitung zu Vorwalzbändern, Bändern und Profildrähten erfolgt am Konzernstandort Stolberg. Unsere Erträge im Segment Kupferverarbeitung sind durch Entgelte bestimmt, die die Wertschöpfung widerspiegeln.

## Marktkompetenz in der Kupfererzeugung und -verarbeitung



**GRUNDLAGEN UNSERER NACHHALTIGKEITS-BERICHTERSTATTUNG** Seit 2002 veröffentlicht die Norddeutsche Affinerie (NA) bereits Berichte zu ihren Aktivitäten im Bereich Umweltschutz. 2005 erweiterten wir den Umweltbericht erstmals um Aspekte zu unserem Engagement für Menschen. 2008 veröffentlicht die NA nun ihren ersten umfassenden Nachhaltigkeitsbericht. Damit wollen wir die Gesellschaft – vor allem unsere Kunden und Aktionäre – informieren, wie Nachhaltigkeit in verschiedenen Bereichen gelebt wird. Dabei wollen wir erläutern, was wir konkret für die Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft tun.

Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung orientieren wir uns am international anerkannten Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI G 3) sowie dem Branchenzusatz „Mining & Metal“. Der Bericht bezieht sich – sofern nichts anderes angemerkt ist – auf die NA AG mit ihren Standorten Hamburg und Lünen und umfasst das Geschäftsjahr 2006/07. Stellenweise fanden auch relevante Aktivitäten vor und nach dem Berichtszeitraum Berücksichtigung. Um die Entwicklung von Kennzahlen nachvollziehen zu


können, haben wir diese, wann immer möglich und sinnvoll, seit 1990 dargestellt. Die Kennzahlen wurden dabei in spezifischen EDV-Systemen der einzelnen nachhaltigkeitsrelevanten Bereiche erfasst und ausgewertet.

Den Konsolidierungsrahmen wollen wir in Zukunft sukzessive ausweiten und unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung auf den gesamten NA-Konzern ausweiten. In diesem Bericht finden Sie bereits eine Zusammenfassung der Nachhaltigkeitsaktivitäten vom 2008 akquirierten Unternehmen Cumerio.

Der Bericht ist in Deutsch und Englisch verfügbar. Sie können ihn auch auf unserer Website [www.na-ag.com](http://www.na-ag.com) als PDF herunterladen. Unser nächster Nachhaltigkeitsbericht wird 2009 voraussichtlich als Website im Internet veröffentlicht werden.

Weitere Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsrelevanten Themen finden Sie auch in unserem Geschäftsbericht 2006/07 und der im August 2008 veröffentlichten Umwelterklärung der NA AG.

**Weitere Informationen zum Thema Konsolidierte Umwelterklärung unter**  
[www.na-ag.com/konzern/Umwelterklaerung\\_2008.pdf](http://www.na-ag.com/konzern/Umwelterklaerung_2008.pdf)



**Wesentliche nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen der NA AG**

		GJ 2005/06	GJ 2006/07
Umsatzerlöse	Mio. €	5.508	6.060
Ertragssteuern	Mio. €	47	91
Ausgaben für Forschung & Entwicklung	Mio. €	3,7	3
Umweltschutzinvestitionen	Mio. €	7,2	20,1
Anzahl Mitarbeiter	(Ø)	2.425	2.443
Personalaufwand	Mio. €	150	177
Ausbildungsquote	%	8,2	7,8



# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des Vorstands	1
Nachhaltigkeit im Geschäftsjahr 2006/07 – ein Überblick	2

## UNTERNEHMENSSTEUERUNG

Nachhaltigkeit als Steuerungsprinzip	6
Unternehmensleitlinien	7
Corporate Governance	8
Compliance	8
Risiko- und Chancenmanagement	9
Stakeholderdialog und Mitgliedschaften	9

## PRODUKTVERANTWORTUNG

Zukunftswerkstoff Kupfer	14
Qualitätsmanagement	15
Forschung & Entwicklung	16

## UMWELTSCHUTZ

Umweltschutz aus eigener Verantwortung	20
Umweltmanagementsystem	21
Betrieblicher Umweltschutz	23
Klimaschutz	28
Im Gespräch: REACH – die neue Chemikalienverantwortung der EU	
Interview – Umweltschutz bei der NA	34
Beschaffungspolitik	36

## ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Perspektiven für Mitarbeiter	40
Innovatives Vergütungssystem	42
Aus- und Weiterbildung	44
Vielfalt unserer Mitarbeiter	46
Flexible Arbeitszeitmodelle	50
Freiwillige Sozialleistungen	51
Mitbestimmung	51
Gesundheitsschutz	52

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Strategie und Organisation	58
Integrations- und Nachwuchsförderung	59
Kulturförderung	62
Soziales Engagement unserer Mitarbeiter	64

## NACHHALTIGKEIT BEI CUMERIO

Cumerio im NA-Konzern	68
Umweltschutz	68
Verantwortung für Mitarbeiter	68
Gesellschaftliches Engagement	69
Glossar	70
GRI Content Index	72

## VORWORT DES VORSTANDS

### **LIEBE LESERINNEN UND LESER,**

ich freue mich, Ihnen heute den ersten Nachhaltigkeitsbericht der Norddeutschen Affinerie AG (NA) vorstellen zu dürfen.

Die NA ist ein erfolgsorientiertes Unternehmen, das sich aktiv für den Umweltschutz einsetzt und sich als attraktiver Arbeitgeber sowie an sämtlichen Standorten als guter Nachbar versteht.

Nachhaltigkeit ist elementarer Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. So nimmt die NA beim Thema Umweltschutz im internationalen Vergleich eine Spitzenposition ein. Als weltweit größter Kupferrecycler tragen wir zum Beispiel erheblich zur Schonung der Rohstoffbasis bei und sparen dadurch wertvolle Energie ein.

Klimaschutz ist ein wesentliches Unternehmensziel der NA. So haben wir uns beispielsweise im August 2007 als erstes Hamburger Unternehmen am Klimaschutz-Konzept des Senats beteiligt. Wir haben uns verpflichtet, bis zum Jahr 2012 die CO<sub>2</sub>-Emissionen am Standort Hamburg um 40.000 t pro Jahr zu reduzieren. Sehr stolz sind wir darauf, dieses Minderungspotential bereits heute um mehr als 50 % (Einsparung von 22.000 t CO<sub>2</sub> pro Jahr) erfüllt zu haben.

Nachhaltigkeit umfasst bei der NA aber insbesondere auch die soziale Komponente. Dazu zählt nicht nur das Engagement für unsere Mitarbeiter, sondern auch die Gesellschaft, in der wir tätig sind. Wir engagieren uns beispielsweise in den Schulen in unmittelbarer Nähe der Standorte Hamburg und Lünen und versuchen, den Jugendlichen über verschiedene Fördermaßnahmen den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen haben wir uns verpflichtet, den Schutz von Gesundheit und Umwelt sowie die Sicherheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitbürgerinnen und Mitbürgern aus eigener Verantwortung ständig zu verbessern. Unsere Attraktivität als Arbeitgeber wollen wir kontinuierlich weiter ausbauen. Dabei sind wir stets bestrebt, Lösungen für die großen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Klimawandel, Ressourcenknappheit und demographischen Wandel umzusetzen. Wir setzen uns dafür ein, dass die nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Zukunft vorfinden. Auch wir als Unternehmen profitieren davon: Durch nachhaltiges Wirtschaften sichern wir zugleich die Zukunft unseres Unternehmens.

Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen einen Überblick darüber geben, wie wir uns für die Menschen und die Umwelt engagieren. Wir wollen Ihnen zeigen, wie Nachhaltigkeit bei der NA gelebt wird.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Ihr



**Peter Willbrandt,**  
**Mitglied des Vorstands, verantwortlich**  
**für den Bereich Primärkupfererzeugung**  
**und den Umweltschutz**  
im Oktober 2008

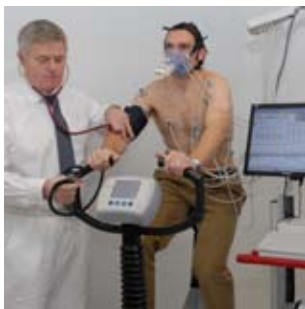


**Peter Willbrandt,**  
**Mitglied des Vorstands**

## NACHHALTIGKEIT IM GESCHÄFTSJAHR 2006/07 – EIN ÜBERBLICK

### **Gesundheitsmanagement:**

Das Gesundheitsmanagementsystem der NA wird vom Handelsblatt als eines der 10 besten in Deutschland ausgezeichnet. S. 53



OKTOBER 2006

### **Nachwuchsförderung:**

Die NA öffnet ihre Tore zum Technischen Hochschultag. Rund 600 Schüler nehmen das Informationsangebot wahr. S. 60



FEBRUAR 2007

### **Forschung & Entwicklung:**

Die Pilotanlage zur Produktion einer flexiblen, kupferbasierten CIS-Solarzelle wird fertig gestellt. S. 17



JULI 2007

FEBRUAR 2007



### **Umweltschutz:**

In Lünen wird in Zusammenarbeit mit den Behörden ein anspruchsvolles Emissionsminderungskonzept mit einem seinerseits geschätzten Umfang von ca. 10 Mio. € vereinbart.

JUNI 2007



### **Arbeitssicherheit:**

Die neue Aktion „4 W's für Arbeitssicherheit“ zur Stärkung des Sicherheitsbewusstseins der Mitarbeiter startet. S. 54

**Ausbildung:**

Die NA begrüßt 67 neue Auszubildende für 14 verschiedene Berufe in Hamburg und Lünen. S. 44



AUGUST 2007

**Transportsicherheit:**

Die NA erhält von der Initiative Responsible Care den 2. Preis für die Entwicklung zweier auf den Transport von Schwefelsäure zugeschnittener Binnenschiffe. S. 30



SEPTEMBER 2007

**Sportförderung:**

Die NA bekommt die Auszeichnung SportMercur für das besondere Engagement in der Sportförderung im Jahr 2007 von der Handelskammer verliehen. S. 61



FEBRUAR 2008

AUGUST 2007



**Umweltschutz:**

Die NA legt ein freiwilliges Klimaschutzkonzept vor: Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß soll am Standort Hamburg bis 2012 um weitere 40.000 t im Jahr gesenkt werden. S. 31

AUGUST 2007



**Qualifizierung:**

Die NA stellt das Pilotprojekt 9-Plus vor: 12 Schüler haben die Möglichkeit, im Rahmen eines einjährigen Praktikums die Lücke zur Ausbildungsreife zu schließen. S. 59

NOVEMBER 2007



**Compliance:**

Bei der NA wird ein Chief Compliance Officer (CCO) ernannt, der die Einhaltung von Gesetzen und Regeln im Unternehmen sicherstellt. S. 8

# UNTERNEHMENSSTEUERUNG

NACHHALTIGKEIT ALS STEUERUNGSPRINZIP  
UNTERNEHMENSLEITLINIEN  
CORPORATE GOVERNANCE  
COMPLIANCE  
RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT  
STAKEHOLDERDIALOG UND MITGLIEDSCHAFTEN





## UNTERNEHMENSSTEUERUNG

Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeit als Steuerungsprinzip unter [www.na-ag.com/InvestorRelations/corporate\\_governance](http://www.na-ag.com/InvestorRelations/corporate_governance)



### NACHHALTIGKEIT ALS STEUERUNGSPRINZIP

Das maßgebliche Ziel unserer Unternehmenssteuerung ist die Steigerung des Unternehmenswertes der NA. Nachhaltigkeit ist dabei ein zentrales Prinzip für die Zukunftssicherung des gesamten NA-Konzerns: Bei der Entwicklung des NA-Konzerns orientieren wir uns gleichermaßen an der Verbesserung von Produktivität und Effizienz, an wirtschaftlichem Wachstum und der Verantwortung gegenüber Umwelt und Mitarbeitern.

**VERBESSERUNG** Unsere Strategie ist die kontinuierliche Verbesserung der Effizienz und Produktivität im Konzern. Hierzu zählen Produktionsoptimierungen an allen Standorten und die Verbesserung der Wertschöpfungskette, ebenso wie Effizienzsteigerungsinitiativen oder die Umsetzung von Vorschlägen aus dem konzernweiten betrieblichen Vorschlagswesen.

**WACHSTUM** Sowohl durch internes als auch externes Wachstum wollen wir unsere gute Position in den internationalen Rohstoff-, Produkt- und Recyclingmärkten stärken. Dazu gehören der Ausbau unseres Kerngeschäfts der Kupfererzeugung und -weiterverarbeitung, das Vortreiben der Konsolidierung der europäischen Kupferindustrie und das Vordringen in wachstumsstarke Regionen.

**VERANTWORTUNG** Um unsere Unternehmensziele zu erreichen, bauen wir in hohem Maße auf die guten Beziehungen zu unseren Kunden, das Know-how und Engagement der eigenen Mitarbeiter sowie auf unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft.

Weitere Informationen zum Thema Strategie und Ziele im Geschäftsbericht des NA-Konzerns 2006/07, Seite 54 ff.



### Strategie und Ziele des NA-Konzerns

- Kostensenkung
- Effizienzsteigerung
- Know-how-Entwicklung
- Qualitätssteigerung

VERBESSERUNG

WACHSTUM

- Ausbau des Kerngeschäfts
- Neue Produkte
- Internationalisierung
- Industriekonsolidierung

VERANTWORTUNG

- Ausbildung/Mitarbeiterqualifizierung
- Ressourcenschonung
- Arbeits-/Gesundheitsschutz
- Umwelt-Klimaschutz

**UNTERNEHMENSLEITLINIEN** Um uns unserer Verantwortung gegenüber den Menschen und der Umwelt stets bewusst zu sein, haben wir folgende Grundsätze formuliert. Diese sollen uns bei der täglichen Arbeit leiten:

1. Aus eigener Verantwortung Umweltschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit so fortzuentwickeln, dass Belastungen für die Umwelt und unsere Mitarbeiter vermieden bzw. auf ein Mindestmaß reduziert werden.
2. Bei der Planung und Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren die besonderen Belange des Umwelt- und Gesundheitsschutzes sowie der Sicherheit zu berücksichtigen.
3. Die verarbeiteten Rohstoffe und Zwischenprodukte möglichst vollständig dem Wirtschaftskreislauf zuzuführen, nicht vermeidbare Abfälle schadlos zu entsorgen und auf Rohstofflieferanten bezüglich des umweltschonenden Erzabbaus einzuwirken.
4. Zur Schonung endlicher Ressourcen den Einsatz von Primärenergie im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren zu vermindern und Abfälle zu verwerten.
5. Durch das Treffen notwendiger Vorkehrungen gegen Unfälle und Betriebsstörungen Gefahren für unsere Mitarbeiter, Nachbarn und die Umwelt zu vermeiden und dennoch eintretende Unfälle und Störungen in ihren Auswirkungen so gering wie möglich zu halten.
6. Das Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter zu stärken und mit ihnen sowie den zuständigen Behörden und der Öffentlichkeit einen sachlichen, offenen und vertrauensvollen Dialog zu führen.
7. Unsere Kunden über die Eigenschaften unserer Produkte und notwendige Sicherheitsmaßnahmen auf geeignete Weise zu informieren und bei Fragen bezüglich der Entsorgung der Produkte zu beraten.
8. Für uns tätige Fremdfirmen und Transporteure so auszuwählen, zu informieren und zu beraten, dass die Einhaltung rechtlicher Vorschriften und unserer Standards im Umweltschutz, Gesundheitsschutz und in der Arbeitssicherheit gewährleistet ist.



*Norddeutsche Affinerie AG in Hamburg*

**Weitere Informationen  
zum Thema Corporate  
Governance unter**

[www.na-ag.com/  
InvestorRelations/  
corporate\\_governance](http://www.na-ag.com/InvestorRelations/corporate_governance)



**CORPORATE GOVERNANCE** Corporate Governance steht für eine transparente und verantwortungsbewusste Unternehmensführung und basiert auf grundsätzlichen Verhaltensregeln für die Geschäftsleitung sowie die Mitarbeiter. Diese Art der Unternehmensführung besitzt im gesamten NA-Konzern seit jeher einen hohen Stellenwert. Auch sie trägt entscheidend zur Wertsteigerung des Unternehmens bei.

Den Empfehlungen des 2002 in Deutschland erarbeiteten Corporate Governance Kodex entspricht das Unternehmen bis auf folgende begründete Ausnahme: Die Veröffentlichung des Konzernabschlusses erfolgt weiterhin binnen 120 Tagen nach Geschäftsjahresende. Eine Einhaltung der vom Deutschen Corporate Governance Kodex in Ziff. 7.1.2 Satz 3 empfohlenen 90-Tages-Frist würde aufgrund des vom Kalenderjahr abweichenden Geschäftsjahres der Gesellschaft zu einer Veröffentlichung innerhalb der Feiertagsperiode zum Ende eines Kalenderjahres führen, so dass die Veröffentlichung keine ausreichende Aufmerksamkeit erhalten würde.

Die aktuelle sowie frühere, bis zu fünf Jahre zurückliegende Entsprechenserklärungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex werden auf der Webseite der Gesellschaft zugänglich gehalten.

Nach der Übernahme des belgischen Unternehmens Cumerio im April 2008 wird eine ergänzte konzernweite Corporate-Governance-Struktur erarbeitet.

**COMPLIANCE** Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien hat große Bedeutung bei der NA, denn ungesetzliches Verhalten kann vielfältige Schäden verursachen sowie zu Ordnungswidrigkeits- und Strafverfahren führen. Darüber hinaus besteht die Gefahr der Rufschädigung und damit der Schädigung der Marktposition.

**Weitere Informationen  
zum Thema  
Compliance unter**

[www.na-ag.com/  
InvestorRelations/  
corporate\\_governance/  
verhaltenskodex.html](http://www.na-ag.com/InvestorRelations/corporate_governance/verhaltenskodex.html)



Da die NA durch ihre Mitarbeiter handelt, ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, das geltende Recht zu befolgen. Um den Mitarbeitern Leitlinien für ein gesetzestreuere Verhalten zu geben, hat die NA einen Verhaltenskodex erstellt. Die darin formulierten Grundsätze gelten insbesondere im Umgang mit Kunden, Lieferanten, anderen Unternehmen, Aktionären, Behörden, Mitarbeitern und Vorgesetzten und schließen neben dem Verbot von wettbewerbswidrigem Verhalten und Korruption auch die Einhaltung von Anti-Diskriminierungsvorschriften, Regelungen zur Produkt- und Arbeitssicherheit sowie zum Umweltschutz ein.

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und des Verhaltenskodexes sowie die Verhinderung von Korruption und betrügerischen Handlungen werden durch Prävention, Kontrollen und Sanktionen sichergestellt. Präventive Maßnahmen sind interne Richtlinien, die Beratung und insbesondere die Schulung von Mitarbeitern. Beispielsweise nehmen Mitarbeiter regelmäßig an Schulungen zu kartell- und umweltrechtlichen Themen teil. Der Konzernrevision als unabhängiger Stelle obliegt die Kontrolle. Sie prüft, ob die rechtlichen Vorgaben und internen Richtlinien eingehalten werden. Sollten Verstöße gegen Gesetze, interne Richtlinien und den Verhaltenskodex festgestellt werden, greifen arbeits-, aber auch strafrechtliche Sanktionen.

Um die sich aus den gesetzlichen Anforderungen und dem Verhaltenskodex ergebenden hohen Anforderungen noch besser erfüllen zu können, hat die NA im November 2007 einen Chief Compliance Officer (CCO) ernannt. Der CCO berichtet an den Vorstand und das Audit Committee des Aufsichtsrats über seine Tätigkeit.

**RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT** Da das wirtschaftliche Umfeld der NA von einer zunehmenden Globalisierung und Dynamik geprägt ist, verfolgen wir die daraus resultierenden Einflüsse auf die NA ebenso wie die allgemeine Geschäftstätigkeit, um sie im Rahmen unseres Risiko- und Chancenmanagementsystems zu antizipieren.

Sowohl Risiken als auch Chancen werden bei der NA systematisch und kontinuierlich erfasst, bewertet und aktiv begleitet. Den Schwerpunkt der Betrachtung bilden dabei die Bereiche Rohstoffversorgung, Produktion, Absatz, Finanzmittel und Energieversorgung.

Das Risiko- und Chancenmanagement ist als Unternehmensführungsfunktion direkt dem Finanzvorstand unterstellt und umfasst alle Unternehmensbereiche. Grundlage des Handelns sind die vom Vorstand festgelegten risikopolitischen Grundsätze. In jedem wesentlichen Bereich werden unabhängige Ziele und Risiken identifiziert, denen die jeweiligen Überwachungs- und Steuerungsinstrumente zugeordnet sind. Neben der Verfolgung potenzieller Risiken auf Abteilungsebene wird die Entwicklung risikorelevanter Themen auch in regelmäßigen Führungskreissitzungen beurteilt. Der direkte Kontakt der Abteilungen mit dem Risikomanagement und die Unterstützung der internen Revision sowie die Zusammenarbeit mit dem CCO verbessern zusätzlich das Erkennen und Beherrschen neuer Risiken.

Das gesamte Risikomanagementsystem ist prüfungsfähig dokumentiert und unterliegt einer regelmäßigen Revision, bei der wir auch neu identifizierte Risiken berücksichtigen.

#### **STAKEHOLDERDIALOG UND MITGLIEDSCHAFTEN**

Zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört für die NA auch, stets abgeschlossen gegenüber den Stakeholdern zu sein. Unsere Stakeholder sind alle jene Gruppierungen, zu denen wir eine direkte oder indirekte Beziehung durch unsere Geschäftstätigkeit haben: unsere Mitarbeiter, Nachbarn, Kunden, Geschäftspartner, Kapitalanleger, Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft und den Medien. Zu allen Stakeholdern pflegen wir einen offenen und kontinuierlichen Dialog. Im Vordergrund steht der rege Austausch, der für beide Seiten gewinnbringend ist. Dazu gehören persönliche Gespräche genauso wie Foren oder Veranstaltungen.

Der Dialog mit den Stakeholdern eröffnet der NA wertvolle Chancen. Risiken und Potenziale der Geschäftstätigkeit können frühzeitig erkannt, nachhaltiges Wachstum und Wertsteigerung auf diese Weise gefördert werden. Das offene Gespräch bietet uns zudem die Möglichkeit, gegebenenfalls Fehler frühzeitig zu korrigieren oder zu vermeiden. Ebenso dient der Dialog dazu, unser Handeln und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit transparent zu kommunizieren. Das schafft Vertrauen – auf allen Seiten.

Besonders unseren Mitarbeitern und Nachbarn fühlen wir uns verpflichtet: Transparenz gegenüber den Menschen im Umfeld unserer Standorte ist für die NA eine Selbstverständlichkeit. Im September 2006 haben wir beispielsweise für unsere Nachbarn und Anwohner unsere Werkstore in Hamburg geöffnet: Der Einladung zum Nachbarschaftstag folgten 800 Menschen. Das Unternehmen nutzte die Gelegenheit, die Zuhörer davon zu überzeugen, dass die NA in Sachen Umweltschutz, Ressourcensicherung und Energieeffizienz höchste Standards erfüllt und weltweit Maßstäbe setzt.

#### **Weitere Informationen zum Thema Risiko- und Chancenmanagement im**

Geschäftsbericht des NA-Konzerns 2006/07, Seite 99 ff. und unter [www.na-ag.com/InvestorRelations/corporate\\_governance/risiko.html](http://www.na-ag.com/InvestorRelations/corporate_governance/risiko.html)

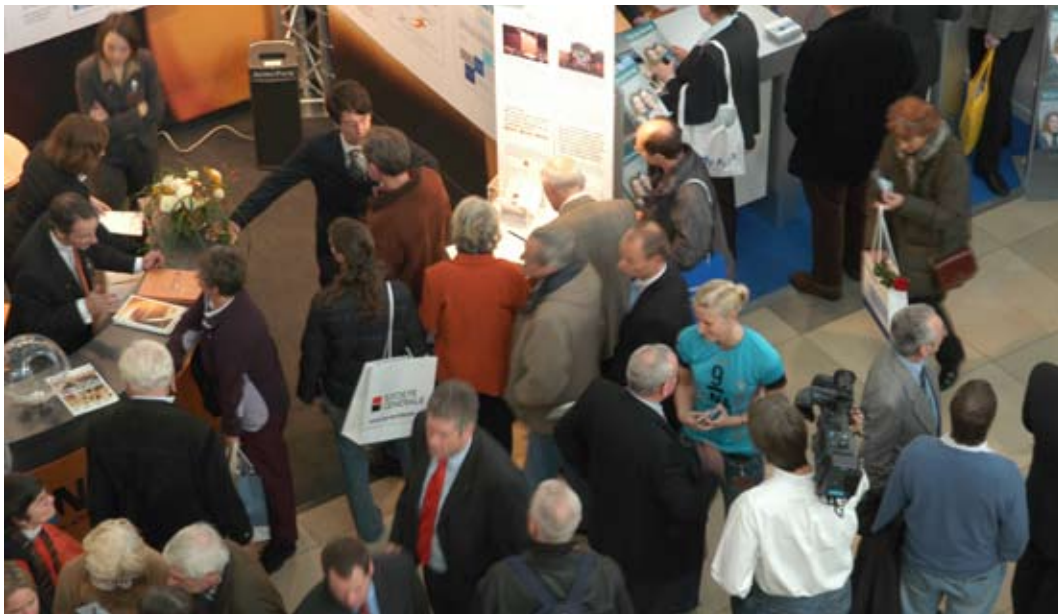


Darüber hinaus bildete die intensive Kommunikation mit institutionellen und privaten Investoren sowie den Fachmedien einen Schwerpunkt der Finanzmarktaktivitäten der NA. Dabei ist der Kontakt zu den privaten Investoren, die etwa 40% des Aktienkapitals der NA halten, von besonderer Bedeutung, da sie einen überwiegend langfristigen Anlagehorizont haben. Unsere Informationsveranstaltungen „Dialog mit den Aktionären“ waren trotz Erweiterung um einen zusätzlichen Termin voll ausgebucht.

Mit der Übernahme des belgischen Unternehmens Cumerio im April 2008 stehen wir zudem vor der Herausforderung, dass zusätzliche Interessen und Anforderungen in die Unternehmensperspektive zu integrieren sind. Der Übernahme- und Integrationsprozess des belgischen Unternehmens samt seiner Produktionsstandorte in Belgien, Bulgarien, Italien und der Schweiz bildet daher einen Schwerpunkt der internen und externen Unternehmenskommunikation.

**MITGLIEDSCHAFTEN** Wir wollen die Zukunft mitgestalten. Daher engagiert sich die NA durch zahlreiche Mitgliedschaften für Nachhaltigkeit. Seit 1999 ist die NA aktives Mitglied in der weltweiten Initiative Responsible Care. Diese steht für den Willen der chemischen Industrie, unabhängig von gesetzlichen Vorgaben nach einer ständigen Verbesserung der Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Gesundheit zu streben und diesen Fortschritt auch regelmäßig öffentlich aufzuzeigen.

Außerdem engagieren wir uns in zahlreichen nationalen und internationalen Industrieverbänden durch das Einbringen unseres Sachverständes für nachhaltigkeitsrelevante Themen. Diese Verbände übernehmen auch die Interessenvertretung gegenüber Politik und Gesetzgebung. Kernthemen der politischen Verbandsarbeit im Geschäftsjahr 2006/07 waren unter anderem die Umsetzung der europäischen Chemikalienverordnung REACH sowie die Energie- und Umweltpolitik.



*NA im Dialog: Börsentag in der Handelskammer Hamburg*

Hier finden Sie eine Auswahl unserer Mitgliedschaften:

Organisation	Aufgabenstellung
Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI)	Spitzenorganisation im Bereich der Industrieunternehmen und industrienahen Dienstleister in Deutschland
ChemieNord	Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie in Norddeutschland e. V.
Deutsches Kupferinstitut (DKI)	Technisch-wissenschaftliche Beratungsstelle der Kupferindustrie
EUROMETAUX	Dachverband der europäischen Nichteisen-Metallindustrie sowie der Minen und Bergbauinteressen
European Copper Institute (ECI)	Interessenvertretung der weltweiten Kupferminenbetreiber sowie der europäischen Kupferindustrie
Fachvereinigung Edelmetalle	Bundesweite Interessenvertretung der wirtschaftspolitischen Anliegen der Verarbeiter und der Erzeuger von Edelmetallen, z.B. auf den Gebieten Umweltschutz und Außenhandel
Gesellschaft für Bergbau, Metallurgie, Rohstoff- und Umwelttechnik e. V. (GDMB)	Technisch-wissenschaftliche Ingenieurvereinigung, die sich mit der Gewinnung, Verarbeitung und dem Recycling von Rohstoffen sowie den damit im Zusammenhang stehenden Fragen der Umwelttechnik befasst
Handelskammer Hamburg	Interessenvertretung der in Hamburg ansässigen Unternehmen gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit
Industrie- und Handelskammer zu Dortmund	Interessenvertretung der regionalen Wirtschaft im westfälischen Ruhrgebiet
International Copper Association (ICA)	Interessenvertretung der internationalen Kupferindustrie
International Wrought Copper Council (IWCC)	Interessenvertretung der internationalen Kupferproduzenten
IVH – INDUSTRIEVERBAND HAMBURG E. V.	Rechtlich selbständige Hamburger Landesvertretung des BDI, die die Hamburger Industrie und die Metropolregion Hamburg vertritt
UVNord	Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein, Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA); außerdem Landesvertretung des BDI für Schleswig-Holstein
Verband der Chemischen Industrie e.V. (VCI)	Interessenvertretung deutscher Chemieunternehmen und deutscher Tochterunternehmen ausländischer Konzerne gegenüber Politik, Behörden, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien
Verband Deutscher Metallhändler e.V.	Interessenvertretung der deutschen Metallindustrie
Verein Deutscher Ingenieure e.V. (VDI)	Interessenvertretung von Ingenieuren und Naturwissenschaftlern in Deutschland
Wirtschaftsvereinigung Metalle (WVM)	Interessenvertretung der deutschen Erzeuger und Verarbeiter der Nichteisen-Metallindustrie u. a. in der Umwelt- und Energiepolitik; Mitglied des BDI sowie des Dachverbandes der Metallindustrie Europas EUROMETAUX

# PRODUKTVERANTWORTUNG

ZUKUNFTSWERKSTOFF KUPFER  
QUALITÄTSMANAGEMENT  
FORSCHUNG & ENTWICKLUNG





## PRODUKTVERANTWORTUNG

Weitere Informationen  
zum Thema Recycling  
unter  
[www.na-ag.com/  
recycling](http://www.na-ag.com/recycling)



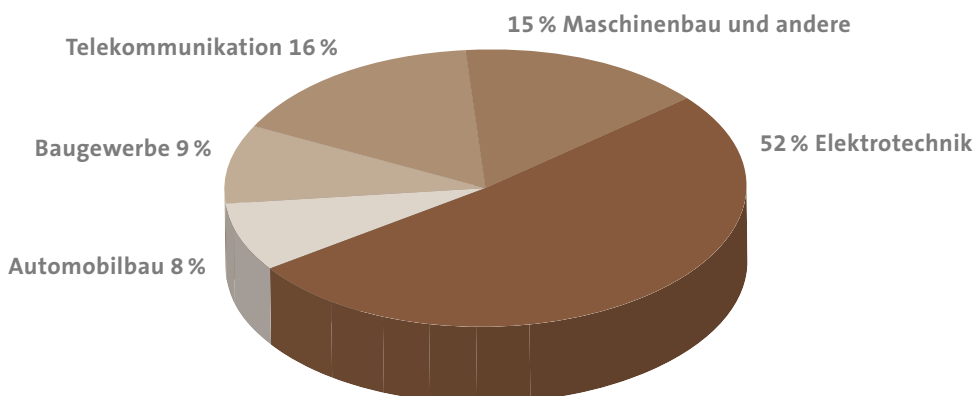
**ZUKUNFTSWERKSTOFF KUPFER** In unserer Gesellschaft hängen Lebensqualität und Fortschritt wesentlich vom Einsatz geeigneter Basiswerkstoffe ab. Gefragt sind vor allem solche mit vielfältigen physikalischen und chemischen Eigenschaften, die maßgeschneidert für eine Vielzahl von Produktanwendungen zur Verfügung stehen müssen – Kupfer ist ein solcher Werkstoff. Das „rote Metall“ hat von seinen prähistorischen Ursprüngen als Rohmaterial für die Herstellung von Dingen des täglichen Gebrauchs einen weiten Weg zurückgelegt. Heute wird der Zukunftswerkstoff Kupfer nicht nur für traditionelle Anwendungen eingesetzt, sondern ist vor allem integraler Bestandteil modernster Technologien. Kupfer ist Basiswerkstoff für Energieerzeugung und -übertragung, z. B. in elektrischen Antrieben, Computertechnik, Kommunikation, Medizin, Klimatechnik u. v. m.

Auch im Geschäftsjahr 2006/07 verzeichnete die internationale Kupferindustrie ein dynamisches Nachfragewachstum. Vor allem in den Schwellenländern besteht für den Ausbau der Infrastruktur weiterhin großer Bedarf am Werkstoff Kupfer.

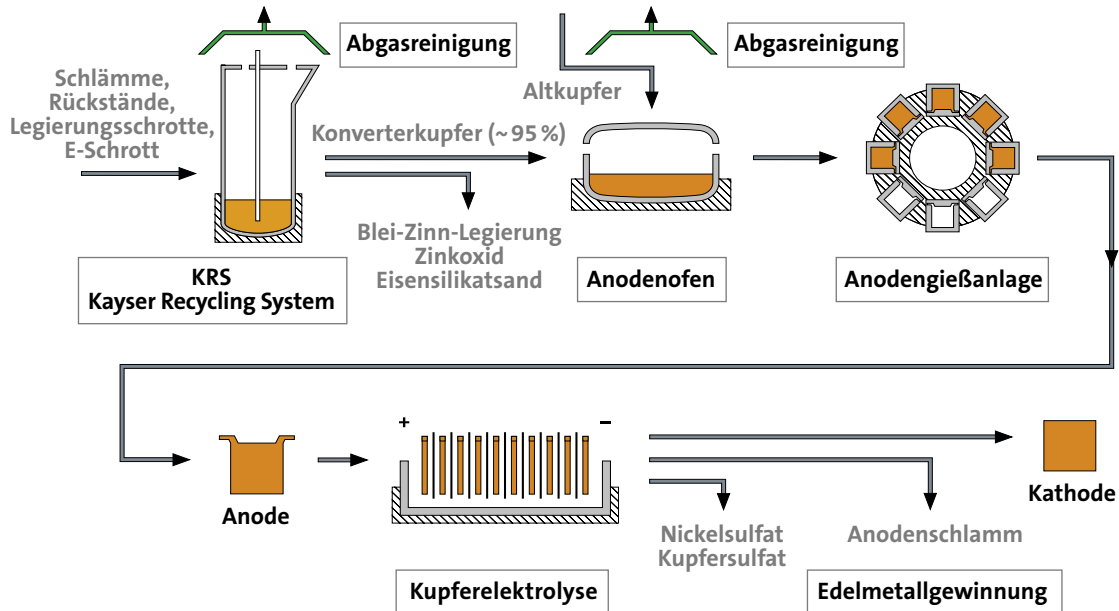
In den Industriestaaten hat Kupfer seine Stellung als Werkstoff des modernen Lebens behauptet und zum Teil ausgebaut.

Mit ihrer Tätigkeit sichert die NA auf nachhaltige Weise die Versorgung nicht nur der europäischen Industrie mit diesem wertvollen, für die wirtschaftliche Entwicklung elementaren Metall. Kupfer ist als Ressource praktisch unerschöpflich, da es ohne Qualitätsverluste immer wieder recycelt werden kann. Aus der idealen Recyclingfähigkeit und außerordentlichen Ökoeffizienz von Kupfer hat die NA ein Geschäftsmodell gemacht: Die Kupfererzeugung bei der NA basiert zu über 40 % auf der Verarbeitung von Recyclingmaterialien – ein Spitzenanteil, der in der Kupferindustrie seinesgleichen sucht. Am Standort Lünen haben wir hierzu 2002 das spezielle Kayser Recycling System (KRS) in Betrieb genommen. Im KRS wird Konverterkupfer aus diversen Recyclingmaterialien wie kupferhaltigen Rückständen, Legierungen und Elektronikschrott erzeugt, das anschließend im Anodenofen und in der Kupferelektrolyse zu hochreinem Kupfer weiterverarbeitet wird.

### Absatzstruktur der NA AG nach Branchen im Geschäftsjahr 2006/07



Vom Kupfer-Recyclingmaterial zur Kathode  
am Standort Lünen



**QUALITÄTSMANAGEMENT** Als unentbehrliches Metall für unser modernes Leben sind die Qualitätsansprüche an den Werkstoff entsprechend hoch. Die NA bietet ihren Kunden höchste Qualität und Liefersicherheit. Über die gesamte Fertigungskette – vom Rohstoff bis zum fertigen Produkt – verfolgt unser Qualitätsmanagement vorrangig das Ziel, eine hohe und nachhaltige Kundenzufriedenheit sicherzustellen. Dazu gehört auch der sensible Umgang mit den Daten unserer Kunden und Lieferanten im Rahmen einer internen Richtlinie. Unser Qualitätsmanagementsystem ist nach dem internationalen Standard ISO 9001 zertifiziert.

Auf der Grundlage intensiver Forschungs- und Entwicklungsarbeit erarbeiten wir gemeinsam mit unseren Kunden neue Lösungen und Produkte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Damit schaffen wir die Grundlage für die Erschließung neuer Märkte.

Mit unserer anerkannten Kompetenz und Kundenorientierung sind wir im Kupfergeschäft für die steigenden Anforderungen der Zukunft bestens aufgestellt.

**Weitere Informationen  
zum Thema Forschung &  
Entwicklung im**

Geschäftsbericht des  
NA-Konzerns 2006/07,  
Seite 72 ff. und unter  
[www.na-ag.com/  
konzern/f\\_e](http://www.na-ag.com/konzern/f_e)



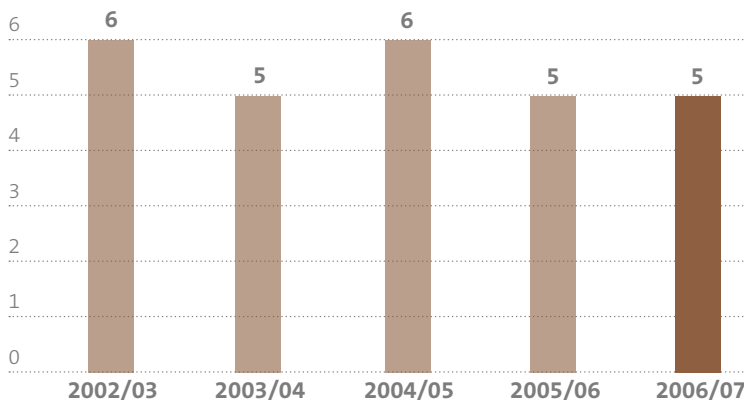
**FORSCHUNG & ENTWICKLUNG** Innovationsfähigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist für uns von großer Bedeutung. Sie sorgt dafür, dass wir unsere technologisch starke Position auch in Zukunft halten und weiter ausbauen können. Dafür haben wir den Konzernbereich Forschung und Entwicklung (F&E) 2007 neu strukturiert. Er umfasst nun die Kernbereiche unserer Wertschöpfung: Kupfererzeugung, Recycling und Kupferprodukte.

Im Bereich Kupfererzeugung liegt die Hauptaufgabe von F&E in der kontinuierlichen Verbesserung von Verfahrensabläufen und der Prozesstechnik bei der Verarbeitung von Primär- und Sekundärrohstoffen zur Gewinnung von Kupfer, Edelmetallen, Begleitmetallen und chemischen Produkten. Künftig wird hier die Anpassung an die sich permanent ändernden Anforderungen der Rohstoff- und Produktmärkte eine wichtige Rolle spielen. Zu den wesentlichen Zielen zählen in diesem Bereich die Steigerung der Produktivität, die Erhöhung der Flexibilität, die Qualitätsverbesserung und die Ressourcenschonung.

Im Bereich Kupferprodukte liegt die Kernaufgabe in der Entwicklung und Optimierung unserer Kupferhalbzeugprodukte. Diese werden gemeinsam mit der Abteilung Produkttechnik und Qualität wahrgenommen. Auch hier reagieren wir auf die sich ändernden Anforderungen der Märkte. Wir entwickeln neue, an die Anforderungen der Kunden angepasste Produkte und verbessern die Eigenschaften bestehender Erzeugnisse.

Alle Arbeiten werden in enger Abstimmung mit den Produktionsbereichen von eigenen Mitarbeitern geleitet. Das F&E-Team bestand im Geschäftsjahr 2006/07 aus 25 Mitarbeitern, von denen der Großteil am Standort Hamburg arbeitet. Es ist geplant, das Team zu erweitern, um die wachsende Zahl der Projekte erfolgreich bearbeiten zu können. In 2007 haben wir darüber hinaus die Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen weiter intensiviert und beabsichtigen diese auszubauen. Die Aufwendungen der NA AG für F&E lagen bei rund 3 Mio. € und flossen zum größten Teil in Projekte zur Prozessoptimierung. Im gesamten NA-Konzern haben wir 5 Mio. € für die F&E ausgegeben.

**Ausgaben des NA-Konzerns für Forschung & Entwicklung**  
in Mio. €



» **CIS-SOLARZELLENPROJEKT: KUPFER IM EINSATZ FÜR SOLARTECHNIK** Kupfer ist Wegbereiter für eine nachhaltige Entwicklung, z. B. bei der Energieerzeugung: Alle entsprechenden Systeme der alternativen Energieversorgung benötigen dieses Metall, um die erzeugte Energie mit minimalem Verlust zu übertragen. Die NA als Hersteller dieses wertvollen Materials hat dieses attraktive Geschäftsfeld für sich entdeckt. Mit der Entwicklung innovativer Technologie stößt die NA über die klassische Anwendung des Metalls hinaus in dieses interessante Geschäftsfeld vor und erschließt sich auf diese Weise den Zukunftsmarkt der erneuerbaren Energien.

Unter Beteiligung von Forschern des Instituts für Solarenergieforschung (ISFH) und einem Solarfachbetrieb entstand bereits 1999 ein Projektentwurf. Das eigens gegründete Unternehmen CIS Solartechnik GmbH wurde beauftragt, eine flexible CIS-Dünnschichtsolarzelle zu entwickeln. CIS steht dabei für Kupfer (Cu), Indium (In) und Selen (Se). Die Dünnschichtsolarzelle benötigt im Vergleich zu herkömmlichen Siliziumsolarzellen weniger Halbleitermaterial und Energie zur Herstellung. Dies senkt nicht nur die Herstellungskosten, sondern verbessert auch die Umweltbilanz von CIS-Solarzellen gegenüber heutigen Solarzellen.

Nach erfolgreichem Abschluss der Machbarkeitsstudie (Laborprototyp) wurde eine Pilotanlage konzipiert, um die technischen Prozesse zu erarbeiten. Die Pilotanlage zur Erzielung der Marktreife wurde 2007 fertig gestellt. Nach der Pilotphase planen wir den Bau einer Produktionsanlage in Norddeutschland. Im Projekt arbeiten zur Zeit 17 Mitarbeiter, von denen wir eine erhebliche Anzahl im Geschäftsjahr 2006/07 neu eingestellt haben.



*Maria Mihhailova, chemisch-technische Assistentin bei der CIS Solartechnik GmbH (50 %iges Tochterunternehmen des NA-Konzerns)*



*Pilotanlage zur Produktion einer flexiblen, kupferbasierten CIS-Solarzelle*

Weitere Informationen  
zum Thema CIS-  
Solarzellenprojekt im  
Geschäftsbericht des  
NA-Konzerns 2006/07,  
Seite 73 und unter  
[www.cis-solartechnik.de](http://www.cis-solartechnik.de)



# UMWELTSCHUTZ

UMWELTSCHUTZ AUS EIGENER VERANTWORTUNG

UMWELTMANAGEMENTSYSTEM

BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

KLIMASCHUTZ

IM GESPRÄCH: REACH – DIE NEUE CHEMIKALIENVERORDNUNG DER EU

INTERVIEW – UMWELTSCHUTZ BEI DER NA

BESCHAFFUNGSPOLITIK



## UMWELTSCHUTZ

**UMWELTSCHUTZ AUS EIGENER VERANTWORTUNG** Bei der NA ist Umweltschutz traditionell elementarer Bestandteil unseres wirtschaftlichen Handelns. Konzernweit verfolgt die NA eine konsequente Umweltschutzpolitik, deren hohen Standard seit mehreren Jahren Umweltmanagementsysteme wie EMAS und DIN EN ISO 14001 sichern.

Mit Investitionen in modernste Technologie verfolgen wir eine Umweltschonung auf hohem Niveau. Dabei entwickeln wir unsere Umweltschutz- und Anlagentechnologien kontinuierlich weiter und gehen auch als Vorreiter bei der Entwicklung neuer Technologien voran.

Im Bereich Umweltschutz stehen der Ressourcenschutz durch Recycling und möglichst vollständige Rohstoffausnutzung durch Überführung in neue Produkte im Vordergrund. Außerdem arbeiten wir kontinuierlich an der Verminderung von Emissionen. Unsere Anlagen werden so betrieben, dass gesetzliche Grenzwerte weit unterschritten werden. Darüber hinaus setzen wir auf eine effiziente Energienutzung und die kontinuierliche Verringerung des Trinkwasserverbrauchs.

Über die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen hinaus stellen auch Selbstverpflichtungen für die NA wichtige Instrumente zur stetigen Verbesserung der Leistungen im Umwelt- und auch im Gesundheitsschutz dar.

Dabei sind wir uns unserer Verantwortung für die indirekten Umwelteinwirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewusst. Das sind solche, die nicht unmittelbar durch unsere Produktionsprozesse am Standort hervorgerufen werden und nicht direkt von uns beeinflussbar sind – z. B. durch unsere Einsatzmaterialien und Produkte in den vorgelagerten und nachfolgenden Wertschöpfungsstufen sowie bei von uns durchgeführten oder beauftragten Gefahrguttransporten. Nicht ohne Grund nehmen wir durch unser Engagement im Umweltschutz

eine weltweite Spitzenposition ein. Diese zu halten und weiter auszubauen ist unser Ansporn für die Zukunft.

**HIGHLIGHTS UNSERES ENGAGEMENTS IM GESCHÄFTSJAHR 2006/07** In sämtlichen Bereichen des Umweltschutzes konnten wir uns verbessern:

- **Ressourcen:** In der Kupferindustrie nehmen wir einen Spitzenplatz im Kupferrecycling ein. Der Wasser- und Energieverbrauch konnte z. B. in Hamburg aufgrund des sparsamen und effizienten Einsatzes dieser Ressourcen nachhaltig gesenkt werden.
- **Emissionen:** Durch gezielte Investitionen in Absaug- und Filtertechnologie konnten die bei der Kupferherstellung emittierten Stäube verringert und weitere Investitionsprojekte zur Erfassung diffuser Emissionen auf den Weg gebracht werden.
- **Klimaschutz:** Als erstes Unternehmen haben wir uns am Klimaschutzkonzept des Hamburger Senats beteiligt und damit einen weiteren bedeutenden Meilenstein für den Klimaschutz gesetzt.
- **REACH:** Die neue Chemikalienverordnung REACH haben wir intensiv durch den politischen Entscheidungsprozess begleitet und nach Inkrafttreten in unserem Unternehmen erfolgreich implementiert. Im REACH Hamburg-Netzwerk unterstützen wir nun insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Umsetzung.

**HERAUSFORDERUNGEN UND ZIELE** Insbesondere der Klimawandel stellt uns in der Zukunft vor Herausforderungen. Mit unserem konsequenten Engagement für den Klimaschutz wollen wir dazu beitragen, die Welt auch in Zukunft lebenswert zu erhalten.

Weitere Informationen zum Thema Ziele in der Konsolidierten Umweltklärung der NA AG 2008, Seite 22 f. und Seite 32





Dazu gehören vor allem unsere Anstrengungen zur Steigerung der Energieeffizienz der Anlagen. Die Minderung diffuser Emissionen aus den Anlagen sowie aus dem Umschlag und der Lagerung von Rohstoffen sind eine weitere Herausforderung. Dies wird durch die Umsetzung eines entsprechenden Investitionsprogramms zur Entwicklung und Anwendung neuer Umweltschutz- und Anlagentechnologien bei der NA gelöst.

Große Bedeutung messen wir ferner der Gremienarbeit auf nationaler und internationaler Ebene bei, die wir in Zukunft festigen und noch weiter ausbauen wollen.

**UMWELTMANAGEMENTSYSTEM** Das Umweltmanagementsystem hilft uns, Produktionsprozesse im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung sicher zu steuern. Insbesondere werden Ziele und Maßnahmen definiert und deren Umsetzung kontrolliert. Zu den Systemen des Umweltmanagements gehören unter anderem die Dokumentation betrieblicher Abläufe, externe Umweltbetriebsprüfungen, interne Audits, regelmäßige Messungen und Betriebsbegehungen. Auf dieser Basis werden Entscheidungen über Art, Umfang, Angemessenheit und Durchführung von Umweltschutzmaßnahmen getroffen.

Unser Umweltmanagementsystem dokumentiert, dass die geltenden rechtlichen Anforderungen des Umweltschutzes erfüllt werden. Es soll außerdem die kontinuierliche Verbesserung unseres Umweltschutzes durch ökonomisch vertretbare, umwelt- und arbeitssicherheitsgerechte Produktions- und Prozessgestaltung unterstützen. Die Funktionsfähigkeit unseres Umweltmanagementsystems wird jährlich von externen Gutachtern geprüft und bestätigt. Die Systeme und die Organisation von Umweltmanagement und Gesundheitsschutz werden ausführlich in einem den Mitarbeitern zugänglichen und verständlichen Handbuch beschrieben. Das Managementhandbuch gewährleistet,

dass alle Tätigkeiten, die Umweltaspekte und Fragen der Arbeitssicherheit betreffen, unter Beachtung der gesetzlichen Anforderungen geplant, gesteuert, überwacht und kontinuierlich verbessert werden.

### ORGANISATION DES UMWELTMANAGEMENTS

Für die Einhaltung der Umweltschutz- und Strahlenschutzvorschriften ist der Vorstand beziehungsweise das benannte Mitglied des Vorstandes der Norddeutschen Affinerie AG als Betreiber der genehmigungsbedürftigen Anlagen nach § 52a Bundes-Immissionsschutzgesetz und § 53 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz verantwortlich. Die Funktion des Umweltmanagementbeauftragten nimmt in Hamburg die Leiterin der Abteilung Umweltschutz wahr. In Lünen ist dies der Standortbeauftragte für Umweltschutz. Beide berichten an den Vorstand. Ergänzend erfolgt in Lünen eine Berichterstattung an den Werksleiter. Im Rahmen des Umweltmanagementsystems verfolgt die Abteilung Umweltschutz die Änderungen rechtlicher Anforderungen, prüft ihre Auswirkungen auf die verschiedenen Bereiche unseres Unternehmens und kontrolliert den rechtskonformen Betrieb unserer Anlagen. Sie sorgt außerdem für die Aktualisierung der Rechtsverzeichnisse und die Information und Schulung der Mitarbeiter. Im Werksteil Lünen ist das Umweltmanagement gemeinsam mit dem Qualitätsmanagement in das Total-Quality-Management-(TQM)-System eingebettet. Für die einzelnen Bereiche wurden von der Geschäftsleitung jeweils Beauftragte bestellt. Diese haben die Aufgabe, den Vorstand, die Geschäftsbereiche und die Beschäftigten informierend und beratend sowie mitwirkend und überwachend zu unterstützen. Mit der Übernahme des belgischen Kupfererzeugers Cumerio im April 2008 geht eine strukturelle Anpassung unseres Umweltmanagements einher. Ziel ist es, die Standards im Umweltschutz zu harmonisieren. Vergleichbare Umweltkennzahlen sollen identifiziert und auf einheitlicher Basis ermittelt werden.

Weitere Informationen  
zum Thema  
Gremienarbeit auf  
Seite 10 f.



### ÜBERWACHUNG UND INTERNE AUDITIERUNG DES UMWELTMANAGEMENTS

Entsprechend den Anforderungen von EMAS bzw. ISO 14001 erfolgen jährlich interne sowie externe Audits. Die Wirksamkeit des Umweltmanagementsystems wird durch interne Audits gemäß EMAS-Verordnung und ISO 14001 überprüft. Die Vorgehensweise für die internen Audits ist in spezifischen Verfahrensanweisungen festgelegt. Die externe Prüfung beinhaltet die Verifizierung der Beschreibung betrieblicher Abläufe, die Prüfung der bereitgestellten Umweltdaten sowie die Funktionsfähigkeit des Umweltmanagementsystems in der Praxis.

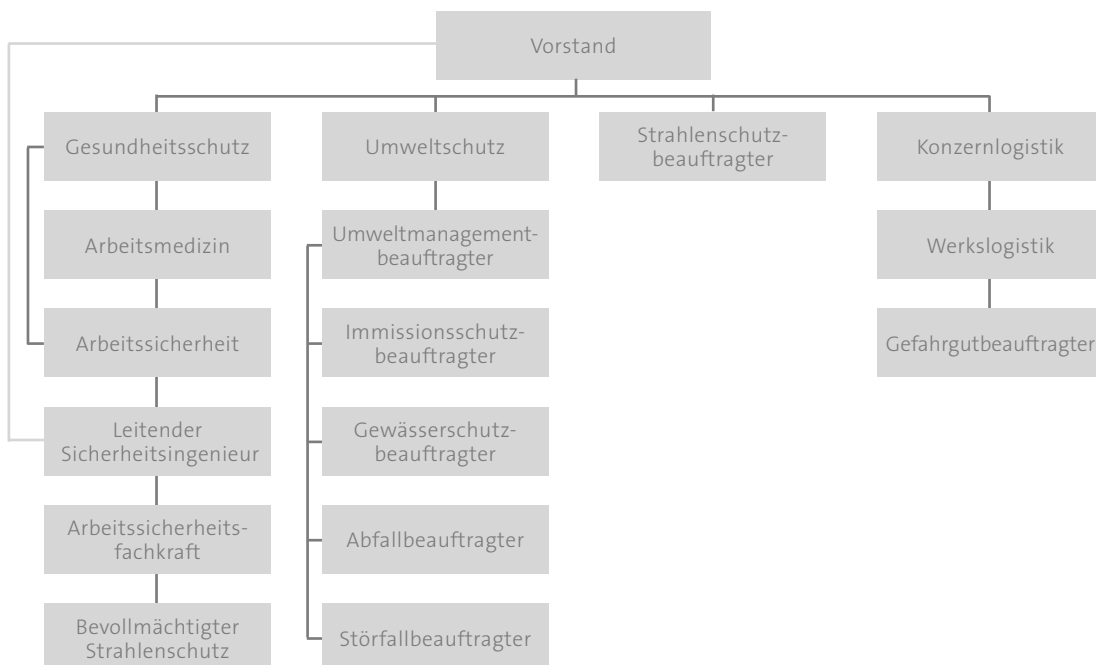
Die Ergebnisse der Umweltbetriebsprüfungen und der internen Audits werden in einem Bericht zusammengefasst und dem Vorstand in einem sogenannten Management Review zur Bewertung vorgelegt.

Der Vorstand bewertet, inwieweit das Managementsystem geeignet, angemessen und wirksam ist und ob unsere Grundsätze für Umweltschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit erfolgreich umgesetzt werden. Das Umweltmanagementsystem und die jährliche Umweltklärung werden an unseren Standorten Lünen und Hamburg seit 1997 bzw. 2002 extern überprüft.

### NOTFALLMASSNAHMEN UND KRISEN- MANAGEMENT

Für Notfallsituationen und Unfälle sind Notfallpläne festgelegt. Sie beschreiben, wie jeweils zu reagieren ist, damit Umweltauswirkungen verhindert oder wirksam begrenzt werden können.

### Die Organisation von Umwelt- und Gesundheitsschutz bei der NA AG (Stand 2007)



In Abstimmung mit den zuständigen Behörden haben wir einen übergeordneten Alarm- und Gefahrenabwehrplan erstellt, in dem Notfallmaßnahmen für unsere Werksgelände beschrieben sind. Zusätzlich existieren Alarm- und Gefahrenabwehrpläne für die einzelnen Produktionsbetriebe. Diese Dokumente werden von der Werkfeuerwehr beziehungsweise von den Produktionsbetrieben in Zusammenarbeit mit der Abteilung Umweltschutz erstellt und sind für alle im Notfall involvierten Personen verbindlich. Wir führen regelmäßig Notfallübungen zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit unserer Gefahren- und Abwehrpläne durch, deren Ablauf dokumentiert und ausgewertet wird. Die Betriebe in Hamburg und Lünen erfüllen zudem die Anforderungen der Störfallverordnung.

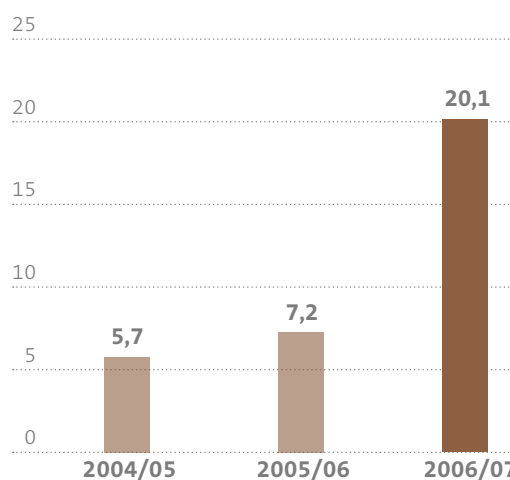
**SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITER** Um unsere Mitarbeiter für Umweltschutzbelange zu sensibilisieren, führen wir regelmäßige Schulungen durch. Für Produktions- und Betriebsleiter haben wir hierzu ein jährliches Seminar angesetzt. Es informiert über die Rechtslage und die korrekte Durchführung von Bestimmungen sowie über Konsequenzen bei Nichtbefolgen. Sowohl durch das Auslegen der aktuellen Umwelterklärung in den Betrieben als auch durch das Umwelthandbuch mit den dazugehörigen Anweisungen im Intranet werden alle Mitarbeiter erreicht.

#### INVESTITIONEN IN DEN UMWELTSCHUTZ

Voraussetzung für einen nachhaltigen Umweltschutz sind Investitionen in modernste Umwelt- und Anlagentechnologien. Daher wendeten wir in den vergangenen Jahren durchschnittlich ca. ein Drittel unserer Gesamtinvestitionen für Umweltschutzmaßnahmen auf. Seit dem Jahr 1981 betragen die Gesamtinvestitionen in Hamburg 845 Mio. €. Davon betragen die Umweltschutzinvestitionen 269 Mio. €. Mit diesem Anteil nimmt die NA im Hinblick

auf den Umweltschutz eine Spitzenposition im Bereich der Herstellung und Verarbeitung von Kupfer ein. Die Erfolge dieser Investitionen zeigen sich vor allem in der erheblichen Verminderung von Emissionen und der Reduzierung des Energieverbrauchs.

#### Investitionen in den Umweltschutz der NA AG in Mio. € pro Geschäftsjahr



**BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ** Beim betrieblichen Umweltschutz stehen die Vermeidung von umweltrelevanten Emissionen, die Schonung von Ressourcen, der effiziente Energieeinsatz und die Vermeidung von Abfällen im Vordergrund. Dabei nehmen wir uns aller Umweltmedien gleichsam an – der Luft, des Wassers und des Bodens.

**Umweltmedium Luft:** Bei der Kupfererzeugung entstehen feinste Stäube, deren Hauptmetallinhalt Kupfer ist. Durch erhebliche Investitionen in spezielle Absaug- und Filtertechnologien konnten wir sowohl die spezifischen Kupferemissionen als auch die in den Stäuben enthaltenen Blei- und Arsen- sowie Schwefeldioxid-Emissionen seit 1990 um insgesamt über 80% verringern. Im Vergleich zu anderen europäischen Kupferhütten haben wir damit

Weitere Informationen  
zum Thema Investitionen  
in der  
Konsolidierten Umwelt-  
erklärung der NA AG auf  
Seite 12 und Seite 25



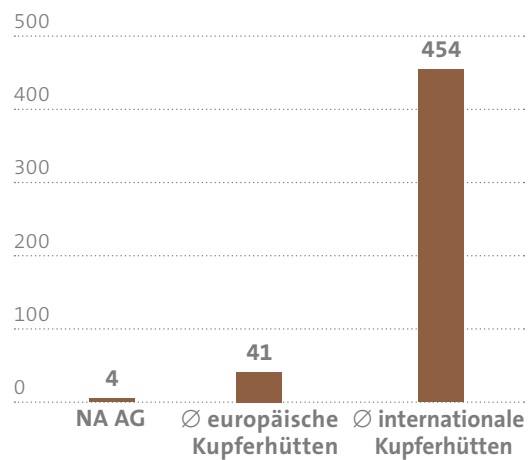
Weitere Informationen  
zum Thema Umwelt-  
medium Luft in der  
Konsolidierten Umwelt-  
erklärung der NA AG  
2008, Seite 13 ff. und  
Seite 26 ff.



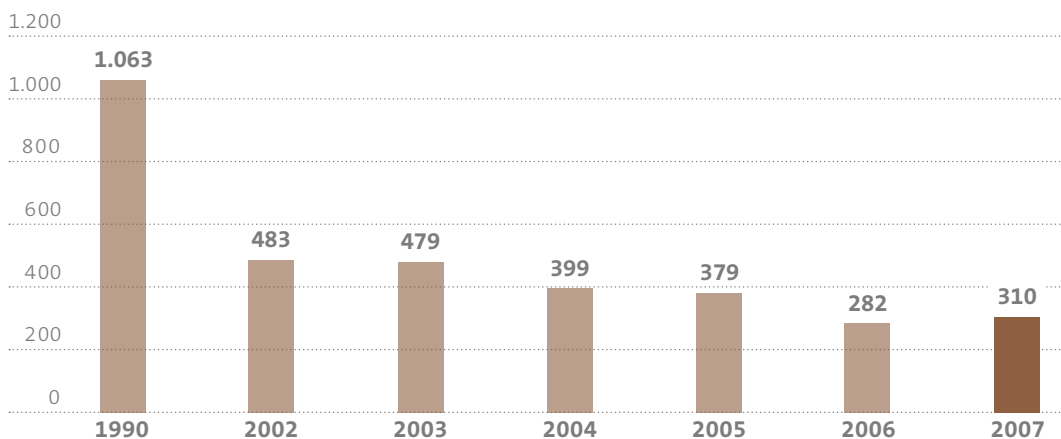
beispielsweise auch die niedrigsten spezifischen Schwefeldioxid-Emissionen erreicht. Im Geschäftsjahr 2006/07 haben wir wieder erheblich in modernste Umweltschutztechnologien zur Verminderung von Emissionen investiert. Zur Verminderung diffuser Emissionen werden beispielsweise Lagerflächen befeuchtet, komplett neue Lagerhallen gebaut sowie neue Filtertechnologien installiert. Neben der erheblichen Emissionsminderung an unseren Standorten und der damit verbundenen Verringerung der Immissionen im Umfeld führten die Maßnahmen jeweils zu verbesserten Arbeitsplatzbedingungen. Um die Emissionen an unserem Standort Lünen weiter zu verringern, wurde in den Jahren 2005 bis 2007 zusammen mit den Behörden ein anspruchsvolles Emissionsminderungskonzept ausgearbeitet. Das Programm mit einem ursprünglichen Umfang von 10 Mio. € wurde in den folgenden Jahren aufgestockt. In Hamburg wird derzeit ein weiteres Projekt zur Kapselung und Absaugung diffuser Emissionen im Bereich der Anodenöfen und der Gießmaschine in der Rohhütte Werk Ost

(Primärhütte) mit einem Investitionsvolumen von ca. 7 Mio. € umgesetzt. Die Erfassung diffuser Emissionen wird zu einer weiteren Emissionsminderung um ca. 70% aus diesem Bereich führen.

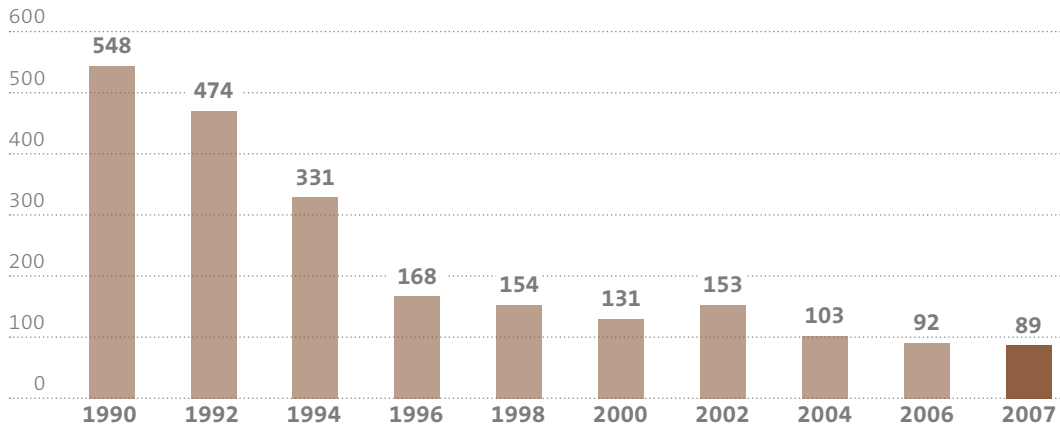
**Im Vergleich: SO<sub>2</sub>-Emissionen der Kupferhütten**  
in kg SO<sub>2</sub>/t Kupferproduktion pro Jahr;  
Stand 2006



**Entwicklung der Staubemissionen bei der NA AG, Lünen**  
in g/t Kupferproduktion pro Jahr



**Entwicklung der Staubemissionen bei der NA AG, Hamburg**  
in g/t Kupferproduktion pro Jahr



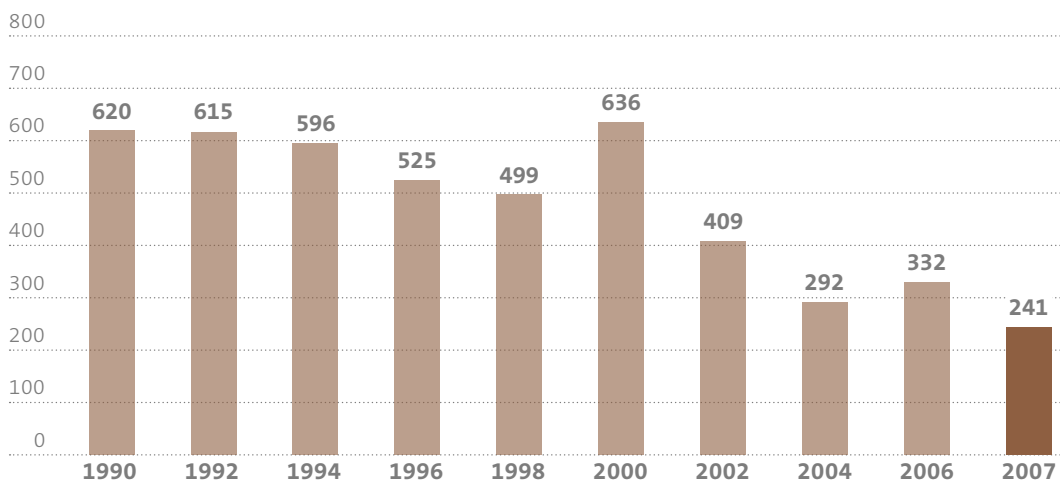
**Umweltmedium Wasser:** Bei der Kupfererzeugung und -verarbeitung wird unter anderem auch Wasser, zum Beispiel zu Kühlzwecken, eingesetzt. Beim sparsamen Wasserverbrauch und bei der Reduktion von Gewässeremissionen erzielten wir herausragende Leistungen. Die mit dem Abwasser in die Elbe eingeleiteten

Metalle konnten nach Optimierung verschiedener Prozesse im Jahr 2007 bei gleichzeitiger Produktionssteigerung auf einem niedrigen Niveau gehalten werden. Das gesamte erfasste Niederschlagswasser des Werkes Hamburg – ca. 650.000 m<sup>3</sup> pro Jahr – wird darüber hinaus genutzt und gereinigt.

Weitere Informationen zum Thema Umweltmedium Wasser in der Konsolidierten Umwelterklärung der NA AG 2008, Seite 16 ff. und Seite 30



**Trinkwasserbezug der NA AG, Hamburg**  
in 1.000 m<sup>3</sup> pro Jahr



Während sich der Trinkwasserverbrauch am Standort Hamburg auf einem niedrigen Niveau befindet, ist dieser am Standort Lünen 2007 angestiegen, was aber vor allem auf die gesteigerte Produktionsleistung zurückzuführen ist.

Am Standort Hamburg haben wir seit 2002 eine Aufbereitungsanlage für Flusswasser (NAqua) installiert, die es uns ermöglicht, den Bezug frischen Trinkwassers zu reduzieren. Außerdem haben wir zahlreiche Maßnahmen zur Effizienzsteigerung durchgeführt. In Lünen befindet sich derzeit ein neues Abwasserkonzept in Planung, das die Rückhaltung und Nutzung von Regenwasser und damit die Reduzierung des Trinkwasserverbrauchs vorsieht.

**Umweltmedium Boden:** Grundsätzlich nutzen wir keine Flächen in geschützten Gebieten mit hoher Biodiversität. An ihren Standorten betreibt die NA AG einen konsequenten Bodenschutz. Durch die langjährige industrielle Nutzung treten auf unseren Werksgeländen für Industriegebiete typische Bodenverunreinigungen auf, deren Mobilisierung wir durch Befestigungen entgegenwirken.

Weitere Informationen zum Thema Umweltmedium Boden in der Konsolidierten Umwelterklärung der NA AG 2008, Seite 18 und Seite 30

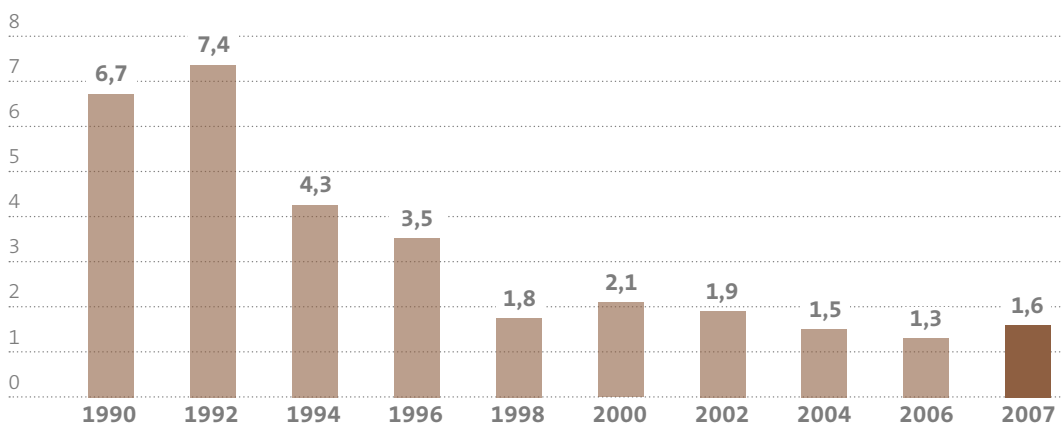


**Wasserbezug – Abwassereinleitung der NA AG, Lünen**  
in m<sup>3</sup> pro Jahr

	2006	2007
Wasserbezug	480.000	509.000
Abwassereinleitung	115.000	122.000

Wir haben uns außerdem vorgenommen, die Grünbereiche auf unseren Werksgeländen zu erhalten und auszubauen. Dabei handeln wir nach dem Verständnis, dass für jeden Baum, der auf dem NA AG Werksgelände gefällt wird, stets zwei neue Bäume angepflanzt werden. Nach einer umfangreichen Untersuchung der Bodenqualität am Standort Lünen, der aufgrund einer seit 1916 kontinuierlichen Nutzung zur Nichteisenmetallerzeugung in Verbindung mit Kriegsschäden historisch belastet ist, hat die NA AG unter Beteiligung der Behörden einen Sanierungsplan erarbeitet. Eine Versuchsanlage zur Reinigung von Grundwasser wurde 2007 konzipiert und nahm 2008 ihren Betrieb auf.

**Mit dem Abwasser in die Elbe eingeleitete Metallfrachten bei der NA AG, Hamburg**  
in g/t Kupferproduktion pro Jahr



**Abfallaufkommen bei der NA AG, Lünen**  
in t pro Jahr

	2006	2007
Verpackungen und sonstige Abfälle	980	1.459
Abfälle aus Baumaßnahmen	4.844	1.937
Ofenausbruch	2.139	1.788
Schlackengranulat (als Abfall vermarkteter Anteil)	4.158	0
Verkaufs- und Entsorgungsprodukte Materialvorbereitungsanlage	4.900	8.688

**Vermeidung von Abfall:** Kupfererzeugung ist das Kerngeschäft der NA. Bei der Herstellung von Kupferkathoden aus kupferhaltigen Vorstoffen – Kupfererzkonzentrat oder Recyclingmaterialien – werden weitere Metalle, Eisen-silikatgestein und Chemikalien wie Schwefel-

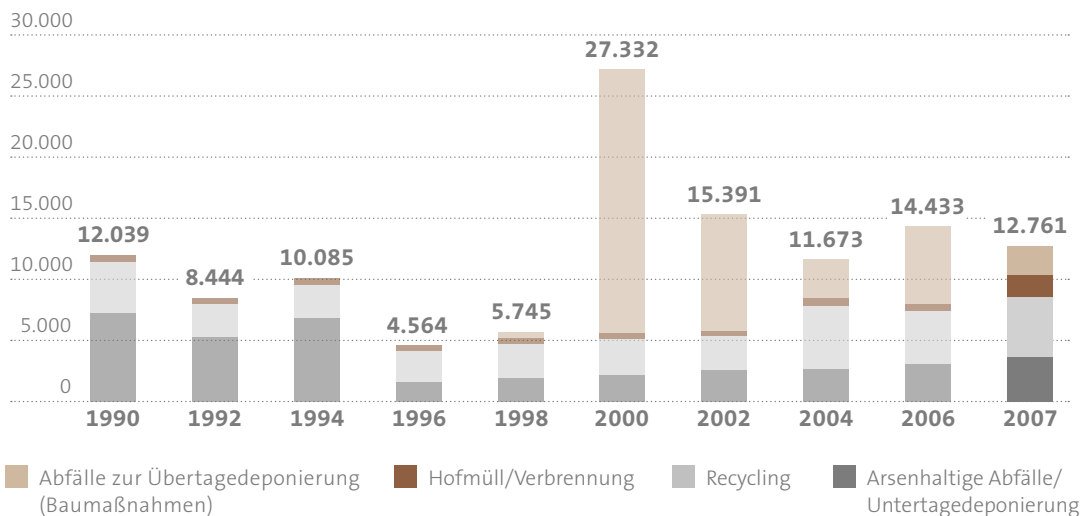
säure gewonnen. Durch den Einsatz modernster Verfahrenstechnik streben wir danach, möglichst den gesamten angelieferten Rohstoff in marktfähige Produkte zu wandeln. So gewinnt die NA aus Elektronikschrott nicht nur Kupfer, sondern auch Edelmetalle wie Gold, Silber und Metalle der Platingruppe. Durch gezielten Ankauf und Aufbereitung edelmetallhaltiger Sekundärvorstoffe wie Scheidgüter, Gekrätz, Katalysatoren, Schlacken oder Schlämme ist der NA-Konzern einer der größten Edelmetallproduzenten Europas.

Insgesamt stagniert das Abfallaufkommen der NA, das im Wesentlichen durch Bauschutt durch Bau- bzw. Abbruchtätigkeiten sowie Verpackungen angelieferter Materialien verursacht wird, seit Jahren auf niedrigem Niveau. Im Rahmen einer europäischen Richtlinie (PRTR = Pollutant Release and Transfer Register) werden alle Daten in Zusammenhang mit den Abfällen an die zuständige europäische Behörde gemeldet. Konsequenterweise prüfen wir stets die Weiterverwendungsmöglichkeit von Materialien. Auch 2007 konnten wir das Abfallaufkommen der NA weiter verringern, was insbesondere auf geringere Abbruchtätigkeiten zurückzuführen ist.

Weitere Informationen zum Thema Abfall in der Konsolidierten Umwelt-erklärung der NA AG 2008, Seite 18 und Seite 30



**Abfallentsorgung bei der NA, Hamburg**  
in t pro Jahr



Weitere Informationen  
zum Thema Eisensilikat-  
gestein unter  
[www.peute.de](http://www.peute.de)



Weitere Informationen  
zum Thema Klimaschutz  
in der

Konsolidierten Umwelt-  
erklärung der NA AG 2008,  
Seite 18 ff. und Seite 31



» **VERMARKTUNG VON SPEZIALPRODUKTEN – BEISPIEL EISENSILIKATPRODUKTE DER NA:** Als Spezialprodukte erzeugt und vermarktet der NA-Konzern weitere wichtige Begleitelemente aus der Kupfererzeugung, u. a. Eisensilikat.

Beim Verhüttungsprozess werden aus der eisen-silikatischen Schmelze Eisensilikatprodukte gemäß DIN 4301 in Form von Granulat und Gestein hergestellt. Die Peute Baustoff GmbH (PBG), eine 100%ige Tochtergesellschaft der NA, verarbeitet das Eisensilikatgestein zu handels-üblichen, güteüberwachten Baustoffprodukten weiter. Auf der Grundlage geltender EU- und nationaler Regelwerke werden diese seit Jahr-zehnten erfolgreich im Wasser- und Straßenbau sowie als Betonzuschlag eingesetzt.

Die Eisensilikatgesteinsprodukte bieten neben hervorragenden baustofftechnologischen Eigen-schaften auch umweltrelevante Vorteile. Diese Baustoffe haben aufgrund der kontinuierlichen Produktion eine gleichbleibende Qualität. Jeder Kubikmeter Eisensilikatgestein ersetzt 1,4 m<sup>3</sup> Baustoffe aus Felsgestein aus der Steinbruch-gewinnung und leistet damit einen wertvollen Beitrag zur Ressourcenschonung.

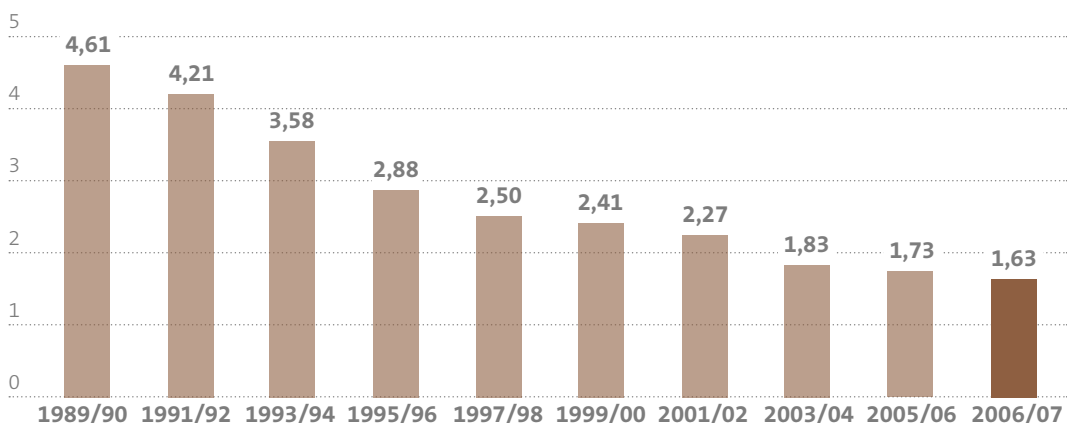
Im Februar 2007 fand bei der NA in Hamburg gemeinsam mit der PBG ein Workshop zum Einsatz von Eisensilikatgestein im Straßenbau statt, auf dem unter anderem ein Vertreter des Bundesumweltministeriums referierte.

**KLIMASCHUTZ** Um die Umwelt und das Klima zu schonen sowie Kosten zu senken, arbeiten wir als energieintensives Unternehmen permanent an der Senkung unseres Energiebedarfs und an der Steigerung der Energieeffizienz. Dies erfolgt einerseits im Sinne der Umwelt und des Klimaschutzes, andererseits aber auch, um Energie zu sparen und damit Kosten zu senken.

#### **ENERGIEVERBRAUCH UND CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN**

Am Standort Hamburg haben wir einen jährlichen Stromverbrauch von ca. 610 Mio. kWh. Davon entfallen allein auf den betrieblichen Umweltschutz ca. 150 Mio. kWh. Die dramatisch angestiegenen Energiekosten in Deutschland sind ein erheblicher Nachteil im internationalen Wettbewerb. Im Vergleich zum Jahr 1990 konnten der spezifische Energieverbrauch um 63 % und analog der spezifische CO<sub>2</sub>-Aus-

**Spezifischer Energieverbrauch der NA AG, Hamburg**  
in MWh/t Kupferproduktion pro Jahr

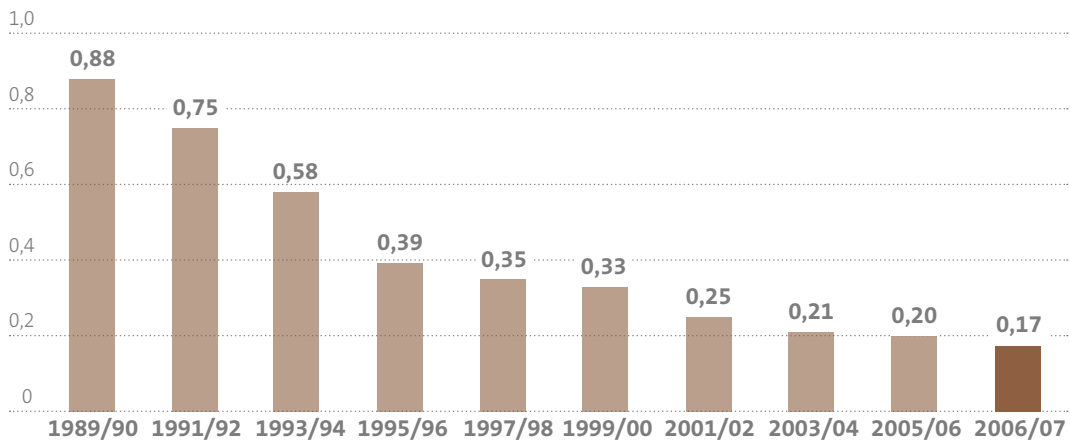




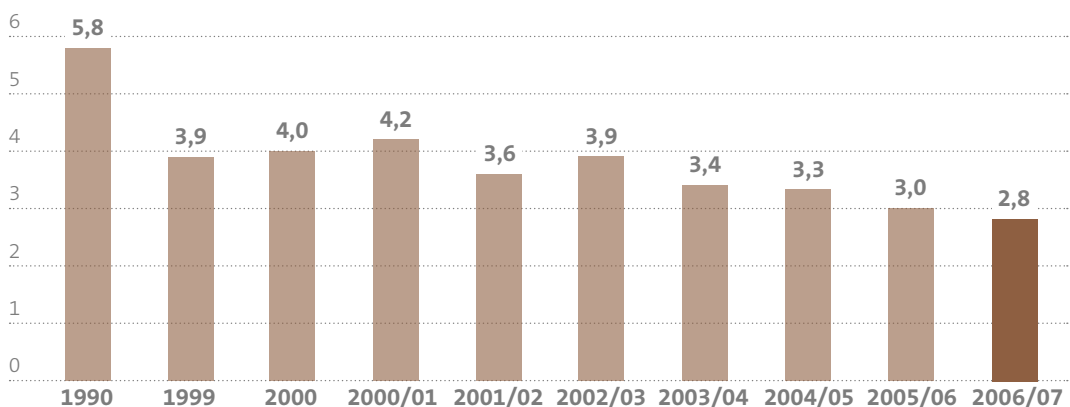
stoß sogar um fast 80 % gesenkt werden. Für die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz haben wir 2004 zusätzlich die Abteilung Energiemanagement ins Leben gerufen. Diese erarbeitet Projekte im Rahmen unseres Energieeinsparprogramms eNergiA und begleitet deren Umsetzung. Zwischen den Jahren 2000 und 2004 umfasste eNergiA 400 Einzelprojekte und hatte ein Investitionsvolumen von ca. 16 Mio. €. Die NA sparte hierdurch dauerhaft pro Jahr fast 214 Mio. kWh

an Dampf und Erdgas, mehr als 37 Mio. kWh an Strom und über 53 Mio. kWh an Koks und Öl ein. Ein wesentlicher Teilschritt war die Schaffung eines Energieverbunds auf dem gesamten Produktionsgelände in Hamburg. Das eingesparte Energievolumen entspricht dem jährlichen Stromverbrauch von etwa 84.000 durchschnittlichen Vier-Personen-Haushalten. Aus diesen Energieeinsparungen resultierte eine dauerhafte Emissionsminderung am Standort Hamburg von über 80.000 t CO<sub>2</sub> pro Jahr.

**Spezifische CO<sub>2</sub>-Emissionen der NA, Hamburg**  
in t CO<sub>2</sub>/t Kupferproduktion pro Jahr



**Spezifischer Energieverbrauch der NA, Lünen**  
in MWh/t Kupferproduktion pro Jahr



**Weitere Informationen  
zum Thema finanzielle  
Auswirkungen des Klima-  
wandels unter**

www.bdi-online.de/  
Dokumente/Umwelt-  
politik/Klimastudie\_  
BDIundMcKinsey\_  
KostenundPotentialeder-  
Vermeidungvon  
Treibhausgasemiss.pdf



2007 hat die NA an einer Studie zu den finanziellen Auswirkungen des Klimawandels mitgewirkt. Diese analysiert aus betriebswirtschaftlicher Sicht die Kosten und Potenziale der Vermeidung von Treibhausgasemissionen in Deutschland. Den für die Nichteisen-Metallindustrie aufgezeigten Verbesserungsmöglichkeiten, vor allem im Bereich der effizienten Wärmebehandlung, hat sich die NA durch Projekte im Rahmen des Energieprogramms eNergieA bereits erfolgreich angenommen.

**LOGISTIK** Kupferkonzentrate aus aller Welt sind die wichtigsten Rohstoffe der NA. Der sichere, umweltfreundliche und kostengünstige Umschlag und Transport dieser Rohstoffe ist daher ein Lebensnerv unseres Unternehmens. Seit 2007 werden die angelieferten Kupferkonzentrate im neuen Umschlags- und Lagersystem für die Kupferkonzentrate der NA in Brunsbüttel gelöscht. Die fertige Konzentrattmischung wird anschließend mit Binnenschiffen neuester Bauart und kraftstoffsparendem Design und Antrieb nach Hamburg transportiert. Der Transport auf dem Wasserwege und insbesondere auch auf der Schiene ist auch beim Abtransport unserer Kupfer- und Spezialprodukte allererste Wahl. So wird bei der Kupfererzeugung unter anderem Schwefelsäure gewonnen. Sämtliche von der NA seewärts ausgehenden Schwefelsäuremengen werden mit Binnenschiffen vom Hamburger Werk über Tanklager im Petroleumhafen an der Elbe direkt zum Seeschiff oder zum Endkunden transportiert.

**» AUSZEICHNUNG – DIE NA ERHÄLT RESPONSIBLE CARE PREIS FÜR TRANSPORTSICHERHEIT:** Für vorbildliche Transportsicherheit erhielt die NA den Responsible Care Preis 2007 des Verbandes der Chemischen Industrie e. V., Landesverband Nord, verliehen. Der Beitrag der NA beim diesjährigen Wettbewerb stand unter dem Motto „Aus Unfällen lernen“ und bezog sich dabei auf das

Unglück des Säuretankers ENA2, der im Juni 2004 im Hamburger Hafen mit einem Containerschiff havariert war. Zur Optimierung der Transportsicherheit hatte die NA zwei Binnenschiffe entwickeln lassen, die speziell auf den Transport von Schwefelsäure zugeschnitten sind.

Daneben nutzen wir den Transport per LKW, um insbesondere die Erreichbarkeit all unserer Kunden sicherzustellen. Auch wenn erhebliche wirtschaftliche Nachteile zum Transport auf Wasser oder Schiene entstehen, weichen wir auf die Straße aus.

Im NA-Konzern werden heute über die Hälfte aller bewegten Mengen mit der Bahn befördert, ein Viertel mit Binnenschiffen und nur ein weiteres Viertel mit dem LKW. Alle Bestrebungen laufen darauf hinaus, den Bahn- und Schiffsanteil weiter zu steigern. Die NA stellt erhebliche Mittel bereit, um die erforderliche Infrastruktur – ob Wasser und Kanal oder Schiene – in einem optimalen Zustand zu halten. Zu diesem Zweck führen wir zum Beispiel Spundwandsanierungen, Ausbaggerungen, Instandhaltungsmaßnahmen der Gleiskörper durch.

**» NA AG UND VATTENFALL – EIN INDUSTRIEPAKT SICHERT STROMVERSORGUNG:** Als energieintensives Unternehmen sind wir auf die langfristige Versorgung mit elektrischem Strom angewiesen. Die NA hat daher eine konstruktive industrielle Lösung mit dem Energieversorger Vattenfall umgesetzt und eine virtuelle Kraftwerksscheibe erworben. Zu diesem Zweck unterzeichnete die NA im Mai 2007 eine entsprechende Vereinbarung über den jährlichen Bezug von einer Milliarde Kilowattstunden ab 2010. Aufgrund der Vereinbarung ist schon jetzt die vollständige Energieversorgung des gesamten NA-Konzerns in Deutschland für Jahrzehnte gesichert. Mit der Kooperation leisten wir auch einen Beitrag zum Umweltschutz, denn das umwelttechnisch hochmoderne, mit Steinkohle befeuerte Kraftwerk soll veraltete Kraftwerkskapazitäten ersetzen.

**Weitere Informationen  
zum Thema Gefahrgut-  
transport in der**

Konsolidierten Umwelt-  
erklärung der NA AG 2008,  
Seite 21 und Seite 32



**FREIWILLIGE SELBSTVERPFLICHTUNGEN** Unserer Verantwortung gegenüber den nachfolgenden Generationen sind wir uns bewusst. Am Standort Hamburg z. B. beteiligen wir uns daher an freiwilligen Selbstverpflichtungen zur Verbesserung des Umwelt- und des Klimaschutzes: Bereits seit dem Jahr 1985 bestehen im Rahmen der UmweltPartnerschaft Hamburg Vereinbarungen mit der Hamburger Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt. In diesem Rahmen setzen wir uns auf freiwilliger Basis für die Verbesserung des Umweltschutzes und die Steigerung der Energieeffizienz an unseren Standorten ein. Die derzeit gültige Vereinbarung hat eine Laufzeit bis Ende 2008 und sieht Umweltschutzmaßnahmen mit einem Umfang von mehr als 20 Mio. € vor.

Außerdem hat sich die NA im August 2007 als erstes Unternehmen am Klimaschutzkonzept des Hamburger Senats beteiligt. Im Rahmen einer Vereinbarung hat sich die NA freiwillig verpflichtet, die CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2012 dauerhaft um weitere 40.000 t pro Jahr zu reduzieren. Hierzu werden aktuell rund 200 freiwillige Einzelmaßnahmen mit einem Investitionsvolumen von ca. 22 Mio. € umgesetzt. Der Erfolg des Hamburger Klimaschutzprogramms wird im Rahmen regelmäßiger Treffen zwischen der Behörde und den Unternehmen verifiziert. Sehr stolz sind wir darauf, dieses Minderungspotential bereits im Oktober 2008 um mehr als 50% (Einsparung von 22.000 t CO<sub>2</sub> pro Jahr) erfüllt zu haben.

#### » KLIMASCHUTZ DER NA AG IM MITTELPUNKT:

Die NA betreibt einen vorbildlichen Klimaschutz. Unsere Maßnahmen standen bei Veranstaltungen in der ersten Jahreshälfte 2008 gleich zweimal im Mittelpunkt:

Im Februar 2008 waren wir Gastgeber eines Workshops zum Thema „Energieeffizienz und Klimaschutz im Unternehmen“. Auf dem Workshop diskutierten Hamburger Unternehmen unter anderem mit der Staatsrätin Dr. Herlind Gundelach von der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt über Herausforderungen des Klimaschutzes und Lösungsansätze in Unternehmen. Die NA AG referierte hierzu über die erfolgreichen Klimaschutz-Maßnahmen im eigenen Hause.

Sieben chilenische Energiepolitiker besuchten zusammen mit Hamburgs Umweltsenatorin Anja Hajduk im Juni 2008 die NA im Hamburg, um sich über die weit reichenden Aktivitäten des Unternehmens bei Umweltschutz, Energieeffizienz und Klimaschutz zu informieren. Chile ist das Hauptlieferland von Kupferkonzentrat für die NA. Daher war es uns eine besondere Ehre, den Gästen die nachhaltige und ressourcenschonende Ausrichtung unseres Unternehmens vorzustellen. Den Delegationsteilnehmern wurde gezeigt, wie beispielsweise Abgase und Abwärme zur Energiegewinnung genutzt werden und durch Veränderungen in den Produktionsanlagen maßgebliche Einsparungen realisiert werden konnten.

Weitere Informationen zum Thema freiwilliges Emissionsminderungskonzept in Lünen in der Konsolidierten Umwelt-erklärung der NA AG 2008, Seite 26



„Der Anspruch Hamburgs ist es, bei der Verwirklichung effektiver Klimaschutzstrategien ganz vorne mitzuwirken. Mit einer breit angelegten Strategie im Regierungsprogramm streben wir an, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß bis zum Jahr 2020 um insgesamt 40% zu reduzieren. Hier leistet die NA mit der freiwilligen Reduzierung ihres CO<sub>2</sub>-Ausstoßes um 40.000 t im Rahmen des Hamburger Klimaschutzkonzepts einen wichtigen Beitrag. Die erheblichen Investitionen in umfassende Maßnahmenpakete zum Klimaschutz sind beeindruckend. Hierbei erweisen sich die Maßnahmen als durchweg wirtschaftlich, da sie aufgrund der Energieeinsparungen auch erhebliche finanzielle Einsparungen im Unternehmen erzielen. Ein engagierter und frühzeitig begonnener Klimaschutz zahlt sich für energieintensive Unternehmen aus. Für die Zukunft würden wir es begrüßen, wenn die NA die Zusammenarbeit mit den Zulieferfirmen ausbaut, um gemeinsam mit ihnen weitere Verbesserungen im Bereich des Klimaschutzes zu erreichen.“

Peter Lindlahr, Klimaschutzkoordinator des Hamburger Senats





**Dirk Jepsen,**  
Geschäftsführer der  
Ökopol GmbH und  
Koordinator des REACH  
Hamburg Netzwerkes

Weitere Informationen  
zum Thema REACH  
Hamburg Netzwerk unter  
[www.reach.hamburg.de](http://www.reach.hamburg.de)



**Wolfgang Stüwer,**  
Behörde für Wirtschaft  
und Arbeit Hamburg

### IM GESPRÄCH: BEDEUTUNG VON „REACH“ AM STANDORT HAMBURG

Zum 1. Juni 2007 ist in der Europäischen Union die REACH-Verordnung in Kraft getreten. REACH steht für „Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“, also für die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien. Ziel der Verordnung ist es, sämtliche Stoffströme in der EU zu erfassen. Nach dem Grundsatz „No data, no market“ dürfen ab dem 1.12.2008 nur noch solche Stoffe hergestellt oder importiert werden, für die eine entsprechende Meldung bei der Europäischen Chemischen Behörde in Helsinki (ECHA) vorliegt. REACH ist dabei nicht nur von den herstellenden Betrieben, sondern auch Unternehmen, in denen Stoffe zum Einsatz kommen, umzusetzen. Der teils erhebliche Verwaltungsaufwand durch REACH stellt gerade kleinere Betriebe vor immense Herausforderungen. Am 27. Juni 2008 fand in der Alten Schlosserei der NA AG der Workshop zu den „Auswirkungen von REACH auf Recycling und Verwertung“ statt. Diesen hatte die NA im Rahmen ihrer Arbeit im REACH Hamburg Netzwerk organisiert. Das Netzwerk wurde 2007 von der Behörde für Wirtschaft und Arbeit der Freien und Hansestadt Hamburg gegründet, um eine fristgerechte Implementierung von REACH bei kleinen und mittleren Unternehmen zu unterstützen. Ziel des Workshops, der mit mehr als 60 Gästen sehr guten Anklang fand, war es, Recyclingunternehmen aus der Region über ihre Betroffenheit von REACH und eine adäquate Vorgehensweise zu informieren. Im Anschluss an den Workshop sprach der Veranstaltungskoordinator Dirk Jepsen vom REACH Hamburg Netzwerk mit Jochen Windhager und Dr. Hendrik Roth aus der Abteilung Umweltschutz bei der NA sowie Wolfgang Stüwer von der Behörde für Wirtschaft und Arbeit über die Bedeutung von REACH für den Standort Hamburg.

**Dirk Jepsen, Geschäftsführer der Ökopol GmbH und Koordinator des REACH Hamburg Netzwerkes: Herr Stüwer, erläutern Sie uns doch bitte noch einmal, welche Chancen und Risiken sich aus der**

### Umsetzung der neuen REACH-Verordnung für Unternehmen ergeben.

**Wolfgang Stüwer,** Behörde für Wirtschaft und Arbeit Hamburg: REACH verlangt den Unternehmen durch die aufwendigen und kostenintensiven Registrierungs- und Zulassungsverfahren eine Menge ab. Gerade die Unternehmen, die mit Marktteilnehmern aus Drittländern um die Märkte konkurrieren, werden einem verstärkten Wettbewerbsdruck ausgesetzt sein. Zwar besteht die Chance, langfristig Wettbewerbsvorteile zu erzielen, wenn sich die Nachfrage nach sicheren, in ihren Auswirkungen bekannten Stoffen, Zubereitungen und Erzeugnissen durchsetzt. Kurz- bis mittelfristig besteht jedoch die Gefahr eines erheblichen Beschäftigungsverlustes durch substitutionsbedingte Produktionsaufgabe oder durch Produktionsverlagerungen in Drittländer. Dieser Verdrängungswettbewerb könnte insbesondere durch die vergleichsweise geringen Registrierungsanforderungen an importierte Erzeugnisse begünstigt werden. Besondere Härten dürften vor allem aber kleinen und mittelständischen Unternehmen drohen, die über keine ausreichende Expertise und Finanzkraft verfügen. In vielen Bereichen – und nicht nur in der chemischen Industrie – kann REACH also weitreichende Auswirkungen haben.

**Dirk Jepsen: Welchen Beitrag kann das REACH Hamburg Netzwerk für die Stadt Hamburg bzw. den gesamten Wirtschaftsraum aus Ihrer Sicht in diesem Zusammenhang leisten?**

**Wolfgang Stüwer:** Aus wirtschaftspolitischer Sicht hat das Projekt REACH Hamburg einen sehr hohen Stellenwert. Gerade in der wichtigen Anfangsphase herrschte große Unsicherheit über die Auslegung im Detail und die praktische Umsetzung von REACH. Ziel war es daher, gemeinsam mit Kammern, Innungen, Verbänden, Unternehmen und Behörden die REACH-Umsetzung koordiniert und zielgerichtet zu begleiten, Problembewusstsein zu schaffen, Handlungsnotwendigkeiten aufzuzeigen und Lösungsmöglichkeiten zu erörtern. Durch die praxisorientierte Information und branchenübergreifende Kommunikation im

REACH Hamburg Netzwerk wird die Grundlage für eine ordnungsgemäße Umsetzung der EU-Chemikalienverordnung geschaffen. Dabei profitieren gerade kleine und mittlere Unternehmen von dem offenen Austausch im Netzwerk. Dies trägt am Wirtschaftsstandort Hamburg vor allem dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Unternehmen zu erhalten und somit auch Beschäftigung zu sichern. Ich bin vor allem froh, dass das Netzwerk mit der NA einen starken und fachkompetenten Kooperationspartner gewonnen hat.

**Dirk Jepsen: Herr Windhager, warum engagiert sich denn die NA AG im REACH Hamburg Netzwerk?**

**Jochen Windhager, Abteilung Umweltschutz:** Wie in vielen Bereichen des Umweltschutzes, nimmt die NA AG auch beim Thema REACH in der EU-Kupferindustrie eine Vorreiterrolle ein. Als eines der größten Unternehmen ist sich die NA AG am Standort Hamburg ihrer regionalen Verantwortung bewusst. Durch die aktive Teilnahme am REACH Hamburg Netzwerk engagieren wir uns, um kleine- und mittelständische Unternehmen Hamburgs über die REACH-Verordnung und deren pflichtgerechte Umsetzung zu informieren. Das ist ganz in unserem Interesse, denn der regelmäßige Austausch mit Kunden und Lieferanten legte offen, dass viele kleine- und mittelständische Unternehmen keine oder keine ausreichenden Kenntnisse zur REACH-Verordnung besitzen. Der intensive Dialog im REACH Hamburg Netzwerk ist daher eine gute Sache. Außerdem bildet das Netzwerk eine Plattform zum proaktiven Dialog zwischen Industrie, Politik und Behörden. Hierdurch können zeitnah gemeinsame Lösungsmöglichkeiten bei der Umsetzung von REACH erarbeitet werden.

**Dirk Jepsen: Welchen spezifischen Ansatz verfolgt denn die NA AG bei der Umsetzung von REACH im eigenen Hause?**

**Dr. Hendrik Roth, Abteilung Umweltschutz:** Die sach- und fristgerechte Umsetzung der Verordnung ist von zentraler Bedeutung. Daher haben wir proaktiv neues Personal eingestellt.

Die im Rahmen der Verordnung erforderliche Vorregistrierung von Stoffen hat die NA 2007 bereits für ca. 90 Stoffe und Zwischenprodukte vorbereitet und darüber hinaus ein Stoffinventar mit allen relevanten Stoffen und Zwischenprodukten für alle Standorte des NA-Konzerns zusammengestellt. Damit sind für den NA-Konzern die Pflichten der Vorregistrierung bereits nahezu vollständig erfüllt. Die Erstellung der erforderlichen Registrierungs dossiers soll nun gemeinsam mit Wettbewerbern in Konsortien vorangetrieben werden. Durch die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen werden Informationen gemeinsam zusammengestellt und dadurch Kosten geteilt. Mit der Umsetzung der REACH-Verordnung sehen wir generell die Chance verbunden, unseren Nachbarn an den Standorten sowie unseren Kunden weltweit zu demonstrieren, dass die Herstellung und die ordnungsgemäße Anwendung des NA-Produktportfolios derart erfolgt, dass alle Maßnahmen zum Schutz der Umwelt sowie der Gesundheit getroffen wurden bzw. werden.

**Dirk Jepsen: Herr Stüwer, wie bewerten Sie den Beitrag der Norddeutschen Affinerie zur Umsetzung von REACH im Wirtschaftsraum Hamburg?**

**Wolfgang Stüwer:** Die NA gehört zu den großen Hamburger Unternehmen, die eine Vielzahl von regionalen, nationalen und internationalen Lieferbeziehungen aufweisen. In diesem Beziehungsgeflecht ist sie an einer entsprechend ordnungsgemäßen Umsetzung der REACH-Anforderungen interessiert. Dabei nimmt die NA aufgrund der bereits frühzeitig begonnenen Registrierungsvorbereitungen eine bedeutende Vorreiterrolle ein. Daraus resultierende Erfahrungen – z. B. bei der Konsortienbildung oder der Registrierung von Abfällen oder Recyclingstoffen – werden im Rahmen von Fachworkshops mit Vertretern anderer Unternehmen erörtert. Insofern ist die NA für den Wirtschaftsstandort Hamburg ein sehr wichtiger Multiplikator bei der Umsetzung von REACH.

**Dirk Jepsen: Herr Stüwer, Herr Windhager, Herr Roth – danke Ihnen allen für das Gespräch.**



**Jochen Windhager,**  
Abteilung Umweltschutz NA



**Dr. Hendrik Roth,**  
Abteilung Umweltschutz NA



*Dr. Karin Hinrichs-Petersen,  
Leiterin der Abteilung  
Umweltschutz NA*

### **INTERVIEW – UMWELTSCHUTZ BEI DER NA**

Die NA ist Europas größter Kupfererzeuger und stellt sich mitten in der Millionenstadt Hamburg ebenso wie in Lünen sehr hohen Anforderungen im Bereich des Umweltschutzes.

Wie die NA den Anforderungen gerecht wird, erläutert die Leiterin für Umweltschutz, Frau Dr. Karin Hinrichs-Petersen, in einem Interview.

#### ***Mit welchen Maßnahmen wurden die bisherigen Umweltschutzergebnisse erzielt, was ist künftig geplant?***

Die NA ist ein kooperatives und dialogorientiertes Unternehmen. So engagieren wir uns für eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Behörden. Nehmen wir beispielsweise die UmweltPartnerschaft Hamburg: Seit dem Jahre 1985 schließt die NA mit der Hamburger Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt auf freiwilliger Basis Verträge zur Verbesserung des Umweltschutzes und zur Steigerung der Energieeffizienz, die zum Teil weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Auch am Standort Lünen erfolgt in kooperativer Zusammenarbeit die Festlegung von Maßnahmen, die auch unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu den größten Erfolgen im Umweltschutz und Klimaschutz führen. In den letzten 25 Jahren haben wir Maßnahmen mit einem Investitionsvolumen von rund 300 Mio. € umgesetzt – insbesondere für die Senkung von Emissionen sowie den Klima- und Ressourcenschutz. Ein Beispiel: Durch erhebliche Investitionen konnten wir die spezifischen Emissionen seit dem Jahr 1990 um ca. 80 % senken. Meilensteine im Umweltschutz waren der Einsatz modernster Filtertechniken für alle gerichteten Emissionsquellen, also Schornsteine. Die NA hat bereits in den siebziger Jahren die Bedeutung der diffusen Emissionen für die Feinstaub-Thematik erkannt. Zur Minderung der diffusen Emissionen, also der Schadstoffe, die zum Beispiel bei Transportvorgängen entstehen, haben wir zum Teil innovative Umweltschutz-techniken neu entwickelt, die aufgrund ihres Demonstrations- und Übertragbarkeitscharakters

auch mit Forschungsmitteln des Umweltbundesamtes gefördert wurden. Ein Beispiel hierfür ist unsere Investition in Höhe von ca. 6 Mio. € im Jahr 2004 in der Rohhütte Werk Nord (Sekundärhütte) – dieses ermöglichte dort eine Emissionsminderung von mehr als 70 %. Derzeit wird in der Rohhütte Werk Ost (Primärhütte) ein Projekt zur Kapselung und Absaugung diffuser Emissionen im Bereich der Anodenöfen und der Gießmaschine mit einem Investitionsvolumen von mehr als 7 Mio. € umgesetzt. In Lünen setzen wir zurzeit ein Emissionsminderungskonzept um, das ein Investitionsvolumen von mehr als 10 Mio. € aufweist.

#### ***Welchen Stellenwert nimmt der Umweltschutz und der Klimaschutz in Ihrem Unternehmen ein?***

Wir bekennen uns klar zum Umweltschutz und zum Klimaschutz. Beide Themen sind Kernthemen unserer Unternehmensphilosophie. Als energieintensives Unternehmen ist die nachhaltige Energieversorgung zu wirtschaftlich vertretbaren Preisen von zentraler Bedeutung für die Entwicklung der NA-Standorte. Um dabei das Klima zu schützen und unserer Verpflichtung gegenüber den zukünftigen Generationen gerecht zu werden, setzen wir Rohstoffe und Energie sparsam ein. In Hamburg und Lünen ist es gelungen, die Energieeffizienz deutlich zu steigern und die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen dauerhaft um mehr als zwei Drittel zu senken. Einen Beitrag leistete in diesem Zusammenhang unser Energiesparprogramm eNergiA, das von 2000 bis 2004 lief und eine erhebliche Reduzierung des Energieverbrauchs bei der NA erzielte. Diese eingesparten Öl-, Gas- und Kohlemengen kommen unseren Enkelkindern zugute. Auf dem bisher Erreichten wollen wir uns aber nicht ausruhen. Als erstes Unternehmen haben wir uns freiwillig am Klimaschutzkonzept des Hamburger Senats beteiligt und uns neue ambitionierte Ziele gesetzt. So haben wir uns verpflichtet, allein am Standort Hamburg jährlich weitere 40.000 t Kohlendioxid durch Investitionen von 22 Mio. € einzusparen. Klimaschutz ist allerdings eine globale Aufgabe.

Um erfolgreich zu sein, müssen wir deshalb die größten CO<sub>2</sub>-Verursacher wie die USA, China und Russland mit ins Klimaschutzboot holen. In diesen Staaten sind auch die größten CO<sub>2</sub>-Einsparungen möglich.

**Was bedeutet „Nachhaltigkeit“ für Ihren Konzern?**

Nachhaltiges Wirtschaften gehört zu den Kernzielen des NA-Konzerns. Mit der Integration von Cumerio hat sich diese Verpflichtung zur Sicherstellung von Nachhaltigkeit in allen Prozessen weiter verstärkt. Hierzu zählt nicht nur der Umweltschutz, sondern auch der Gesundheitsschutz, die sozialen Komponenten und insbesondere der Schutz natürlich begrenzter Ressourcen. So ist die NA unter anderem der weltweit größte Kupferrecycler. Mit modernsten und umweltschonenden Techniken werden Kupfer und diverse Begleitmetalle aus Schrotten, wie z. B. aus Computern, Handys oder Wasserrohren, und aus Rückständen zurückgewonnen. Recycling ist also Umweltschutz pur und ein entscheidender Schritt zur Nachhaltigkeit. Die NA beteiligt sich auch an der weltweiten Initiative der chemischen Industrie „Responsible Care“, die dazu verpflichtet, den Schutz von Gesundheit und Umwelt sowie die Sicherheit von Mitarbeitern und Mitbürgern aus eigener Verantwortung ständig zu verbessern. Die Grundsätze hierfür sind in den Leitlinien unserer Unternehmenspolitik festgelegt.

**Beteiligt sich die NA an der Erarbeitung neuer europäischer Richtlinien?**

Die NA ist in zahlreichen Gremien vertreten und nimmt auf die Entwicklung europäischer Richtlinien und Gesetzesvorhaben Einfluss. So arbeitet die NA derzeit intensiv an der Revision der europäischen BVT-Richtlinie mit, die das Betreiben besonders umweltrelevanter Anlagen nach den besten verfügbaren Techniken gewährleisten soll. Anfang September 2008 fand bei der NA Hamburg und Lünen hierzu ein intensiver Austausch zwischen Vertretern der zuständigen europäischen und nationalen Behörden, Umwelt- und Industrieverbände und Unternehmen statt.

Dabei ist deutlich geworden, dass die Anlagen im NA-Konzern im Wesentlichen dem besten verfügbaren Stand der Technik entsprechen.

**Wie stellen Sie sicher, dass Umweltschutz im NA-Konzern auch umgesetzt wird?**

Die NA verfügt über ein Umweltmanagementsystem, das jährlich nach EMAS und ISO 14001 zertifiziert wird. Das jährliche Überwachungsaudit ist eine gute Gelegenheit für uns, die erfolgreiche Implementierung des Umweltschutzes sowie die hierdurch erzielten Erfolge an den Standorten durch externe Dritte bestätigen zu lassen. Im erweiterten Konzern sind wir dabei, ein einheitliches System zur Bestimmung der Schlüsselindikatoren im Umweltschutz zu schaffen, welches im kommenden Jahr zertifiziert werden soll. Die Schlüsselindikatoren sollen bereits in den nächsten Nachhaltigkeitsbericht 2009 einfließen, in dem wir integriert auch über Cumerio als Teil unseres Konzerns berichten werden.

Wichtig ist erst einmal, die unterschiedlichen Kulturen und rechtlichen Anforderungen zu verstehen. Im Anschluss an die bereits durchgeführte Prüfung der Istsituation erfolgt jetzt die Harmonisierung der Umweltschutzstandards für den neuen Konzern NA/Cumerio.



Die NA arbeitet derzeit intensiv an der Revision der europäischen BVT-Richtlinie mit (BVT = Beste verfügbare Techniken).

**BESCHAFFUNGSPOLITIK** Das Geschäft der NA ist es, Kupfer aus Kupferkonzentrat und aus einem breiten Spektrum von Recyclingmaterialien herzustellen. Dazu kaufen wir im Vorfeld Rohstoffe sowie eine Vielzahl von weiteren Materialien, Dienstleistungen und Investitionsgütern, welche im Rahmen des Herstellungsprozesses benötigt werden, von derzeit 2.500 aktiven Lieferanten ein. Im Bereich der Rohstoffbeschaffung sind Einkäufer und das Einkaufsmanagement für die Einhaltung entsprechender Geschäftsmodalitäten zuständig. Für uns sind die Rohstoffzulieferer Kunden, die unsere Verarbeitungsdienstleistungen in Anspruch nehmen. Eckpunkte dieser Beschaffungspolitik sind die überdurchschnittliche technische Verfügbarkeit und die Kompetenz in der effizienten und umweltfreundlichen Verarbeitung von Rohstoffen. Im Bereich des Einkaufs von Materialien und Dienstleistungen haben wir eine Verfahrensanweisung erarbeitet, die eine umweltorientierte Beschaffung unter Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewährleistet.

**ROHSTOFFVERSORGUNG** Die Rohstoffe zur Kupferherstellung bezieht die NA weltweit. Den Primärrohstoff Kupferkonzentrat bezieht die NA überwiegend auf Basis langfristiger Lieferverträge direkt von den Kupferminen aus unterschiedlichen Herkunftsländern – hauptsächlich aus Südamerika. Zur Beschaffung der Kupferkonzentrate arbeiten wir nur mit Miningesellschaften zusammen, die über Betriebsgenehmigungen des jeweiligen Landes und eine entsprechende Exporterlaubnis verfügen.

Sekundärrohstoffe, die vor allem am Standort Lünen zur Kupferherstellung eingesetzt werden – darunter ein breites Spektrum an Kupfer- und Kupferlegierungsschrotten sowie weiteren Recyclingmaterialien – kauft die NA überwiegend auf Grundlage kurzfristiger Verträge ein. Zu den Recyclingmaterialien gehören u. a. kupferhaltige Rückstände wie Krätzen, Schlacken und Stäube, aber auch Leiterplatten und weitere industrielle, metallhaltige Reststoffe wie z. B. Schlämme und gebrauchte Katalysatoren.

Starke Beziehungen zu unseren Lieferanten bis hin zu exklusiven und strategischen Partnerschaften, insbesondere im Bereich der Versorgung mit Primärrohstoffen, sind ein wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg der NA. Auf den Rohstoffmärkten ist es daher das zentrale Anliegen der NA, gute Lieferantenbindungen zu vertiefen und neue aufzubauen. Ein gut funktionierendes und umfangreiches Netzwerk von Lieferanten im Bereich der Versorgung mit Sekundärrohstoffen ist ebenfalls ein bedeutender Bestandteil unserer Rohstoffversorgung.

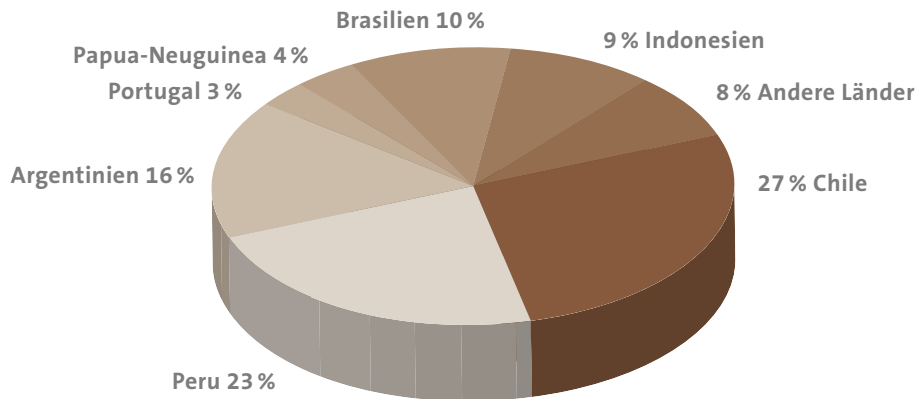
Gleichzeitig sorgen wir als integrierter Kupfererzeuger von jeher vor, um Abhängigkeiten in den Lieferantenstrukturen zu vermeiden. So basiert die Kupfererzeugung bei der NA zu etwa 55 % auf den importierten Kupferkonzentraten und zu rund 45 % auf der Verarbeitung von Recyclingmaterialien. Durch diesen Rohstoffmix, der im Vergleich zu anderen Kupferhütten einzigartig ist, sind wir robust im Hinblick auf wechselnde Marktsituationen aufgestellt.

#### » DER WEG DES KUPFERKONZENTRATES

**ZU UNS** Die Gewinnung des Rohstoffes Kupfererz erfolgt im Tage- und Untertagebau. Hieraus wird minennah Kupferkonzentrat hergestellt. Die Versorgungsländer waren im Geschäftsjahr 2006/07 zum größten Teil Südamerika (76%), 9 % Indonesien, 4 % Papua-Neuguinea und zu geringen Teilen Portugal und andere Länder. Zu den wichtigsten Lieferanten des Primärrohstoffes Kupferkonzentrat gehören die global agierenden Miningesellschaften Xstrata, BHP, Rio Tinto und Vale. Diese haben sich allesamt zu einer nachhaltigen Unternehmenspolitik und zur Veröffentlichung von Umweltberichten verpflichtet, die auf den Internetseiten der Unternehmen eingesehen werden können. Der Transport des Konzentrates erfolgt auf dem Seeweg in Massengutfrachtern über Brunsbüttel. Zur Anlieferung der Konzentratmischungen werden binnenwasserfähige Spezialschiffe eingesetzt, deren Ladung im Müggenburger Kanal mittels eines Baggers gelöscht wird. Im Geschäftsjahr 2006/07 wurden so weit über 1 Mio. t Kupferkonzentrat in unserem Werk angeliefert.



### Herkunft des Kupferkonzentrats im Geschäftsjahr 2006/07



**BESCHAFFUNGSRICHTLINIE** Für den Einkauf von Maschinen, Dienstleistungen und Hilfs- und Betriebsstoffen aller Art arbeiten wir nach einer Verfahrensanweisung, die Abläufe und Zuständigkeiten zur Vermeidung negativer Umweltauswirkungen und zur Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes festlegt. Sie ist für die NA AG gültig.

In die Prozesse sind mehrere Abteilungen involviert: der Materialeinkauf, die Umweltschutzabteilung sowie die bedarfsmeldenden Geschäfts- oder Servicebereiche. Der Vorstand definiert dabei die grundsätzlichen Leitlinien hinsichtlich der Berücksichtigung von Umweltschutz-, Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsaspekten.

In Bezug auf umweltrelevante Beschaffungsthemen führen wir ein grundsätzliches Freigabeverfahren in Bezug auf deren Umweltverträglichkeit durch. Die Auswahl diesbezüglicher Lieferanten treffen wir unter Berücksichtigung der Beantwortung eines Fragebogens zum Umwelt- und Arbeitsschutz. Diese von der Abteilung Umweltschutz erarbeiteten und regelmäßig aktualisierten Fragebögen verschicken wir an alle neuen Lieferanten. Lieferanten, die den Fragebogen

zur Selbstauskunft nicht beantworten, werden von vornherein nicht als potenzielle Lieferanten der NA berücksichtigt. Der Einkauf überprüft die diesbezüglichen Unterlagen aller bestehenden Lieferanten der NA im Jahresrhythmus auf Vollständigkeit.

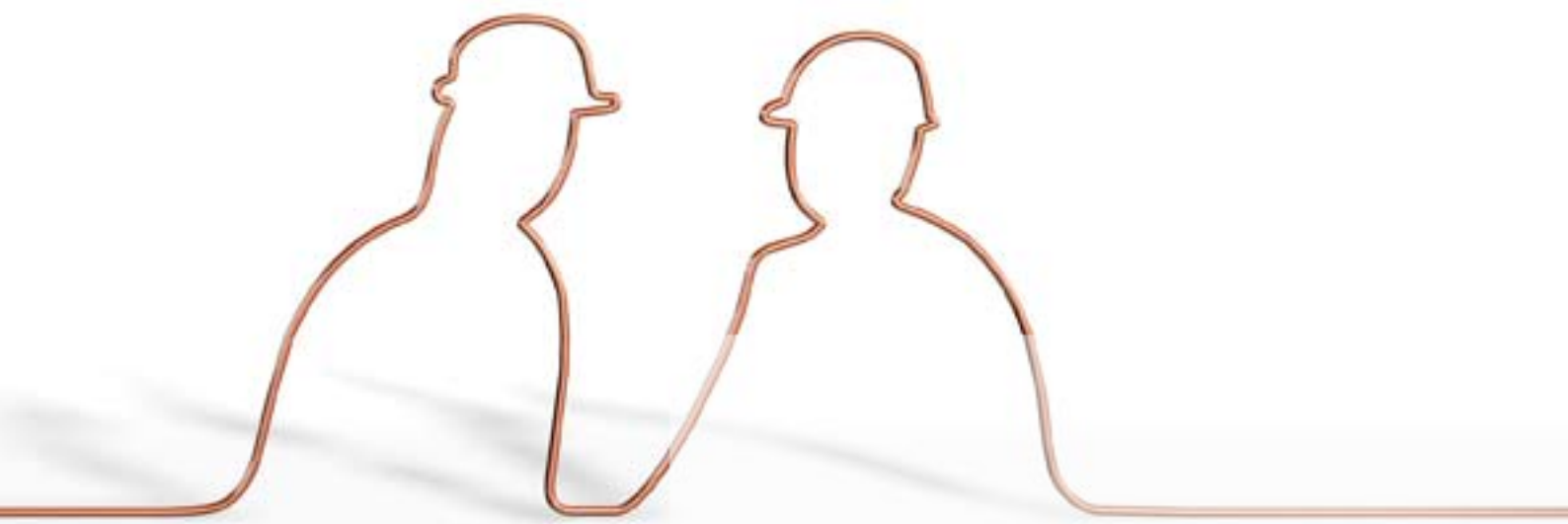
Bei der Beschaffung von Investitionsgütern wie Maschinen, Anlagen und Geräten werden zusätzlich weitere detaillierte Umweltschutz- und Sicherheitsanforderungen an das Produkt und den Lieferanten definiert und berücksichtigt. Dazu gehören z. B. der Verbrauch von Energie und Wasser, der Emissionsausstoß, die voraussichtliche Lebensdauer oder das Vorhandensein wichtiger Prüfzeugnisse.



*Kupfermine Escondida, Chile*

# **ATTRAKTIVER ARBEITGEBER**

**PERSPEKTIVEN FÜR MITARBEITER  
INNOVATIVES VERGÜTUNGSSYSTEM  
AUS- UND WEITERBILDUNG  
VIELFALT UNSERER MITARBEITER  
FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE  
FREIWILLIGE SOZIALLEISTUNGEN  
MITBESTIMMUNG  
GESUNDHEITSSCHUTZ**



## ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

**PERSPEKTIVEN FÜR MITARBEITER** Modernste Anlagen, Bestleistungen in der Produktqualität, Höchstleistungen im Umweltschutz, ein ausgezeichnete Gesundheitsschutz: All dies wäre nicht möglich ohne die Motivation engagierter Mitarbeiter. Rund 2.500 Mitarbeiter mit den unterschiedlichsten Qualifikationen arbeiten bei der NA in Hamburg und Lünen – Techniker, Facharbeiter, Handwerker, Laboranten, Metallurgen, Chemiker, Ingenieure und Kaufleute und viele mehr. Da wir bei der Ausrichtung unseres Geschäftes auf eine zunehmende Internationalisierung setzen, erwarten wir in den nächsten Jahren eine weiter steigende Anzahl von Mitarbeitern.

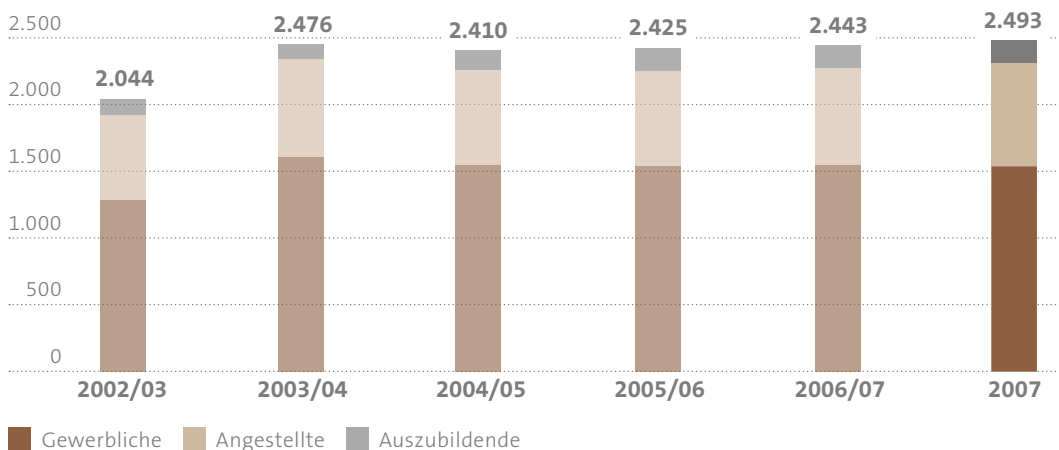
**MITARBEITERZUFRIEDENHEIT** Unsere engagierten und motivierten Mitarbeiter sind der entscheidende Erfolgsfaktor unseres Unternehmens. Wir tun daher viel, um für unsere Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die Zufriedenheit belegt sich nicht zuletzt an den Zahlen für die durchschnittliche Betriebs-

zugehörigkeit – sie beträgt 16 Jahre –, sondern auch an der entsprechend niedrigen Fluktuationsrate. 2007 lag diese bei 4,29 %, wobei der größte Anteil auf Pensionierungen zurückzuführen ist. Dies ist auch ein Indikator dafür, dass unsere Mitarbeiter ihre Chancen und Perspektiven im Konzern kennen und nutzen. Wir freuen uns, dass dadurch hervorragendes Know-how gehalten werden kann – für eine nachhaltige erfolgreiche Zukunft.

**HERAUSFORDERUNGEN UND ZIELE** Zu den größten Herausforderungen zählt die Internationalisierung des NA-Konzerns durch die Übernahme von Cumerio. Für 2008 sind daher verschiedene Aktionen, Seminare und Veranstaltungen zur Integration unserer neuen Mitarbeiter geplant. Kontinuierlich arbeiten wir außerdem daran, unsere Maßnahmen im Bereich der Chancengleichheit zu verstärken und auszubauen.

### Anzahl und Struktur der Mitarbeiter bei der NA AG

Ø des Geschäftsjahres und am 30.9.2007



(ab 2004 einschließlich Hüttenwerke Kayser (HK))

Des Weiteren müssen wir die demographische Entwicklung in Deutschland, die in den nächsten Jahren zu einer Knappheit von qualifizierten Arbeitskräften führen wird, durch gezielte Maßnahmen abfedern. Schon heute betreiben wir eine intensive Nachwuchsförderung. Unter anderem unterhalten wir zu diesem Zweck Kooperationen mit Universitäten und Schulen, die wir in Zukunft weiter ausbauen wollen. Außerdem treiben wir die konsequente und systematische Personalentwicklung unserer Mitarbeiter weiter voran. Dazu gehört u. a. die Förderung des Gesundheitsschutzes, um die körperliche Unversehrtheit unserer Mitarbeiter sicherzustellen.

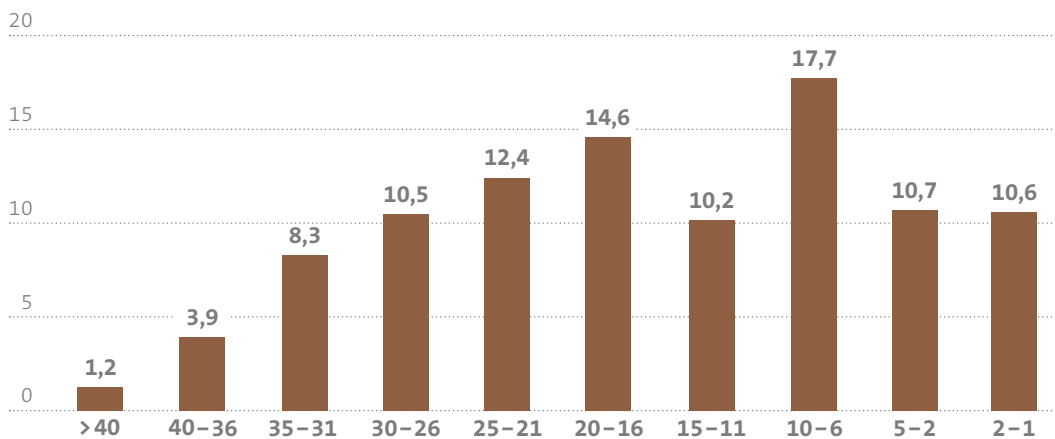
#### HIGHLIGHTS UNSERES ENGAGEMENTS

**IM JAHR 2006/07** Auch im Geschäftsjahr 2006/07 haben wir daran gearbeitet, unsere Attraktivität als Arbeitgeber auszubauen und eine Politik der Nachhaltigkeit im Bereich unserer Mitarbeiter umzusetzen:

- **Nachwuchsförderung:** Bei der Ausbildung junger Menschen bleiben wir sehr erfolgreich. 2007 konnten wir die Zahl der Ausbildungsplätze weiter steigern und unser Engagement im Bereich der Nachwuchsförderung ausbauen.
- **Weiterbildung:** Mit unserem Personalentwicklungsprogramm „Nachhaltiges Management“ für Führungskräfte konnten wir Effektivität und Effizienz im Management weiter steigern.
- **Chancengleichheit:** Die NA war Gastgeber einer gut besuchten Veranstaltung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) zum Thema Chancengleichheit mit Gewerkschaftern.
- **Gesundheitsschutz:** Das Gesundheitsmanagement der NA wurde als eines der zehn besten in Deutschland ausgezeichnet. Außerdem konnte durch neue Aktionen und Präventionsmaßnahmen das Unfallgeschehen, das sich derzeit auf einem historischen Tiefstand befindet, weiter gesenkt werden.

#### Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter bei der NA AG

in % und Jahren, Stand 30.9.2007



Weitere Informationen  
zum Thema Vergütungs-  
system unter  
[www.na-ag.com/  
konzern/karriere](http://www.na-ag.com/konzern/karriere)



Weitere Informationen  
zum Thema Vergütung  
des Vorstands und Auf-  
sichtsrates im  
Geschäftsbericht des  
NA-Konzerns 2006/07,  
Seite 18 f.



Weitere Informationen  
zum Thema Incentive-  
Programm im  
Geschäftsbericht des  
NA-Konzerns 2006/07,  
Seite 76



**INNOVATIVES VERGÜTUNGSSYSTEM** 2001 haben wir bei der NA ein innovatives, leistungsorientiertes Vergütungssystem eingeführt. Ziel ist es, den Wert des Unternehmens durch außerordentliche Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu steigern. Sie werden durch gezielte finanzielle Anreize motiviert und am Unternehmenserfolg beteiligt.

Zunächst erhält jeder Mitarbeiter eine von der Stellenbeschreibung abhängende Grundvergütung, die übrigens auch gewährleistet, dass Frauen und Männer bei der NA bezüglich des Lohns gleichgestellt sind. Es gilt der Grundsatz: gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Darauf aufbauend erhält jeder Mitarbeiter eine individuelle und kollektive Leistungsvergütung. Bei der kollektiven Leistungsvergütung steht die Leistung des Mitarbeiters in Zusammenhang mit der Leistung des Teams, seiner Abteilung oder seines Betriebes. Die individuelle Leistung des Mitarbeiters und die kollektive Teamleistung ergänzen sich und bilden zusammen mit der variablen Unternehmenserfolgsvergütung die Komponenten des Vergütungssystems. Die individuelle Leistung wird bei tariflichen Mitarbeitern im Rahmen eines jährlichen Mitarbeitergesprächs, bei außertariflichen Mitarbeitern anhand von Zielvereinbarungen beurteilt und honoriert. Die kollektive Leistung wird anhand von messbaren Zielen monatlich ermittelt und den Mitarbeitern bekannt gemacht. Individuelle und kollektive Leistung führen zum Unternehmenserfolg, der entsprechend dem Ergebnis der NA in eine Erfolgsvergütung mündet.

Das Vergütungssystem fördert die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Außerdem ist das Bewusstsein der Mitarbeiter für Kennziffern wie z. B. Produktivität und Effizienz dadurch gestiegen, dass diese Zahlen unmittelbar Einfluss auf das Entgelt haben. Neben einer leistungsorientierten Vergütung bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, NA-Aktien begünstigt zu erwerben.

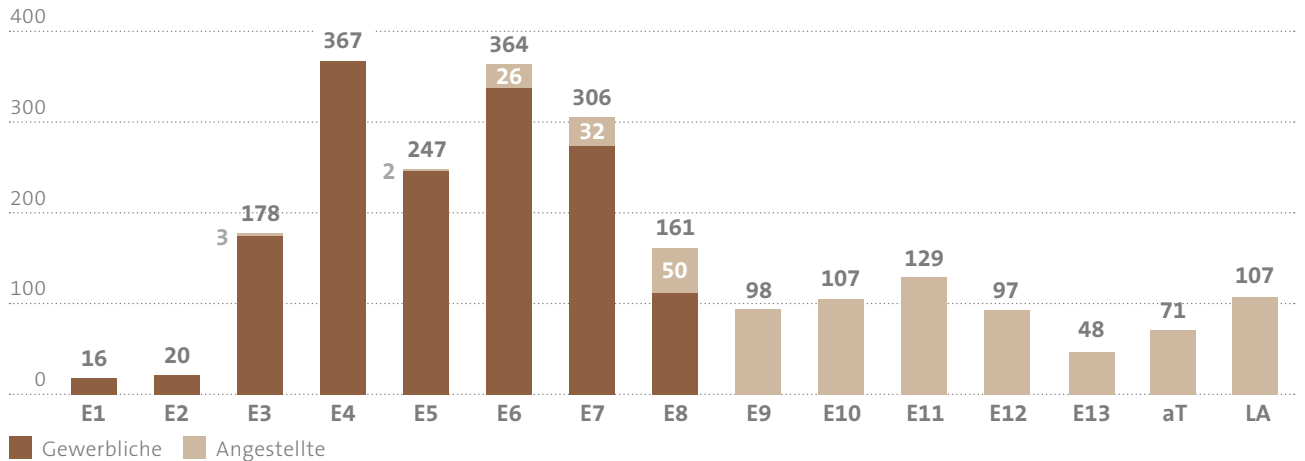
Für unsere außertariflichen und leitenden Mitarbeiter verfügen wir darüber hinaus über ein Incentive-Programm, das in Form eines virtuellen Stock-Option-Plans eine kapitalmarktorientierte Vergütungskomponente für Vorstand, leitende und außertarifliche Mitarbeiter darstellt. Im Frühjahr 2007 endete die Laufzeit der ersten Tranche des Programms. Mit diesem Vergütungselement werden die Mitarbeiter bei guter Entwicklung des NA-Aktienkurses und bei Erfüllung vorher festgelegter Benchmarks am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Teilnahmevoraussetzung ist, dass die Führungskräfte eine je nach Ebene festgelegte Anzahl von NA-Aktien besitzen.

#### Struktur des Vergütungssystems



### Aufteilung der Mitarbeiter nach Entgeltgruppen bei der NA AG

Stand 30.9.2007



#### SYSTEMATISCHE LEISTUNGSBEURTEILUNG UND ENTWICKLUNGSPLANUNG

Für jeden Mitarbeiter erfolgt einmal im Jahr (von Oktober bis November) eine Leistungsbeurteilung für das vorangegangene Geschäftsjahr.

Im Rahmen eines offen geführten Gesprächs zwischen Mitarbeiter und direktem Vorgesetzten wird sichergestellt, dass der Mitarbeiter seine Beurteilungsmerkmale kennt und weiß, worauf es bei seiner Tätigkeit ankommt.

Bei der Leistungsbewertung werden fünf Merkmale zugrunde gelegt:

- Arbeitsqualität
- Arbeitsquantität
- Wirtschaftlichkeit
- Zusammenarbeit/Mitarbeiterführung
- Selbstständigkeit/Vielseitigkeit

Unter dem Merkmal Wirtschaftlichkeit sind z. B. der kostenbewusste, verantwortungsvolle und effiziente Einsatz und Umgang mit Energie, Materialien, Werkzeugen, anvertraumtem Gerät und Arbeitszeit zu verstehen.

Darüber hinaus erarbeitet der Mitarbeiter mit seinem Vorgesetzten gemeinsam Ziele für die Zukunft. Gleichzeitig wird aufgezeigt, wie der Mitarbeiter seine Leistung verbessern kann. Für die Realisierung der vereinbarten Maßnahmen haben Vorgesetzter und Mitarbeiter gleichsam zu sorgen, z. B. für die Verbesserung von Arbeitsmitteln und -abläufen oder die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen.

Weitere Informationen zum Thema Personalentwicklung unter [www.na-ag.com/konzern/karriere](http://www.na-ag.com/konzern/karriere)



Attraktiver Arbeitgeber NA

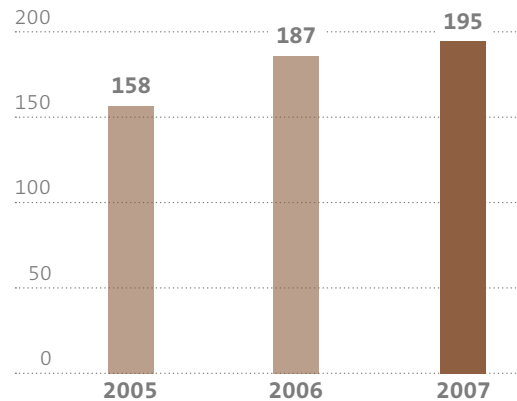
**AUS- UND WEITERBILDUNG** Umfassend ausgebildete, motivierte und kundenorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital unseres Unternehmens. Die NA begegnet in der Mitarbeiterförderung den Herausforderungen der Zukunft mit unterschiedlichen Programmen. Die demographische Entwicklung und die derzeit verbesserten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen führen dazu, dass es schwieriger wird, uns gute und engagierte Mitarbeiter zu sichern. Aus diesem Grund gehen wir auch unkonventionelle Wege, um unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.

**BETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG** Um den Nachwuchs in unserem Unternehmen zu sichern, haben wir von jeher eine hohe Ausbildungsquote und gehören zu den größten Ausbildungsbetrieben in Hamburg. Die Anzahl der Ausbildungsplätze haben wir auch im Geschäftsjahr 2006/07 erneut gesteigert. Am 1. September 2007 starteten 67 junge Menschen ihre Ausbildung in 14 Berufen bei der NA AG in Hamburg und Lünen. Damit betrug die Ausbildungsquote am Stichtag 7,8%.

Die betriebliche Ausbildung bei der NA hat ein anerkannt hohes Niveau, das den Grundstein für eine qualifizierte Berufstätigkeit legt. Zu den Ausbildungsmöglichkeiten im kaufmännischen und technischen Bereich zählen unter anderem die Berufe Verfahrensmechaniker/-in in der NE-Metallurgie, Elektroniker/-in, Anlagenmechaniker/in, Chemikant/-in und Industriekaufmann/-frau sowie die Ausbildung Bachelor of Arts. Der Abschlussjahrgang 2007 erzielte im bundes- und landesweiten Durchschnitt herausragende Ergebnisse, die vor allem auf die sehr praxisorientierte Ausrichtung der Ausbildung zurückzuführen sind.

**AUSBILDUNG UND STUDIUM KOMBINIERT: BACHELOR OF ARTS** Der Abschluss Bachelor of Arts bezeichnet in der Praxis und Wissen-

**Anzahl der Auszubildenden bei der NA AG**  
jeweils zum Stichtag 30. 9.



schaft ausgebildete Industriekaufleute. Im blockweisen Wechsel mit der industriekaufmännischen Ausbildung im Betrieb wird an der Hamburg School of Business Administration (HSBA) ein durch die NA finanziertes Studium in folgenden Fächern absolviert: Betriebswirtschaftslehre, Unternehmensführung, Sozialpsychologie, Volkswirtschaftslehre, Recht, Politik und Fremdsprachen. Doppelt qualifiziert können nach Absolvierung der dreijährigen Ausbildung Führungsaufgaben übernommen und unternehmerische Entscheidungen mitgestaltet werden. 2007 hatten wir einen Platz für dieses Programm zu vergeben.

**NACHWUCHSFÖRDERUNG** Nachwuchsförderung hat bei der NA einen großen Stellenwert. Während ihres Studiums können junge Menschen den Blick schon frühzeitig um eine professionelle Perspektive erweitern und sich durch diese Praxisnähe einen entscheidenden Vorteil für ihren späteren Eintritt in das Berufsleben verschaffen. Durch ein Praktikum bei der NA oder durch eine Diplomarbeit im technischen Bereich in unserer Forschungs- und Entwicklungsabteilung werden Theorie und Praxis miteinander verbunden. Den Kindern unserer Mitarbeiter bieten wir interessante Möglichkeiten,

Weitere Informationen  
zum Thema Nachwuchsförderung auf  
Seite 59 f.





Einblicke in die Arbeitswelt ihrer Eltern zu gewinnen. So erfreut sich beispielsweise der „Girls'-Day“ großer Beliebtheit. Hier können die Töchter ihren Vätern und Müttern bei der Arbeit über die Schulter schauen.

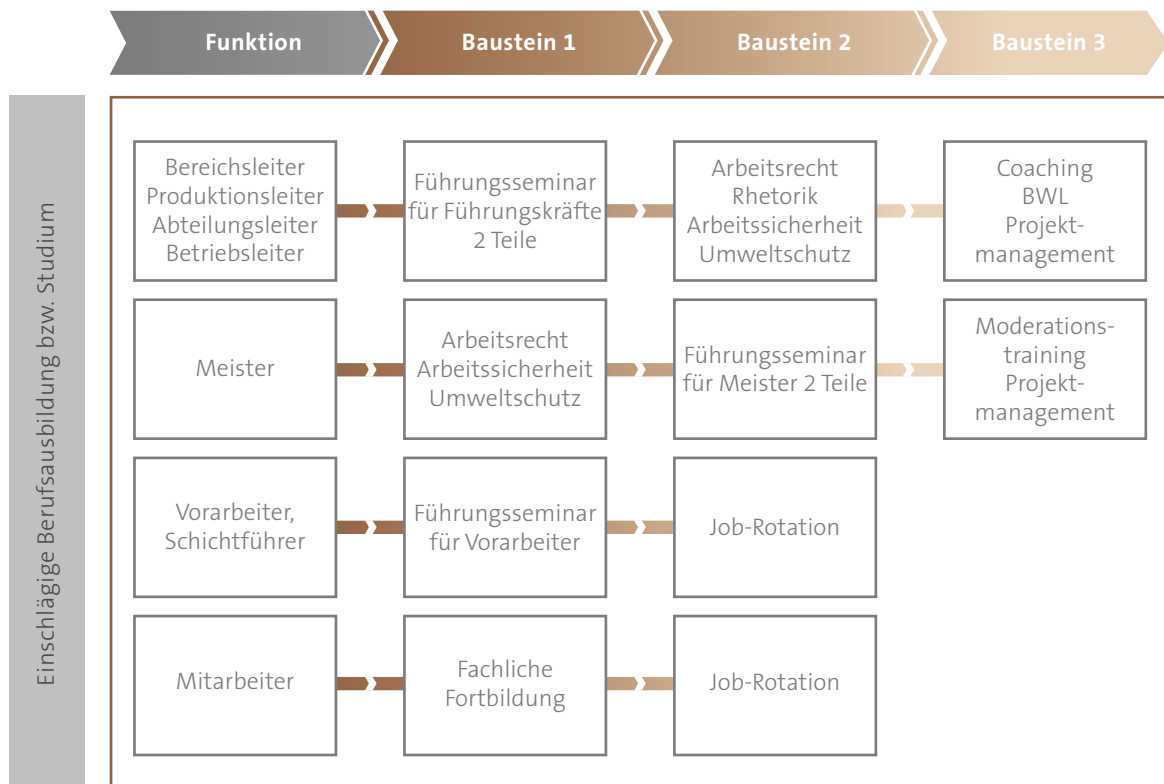
**PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG**

Um den sich ständig ändernden Anforderungen gerecht zu werden, ist lebenslanges Lernen erforderlich. Darüber hinaus müssen wir uns auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit einstellen. Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich fachlich fortzubilden und im Rahmen der Karriereplanung auf einen anderen Arbeitsplatz zu wechseln. Im Rahmen eines neuen Fortbildungsmodells können Produktionsmit-

arbeiter, die ungelernt sind oder ihre Ausbildung in einem fremden Beruf absolviert haben, sich zur Produktionskraft Chemie weiterqualifizieren. Nach einem erfolgreichen Abschluss verfügen diese Mitarbeiter über umfangreiche Kenntnisse und haben einen anerkannten Ausbildungsabschluss, der sie für den Einsatz in jedem Produktionsbereich der NA befähigt. Auch eine Weiterbildung zum Meister ist möglich.

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Seminare zu besuchen und sich in den Themengebieten Arbeitsrecht, Rhetorik, Arbeitssicherheit und Umweltschutz weiterzubilden. Außerdem kann an Seminaren zu Coaching, BWL und Projektmanagement teilgenommen werden.

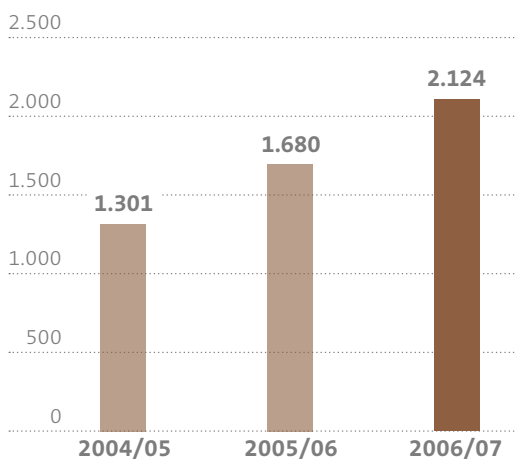
**Bausteine der Personalentwicklung in den Hierarchieebenen**



Im harten internationalen Wettbewerb können sich deutsche Industrieunternehmen nur mit motivierten und bestens ausgebildeten Führungskräften und Mitarbeitern durchsetzen. Deshalb investiert die NA nachhaltig in die konzernweite Aus- und Fortbildung ihrer Mitarbeiter. So haben unsere Mitarbeiter im vergangenen Geschäftsjahr an über 2.100 Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Das entspricht einer Anzahl von 26.051 Weiterbildungsstunden insgesamt.

**PROGRAMM „NACHHALTIGES MANAGEMENT“ FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE** Zur Optimierung von Effektivität und Effizienz im Management-Handeln startete 2006 das von einem externen Beratungsunternehmen unterstützte Personalentwicklungsprogramm „Nachhaltiges Management“ für Führungskräfte. Nach einem Management-Audit durchliefen die Teilnehmer eine komprimierte und praxisnahe Schulung. Damit haben wir die Etablierung eines einheitlichen Management-Verständnisses weiter vorangetrieben. In den zum Programm gehörenden Umsetzungsworkshops konnten die Führungskräfte die Fortschritte reflektieren.

**Anzahl Teilnehmer an Weiter- und Fortbildungsveranstaltungen bei der NA AG, Hamburg**



Flankierend bieten wir offene Seminare an, um individuelle Entwicklungsziele zu unterstützen.

**VIELFALT UNSERER MITARBEITER** Die NA AG ist Teil eines europäischen Konzerns, der an zahlreichen europäischen Standorten agiert. In Zukunft wollen wir die NA noch stärker zu einem internationalen Konzern weiterentwickeln. Das Thema Vielfalt unserer Mitarbeiter, das auch häufig mit dem englischen Begriff Diversity umschrieben wird, ist für die NA AG von jeher ein aktuelles Thema und stellt gleichzeitig einen hohen Wert für unser Unternehmen dar. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und verschiedene Programme sichern gleiche Chancen für alle Mitarbeiter in der Arbeitswelt der NA.

**GLEICHBEHANDLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG** Am 18. 8. 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Das AGG dient der Verhinderung und der Beseitigung von Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen der Rasse, der Herkunft, des Geschlechts, der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität.

Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, dass alle Mitarbeiter gleich behandelt werden. Daher bekennt sich die NA nachdrücklich zu diesen gesetzlichen Zielen. Die Integration von Menschen aus fremden Kulturen oder mit fremder religiöser Weltanschauung wurde seit jeher bei der NA thematisiert. Der seit 2004 für alle Mitarbeiter der NA und des gesamten Konzerns geltende Verhaltenskodex bestimmt ein umfassendes Benachteiligungsverbot, das übrigens auch für Dritte, z. B. Lieferanten und Kunden, gilt.

Weitere Informationen zum Thema soziales Engagement unserer Führungskräfte auf Seite 64



Ziel des AGG ist die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die NA alle Mitarbeiter des Konzerns auf die Geltung des AGG hingewiesen und durch ein umfassendes Informationsschreiben über die Kernpunkte des Gesetzes informiert.

Darüber hinaus werden Führungskräfte über die konkreten Anforderungen und Inhalte des Gesetzes detailliert unterrichtet.

Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot kann arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung und Versetzung bis hin zur Kündigung haben. Die in der Personalabteilung angesiedelte Beschwerdestelle geht jedem gemeldeten Verdacht nach. Erfreulich ist, dass die Beschwerdestelle, seitdem das AGG gilt, also seit August 2006, bisher keine einzige Beschwerde entgegennehmen musste.

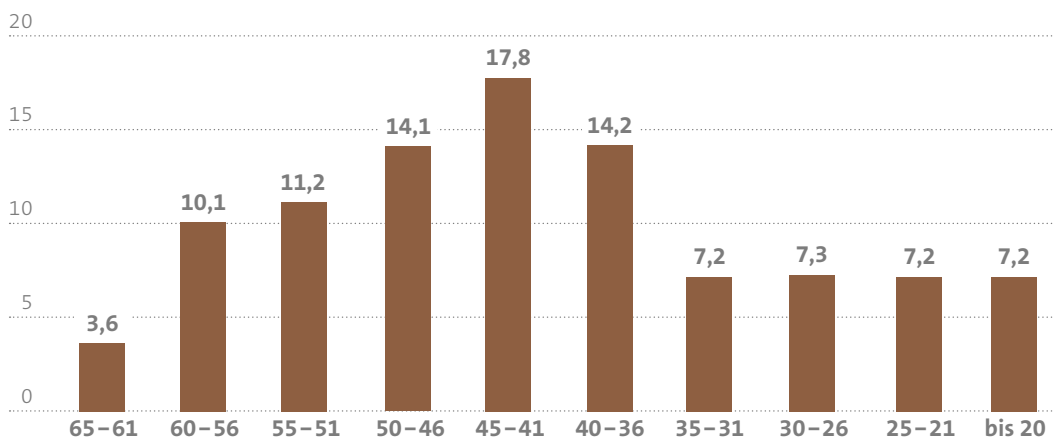
Sämtliche Gesetzestexte können übrigens sowohl in der Beschwerdestelle als auch beim Betriebsrat oder im NA-Intranetportal jederzeit von unseren Mitarbeitern eingesehen werden.

**FÖRDERUNG VON VIELFALT** Um Chancengleichheit in unserem Unternehmen zu erreichen, engagieren wir uns insbesondere in folgenden Bereichen:

- Ältere Arbeitnehmer: Mitarbeiter möchten wir möglichst lange an unser Unternehmen binden. Durch ein systematisches Personalentwicklungsprogramm und einen präventiven Gesundheitsschutz stellen wir sicher, dass sie dem Unternehmen lange mit ihrer geistigen und körperlichen Kraft erhalten bleiben.

#### Altersaufbau der Belegschaft bei der NA AG

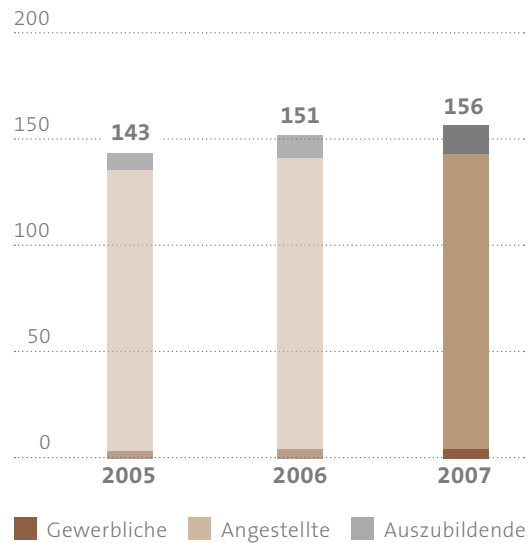
in % und Alter, Stand 30.9.2007



- Frauen: Neben der Verpflichtung im Verhaltenskodex haben wir uns auch der Sozialpartner-Vereinbarung der „Frauenförderung in der Chemischen Industrie“ von 1989 verpflichtet, die zwischen IG BCE und Bundesarbeitgeberverband geschlossen wurde, sowie der Chancengleichheit für weibliche Fach- und Führungskräfte in der chemischen Industrie. Wir reagieren jeweils im Einzelfall entsprechend sehr individuell auf die Anforderungen. So werden sowohl während der Elternzeit als auch danach flexible Arbeitszeitmodelle wie z. B. Job-Sharing und Teilzeitbeschäftigung eingesetzt. Es kommt auch das Instrument der Telearbeit zum Tragen. Der Frauenanteil bei der NA liegt seit Jahren auf einem für Industriebetriebe nicht untypischen geringen Niveau. Der geringe Frauenanteil ist vor allem darauf zurückzuführen, dass gewerblich beschäftigte Mitarbeiter bei der NA körperlich stärker belastet sind, als bei vielen Unternehmen anderer Branchen. Im Bereich der Angestellten ist der Frauenanteil wesentlich höher.

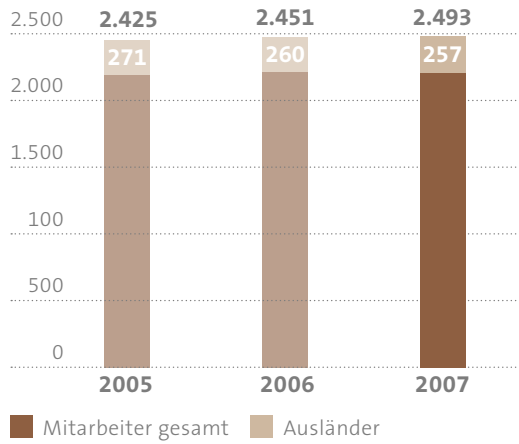
Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen beträgt 14, davon sind 7 in leitenden Positionen. Den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen ist ein Ziel für die Zukunft.

#### Anzahl der Frauen bei der NA AG, Hamburg



NA-Mitarbeiterin und NA-Mitarbeiter am Anodengießrad in Hamburg

**Anzahl ausländischer Mitarbeiter bei der NA AG**

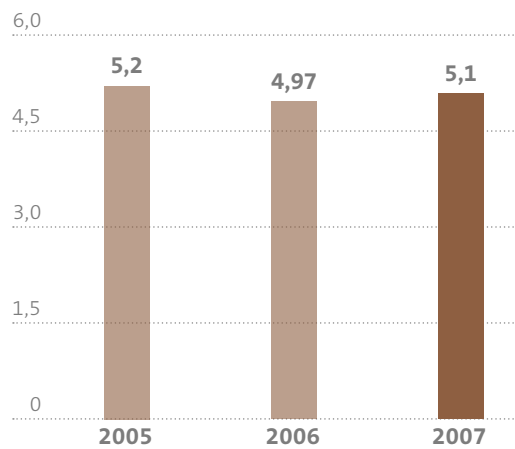


- Ausländische Mitarbeiter: Wir bemühen uns nicht nur im Unternehmen um die Integration unserer ausländischen Mitarbeiter. In Hamburg wirkt die NA z. B. im Integrationsbeirat der Behörde für Soziales und Familie mit.

- Schwerbehinderte Mitarbeiter: Industrielle Tätigkeiten beinhalten häufig schwere körperliche Arbeit, dennoch ist die NA in der Lage, einen relativ hohen Anteil Schwerbehinderter in ihren Betrieben zu beschäftigen.

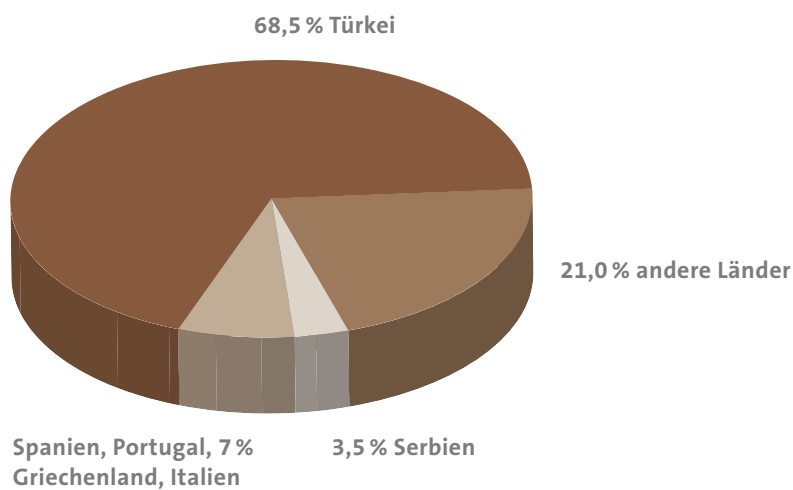
**Beschäftigungsquote schwerbehinderter Mitarbeiter bei der NA AG**

in %, Ø Kalenderjahr



**Herkunft der ausländischen Mitarbeiter bei der NA AG**

in %, Stand 30.9.2007



### » VERANSTALTUNG ZUM THEMA CHANCENGLEICHHEIT VON DER IG BCE BEI DER NA

Wie gleich sind die Chancen im vereinten Europa? Haben Migranten vielleicht in Spanien bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als in Deutschland? Mit welchem Konzept unterstützt Schweden ältere Arbeitnehmer? Und wie vergleichbar sind die Bildungssysteme? Über Themen wie diese diskutierten rund 400 Gewerkschafter am 1. November 2007 bei der NA in Hamburg. Eingeladen hatte der IG-BCE-Landesbezirk Nord.

In monatelangen Recherchen hatten sich die verschiedenen Gruppen des Landesbezirks mit den unterschiedlichsten Aspekten der Chancengleichheit in Europa befasst. Themen wie Menschen mit Handicap, Migration, altersgerechte Arbeit, Mitbestimmung, aber auch Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden aufgearbeitet und verglichen.

Die Veranstaltung suchte nach Gründen und Lösungen: Ältere seien wachsenden Diskriminierungen in Deutschland ausgesetzt, Jugendliche mit Migrationshintergrund haben viel schlechtere Bildungschancen als deutsche Kinder, Frauen sind trotz bester Ausbildung nicht auf der Führungsebene von Unternehmen zu finden.

Laut Arbeitgeberverband Chemie Nord hat das AGG – trotz erster Bedenken der Arbeitgeber – zu ersten Verbesserungen geführt. Arbeitgeber seien nun für das Thema Gleichstellung sensibilisiert.

Wolfgang Wietbrok, Bereichsleiter HR Hamburg, bekannte sich ausdrücklich zur Chancengleichheit bei der NA: „Als Arbeitgeber der chemischen Industrie sind wir und unsere Sozialpartner ständig mit dem Thema konfrontiert, sei es durch die Sozialpartnervereinbarung Beruf und Familie zwischen IG BCE und den Arbeitgebern, sei es durch den Betriebsrat, der dafür sorgt, dass es ständig wieder auf die Tagesordnung kommt.“

**FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE** Eine komplexe Produktion an 365 Tagen rund um die Uhr erfordert flexible Mitarbeiter und flexible Arbeitszeitregelungen. Um sowohl den Produktionsanforderungen gerecht zu werden als auch eine ausgeglichene Work-Life-Balance der Mitarbeiter zu wahren, haben wir derzeit 138 Arbeitszeitmodelle etabliert, die auf den Bedarf abgestimmt sind. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben reduziert den Stressfaktor der Mitarbeiter, erlaubt Ruhephasen und ist sicherlich auch ein entscheidender Faktor für die Mitarbeiterzufriedenheit.

### VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben unsere Mitarbeiter am Standort Lünen die Möglichkeit, eine längere Mittagspause von bis zu 2,5 Stunden zu machen, um sich in dieser Zeit der Familie zu widmen. In geeigneten Fällen bieten wir unseren Mitarbeitern außerdem die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und der Telearbeit.

Dieses Angebot kann jedoch nur von einem Teil unserer Mitarbeiter genutzt werden, da zum Beispiel unsere gewerblichen Mitarbeiter in Schichten arbeiten. Wir haben deshalb flexible Schichtsysteme eingeführt, die eine Hilfe für die Familien darstellen sollen. Die betroffenen Mitarbeiter werden in dem neuen Schichtsystem nicht mehr über viele Tage hinweg – wie z. B. in der Spätschichtwoche – gänzlich dem Familienalltag entzogen.

Um den Kontakt zu Mitarbeitern in ihrer Elternzeit nicht zu verlieren, binden wir sie, sofern gewünscht, in Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ein oder geben ihnen die Möglichkeit, sich bei besonderen Gelegenheiten, wie zum Beispiel Werksführungen, einzubringen.

**FREISTELLUNGEN** Im Fall schwerer Krankheit von Familienmitgliedern können unsere Mitarbeiter bis zu zwei Tage bezahlt freigestellt werden, bei längerer Krankheit ist eine unbezahlte Freistellung möglich. Unbezahlte Freistellungen zur Betreuung pflegebedürftiger Angehörige werden individuell geregelt.

**FREIWILLIGE SOZIALLEISTUNGEN** Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie viel leisten. Das möchten wir durch freiwillige Sozialleistungen honorieren und gewähren daher zahlreiche finanzielle Vorteile zur persönlichen und familiären Absicherung, um unsere Mitarbeiter zusätzlich zu motivieren.

Schon seit langem zahlen wir für unsere Mitarbeiter in eine betriebliche Altersvorsorge ein, da zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung die private Altersvorsorge heutzutage immer wichtiger wird. So zahlt die NA 1% des Bruttoeinkommens in eine Pensionskasse. Ein weiteres Prozent zahlt die NA, wenn sich der Mitarbeiter ebenfalls mit 1% des Bruttoeinkommens beteiligt. Die Entgeltumwandlung für den Pensionsfonds ist tarifvertraglich geregelt. Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter im Wege der Entgeltumwandlung Zahlungen an den Chemiepensionsfonds.

Finanzielle Unterstützung bieten wir unseren Mitarbeitern z. B. bei Hochzeiten, der Geburt von Kindern und in besonderen Notlagen. In Einzelfällen vergeben wir zinsgünstige Darlehen.

Darüber hinaus zahlen wir Zuschüsse zum Werksberufsverkehr sowie zu Essen und Getränken, ein Überbrückungsgeld bei Pensionierungen und richten Gemeinschaftsveranstaltungen wie Betriebs- und Weihnachtsfeiern aus. Ein Betriebsjubiläum wird bei der NA unter anderem durch eine Prämie gewürdigt.

Außerdem fördern wir den Betriebssport. Dazu gehören zum Beispiel Bowling, Fußball, Schwimmen, Tennis, Squash und Radsport. Derzeit nehmen 167 Mitarbeiter aktiv am Betriebssport teil. Einmal im Jahr richtet die NA ein großes Konzern-Fußballturnier aus.

**MITBESTIMMUNG** Die konstruktive und verantwortungsvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und der Unternehmensleitung stellt einen wichtigen Erfolgsfaktor für unser Unternehmen dar. Über das Betriebliche Vorschlagswesen können unsere Mitarbeiter darüber hinaus eigene Ideen für Verbesserungen in allen Bereichen einbringen.

**BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG** Die NA bekennt sich ausdrücklich zur betrieblichen Mitbestimmung ihrer Mitarbeiter. Den Betriebsrat binden wir bei allen wichtigen Entscheidungen umfassend ein. Generell verfolgen wir eine offene und dialogorientierte Kommunikation in unserem Unternehmen. Aus diesem Grunde hat eine rechtzeitige und umfassende Information unserer Mitarbeiter oberste Priorität. Im Rahmen verschiedener

„Die Herausforderung der Zukunft ist der demographische Wandel in unserer Gesellschaft. Dies bedeutet, dass eine nachhaltige Unternehmensführung und damit eine entsprechende Personalpolitik dringend notwendig sind. Wir brauchen bei der Norddeutschen Affinerie für diese Herausforderung entsprechende Konzepte. Die Gestaltung der betrieblichen Arbeits- und Organisationsprozesse muss nicht nur alters-, sondern auch altersgerecht sein. Die Ressource Mensch wird immer wichtiger und es bedarf eines verantwortungsvollen Umgangs mit ihr. Vorurteile zwischen Jung und Alt müssen abgebaut werden, damit ein guter Wissenstransfer gewährleistet werden kann. Ältere sollten entsprechend ihren realen Stärken und Schwächen eingesetzt werden.“

Hans-Jürgen Grundmann, Vorsitzender des Betriebsrats der Norddeutschen Affinerie AG



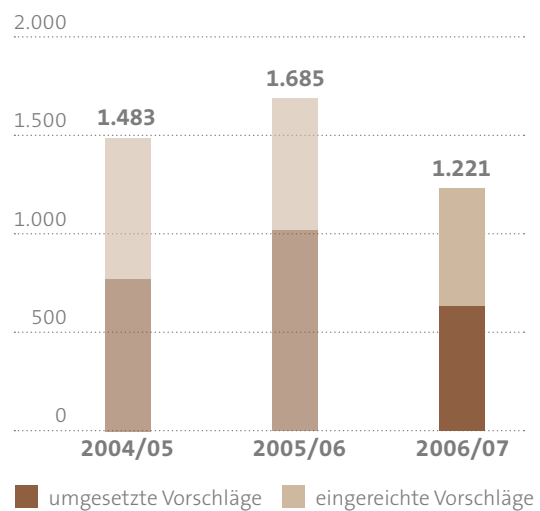
Veranstaltungen, durch unsere Werkszeitschrift und aktuelle Informationen halten wir unsere Mitarbeiter gut informiert. Die NA ist dem Tarifvertrag der chemischen Industrie angeschlossen. In diesem Vertrag sind die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter – z. B. zu Entgelt, Arbeitszeiten und Urlaubsanspruch – geregelt und geschützt. Die von den Tarifpartnern, dem Bundesarbeitsgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) gepflegte Sozialpartnerschaft ist vorbildlich in Deutschland und wird von uns ausdrücklich unterstützt und gelebt.

**IDEENMANAGEMENT** Unsere qualifizierten Mitarbeiter sind ideale Ideenträger bei der Verbesserung von Produktivität, Wirtschaftlichkeit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz. Mit dem seit fast 50 Jahren in Hamburg bestehenden Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW) haben wir für die Ideen und den Erfindergeist unserer Mitarbeiter ein formalisiertes und anerkennendes Instrument bei der NA AG geschaffen, das inzwischen deutschlandweit auf den Konzern ausgedehnt wurde.

Die Ideen unserer Mitarbeiter nutzen wir für kontinuierliche Verbesserungen in allen Bereichen. Allein in den letzten drei Jahren wurden 4.389 Ideen eingereicht, davon 1.992 erfolgreich umgesetzt und dafür insgesamt über 254.022 € Prämien an die einfallreichen Mitarbeiter ausgeschüttet. Die in diesem Zeitraum umgesetzten Ideen haben bisher zu einem Verbesserungspotenzial von 1,79 Mio. € geführt. Das Betriebliche Vorschlagswesen wurde durch eine konzernweit laufende Aktion „Konzern-Ideen 3.000“ in den Jahren 2005 und 2006 erfolgreich intensiviert. Dieses forderte jeden Mitarbeiter auf, einen Verbesserungsvorschlag einzureichen, um mindestens 3.000 Verbesserungsvorschläge in einem Jahr zu generieren. Mit 3.440 eingereichten Verbesserungsvorschlägen wurden die Erwartungen allerdings weit übertroffen.

Die umgesetzten Verbesserungsvorschläge führten neben Einsparungen insbesondere auch zu qualitativen Verbesserungen.

#### Anzahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge bei der NA AG



**GESUNDHEITSSCHUTZ** Unser Unternehmen lebt durch und mit unseren Mitarbeitern. Daher hat ihre Gesundheit für uns den allerhöchsten Stellenwert und der Schutz der Gesundheit eine lange Tradition in unserem Unternehmen. Gesundheitsprävention und Unfallvermeidung haben in jedem Bereich Vorrang.

**GESUNDHEITSMANAGEMENT** Unsere Abteilungen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kümmern sich intensiv um die Gesundheitsbelange unserer Mitarbeiter. Vor einigen Jahren wurden bei der NA die Abteilungen Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin zusammengefasst zum NA Gesundheitsschutz, um die Aktivitäten zum Schutz der Mitarbeiter zu bündeln und Synergien effektiv zu nutzen. Die Aufgaben des Betriebsarztes und der Sicherheitsfachkraft werden sowohl durch das Arbeitssicherheitsgesetz als auch durch die Vorschriften der Berufsgenossenschaften geregelt. Diese



vereinen die Bereiche Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit. Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften untersteht der NA-Gesundheitsschutz in direkter Linie dem Arbeitsdirektor und Vorstandsmitglied Dr. Michael Landau. Im Geschäftsjahr 2006/07 wurden insgesamt 4,2 Mio. € für den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter ausgegeben. Zusammen mit dem gesetzlich geregelten Beitrag für die Berufsgenossenschaft entspricht dies rund 3.000 € pro Mitarbeiter.

**» AUSGEZEICHNETES GESUNDHEITSMANAGEMENT BEI DER NA** Das unternehmerische Gesundheitsmanagement der NA gehört zu den zehn besten in ganz Deutschland. Das ist das Ergebnis einer Studie des Marktforschungsinstituts EuPD Research aus Bonn im Auftrag des Handelsblatts vom Oktober 2006, bei der die 500 größten Unternehmen in Deutschland untersucht wurden.

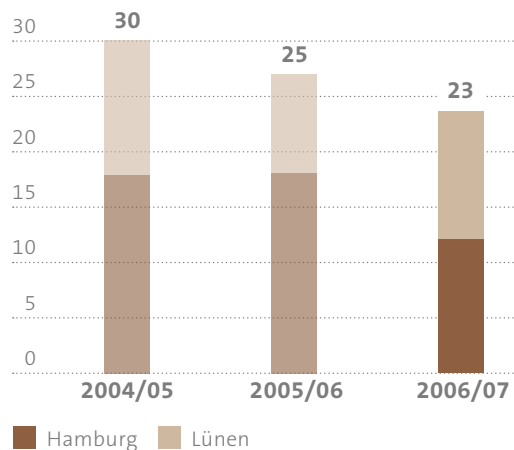
**ARBEITSSICHERHEIT** Die Entwicklung des Unfallgeschehens bei der NA hat sich in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt. Mögliche Unfallschwerpunkte haben sich von technischen Ursachen hin zu verhaltensbezogenen Ursachen verschoben. Sie machen den größten Teil aller Arbeitsunfälle aus. Ein jährliches Sicherheitsprogramm wird vom Sicherheitslenkungsausschuss festgelegt, dem Vorstand, Bereichsleiter, Arbeitssicherheit und Betriebsrat angehören. In monatlichen Sicherheitsbesprechungen zwischen Vorstand, Bereichsleitern und Arbeitssicherheit werden Unfälle diskutiert und der Umsetzungsstand des Sicherheitsprogramms verfolgt. Übergreifende Arbeitssicherheitsthemen und auch laufende Projekte aus dem Tagesgeschäft werden ständig zwischen Vorstand, Betriebsrat und Arbeitssicherheit diskutiert.

Der Betriebsrat als Arbeitnehmervertreter ist in dem Prozess der Arbeitssicherheit eng eingebunden. Regelmäßige Sicherheitsbesprechungen auf allen Ebenen sowie Schulungen und Weiterbildungen zum Thema stellen sicher, dass Mitarbeiter die Gefahren bei der Arbeit kennen und Unfälle im Rahmen des Präventionsauftrages durch entsprechende Schutzmaßnahmen vermieden werden können.

Auch im Geschäftsjahr 2006/07 haben wir konzernweit an der Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Verringerung des Unfallgeschehens gearbeitet.

In unserem Hamburger Betrieben liegen wir mit noch vier meldepflichtigen Unfällen je 1 Mio. gearbeiteter Stunden deutlich unter dem Durchschnitt der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie und nehmen im Branchenvergleich einen Spitzenplatz ein. Für 2008 nehmen wir uns vor, das Unfallgeschehen weiter zu senken und auf eine Quote von maximal nur 3,5 Unfällen je 1 Mio. gearbeiteter Stunden zu kommen.

Anzahl der Betriebsunfälle bei der NA AG



Die NA wurde mehrfach als Betrieb mit vorbildlichem Arbeitsschutzsystem ausgezeichnet



*Jan Lübke, Leiter Arbeitssicherheit, möchte mit der Aktion „Die 4 W's“ das Sicherheitsbewusstsein der NA-Mitarbeiter stärken*

» **UNFALLPRÄVENTION: NEUE AKTION MIT DEN 4 W'S** Die im Sommer 2007 ins Leben gerufene Aktion „Die 4W's für Ihre Arbeitssicherheit“ soll zur Stärkung des Sicherheitsbewusstseins der Mitarbeiter beitragen. Plakate, Aufkleber und Kalender fordern auf, vor Arbeitsaufnahme mögliche Gefährdungen zu hinterfragen und definierte Schutzmaßnahmen umzusetzen.

Die 4 W's stehen für folgende Fragen, die sich jeder Mitarbeiter stets stellen sollte:

- Was kann passieren?
- Warum kann das passieren?
- Wie kann das verhindert werden?
- Was tun, wenn doch etwas passiert?

**GESUNDHEITSPRÄVENTION** Bei der NA gibt es zahlreiche Maßnahmen zur Gesundheitsprävention, die von unserer Abteilung Gesundheitsschutz koordiniert werden.

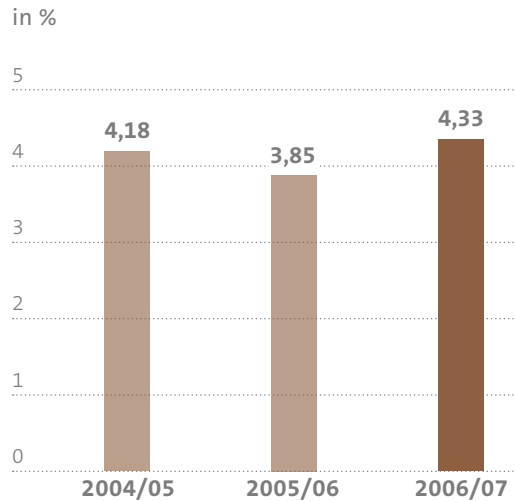
Im medizinischen Bereich liegt die Hauptpräventionsmaßnahme bei den regelmäßigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen. Ein erster Erfolg ist, dass es seit 1988 keine Berufskrankheiten mehr bei den Mitarbeitern gegeben hat, die auf Belastungen in dieser Zeit zurückzuführen sind.

Weiterhin gibt es folgende Maßnahmen zur Gesundheitsprävention bei der NA:

- Gesundheitssprechstunde: Die tägliche Sprechstunde können unsere Mitarbeiter auch bei arbeitsunabhängigen Erkrankungen besuchen.
- Gripeschutzimpfung: Diese wird seit Jahrzehnten bei der NA mit steigender Teilnehmerzahl durchgeführt.
- Gesundheits- und Hygienekreis: Solche Kreise werden regelmäßig in den verschiedenen Betrieben durchgeführt, um gesundheitsfördernde Maßnahmen zu entwickeln.
- Vorsorge: In Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse werden z. B. Rückenschulen, Augendruckmessungen und Krebsfrüherkennungsuntersuchungen sowie Gesundheitstage durchgeführt.
- Suchtprävention: In Zusammenarbeit mit dem Suchthelfer der NA konnte in diesem Bereich ein gut funktionierendes und erfolgreiches System zur Vorsorge und Behandlung aufgebaut werden.

**» GESUNDHEITZIRKEL ZUR REDUZIERUNG DER BLUTBLEIBELASTUNG** Um den biologischen Arbeitsplatztoleranzwert von Blutblei (BAT-Wert), der vom Gesetzgeber von 700 µg/l auf 400 µg/l gesenkt wurde, einzuhalten, führen wir intensive Sicherheitsunterweisungen für die Mitarbeiter der betroffenen Werksbereiche durch. Zusätzlich werden in so genannten Gesundheitszirkeln in kleinem Kreis die Gefahrenquellen und mögliche Ursachen von erhöhten Blutbleiwerten besprochen und Lösungen erarbeitet. Die wichtigsten Teilnehmer in diesen Zirkeln sind die Mitarbeiter selbst, die am besten Arbeitsplatzbelastungen erkennen und Verbesserungsvorschläge machen. Erhöhte Blutbleiwerte waren vorrangig auf Staubbelastungen der Mitarbeiter zurückzuführen. Durch eine Vielzahl technischer, organisatorischer und persönlicher Maßnahmen insbesondere im Bereich der Arbeitshygiene konnten die Blutbleibelastungen der Mitarbeiter unter den gesetzlich vorgeschriebenen Wert gesenkt werden.

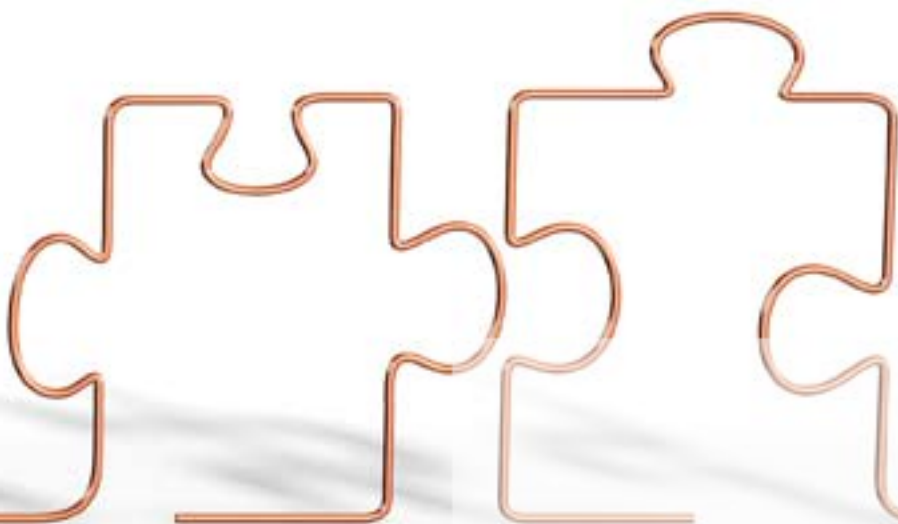
#### Krankenquote bei der NA AG



NA-Mitarbeiter in der Rohhütte Werk Ost (RWO) in Hamburg

# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

STRATEGIE UND ORGANISATION  
INTEGRATIONS- UND NACHWUCHSFÖRDERUNG  
KULTURFÖRDERUNG  
SOZIALES ENGAGEMENT UNSERER MITARBEITER



## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

**STRATEGIE UND ORGANISATION** Die Übernahme sozialer Verantwortung für das gesellschaftliche Umfeld an allen Standorten der NA gehört zu den zentralen Bausteinen unserer Unternehmensstrategie. Unternehmerische Verantwortung bedeutet für die NA, das gesellschaftliche Umfeld aktiv und nachhaltig mitzugestalten. Zu unserem Hauptstandort, der Hansestadt Hamburg, fühlen wir eine tiefe Verbundenheit. Zum Wohle der Stadt engagieren wir uns auf vielen Gebieten. Insbesondere fördern und unterstützen wir soziale und kulturelle Projekte und die Erhaltung bedeutender Denkmäler und Bauwerke. Vor allem im Süden Hamburgs – den benachbarten Stadtteilen Veddel, Wilhelmsburg und Rothenburgsort mit jeweils hohem Migrantanteil in der Bevölkerung – steht das soziale und integrative Engagement im Vordergrund. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung von Mannschaftssportarten wie Volleyball und Handball, die sich durch Fairness auszeichnen und den Teamgedanken stärken. Diese Sportarten leisten einen enorm wichtigen Beitrag zur Integration. Auch an unserem Standort Lünen zeigen wir starkes gesellschaftliches Engagement. So haben wir dort 1986 zum 125-jährigen Jubiläum der damaligen Hüttenwerke Kayser AG eine Stiftung zur Fremdsprachenförderung gegründet. Die Stiftung Hüttenwerke Kayser vergibt jährlich Stipendien für Auslandssprachaufenthalte an Lünener Schüler. 2007 konnten vier Stipendien vergeben werden.

Um unser gesellschaftliches Engagement effektiv zu gestalten, haben wir Kriterien für die Auswahl der Projekte definiert, die einen engen Bezug zu unserem Kerngeschäft aufweisen:

- Engagement in langfristigen Projekten und Kooperationen
- Konzentration auf die Entwicklung der Regionen und der Perspektiven der dort lebenden Menschen
- Bezug zu den Standorten des Konzerns mit Schwerpunkt auf sozialen, Bildungs-, Sport- sowie kulturellen Projekten
- Engagement in Wissenschaft und Forschung
- Engagement in Vereinen und Verbänden

Über Art und Umfang des gesellschaftlichen Engagements entscheidet der Vorstand. Die getroffenen Entscheidungen werden von den Abteilungen Eventmanagement, Konzernkommunikation sowie Personalwesen umgesetzt bzw. betreut.

### HIGHLIGHTS UNSERES ENGAGEMENTS IM GESCHÄFTSJAHR 2006/07:

- Bildungsförderung: Unsere Projekte im Bereich der Nachwuchsförderung waren wieder ein voller Erfolg. Neu angelaufen ist das Projekt 9-Plus, bei dem es um die Förderung von Hauptschülern und ausländischen Mitbürgern geht. Außerdem hat die NA zum dritten Mal in Folge das Umweltmobil gesponsert, ein rollendes Klassenzimmer zum Thema Umwelt- und Klimaschutz.
- Sportförderung: Für überdurchschnittliches Engagement bei der Förderung von Volleyballerinnen bekamen wir die Auszeichnung SportMercur verliehen.
- Kulturförderung: Die von uns maßgeblich unterstützte „BallinStadt“ konnte bereits kurz nach der Eröffnung eine Fachjury überzeugen und erhielt den History Award 2006.

**HERAUSFORDERUNGEN UND ZIELE** Der demographische Wandel – und hier besonders der Fachkräftemangel – sowie die Integration von ausländischen Mitbürgern und Mitarbeitern sind große gesellschaftliche Herausforderungen. An der Erarbeitung von Lösungen für diese Herausforderungen wollen wir aktiv mitarbeiten. Denn auch die NA profitiert davon: Die Internationalisierung unseres Unternehmens erfordert die erfolgreiche Integration von ausländischen Mitarbeitern. Daher engagieren wir uns intensiv für dieses Thema und sind zu diesem Zweck festes Mitglied des Integrationsbeirates der Hamburger Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz. Um uns kompetente Arbeitskräfte in der Zukunft zu sichern, betreiben wir darüber hinaus schon lange eine konsequente Nachwuchsförderung. Unser Engagement in beiden Bereichen werden wir in den nächsten Jahren konsequent fortführen.

#### **INTEGRATIONS- UND NACHWUCHSFÖRDERUNG**

Die Zukunft junger Menschen liegt uns sehr am Herzen – insbesondere auch der jungen Menschen mit einem Migrationshintergrund. Denn ihre Integration in die Gesellschaft eröffnet der NA Zukunftschancen. So engagieren wir uns durch spezielle Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote für junge Menschen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Darüber hinaus fördern wir durch spezielle Sportprojekte ein gemeinsames und freundschaftliches Miteinander in der Gesellschaft.

**ENGAGEMENT FÜR BILDUNG** Eine gute Ausbildung und die Weiterqualifizierung von Mitarbeitern sind Teil unserer Unternehmensstrategie. Dabei beschreiten wir bei der Ausbildung und Qualifizierung junger Menschen auch neue und unkonventionelle Wege. Zu diesen gehören in besonderem Maße der Praxislerntag und das Pilotprojekt 9-Plus – beide in Kooperation mit der Ganztagschule

Slomanstieg auf der Veddel. Unterstützung finden auch Kindergärten und Schulen, so die Lüner Käthe-Kollwitz-Gesamtschule in der Nachbarschaft zum Werk in Lünen.

#### **» PRAXISLERNTAG UND PILOTPROJEKT 9-PLUS**

Im Rahmen des 2003 initiierten Praxislerntages werden Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse der Schule Slomanstieg jeden Mittwoch in der Ausbildungswerkstatt der NA an verschiedene handwerkliche Fertigkeiten herangeführt. Das Ziel ist die berufliche Integration von Hauptschülern und Zuwanderern in unserer Nachbarschaft. Das Pilotprojekt 9-Plus, das im Sommer 2007 vorgestellt wurde, ist neben dem erfolgreichen Praxislerntag ein weiteres Konzept, Jugendlichen den häufig erschwerten Berufseinstieg zu erleichtern. Im ersten Jahrgang wurden zwölf Schüler während des einjährigen Pilotprojekts an zwei Tagen pro Woche an der Schule Slomanstieg unterrichtet, um die Lücke zur Ausbildungsreife zu schließen. Auf dem Stundenplan des von der Handelskammer Hamburg zertifizierten Programms stehen die Fächer Deutsch, Mathematik, Englisch und Berufsorientierung. An den anderen drei Tagen der Woche erlangen die jungen Menschen im Unternehmen in verschiedenen Berufsfeldern wie Chemie, Verwaltung, Metall und Logistik berufliche Kompetenzen. Im Sommer 2008 bekamen die Absolventen des Pilotprojekts das Abschlusszertifikat der Handelskammer Hamburg nach erfolgreich bestandener Prüfung überreicht. Zehn Absolventen erhielten bei der NA anschließend einen Ausbildungsplatz.



*Neue Wege für Bildung: Praxislerntag und 9-Plus bei NA*

» INITIATIVE „DEINE CHANCE ... ERGREIFE SIE!“

Am 26. November 2007 fand in der Aula der Schule Slomanstieg die Auftaktveranstaltung zum neuen Schulprojekt „Deine Chance ... ergreife sie!“ statt.

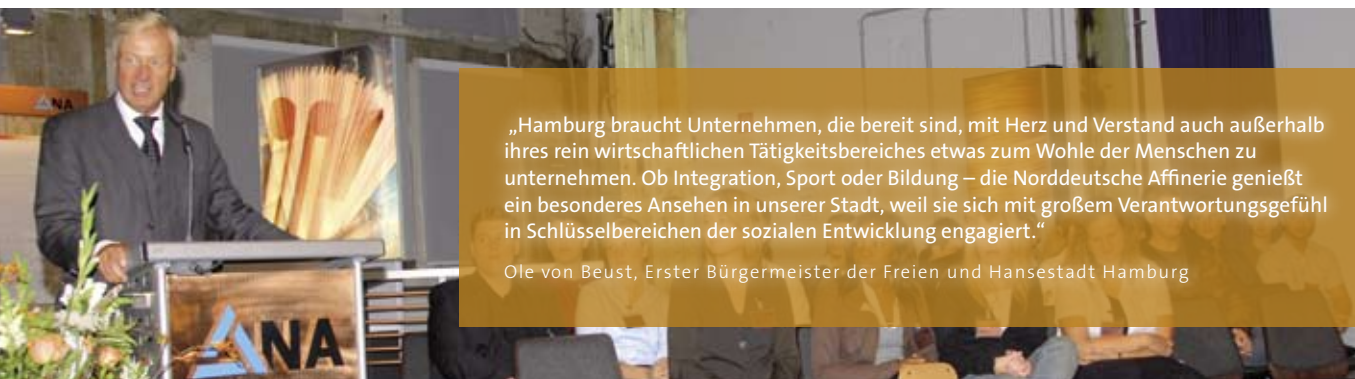
Der Kreis Niendorfer Gespräche – hier treffen sich über 40 Hamburger Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik, unter ihnen Vertreter der NA – hat sich mit diesem neuen Projekt auf die Fahnen geschrieben, Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund zu fördern. Erlebnisberichte von in die Gesellschaft voll integrierten Migranten sollen Jugendlichen Mut machen und ihr Selbstbewusstsein stärken.

» TECHNISCHER HOCHSCHULTAG Genau wie andere Industrieunternehmen beobachtet die NA mit Sorge, dass sich zurzeit offenbar immer weniger Abiturienten für ein technisches Studium entscheiden und auf große Karrierechancen in der Industrie verzichten. Der 27. Februar 2007 stand bei der NA daher ganz im Zeichen des 2. Technischen Hochschultages. Wir öffneten für Schülerinnen und Schüler der 12. und 13. Jahrgangsstufen aus der Metropolregion Hamburg unsere Tore.

Vertreter unserer Partner-Universitäten sowie leitende Mitarbeiter der NA waren mit Informationsständen und Vorträgen vertreten, um Schülerinnen und Schüler für ein Ingenieurstudium zu begeistern. Für einen praktischen

Einblick sorgten Werksbesichtigungen. Das Interesse am Technischen Hochschultag war riesig: Über 640 Gäste fanden den Weg zur NA – rund dreimal so viele wie bei der Auftaktveranstaltung im Vorjahr. Moderiert wurde die Veranstaltung vom beliebten TV-Moderator und Diplomphysiker Ranga Yogeshwar („Quarks & Co.“). Aufgrund des großen Erfolges fand im März 2008 eine Fortsetzung statt.

» „JUGEND DENKT ZUKUNFT“ Das Zusammenspiel von Unternehmen, Schule und Jugend ist ein unerlässlicher Schritt, um die Innovationsbereitschaft junger Menschen zu fördern und die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft dauerhaft zu sichern – gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in technischen Berufen. Das Projekt „Jugend denkt Zukunft“, eine Initiative der Wirtschaft, ermutigt die Schüler, der Welt von morgen mit Neugier, Aufgeschlossenheit, Verantwortung und persönlichem Engagement zu begegnen. Bundesweit gehen Unternehmen an ihren Standorten als Paten auf Schulen zu und bilden mit ihnen zukunftsorientierte Kooperationen. Die NA ist ein engagiertes Partnerunternehmen und hat im Oktober 2007 zum dritten Mal das Innovationsspiel ausgerichtet. 20 Schüler der 12. Klasse der Gesamtschule Kirchdorf durchliefen einen exemplarischen Innovationsprozess, bei dem sie in Gruppenarbeit eigene



„Hamburg braucht Unternehmen, die bereit sind, mit Herz und Verstand auch außerhalb ihres rein wirtschaftlichen Tätigkeitsbereiches etwas zum Wohle der Menschen zu unternehmen. Ob Integration, Sport oder Bildung – die Norddeutsche Affinerie genießt ein besonderes Ansehen in unserer Stadt, weil sie sich mit großem Verantwortungsgefühl in Schlüsselbereichen der sozialen Entwicklung engagiert.“

Ole von Beust, Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg



Produkte und Dienstleistungen entwickeln konnten. Dabei stand das Thema „CO<sub>2</sub>-Reduzierung bei der Norddeutschen Affinerie“ im Fokus der Betrachtung. Die Ideen junger Menschen sind uns bei der Entwicklung von geeigneten Maßnahmen willkommen.

» **DAS UMWELTMOBIL AUF TOUR** Seit 2005 unterstützt die NA die umweltpädagogische Arbeit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald, Landesverband Hamburg e.V., indem sie das Umweltmobil sponsert. Das Umweltmobil ist ein rollendes Klassenzimmer, das kleinen Besuchern Informationen und Bastelspaß zum Thema Klima- und Naturschutz bietet. An sieben Arbeitstischen haben darin maximal 14 Schüler ausreichend Platz. Zur Ausstattung gehören technische Instrumente wie Mikroskope und andere Laborgeräte, eine Videoanlage sowie ein eigenes Wasserreservoir, die bei den unterschiedlichsten Projekten für Kinder zum Einsatz kommen. Die Förderung der NA ermöglicht, dass das Umweltmobil bei Schulveranstaltungen oder anderen öffentlichen Veranstaltungen kostenlos zur Verfügung gestellt werden kann. Im Herbst 2008 wird ein zweites Umweltmobil durch die Hamburger Region rollen – ebenfalls durch die NA unterstützt.

**ENGAGEMENT FÜR DEN SPORT** Die NA engagiert sich seit Jahrzehnten im Breitensport. Wir folgen dem Grundsatz, ausgesuchten Vereinen eine Anzahl von Projekten zu fördern, die zwar begrenzt, dafür aber langfristig angelegt und gut durchdacht sind. Damit gewährleisten wir z. B. den Vereinen eine finanzielle Basis über mehrere Jahre, die eine verbesserte Planungs- und Organisationssicherheit ermöglicht. Besondere Aufmerksamkeit genießen Projekte von oder für Jugendliche, vor allem solche im Hamburger Süden in unmittelbarer Nähe zum Werksgelände der NA. Hier – auf der Veddel und in Wilhelmsburg – leben viele Bürger mit Migrationshintergrund. Im Berichtszeitraum 2006/07 haben wir die Handballvereine SG Wilhelmsburg und den Stolberger SV,

die Volleyballerinnen des Bundeserstligisten TV Fischbek, jetzt NA.Hamburg, die Hockeyspieler des Großflottbeker Tennis-, Hockey- und Golf-Club e.V. (GTHGC) und die Fußballvereine BV Lünen 05 und den Lünen SV gesponsert.

#### » ANSEGELN AM NEUEN BOOTSANLEGER

Im Jahr 2006 sponserte die NA gemeinsam mit SAGA GWG im Rahmen des Wassersportprojekts „Elbstromer“ dem Verein „Get the Kick“ einen Bootsanleger am Muggenburger Zollhafen in Hamburg-Veddel. 2007 hat die NA den Verein zudem mit einer Geldspende unterstützt, damit die laufenden Kosten sicher gedeckt werden können. Die Boote können von allen Anwohnern in der Nachbarschaft über das „Haus der Jugend“ gemietet werden. Außerdem erteilen hier erfahrene Lehrer den Viertklässlern der Schule Slomanstieg seit dem Schuljahr 2007/08 Segelunterricht. Dieser Wahlunterricht für die Schüler ist bisher einmalig in Hamburgs Süden. Das Segeln ist für die Kinder ein spannendes Erlebnis und sie erwerben wichtige soziale Kompetenzen, weil beim Segeln Teamarbeit und Zusammenhalt gefragt sind.

#### » AUSZEICHNUNG FÜR SPORTFÖRDERUNG:

» **„SPORTMERKUR 2007“** Der „SportMerkur“ ist die Auszeichnung der Handelskammer für Firmen, die sich durch besonderes Engagement in der Sportförderung ausgezeichnet haben. Den Merkur in der Kategorie „Großes Unternehmen“ bekam die NA im Februar 2008 für ihre Leistungen im Jahr 2007 verliehen. Die Jury zeichnete dabei das überdurchschnittliche Engagement bei der Förderung der Volleyballerinnen der NA.Hamburg aus, die in der Bundesliga um die deutsche Meisterschaft spielen und das Pokalfinale erreicht haben. Zwei Spielerinnen der zweiten Mannschaft arbeiten zudem für den Kupferproduzenten.



Schülerinnen und Schüler der Schule Slomanstieg beim Segelunterricht



NA erhielt den SportMerkur 2007 für ihr Engagement in der Sportförderung

**KULTURFÖRDERUNG** Aufgrund der Verbundenheit mit der Stadt Hamburg engagiert sich die NA zum Wohle der Stadt auch im Rahmen einer Vielzahl kultureller Projekte. Diese stehen im Zusammenhang mit dem Thema Kupfer oder betreffen die unmittelbare Nachbarschaft unserer Standorte wie zum Beispiel die Veddel.

» **BALLINSTADT** Die „BallinStadt“ als ehemalige Auswandererstadt, von der aus zwischen 1850 und 1939 über fünf Millionen Menschen Hamburg in Richtung New York/Ellis Island und Südamerika verließen, ist eines der bedeutendsten Kulturprojekte Hamburgs und wurde von der NA in den letzten Jahren intensiv begleitet und gefördert. Die NA erklärte sich als erstes Unternehmen zu einer großzügigen Finanzförderung von 1 Mio. € bereit, um diese für Hamburg sehr bedeutende Ausstellung zu ermöglichen. Seit der Grundsteinlegung des Museums „BallinStadt“ im Dezember 2005 wurden bis zum Juli 2007 auf 3.500 m<sup>2</sup> Fläche drei Häuser originalgetreu wieder aufgebaut. Die „BallinStadt“ ist ein langfristig angelegtes Projekt mit wechselnden Sonderausstellungen, das auch die Bewohner der Veddel aktiv mit einbezieht, indem zum Beispiel die Jugendlichen des Viertels Aushilfsjobs bekommen und

einkommensschwache Bewohner der Veddel ermäßigten Eintritt zahlen. Die „BallinStadt“ erhielt bereits 2006 den History Award durch den Geschichtssender History Channel verliehen. Die NA bewirbt sich derzeit unter anderem mit dem Projekt „BallinStadt“ um den KulturMerkur der Handelskammer Hamburg.

» **MINERALOGISCHES MUSEUM** In allen Farben leuchtende Kristalle, metallisch schimmernde Erze und funkelnde Edelsteine – im Mineralogischen Museum Hamburg zeigen sich mineralische Rohstoffe und Erze von ihrer besten Seite. Nicht nur bekannte Mineralien wie Gold, Silber oder Diamanten, sondern auch Seltenheiten aus allen Teilen der Welt sind hier in großen Schaufenstervitrinen dekorativ ausgestellt. Aufgrund von Sparvorhaben der Stadt Hamburg fehlten dem Museum trotz seiner hohen Akzeptanz in der Öffentlichkeit die Mittel und das Personal, um einen geregelten Museumsbetrieb mit entsprechend besuchergerechten Öffnungszeiten anbieten zu können. Durch die Unterstützung der NA konnte 2007 eine Fortsetzung der Sonntagsöffnung für ein weiteres Jahr gesichert werden.



*Eröffnung der Auswandererwelt BallinStadt am 4. Juli 2007*



*Der NA-Kupferdrache „schwamm“ im Herbst 2006 auf der Binnenalster*

» **CHINA TIME** Mit etwa 7 m Länge, über 5 m Höhe und 4,3 t Gewicht ist der in achtmonatiger Arbeit auf dem Gelände der NA entstandene Kupferdrache ein Sinnbild für die Bedeutung Chinas in der heutigen Welt- und Kupferwirtschaft. Als Wahrzeichen der Veranstaltungsreihe CHINA TIME, die für die deutsch-chinesischen und speziell für die hamburgisch-chinesischen Beziehungen sehr wichtig ist, hatte er vom 13. September bis zum 10. Oktober 2006 auf der Binnenalster nahe dem Jungfernstieg seinen Platz gefunden. Erschaffen wurde die einmalige Kupferskulptur vom Bildhauer Adam Ostrowski unter Mitwirkung des ehemaligen NA-Bereichsingenieurs Hans Glasshoff und von Auszubildenden sowie Schweißern der NA, die mit viel Fleiß und Engagement an ihr außergewöhnliches Werkstück herangegangen sind. Bei der CHINA TIME 2008 im September 2008 war der kupferne Blickfang wieder zu sehen – diesmal auf dem Land an der Kleinen Alster zwischen Rathausmarkt und Alsterarkaden.



*Wiederentdeckt: bronzene Persönlichkeiten aus über 1.000 Jahren deutscher Geschichte*

» **ZWÖLF BRONZEN – EINE ODYSSEE** Im September 2007 eröffnete Hamburgs Erster Bürgermeister Ole von Beust im Rathaus die Ausstellung „Zwölf Bronzen – eine Odyssee“, in der zwölf Bronzefiguren bedeutender Persönlichkeiten aus über tausend Jahren deutscher Geschichte gezeigt wurden. Die Figuren zierten einst einen Ringleuchter im Berliner Reichstag und gelangten in den letzten Kriegsjahren im Rahmen der verordneten kriegswirtschaftlichen Rohstoffsicherung auf das Gelände der NA. Durch den Mut und den Kunstsinn von Mitarbeitern der NA konnten einmalige Kulturgüter wie die zwölf Skulpturen vor dem Einschmelzen gerettet werden.

» **DAS SCHLESWIG-HOLSTEIN MUSIK FESTIVAL** Das Festival war 2007 im vierten Jahr zu Gast bei der NA auf der Peute. Der Abend stand unter dem Motto „hörbar Ungarn“ und das Orchester wurde vom bekannten ungarischen Pianisten und Dirigenten Zoltan Kocsis geleitet. Die NA möchte mit dem Festival eine Symbiose schaffen zwischen Wirtschaft und Kultur und einen weiteren Beitrag zur Förderung des Stadtteils Veddel leisten.



Die NA fühlt sich ihren Standorten verbunden

» **RESTAURATION VON BAUWERKEN UND DENKMÄLERN** Seit Jahren engagiert sich die NA für die Erhaltung bedeutender Bauwerke und Denkmäler in Hamburg. So unterstützte das Unternehmen in der Vergangenheit die Sanierung der Kirchendächer von St. Jacobi und St. Petri. Im Jahr 2008 wurde mit der Dachneueindeckung der Hauptkirche St. Michaelis, eines Wahrzeichens der Hansestadt, begonnen. Die NA stellt dazu das benötigte Kupfer für Hamburgs unverwechselbares Wahrzeichen zur Verfügung. Gleichzeitig übernimmt sie das umweltfreundliche Recycling des abgetragenen Altkupfers und schließt damit den nachhaltigen und ressourcenschonenden Kreislauf

dieses Metalls. Auch an der im August 2008 anstehenden Generalüberholung der St.-Katharinen-Kirche beteiligt sich die NA, in dem sie das erforderliche Kupfer für das Dach sponsert.

#### **SOZIALES ENGAGEMENT UNSERER MITARBEITER**

Die NA ist ein offenes Unternehmen, das sich an allen Standorten als guter Nachbar versteht und sich aktiv für die Gesellschaft einsetzt. Daher unterstützen wir auch das freiwillige Engagement unserer Mitarbeiter für soziale Projekte.

» **COMMON PURPOSE** Im Rahmen des Matrix-Programms 2006/07, das von der gemeinnützigen Organisation „Common Purpose“ 2006 initiiert wurde, setzen sich über einen Zeitraum von zwölf Monaten aktuelle und angehende Führungskräfte aus Unternehmen, Verwaltung, öffentlich-rechtlichen und gemeinnützigen Einrichtungen in kompakten Seminaren mit verschiedenen Problemen der Region auseinander. Referenten sind Wissenschaftler, Politiker und Unternehmenslenker, die darüber informieren, wie die Teilnehmer und ihre Organisationen sich konkret für Verbesserungen in Hamburg einsetzen können. Im November 2006 startete in Hamburg das erste Seminarjahr. An elf Tagen in neun Monaten kamen 33 Teilnehmer zu einer ganztägigen Fortbildung an wechselnden Orten zusammen: im Hanseatic Trade Center, in der Handelskammer Hamburg oder auch in der Justizvollzugsanstalt Fuhlsbüttel. Der Teilnehmerkreis des Matrix-Programms ist limitiert und es ist jeweils nur eine Führungskraft pro Unternehmen zugelassen. Zwei Führungskräfte der NA haben in den Seminarjahren 2006 und 2007 teilgenommen, eine weitere wird im Seminarjahr 2008 das außergewöhnliche Weiterbildungsprogramm nutzen. Die NA ist bestrebt, regelmäßig mit einer Führungskraft teilzunehmen, um diese für die Belange der Stadt und ihrer Bewohner zu sensibilisieren.

Weitere Informationen zum Thema Common Purpose unter [www.commonpurpose.de](http://www.commonpurpose.de)



» **SEITENWECHSEL** Bei dem Programm „Seitenwechsel“, in Deutschland initiiert im Jahr 2000 von der Patriotischen Gesellschaft, gehen Führungskräfte, statt ihre eigentliche Tätigkeit auszuüben, eine Woche lang in eine soziale Institution. Sie übernehmen beispielsweise die Pflege von Menschen mit Behinderungen, begleiten Wohnungslose zum Sozialamt und machen Hausaufgaben mit minderjährigen Flüchtlingen. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, Erfahrungen zu machen, die fernab von ihrer alltäglichen Arbeit und für sie von nachhaltiger Wirkung sind. 2008 fand das Programm erstmals auch unter Teilnahme der NA statt. Zwei Führungskräfte, davon ein Vorstandsmitglied, wechselten im Rahmen dieses besonderen Praktikums die Seiten.

» **HSH NORDBANK RUN** Am 4. Juni 2007 war es wieder so weit: Mehr als 20.000 Teilnehmer, darunter waren auch 62 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NA als Team angetreten, „erliefen“ beim 6. HSH Nordbank Run in der Hafencity eine Spende von über 100.000 € für die Aktion „Kinder helfen Kindern“. Auf der 4-km-Strecke zählten nicht die Zeiten, sondern der gute Zweck. Es wurden pro Starter 5 € an den Verein „Kinder helfen Kindern“ gespendet. Eine tolle Unterstützung für die Kinder und Jugendlichen aus einkommensschwachen Familien. NA-Mitarbeiter nehmen regelmäßig am HSH Nordbank Run teil.

Weitere Informationen  
zum Thema  
Seitenwechsel unter  
[www.seitenwechsel.com](http://www.seitenwechsel.com)



*NA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter starten beim HSH Nordbank Run für den guten Zweck*

# NACHHALTIGKEIT BEI CUMERIO

CUMERIO IM NA-KONZERN  
UMWELTSCHUTZ  
VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITER  
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



# ប្រសិទ្ធភាព ឥតគំលាច

## NACHHALTIGKEIT BEI CUMERIO

### Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeit bei Cumerio im

Nachhaltigkeitsbericht „Looking Forward“ 2006 unter [www.cumerio.com/en/corporateresponsibility](http://www.cumerio.com/en/corporateresponsibility)



**CUMERIO IM NA-KONZERN** Im April 2008 hat die NA das belgische Unternehmen Cumerio übernommen, einen der führenden Hersteller von Kupfergießwalzdraht und Halbzeugfabrikaten. Das Kerngeschäft von Cumerio ist das Schmelzen, Raffinieren, Recyclen und Umarbeiten von Kupfer und Kupferlegierungen. Cumerio ist für innovative Technologien sowie für die Qualität der Produkte und den Kundendienst weltweit anerkannt. Mit Produktionsstandorten in Belgien, Bulgarien, Italien und der Schweiz stellt Cumerio insgesamt über 500.000 t an Kupferprodukten pro Jahr her. 2007 beschäftigte das Unternehmen rund 1.450 Mitarbeiter und erwirtschaftete einen Umsatz von 3,3 Mrd. €. Durch den Zusammenschluss ist der größte integrierte Kupfererzeuger und -verarbeiter in Europa entstanden. Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Handeln standen auch bei Cumerio schon immer im Mittelpunkt der Geschäftstätigkeit. Das Leitbild des Kupferproduzenten sieht vor, dass alle Aktivitäten einen positiven Effekt auf Stakeholder wie Investoren, Kunden, Zulieferer, Mitarbeiter und Menschen in unmittelbarer Umgebung der Standorte haben sollen. Daher übernimmt das Unternehmen sowohl soziale als auch ökologische Verantwortung. Ziel ist es, wirtschaftliche Prosperität und Nachhaltigkeit miteinander zu vereinen.

In Zukunft wollen wir die Leistung von Cumerio in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung integrieren. Nachfolgend wollen wir Ihnen in diesem Kapitel schon jetzt einen Eindruck davon vermitteln, wie Cumerio sich für Menschen und Umwelt einsetzt.

**UMWELTSCHUTZ** Cumerio ist sich der Tatsache bewusst, dass die Geschäftstätigkeit eines Kupferproduzenten erhebliche Auswirkungen auf die Umwelt hat. Das Unternehmen ist daher fortwährend bestrebt, aktiven und zukunftsfähigen Umweltschutz zu betreiben. Daher sind bei Cumerio alle Arbeitsvorgänge nach dem internationalen Standard ISO 14001 zertifiziert.

Darüber hinaus werden natürliche Ressourcen geschont sowie der Energieverbrauch, Emissionen in Luft und Wasser und Abfallmengen kontinuierlich reduziert.

Cumerios Umweltmanagementsystem garantiert, dass der Umweltschutz in jedem Aspekt des Produktionsprozesses verankert ist. Konstantes Monitoring sorgt dafür, dass die Prozesse hinsichtlich des Umweltschutzes kontinuierlich verbessert werden.

Während der letzten Jahre hat Cumerio damit begonnen, das Kyoto-Protokoll, welches auf die Reduzierung von Treibhausgasen abzielt, zu implementieren. Cumerio arbeitet zudem proaktiv an der Erfüllung weiterer relevanter Standards, zu denen die International Plant Protection Convention (IPPC) und die REACH-Verordnung der EU gehören. So war Cumerio eines der ersten Unternehmen in Bulgarien, das eine IPPC-Genehmigung erhalten hat. Ferner konnten durch ein fortlaufendes 30-Mio.-€-Investitionsprogramm am bedeutenden Standort Pirdop die SO<sub>2</sub>-Emissionen 2007 im Vergleich zum Vorjahr um 50% reduziert werden.

### VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITER

Als verantwortungsvoll agierendes Unternehmen fühlt sich Cumerio seinen Mitarbeitern verpflichtet, denn der Erfolg des Unternehmens basiert auf der Zufriedenheit und dem Engagement seiner Mitarbeiter. Daher praktiziert das Unternehmen einen offenen und klaren Dialog zwischen Unternehmensführung und Mitarbeitern. Vor dem Hintergrund des EU-Beitritts Bulgariens hat Cumerio den European Works Council (EWC) initiiert, der die gemeinsame Identität aller Produktionsstandorte weiterentwickeln und stärken soll. Ferner sorgen mehrere 2008 in Kraft getretene Kollektivverträge für die Anpassung der Lohnstrukturen von Arbeitern und Angestellten an europäische Entwicklungen.

Außerdem sind Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention an den Standorten ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensphilosophie.



### Wesentliche Umweltkennzahlen für die Standorte Olen, Pirdop und Avellino

	Einheit	Olen		Pirdop		Avellino	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007
Einsatz von Re-cyclingmaterialien	%	40	43	9	11	2	1
Abfallmenge	t	5.600	6.100	752.400*	740.400**	300	600
Menge an recyceltem Abfall	%	73	68	9	14	75	88
Wasserverbrauch	1.000 m <sup>3</sup>	738	704	6.080	6.078	91	117
Energieverbrauch	TJ	1.636	1.633	1.913	1.643	315	341
CO <sub>2</sub> -Emissionen	t	44.900	44.600	51.800	45.900	14.500	15.800
Metall-Emissionen (Luft)	t	1,1	0,2	57,2	55,3	< 0,1	0,1
Metall-Emissionen (Wasser)	t	1,5	1,2	3,9	4,5	< 0,1	< 0,1
Umweltschutz-investitionen	1.000 €	2.120	330	13.840	17.550	130	30

\* davon mehr als 98% Fayalite (z. Zt. nicht vermarktbarer Rückstand aus der Schlackeaufbereitung)

\*\* davon 97% Fayalite

Eine 2007 initiierte Serie von Arbeitssicherheitskampagnen erwies sich besonders an den Standorten Pirdop und Avellino als sehr erfolgreich – die Zahl der Arbeitsunfälle konnte deutlich reduziert werden.

Der Standort Pirdop wurde 2007 als bester bulgarischer Arbeitgeber mit hervorragenden Leistungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ausgezeichnet.

Konsequente Prävention ist ebenso Grundlage eines erfolgreichen Gesundheitsschutzes.

Cumerio organisiert regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen und Präventionskampagnen, die Mitarbeiter zu aktivem Gesundheitsschutz anleiten.

**GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT** An allen Produktionsstandorten ist Cumerio wichtiger Arbeitgeber und Steuerzahler. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen weiß Cumerio,

dass seine Geschäftstätigkeit Auswirkungen hat. Daher setzt das Unternehmen auf einen intensiven Dialog und weit reichende Kooperationen mit der Gesellschaft der unmittelbaren Umgebung. Am bulgarischen Standort Pirdop initiierte Cumerio 2006 ein für drei Jahre geplantes Investitionsprogramm. Das Programm unterstützt soziale Projekte in der Region. Das jährliche Budget wird unter anderem zur Verbesserung von Straßen, für den Ausbau der Infrastruktur für lokale Schulen und Integrationsprogramme für Minderheiten verwendet. Am belgischen Standort Olen bemüht sich Cumerio durch die Veröffentlichung eines regelmäßig erscheinenden Magazins um einen offenen Dialog mit den Menschen in der Region. Das Magazin klärt auf über Aktivitäten des Unternehmens und schafft so Transparenz und Vertrauen.

## GLOSSAR

**AFFINATION** In der Metallurgie das Herauslösen des Silbers aus Silber-Gold-Gemischen.

**AGG** Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – ist am 18.8.2006 in Deutschland in Kraft getreten. Das AGG dient der Verhinderung und der Beseitigung von Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen der Rasse, der Herkunft, des Geschlechts, der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität.

**BESTE VERFÜGBARE TECHNIKEN (BVT)** Gemäß einer EU-Richtlinie müssen besonders umweltrelevante Industrieanlagen auf der Basis der besten verfügbaren Techniken betrieben werden.

### **BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN (BVW)**

Das BVW ist ein formalisiertes Instrument, um Ideen der Mitarbeiter für die Verbesserung von Arbeitsabläufen und Optimierung technischer Verfahren systematisch zu generieren und umzusetzen. Als Anreiz und zur Motivation der Mitarbeiter werden Prämien für die erfolgreiche Umsetzung ihrer Ideen an die Erfinder ausbezahlt.

**CIS-SOLARZELLE** Die CIS-Solarzelle ist eine flexible kupferbasierte Solarzelle. CIS steht für Copper-Indium-Selenid, die chemischen Bestandteile der Halbleiterschicht dieser Solarzelle.

**COMPLIANCE** Compliance bezeichnet die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, aber auch freiwilligen Kodizes in Unternehmen. Die Sicherstellung von Compliance erfolgt durch organisatorische Maßnahmen, unter anderem die Ernennung eines Chief Compliance Officer (CCO). Der CCO managt das Thema Compliance und berichtet Verstöße an den Vorstand.

**CORPORATE GOVERNANCE** Corporate Governance umfasst allgemein die Gesamtheit aller internationalen und nationalen Werte und Grundsätze für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die Richtlinien gelten sowohl für die Unternehmensführung als auch für die Mitarbeiter. In Deutschland wurden Richtlinien zur Unternehmensführung im Deutschen Corporate Governance Kodex 2002 fixiert.

**DEMOGRAPHISCHER WANDEL** Der Begriff weist auf die Veränderung der Zusammensetzung der Altersstruktur einer Gesellschaft hin. Nach einhelliger Expertenmeinung wird der demographische Wandel die Gesellschaft und das Miteinander verändern, welche vielfältigen Auswirkungen auf alle Lebensbereiche mit sich bringen wird.

**DIFFUSE EMISSIONEN** Diffuse Emissionen sind – im Gegensatz zu den gerichteten Emissionen, die aus Schornsteinen kommen – Emissionen aus meist bodennahen Quellen, die häufig durch Tore, Türen und Dachreiter in die Umgebungsluft entweichen.

**EISENSILIKATGESTEIN** Eisensilikatgestein ist ein erstarrtes Schmelzprodukt der Kupfergewinnung. Das im Kupfererzkonzentrat chemisch gebundene Eisen wird unter Zugabe von Sand ( $\text{SiO}_2$ ) zu Eisensilikat ( $2 \text{FeO} \times \text{SiO}_2$ ) verschmolzen. In der Struktur vergleichbar mit natürlichen Gesteinen, hat dieses künstlich erzeugte Gestein jedoch eine deutlich höhere Dichte und Witterungsbeständigkeit.

**EMAS** Die Abkürzung EMAS steht für die englische Bezeichnung Eco-Management and Audit Scheme (= System für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung).

**EMISSIONEN** Emission bedeutet allgemein die Aussendung von Störfaktoren in die Umwelt – z. B. giftige, gesundheitsschädliche oder umweltgefährdende chemische Stoffe. Ein wesentliches Ziel des Umweltschutzes ist es, schädliche Emissionen möglichst abzustellen oder so weit wie möglich zu reduzieren, um so zum einen Umweltverschmutzung wie Luftverschmutzung, Bodenverschmutzung oder Gewässerverschmutzung zu vermeiden und zum anderen Menschen vor Belastungen in Wohnräumen und Arbeitsräumen zu schützen.

**GESCHÄFTSJAHR** Bei der Norddeutschen Affinerie AG ist ein Geschäftsjahr der Zeitraum zwischen dem 1. Oktober eines Jahres und dem 30. September des jeweiligen Folgejahres.

**GRI** Die Global Reporting Initiative wurde 1997 als unabhängige Organisation mit dem Ziel der Entwicklung eines Leitfadens zur Nachhaltigkeitsberichterstattung gegründet. Der GRI-Leitfaden dient der standardisierten Berichterstattung über ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistungen des Unternehmens und soll diesbezüglich für Transparenz und Vergleichbarkeit sorgen.

**IMMISSIONEN** Immissionen sind auf Menschen und Umwelt (Luft, Atmosphäre, Boden, Wasser, Pflanzen, Tiere u. a.) einwirkende Verunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen, Licht, Wärme, Strahlungen und ähnliche Umwelteinwirkungen.

**ISO 14001** Diese weltweit gültige Norm legt die Kriterien für den Aufbau und die Überprüfung des Umweltmanagements eines Unternehmens fest.

Hat der externe Gutachter die Einhaltung der Kriterien bestätigt, erhält das Unternehmen ein Zertifikat und somit den Nachweis für ein funktionierendes Umweltmanagementsystem.

**KAYSER RECYCLING SYSTEM (KRS)** Das KRS ist eine Anlage zur Sekundärkupfererzeugung der Norddeutschen Affinerie AG in Lünen. Im KRS wird Konverterkupfer aus Recyclingmaterialien wie kupferhaltigen Rückständen, Legierungen und Elektronikschrott erzeugt, das anschließend im Anodenofen weiterverarbeitet wird.

**KUPFERELEKTROLYSE** Die Kupferelektrolyse – ein hydrometallurgischer Prozess zur elektrochemischen Raffination von Kupfer – ist die letzte Raffinationsstufe der Kupfergewinnung. Anode und Kathode werden in eine schwefelsaure Lösung (Elektrolyt) gehängt und an einen Stromkreis angeschlossen. Kupfer und unedlere Elemente (Arsen, Nickel etc.) gehen an der Anode in die Lösung. Edelmetalle und in Schwefelsäure unlösliche Elemente und Verbindungen (z. B. Blei, Selen) sinken zu Boden und bilden den Anodenschlamm. An der Kathode scheidet sich Kupfer mit einer Reinheit von mindestens 99,99% aus der Lösung ab.

**KUPFERKATHODEN** Im Sprachgebrauch der Metallurgie ist die Kupferkathode das aus zu > 99,99% Kupfer bestehende hochreine Produkt der Kupferelektrolyse.

**KUPFERKONZENTRATE** Produkt aus der Aufbereitung von Kupfererzen. Da die Kupfergehalte der Erze in der Regel lediglich 0,5% bis 3% Kupfer betragen, werden die Erze nach der Gewinnung vor Ort zu Konzentraten mit einem Kupfergehalt von 25% bis 40% aufbereitet. Kupferkonzentrat ist mengenmäßig der Hauptrohstoff der NA.

**KUPFERRECYCLING** Kupferrecycling bezeichnet die industrielle Wiederverwertung von Kupfer. Kupfer gilt als äußerst nachhaltiger Rohstoff, da er als Material praktisch unerschöpflich ist und ohne Qualitätsverluste immer wieder recycelt werden kann.

**NACHHALTIGKEIT** Ursprünglich bezeichnet das Konzept der Nachhaltigkeit die Nutzung eines regenerierbaren natürlichen Systems in einer Weise, dass dieses System in seinen wesentlichen Eigenschaften erhalten bleibt und sein Bestand auf natürliche Weise nachwachsen kann. Die so genannte Brundtland-Kommission der Vereinten Nationen definierte Nachhaltigkeit als eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der heutigen Generation befriedigt, ohne dabei zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können. Aus Unternehmensperspektive fordert das Konzept der Nachhaltigkeit eine ökonomisch leistungsfähige, ökologisch verträgliche und sozial gerechte Entwicklung.

**PRIMÄRKUPFERERZEUGUNG** Kupfererzeugung aus Kupferkonzentrat (primärer Rohstoff).

**REACH** Zum 1. Juni 2007 ist in der Europäischen Union die REACH-Verordnung in Kraft getreten. REACH steht für „Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“, also für die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien. Ziel der Verordnung ist die Erfassung sämtlicher Stoffströme in der EU.

**SCHWEFELSÄURE** Schwefelsäure ( $H_2SO_4$ ) ist eine starke Säure und wird von der chemischen Industrie als Grundstoff für zahlreiche Produkte und Verfahren eingesetzt. Bei der NA entsteht Schwefelsäure als Nebenprodukt der Primärkupfererzeugung. Das bei der Konzentratverarbeitung entstehende Schwefeldioxid ( $SO_2$ ) wird in einer katalysierten Reaktion unter Sauerstoffzufuhr zu  $SO_3$  weiteroxidiert und anschließend in Wasser gelöst, wodurch Schwefelsäure entsteht.

**SEKUNDÄRKUPFERERZEUGUNG** Kupfererzeugung aus kupferhaltigem Recyclingmaterial (sekundärer Rohstoff).

**STAKEHOLDER** Stakeholder sind all jene Gruppierungen, zu denen ein Unternehmen eine direkte oder indirekte Beziehung durch ihre Geschäftstätigkeit hat. Für die NA zählen hierzu insbesondere Mitarbeiter, Nachbarn, Kunden, Geschäftspartner, Kapitalanleger, Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft und den Medien.

**UMWELTMANAGEMENT** Das Umweltmanagement bzw. Umweltmanagementsystem im Unternehmen beschäftigt sich mit den betrieblichen und behördlichen Umwelt(schutz)belangen. Es dient zur Sicherung einer nachhaltigen Umweltverträglichkeit der betrieblichen Produkte und Prozesse sowie der Verhaltensweisen der Mitarbeiter.

**UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG** Unternehmerische Verantwortung thematisiert die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung durch ein Unternehmen. Hierbei gilt es, die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Mensch, Umwelt und Wirtschaft zu erkennen und das unternehmerische Handeln dementsprechend auszurichten.

**WERTSCHÖPFUNGSKETTE** Die Wertschöpfungskette bezeichnet den Weg des gesamten Produkts vom Lieferanten über den Hersteller bis zum Endkunden oder Verbraucher.




## GRI CONTENT INDEX

Die NA orientiert sich bei ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung am international anerkannten Leitfaden G3 der Global Reporting Initiative (GRI) sowie der Pilotversion des Branchenzusatzes „Mining & Metals“.

Die Leitlinien erfordern Informationen zu Managementansätzen, Strategie und Zielen im Bereich Nachhaltigkeit sowie zahlreiche Leistungsindikatoren für die Themen Ökonomie, Produkt-

verantwortung, Beschäftigung, Umweltschutz, Gesellschaft und Menschenrechte. Die Orientierung an diesem Leitfaden schafft Transparenz und ermöglicht Vergleichbarkeit im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen.

Die NA bezieht nachfolgend zu 124 von 140 geforderten Angaben Stellung und erreicht damit nach eigener Einschätzung Level C im Hinblick auf die Anwendung der GRI-G3-Leitlinien.

	2002	C	C+	B	B+	A	A+
<b>Pflicht</b>	Selbsteinschätzung		Bericht extern bestätigt				Bericht extern bestätigt
<b>Optional</b>	Von externen Dritten geprüft				Bericht extern bestätigt		
	Von der GRI geprüft						Bericht extern bestätigt

### LEGENDE

- Diesen Indikator beantworten wir.
- Diesen Indikator beantworten wir teilweise.
- Diesen Indikator beantworten wir derzeit noch nicht.

Hellgrau Hellgrau gekennzeichnete Indikatoren sind optional zu beantwortende Zusatzindikatoren

- S. Seite
- GB 2006/07 Geschäftsbericht des NA-Konzerns
- UE 2008 Umwelterklärung der NA AG 2008
- www Unternehmenswebsite unter [www.na-ag.com](http://www.na-ag.com)
- CoC Verhaltenskodex unter [www.na-ag.com](http://www.na-ag.com)

Indikator	Beschreibung	Verweis	Erfüllung
<b>Strategie und Analyse</b>			
1.1	Erklärung des Vorstandsvorsitzenden	S. 1	••
1.2	Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 1, 9	•••
<b>Unternehmensprofil</b>			
2.1	Name des Unternehmens	Umschlag	•••
2.2	Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	Umschlag	•••
2.3	Organisationsstruktur	Umschlag	•••
2.4	Hauptsitz	Umschlag	•••
2.5	Länder und Hauptbetriebsstätten	Umschlag	•••
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	Umschlag	•••
2.7	Bediente Märkte	Umschlag	•••
2.8	Größe des Unternehmens	Umschlag; GB 2006/07, S. 111 ff.	•••
2.9	Strukturelle Veränderungen	Umschlag	•••
2.10	Preise und Auszeichnungen	S. 30, 53, 61	•••
<b>Berichtsparameter</b>			
3.1	Berichtszeitraum	Umschlag	•••
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	Umschlag	•••
3.3	Berichtszyklus	Umschlag	•••
3.4	Ansprechpartner	Umschlag	•••
3.5	Bestimmung der Berichtsinhalte	Umschlag	••
3.6	Berichtsgrenze	Umschlag	•••
3.7	Besondere Beschränkungen	Umschlag	•••

Indikator	Beschreibung	Verweis	Erfüllung
3.8	Joint Ventures, Tochterunternehmen, gepachtete Anlagen und ausgelagerte Tätigkeiten	Umschlag	...
3.9	Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen	Umschlag	...
3.10	Revidierte Aussagen	Nicht erforderlich	...
3.11	Veränderungen gegenüber früheren Berichtszeiträumen	Nicht relevant	...
3.12	GRI Content Index	Vorliegend	...
3.13	Externe Bestätigung	Testierung von Umweltdaten, UE 2008, S. 36	...
<b>Corporate Governance, Verpflichtungen und Engagement</b>			
4.1	Führungsstruktur	www; GB 2006/07, S. 8 – 23	...
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	GB 2006/07, S. 8 – 23	...
4.3	Unabhängigkeit der Geschäftsführung	GB 2006/07, S. 8 – 23	...
4.4	Mitspracherecht für Aktionäre und Mitarbeiter	GB 2006/07, S. 8 – 23	...
4.5	Bezahlung der Aufsichtsratsmitglieder	S. 42; GB 2006/07, S. 18 ff.	...
4.6	Vermeidung von Interessenkonflikten	CoC	...
4.7	Qualifikation und Erfahrung der Aufsichtsratsmitglieder	GB 2006/07, S. 8 ff.	..
4.8	Interne Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien	S. 6 f.	...
4.9	Steuerung von Nachhaltigkeit durch Aufsichtsrat	GB 2006/07 S. 15 ff.	..
4.10	Bewertung der Leistung des Aufsichtsrats	GB 2006/07 S. 15 ff.	...
4.11	Vorsorgeansatz im Unternehmen	S. 6	...
4.12	Externe Vereinbarungen, Prinzipien, Initiativen oder Mitgliedschaften	S. 10 – 11	...
4.13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen	S. 10 f.	...
4.14	Stakeholder-Liste	S. 9 f.	...
4.15	Identifikation der relevanten Stakeholder	S. 9 f.	...
4.16	Einbezug von Stakeholdern	S. 9 f.	..
4.17	Themen der Stakeholder	S. 9 f.	..
<b>Ökonomie</b>			
Managementansatz		S. 6 ff; GB 2006/07, S. 28 ff.	..
EC 1	Wirtschaftlicher Wert	Umschlag; GB 2006/07, S. 110 ff.	...
EC 2	Auswirkungen des Klimawandels	S. 30	..
EC 3	Soziale Unternehmensleistungen	S. 51	...
EC 4	Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	Keine vorhanden	...
EC 5	Lokaler Mindestlohn	Keine Angabe	•
EC 6	Lokale Lieferanten	Keine Angabe	•
EC 7	Lokales Personal	Keine Angabe	•
EC 8	Investitionen in öffentliche Infrastruktur	S. 58 ff.	...
EC 9	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	S. 20 ff.; UE 2008, S. 11	...
MM 1	Erträge, Investitionen in öffentliche Infrastruktur, Löhne	Umschlag; GB, 2006/07, S. 111	...
MM 2	Wertschöpfung	Umschlag; GB, 2006/07, S. 111	...
<b>Ökologie</b>			
Managementansatz		S. 21, 36 – 37; UE 2008	...
EN 1	Eingesetzte Materialien	S. 36 f.; UE 2008	...
EN 2	Verwendung von Recyclingmaterial	S. 36 f.; UE 2008	...
EN 3	Direkter Energieverbrauch	S. 28 f.; UE 2008	...
EN 4	Indirekter Energieverbrauch	S. 28 f.; UE 2008	...
EN 5	Eingesparte Energie und Effizienzsteigerungen	S. 28 f.; UE 2008	...
EN 6	Energieeffiziente Produkte	S. 16 f.; UE 2008	...
EN 7	Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	S. 28 f.; UE 2008	...
EN 8	Gesamtwasserentnahme	S. 25 f.; UE 2008	...
EN 9	Wasserquellen	S. 25 f.; UE 2008	...
EN 10	Zurückgewonnenes und wieder verwendetes Wasser	S. 25 f.; UE 2008	...
EN 11	Grundstücke in Schutzgebieten	S. 26 f.; UE 2008	...
EN 12	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Biodiversität	S. 26 f.; UE 2008	...
EN 13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	S. 26 f.; UE 2008	...
EN 14	Biodiversitätsmanagement	S. 26 f.; UE 2008	...
EN 15	Bedrohte Tierarten	Nicht relevant	...
EN 16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	S. 28 f.; UE 2008	...
EN 17	Andere relevante Treibhausgasemissionen	Nicht relevant, da unterhalb der Relevanzschwelle (N <sub>2</sub> O, CH <sub>4</sub> , FCKW)	...
EN 18	Verringerung der Treibhausgasemissionen	S. 28 ff.; UE 2008	...
EN 19	Ozonabbauende Emissionen	Nicht relevant	...
EN 20	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere wesentliche Luftemissionen	S. 23 ff.; UE 2008	...
EN 21	Abwassereinleitungen	S. 25 f.; UE 2008	...
EN 22	Abfälle und Entsorgung	S. 27 f.; UE 2008	...
EN 23	Freisetzungen	S. 23 ff.; UE 2008	...
EN 24	Transportierter Abfall	S. 27; UE 2008	...
EN 25	Biodiversitätswert von Gewässern	Keine bzw. unbedeutende negative Auswirkungen auf Schutzstatus und Biodiversität von besonders schützenswerten Gewässern	..

Indikator	Beschreibung	Verweis	Erfüllung
EN 26	Minimierung der Umweltauswirkungen von Produkten	S. 14 f., 16 f., 30; UE 2008	•••
EN 27	Zurückgenommenes Verpackungsmaterial	Nicht relevant	•••
EN 28	Einhaltung von Rechtsvorschriften	Keine Verstöße	•••
EN 29	Transport von Produkten	S. 30	••
EN 30	Umweltschutzausgaben und -investitionen	S. 23; UE 2008	••
MM 3	Biodiversitätsmanagement	S. 26 f.; UE 2008	•••
MM 4	Verwendung von Recyclingmaterial	S. 14 f.; UE 2008	•••
MM 5	Ökoeffizienz von Produkten	S. 14, 17	•••
MM 6	Gefährlicher Abfall	S. 27; UE 2008	•••
<b>Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung</b>			
Managementansatz		S. 40 ff.	••
LA 1	Gesamtbelegschaft	S. 40	•••
LA 2	Fluktuation	S. 40	••
LA 3	Betriebliche Leistungen	S. 51	•••
LA 4	Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	Alle Mitarbeiter bis auf Vorstände und Prokuristen (im Tarifvertrag festgelegt)	•••
LA 5	Mitteilungsfristen	S. 51	•••
LA 6	Vertretung in Arbeitsschutzausschüssen	1%	•••
LA 7	Arbeitsunfälle	S. 52 ff.	•••
LA 8	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	S. 52 ff.	•••
LA 9	Vereinbarungen mit Gewerkschaften	S. 51	•••
LA10	Aus- und Weiterbildung	S. 44 f.	•••
LA 11	Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	S. 43, 45 f.	•••
LA 12	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung	S. 43	•••
LA 13	Zusammensetzung der leitenden Organe und Mitarbeiter	GB 2006/07, S. 12 ff., S. 46 ff.	•••
LA 14	Gehalt von Frauen im Verhältnis zu Männern	S. 42 f., 48	•••
MM 10	Werksschließungen	Keine vorgesehen; S. 40	•••
<b>Menschenrechte</b>			
Managementansatz		Keine Angabe	•
HR 1	Menschenrechtsaspekte bei Investitionsvereinbarungen	Keine Angabe	•
HR 2	Überprüfung von Zulieferern und Auftragnehmern	Keine Angabe	•
HR 3	Schulungen der Mitarbeiter	Keine Angabe	•
HR 4	Diskriminierungsvorfälle und Maßnahmen	S. 46 ff.	••
HR 5	Gefährdung von Menschenrechten	Keine Angabe	•
HR 6	Kinderarbeit	Keine Angabe	•
HR 7	Zwangsarbeit	Keine Angabe	•
HR 8	Schulung des Sicherheitspersonals	Keine Angabe	•
HR 8	Rechte der Ureinwohner	Nicht relevant	•••
<b>Gesellschaft</b>			
Managementansatz		S. 8	•••
SO 1	Bewertung von Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	S. 24, 26, 30	•••
SO 2	Ermittlung von Korruptionsrisiken	Keine Angabe	•
SO 3	Schulungen der Mitarbeiter zu Antikorruption	Keine Angabe	•
SO 4	Maßnahmen bei Korruption	S. 8	••
SO 5	Politische Positionen und Lobbyarbeit	S. 10	•••
SO 6	Zuwendungen an Parteien und Politiker	Keine Angabe	•
SO 7	Wettbewerbswidriges Verhalten	Keine Vorfälle	•••
SO 8	Einhaltung der Gesetze	Keine Verstöße	•••
MM 7	Auswirkung der Geschäftstätigkeit auf gesellschaftliches Umfeld	S. 26 f.	•••
MM 8	Kleine Minen	Nicht relevant	•••
MM 9	Umsiedlungspolitik	Nicht relevant	•••
MM 11	Landrechte	Nicht relevant	•••
MM 12	Notfall- und Krisenmanagement	S. 22	•••
MM 13	Berufskrankheiten	S. 54 f.	•••
<b>Produktverantwortung</b>			
Managementansatz		S. 15	••
PR 1	Kundengesundheit und -sicherheit	Keine Angabe	•
PR 2	Einhaltung von Vorschriften	Keine Verstöße	•••
PR 3	Gesetzliche Kennzeichnungspflichten	S. 32 f.	•••
PR 4	Rechtsverstöße	Keine Verstöße	•••
PR 5	Kundenzufriedenheit	S. 15	••
PR 6	Richtlinien für Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring	Nicht relevant	•••
PR 7	Einhaltung freiwilliger Verhaltensregeln	Nicht relevant	•••
PR 8	Datenschutz	Keine Beschwerden; S. 15	•••
PR 9	Einhaltung von Gesetzesvorschriften	Keine Verstöße	•••

## IMPRESSUM

### HERAUSGEBER

Norddeutsche Affinerie AG  
Hovestraße 50  
20539 Hamburg  
Tel.: +49 40-7883-0  
Fax: +49 40-7883-2255  
www.na-ag.com

### IHRE ANSPRECHPARTNER BEI DER NA AG:

#### KONZERNKOMMUNIKATION

Michaela Hessling,  
Leiterin Konzernkommunikation  
Tel.: +49 40-7883-3053  
E-Mail: m.hessling@na-ag.com  
Kirsten Kück,  
Tel.: +49 40-7883-3270  
E-Mail: k.kueck@na-ag.com

#### INVESTOR RELATIONS

Marcus Kartenbeck,  
Leiter Investor Relations  
Tel.: +49 40-7883-3178  
E-Mail: m.kartenbeck@na-ag.com  
Dieter Birkholz,  
Tel.: +49 40-7883-3178  
E-Mail: d.birkholz@na-ag.com

#### UMWELTSCHUTZ

Dr. Karin Hinrichs-Petersen,  
Leiterin Umweltschutz  
Tel.: +49 40-7883-3609  
E-Mail: k.petersen@na-ag.com

#### PERSONALWESEN

Hillka Riebesell,  
Personalreferentin  
Tel.: +49 40-7883-3236  
E-Mail: h.riebesell@na-ag.com

### BILDNACHWEIS

Norddeutsche Affinerie AG,  
Matthias Dahl, Dirk Uhenbrock

### KONZEPTION

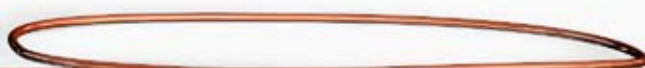
Schlange & Co. GmbH, Hamburg

### REDAKTION/TEXTE

Norddeutsche Affinerie AG  
Schlange & Co. GmbH, Hamburg

### LAYOUT

Economia Gesellschaft für Marketing  
und Werbung mbH, Hamburg





Norddeutsche Affinerie AG  
Hovestraße 50  
20539 Hamburg  
[www.na-ag.com](http://www.na-ag.com)