

Stahl- und Metallrecycling – eine Zero-Waste-Erfolgsgeschichte

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2020





Liebe Aktionär*innen, liebe Leser*innen,

mit dem nichtfinanziellen Bericht 2020 legt die ALBA SE-Gruppe zum vierten Mal Rechenschaft über ihre sozialen und ökologischen Leistungen ab. Wir wollen Ihnen damit zeigen, welchen Werten sich unsere Gruppe im täglichen Handeln verpflichtet fühlt, welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeiten auf Gesellschaft und Umwelt haben und wie unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit aussehen.

2020 war ein Jahr, das uns allen enorm viel abverlangt hat. Die Corona-Krise hat unser Leben und Arbeiten auf den Kopf gestellt. Den größten Herausforderungen standen diejenigen Kolleg*innen gegenüber, die auf den Plätzen arbeiteten, die Schrotte annahmen und aufbereiteten. Sie sorgten dafür, dass scheinbar Selbstverständliches funktionierte. Bei all unseren Aktivitäten hatte die Erhaltung ihrer Gesundheit absolute Priorität. Aus diesem Grund mussten wir 2020 leider auch auf liebgewordene Projekte verzichten, so zum Beispiel auf das Angebot für Schulklassen, unsere Plätze zu besuchen, um die Aufbereitung von Schrotten vor Ort mitzuerleben und das Unterrichtsthema „Umwelt und Ressourcenschonung“ anschaulich zu machen. Auch das angestrebte Ziel, Corporate Volunteering-Aktivitäten zur Stärkung lokaler Gemeinschaften einzuführen, fiel der Corona-Pandemie zum Opfer. Wir haben uns 2020 auf die absolut notwendigen Kontakte zur Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebs und zuverlässigen Versorgung unserer Kund*innen mit Schrotten beschränkt.

Die Pandemie wird uns noch einige Zeit begleiten. Doch wir hoffen darauf, dass aus dieser Krise positive Veränderungen resultieren. Die Anzeichen dafür zeichnen sich deutlich ab. Die Themen Umwelt, Klimaschutz und Ressourcenschonung haben 2020 in zahlreichen Diskussionen noch einmal ordentlich an Fahrt gewonnen – und damit auch das Thema Kreislaufwirtschaft. Denn inzwischen ist vielen bewusst, dass die Kreislaufwirtschaft ein wichtiger Hebel ist, um Klimaschutzziele zu erreichen und die endlichen Ressourcen zu schonen. Viele wünschen sich nach Corona einen grünen Wiederaufbau.

Stahl- und Metallrecycling gehören zu einem solchen grünen Wiederaufbau eindeutig dazu. Stahlschrottreycling trägt zur Ressourcenschonung bei, spart also beispielsweise den endlichen Rohstoff Eisenerz. Stahlrecycling reduziert außerdem den CO₂-Ausstoß der Stahlindustrie um etwa ein Drittel. Auch die Wiederverwertung von Nichteisen-Metallen schont unsere endlichen natürlichen Ressourcen und vermindert Treibhausgase.

Auch im Jahr 2020 hat die ALBA Group, von der die ALBA SE-Gruppe ein wichtiger Bestandteil ist, beim Fraunhofer-Institut Umsicht, Oberhausen, die regelmäßige Bilanzierung der Einsparung von Treibhausgasen und Primärrohstoffen durch die Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe in Auftrag gegeben. Das beeindruckende Ergebnis: Im Jahr 2019 vermied die ALBA Group durch die Kreislaufführung von 6 Millionen Tonnen Wertstoffen mehr als 4,2 Millionen Tonnen klimaschädliche Treibhausgase. Das entspricht dem jährlichen

positiven Klimaschutzeffekt von rund 59 Millionen Bäumen. Gleichzeitig wurden durch das Recycling im Vergleich zur Primärproduktion 32,3 Millionen Tonnen Ressourcen wie beispielsweise Rohöl, Bauxit oder Eisenerz eingespart.

Dass wir nicht nur mit unseren Geschäftsaktivitäten der Nachhaltigkeit dienen, sondern auch unsere Prozesse nachhaltig gestalten, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Als erstes Unternehmen hat die ALBA Group eine kombinierte Klima- und Umweltschutzvereinbarung mit dem Land Berlin abgeschlossen. Darin verpflichtet sich die Unternehmensgruppe, die CO₂-Emissionen aller Unternehmenseinheiten in Berlin um weitere 15 Prozent zu senken und den Ressourcenverbrauch kontinuierlich zu verringern. Das gilt auch für Berliner Standorte der ALBA SE-Gruppe.

Und: Auch wenn es konjunkturell und pandemiebedingt ein nicht einfaches Jahr war, haben wir in Ressourcenmanagement, betrieblichen Umweltschutz und die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen investiert und werden das auch 2021 fortsetzen.

Wie wir uns für nachhaltiges Wirtschaften einsetzen, präsentieren wir Ihnen im vorliegenden Bericht. Wir wünschen eine informative Lektüre.

Verwaltungsrat der ALBA SE

Dirk Beuth Thorsten Greb Michaela Vorreiter-Wahner

Köln, im April 2021

Nachhaltigkeitsprogramm

Strategische Ziele praktisch umsetzen: Das Nachhaltigkeitsprogramm der ALBA SE-Gruppe ordnet den strategischen Zielen konkrete Maßnahmen zu.

Maßnahmen	SDG	Ziel	Termin	2020
Wir wollen die Wertschöpfungskette noch weiter vertiefen				
Investitionen in innovative Separations- und Röntgentechnologie		Circular Economy		
Weitere Stärkung des Stakeholderdialogs, um durch Sensibilisierung für nachhaltige Belange Problemstoffe besser verwerten zu können	 	Rückführung von 100% der Metallschrotte im Kreislauf Maximierung der Qualität recycelter Ausgangsstoffe	jährlich	✓
Wir wollen unseren eigenen ökologischen Fußabdruck weiter reduzieren				
Ausbau des bestehenden Energiecontrolling-Systems durch Prüfung geeigneter Softwarelösungen		Transparente und qualitativ hochwertige Energiekennzahlen	bis 2021	aus organisatorischen Gründen verschoben
Identifizierung von Energieeinsparpotenzialen und Umsetzung durch geeignete Maßnahmen		Weitere Reduzierung der Staubemissionen	jährlich	✓
Prüfung von speziellen Düsentech-niken und sukzessiver Einbau an allen Standorten		An wenigstens einem weiteren Standort	bis 2025	aus organisatorischen Gründen verschoben
Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001				
Wir wollen auch zukünftig ein attraktiver Arbeitgeber sein: Förderung der Gesundheit und Motivation aller Mitarbeitenden				
Konsequente Erweiterung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten durch individuelle Förderung		Gewinnung und Bindung qualifizierter Nachwuchskräfte Angebot individuell angepasster Weiterbildungsmöglichkeiten	jährlich	✓
Einführung und Zertifizierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements		Förderung der Gesundheit und Motivation aller Mitarbeitenden Reduzierung von Arbeitsunfällen und Krankheitstagen	jährlich bis 2020	Corona-bedingt verschoben
Gewinnung qualifizierter Fachkräfte auf internationaler Ebene		Förderung von Vielfalt und Diversität	jährlich	✓
Gezieltes Recruiting von Frauen				
Wir wollen Vorbild für nachhaltiges Handeln sein und regelmäßig mit unseren Stakeholdern über Nachhaltigkeit diskutieren				
Erweiterung bestehender Programme und Initiativen (Spenden und Sponsoring) um Corporate Giving- und Corporate Volunteering-Aktivitäten		Stärkung lokaler Gemeinschaften	bis 2020	Corona-bedingt verschoben
Kommunikation mit ausgewählten Stakeholdern		gemeinsame Sicherstellung bestmöglicher Umweltdienstleistungen	jährlich ab 2021	
Kooperationen mit (Hoch-)Schulen und Veranstaltung von Workshops an (Hoch-)Schulen		Stärkung des Bewusstseins für die enormen Potenziale des Recyclings	jährlich	online ✓

Allgemeine Angaben

Name und Hauptsitz des Unternehmens

Die börsennotierte ALBA SE ist eine Holdinggesellschaft und hat ihren Sitz in Köln.

Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die ALBA SE leitet eine Gruppe von Unternehmen, die im Stahl- und Metallrecycling tätig sind. Sie erfassen Alt- und Neuschrotte, bereiten diese auf und versorgen Stahlwerke, Gießereien und Metallhütten mit Eisen-(Fe-) und Nichteisen-(NE-) Metallen. Der wesentliche Unterschied zwischen Fe- und NE-Metallen liegt neben den Materialeigenschaften in der Wertigkeit, die bei den NE-Metallen deutlich höher ist.

Im Einzelnen bereiten wir auf unseren Plätzen folgende Fraktionen auf: Stahl, Aluminium, Kupfer, VA-Stahl (Edelstahl), Blei, Zink und Messing. Die Aufbereitung von Produktions-, Gewerbe- und Konsumschrott zu hochwertigem Shredder-, Scheren- und Paketierschrott für den Handel erfolgt in industriellen Anlagen und mit modernsten Trenntechniken.

Betriebsstätten und belieferte Märkte

Die Unternehmen der ALBA SE haben ihren Sitz in Deutschland. Bis Ende Mai 2020 gehörte zudem ein Platz in den Niederlanden zur ALBA SE-Gruppe. Die Lieferant*innen der ALBA SE-Gruppe befinden sich in Deutschland und angrenzenden EU-Ländern, die Kundschaft ebenfalls. Darüber hinaus verschiffen wir NE-Metalle nach Asien. Die wesentlichen Zweigniederlassungen sind die Standorte der ALBA Metall Nord GmbH in Wilhelmshaven, Rostock, Berlin-Spandau und Hoppegarten.

Der Umsatz, gestaffelt nach Umsätzen in Deutschland, EU-Ländern und Nicht-EU-Ländern ist dem Konzernanhang im Geschäftsbericht 2020 (Seite 69) zu entnehmen.

Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die ALBA SE ist eine Aktiengesellschaft. Dabei bezeichnet SE, Societas Europaea, die Rechtsform für Aktiengesellschaften in der Europäischen

Union. Die ALBA SE wird monistisch geführt. Der Verwaltungsrat leitet die ALBA SE, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung. Er handelt nach Maßgabe des geltenden Rechts, der Satzung der Gesellschaft und seiner Geschäftsordnung. Der Verwaltungsrat überwacht den geschäftsführenden Direktor. Dieser führt die Geschäfte der Gesellschaft, indem er die Grundlinien und Vorgaben umsetzt, die der Verwaltungsrat aufstellt.

Die ALBA Europe Holding plc & Co. KG, Berlin, ein 100-prozentiges Tochterunternehmen der ALBA Group plc & Co. KG, Berlin, ist seit dem Übergang der Aktien und des Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags größte Aktionärin der ALBA SE. Sie hält zum Bilanzstichtag 9.168.762 Aktien. Das entspricht einem Anteil von 93,178 Prozent. Die Stimmrechte der ALBA Europe Holding plc & Co. KG sind den Herren Dr. Axel Schweitzer und Dr. Eric Schweitzer gemäß § 34 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Wertpapierhandelsgesetz zuzurechnen. Die restlichen 6,814 Prozent der Aktien befinden sich in Streubesitz.

Zu den konsolidierten Tochterunternehmen der ALBA SE gehörten im Berichtsjahr:

- ALBA Metall Nord GmbH, Rostock
- ALBA Metall Süd GmbH, Stuttgart
- ALBA Scrap and Metals Holding GmbH, Berlin
- ALBA Utility Scrap Solutions GmbH, Rostock
- INTERSEROH SEROG GmbH, Bous
- TVF Altwert GmbH, Cottbus

Der Anteil der ALBA SE an den genannten Unternehmen beträgt mittelbar oder unmittelbar jeweils 100 Prozent.

Die ALBA SE-Gruppe verfügt zum Bilanzstichtag in Deutschland und in Schweden über ein Netz von 24 (i. Vj.: 29) Stahl- und Metallrecyclingstandorten.

Die Zahl der Mitarbeiter*innen betrug zum Stichtag 31. Dezember 2020 452. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr hängt vor allem mit der Veräußerung der INTERSEROH Evert Heeren GmbH mit den Standorten Leer und Emden sowie deren bisheriger Tochterfirma ALBA Metaal Recycling Nederland BV mit Sitz in Groningen zum 31. Mai 2020 zusammen. Bei dem Standort in Schweden, der zu Jahresbeginn 2021 geschlossen



wurde, handelte es sich um einen Sammelplatz für Schrotte. Wir beschäftigten dort keine Mitarbeiter*innen. Notwendige Arbeiten wurden bei Bedarf von Mitarbeiter*innen aus Deutschland durchgeführt.

Der erwirtschaftete Umsatz der Gruppe betrug 2020 259,4 Mio. Euro, das Gesamtkapital belief sich auf 197,1 Mio. Euro. Davon waren 134,4 Mio. dem Eigenkapital zuzurechnen, 62,7 Mio. Euro waren Fremdkapital. Die Bilanzsumme betrug 197,1 Mio. Euro.

Mitarbeiter*innen der ALBA SE-Gruppe

Auf der Ebene der ALBA Group plc & Co. KG und der mit ihr verbundenen Tochterunternehmen (ALBA Group) sind Zentralbereiche wie beispielsweise Treasury, Steuern und Unternehmenskommunikation angesiedelt. Ihre Aufgaben und Dienstleistungen erstrecken sich auch auf die ALBA SE und die mit ihr verbundenen Tochterunternehmen.

Eine Aufteilung der Beschäftigten innerhalb der ALBA SE-Gruppe nach Geschlecht hat eine nur eingeschränkte Aussagekraft, da für die Bedienung der technischen Anlagen und Aggregate und für sonstige Arbeiten in den Recyclingprozessen auf unseren Plätzen nahezu ausschließlich männliche Bewerber vorstellig werden. Wir möchten die Frauenquote erhöhen (s. themenspezifische Angaben 401-1, 401-3, 405-1). Positionen im Angestelltenverhältnis werden nach Qualifikation und Fähigkeiten und nicht nach Geschlecht besetzt.

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 beschäftigte die ALBA SE-Gruppe 452 Mitarbeitende, darunter 70 Frauen.

Die Anzahl der Mitarbeitenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen belief sich zum 31. Dezember 2020 auf 387, davon waren 62 Frauen. Einen befristeten Vertrag hatten 65 Mitarbeitende, darunter waren acht Frauen. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten betrug 417 (56 Frauen), die Zahl der Teilzeitbeschäftigten 35 (14 Frauen). Die Anzahl der Leiharbeiter betrug 2020 durchschnittlich 6,5 (FTE). Eine Aufteilung nach Geschlecht wird an dieser Stelle nicht vorgenommen.



Mitarbeitende nach Tätigkeiten (Stichtag 31.12.)	Gesamt 2018	Anteil in % 2018	Gesamt 2019	Anteil in % 2019	Gesamt 2020	Anteil in % 2020
Führungskräfte	74	11,8	46	8,3	37	8,2
Kaufmännische und Verwaltungstätigkeiten	63	10,0	60	10,8	50	11,1
Vertrieb	31	4,9	27	4,9	26	5,8
Gebäude/Grüingut	10	1,6	9	1,6	4	0,9
Anlage/Betrieb	206	32,9	236	42,5	193	42,7
Werkstatt/Instandhaltung	75	12,0	48	8,6	36	7,9
Logistik	85	13,6	64	11,5	39	8,6
Sonstige	83	13,2	65	11,7	67	14,8
Gesamt	627	100	555	100	452	100

Der Rückgang im Bereich der Führungskräfte von 2018 auf 2019 hängt mit der Personalverlagerung von einer Gesellschaft der ALBA SE-Gruppe an die Gesellschafterin ALBA Europe Holding plc & Co. KG zusammen.

Der Rückgang der Anzahl der Mitarbeiter*innen ist insbesondere auf die zuvor genannte Veräußerung zurückzuführen.

2019 haben wir die Regionalstruktur im Stahl- und Metallrecycling angepasst. Im Zuge dessen wurde die organisatorische Zuordnung der Belegschaft überarbeitet. Davon besonders betroffen waren die Bereiche Werkstatt/Instandhaltung sowie Anlage/Betrieb. Arbeitnehmer*innen, die zuvor dem Bereich Werkstatt/Instandhaltung zuzurechnen waren, werden seit 2019 dem Bereich Anlage/Betrieb zugeordnet.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
Für 89,8 Prozent der Belegschaft gelten Tarifverträge oder mit den jeweiligen Betriebsräten geschlossene Betriebsvereinbarungen.

Beschreibung der Lieferkette

Die Lieferkette erstreckt sich insgesamt über die vier Stufen (1) Beschaffung/Sammlung, (2) Sortierung und Aufbereitung von Fe- und NE-Metallen, (3) Separation sowie (4) gebündelte Rückführung in den Wertstoffkreislauf durch Transport an Stahlwerke, Gießereien und Metallhütten in Europa und Asien.

Die Lieferkette beginnt mit der (1) Beschaffung/Sammlung von Produktions-, Gewerbe- und Konsumschrotten aus Abbruch und Demontage, der Industrie beziehungsweise von Produktionsbetrieben, Baufirmen und Handwerksbetrieben, Containerdiensten sowie von Schrotthändler*innen, Dienstleistenden und Privatpersonen aus Deutschland und Europa. Die Schrotte nehmen wir je nach Bedarf an den Standorten an oder

sammeln sie über eigene Rücknahmesysteme. In der zweiten Stufe der Lieferkette findet die (2) Sortierung und Aufbereitung statt, bei der durch moderne Sortiertechniken der eigentliche Recyclingprozess bestmöglich vorbereitet wird, um in der dritten Stufe, der (3) Separation, die Materialien durch die Kombination von mechanischen Zerlegungsprozessen und computergestützten Separationsverfahren zu trennen. Mithilfe modernster Anlagen werden die Sekundärrohstoffe nach Qualität und Reinheit separiert. Der letzte Schritt der Lieferkette schließt den Recyclingkreislauf. Per (4) Transport werden die aufbereiteten und gebündelten Fraktionen der Recyclingrohstoffe in homogener und reiner Qualität unserer Kundschaft wie Stahlwerken, Gießereien und Metallhütten zur Produktion neuer Stähle und Metalle zur Verfügung gestellt.



Wir setzen auf langfristige und vertrauensvolle Kooperationen. Dabei achten wir bei unseren gewerblichen Lieferant*innen auf ein sozial und ökologisch verantwortungsvolles Handeln und verfolgen damit das Ziel, Nachhaltigkeit entlang des gesamten Wertschöpfungsprozesses konsequent umzusetzen.

Hierfür entwickelte die ALBA Group bereits 2011 einen Lieferantenkodex, der auch für die Lieferant*innen der ALBA SE-Gruppe gilt. Darüber hinaus wird die Belegschaft der ALBA SE-Unternehmen in Bezug auf den Leitfaden „Risikomanagement beim Ankauf von Metallschrott“ des Verbands Deutscher Metallhändler e.V. (VDM), Berlin, sowie Richtlinien zum Privatkundengeschäft sensibilisiert.

2018 haben wir wie vorgesehen Lieferantenaudits eingeführt, die wir 2020 fortsetzen wollten. Im Zuge der Corona-Pandemie ergaben sich jedoch Kapazitätsprobleme, die dieses Vorhaben verhinderten.

Signifikante Änderungen in der Organisation und der Lieferkette

Im Berichtszeitraum veräußerte die ALBA SE zum 31. Mai 2020 die INTERSEROH Evert Heeren GmbH mit den Standorten Leer und Emden sowie deren bisheriger Tochterfirma ALBA Metaal Recycling Nederland BV mit Sitz in Groningen.

Vorsorgeansatz oder Vorsichtsmaßnahmen

Die ALBA SE-Gruppe sieht sich in der Verantwortung, Risiken für die Umwelt konsequent zu vermeiden, diesen aktiv vorzubeugen, eventuelle Schädigungen zu minimieren und in Notfällen vorbereitet zu sein, um Schäden schnellstmöglich zu beheben. Eine bereits 2019 entwickelte Richtlinie der ALBA Europe Holding plc & Co. KG, der größten Aktionärin der ALBA SE, verpflichtet die Unternehmen zu zusätzlichen Anstrengungen im Qualitäts- und Umweltschutz.

Bereich		Managementsystem
Energie		ISO 50001
Qualität		ISO 9001
Umwelt		ISO 14001
Entsorgung		Entsorgungsfachbetrieb nach EfbV

Alle deutschen operativ tätigen Einheiten sind als Entsorgungsfachbetrieb (Efb) zertifiziert. Darüber hinaus erfüllen fast alle Einheiten die Vorgaben der internationalen Norm ISO 9001 (Qualitätsmanagement). Standard in allen Betrieben ist auch die Energiemanagementzertifizierung nach ISO 50001:2018. Damit verpflichten wir uns, die Energieeffizienz unserer Produktion permanent zu steigern, egal ob bei Strom, Gas, Diesel oder anderen Ressourcen. Darüber hinaus erhielt die ALBA Metall Nord GmbH im August 2018 für ihren Standort Wilhelmshaven das Zertifikat nach ISO 14001 für das Umweltmanagement und dokumentiert damit die klare Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz sowie die kontinuierliche Leistungsverbesserung in diesen Bereichen. 2020 erfolgte das Wiederholungsaudit.

Ende 2019 hat die ALBA Group unter anderem zur Verbesserung des unternehmensweiten Risikomanagements und zum Schutz von Umwelt, Mitarbeitenden, Kundschaft, Fiskus und Wettbewerb ein umfangreiches Handbuch entwickelt. Der Abschnitt Risikomanagement dient der ALBA Group neben der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen auch als internes Instrumentarium zur Identifizierung und Bewertung von unternehmerischen Risiken. Auf dieser Basis können geeignete Maßnahmen zur Bewältigung dieser Risiken getroffen oder aber auch Chancen ergriffen werden.

Ein zentraler Hebel im Rahmen des Vorsorgeansatzes ist die Förderung des umweltbewussten Verhaltens der Mitarbeiter*innen. Großen Wert legen wir dabei auf die umfassende Aufklärung über umweltrelevante Themen. Ziel ist es, die Belegschaft zu motivieren und zu befähigen, im beruflichen und privaten Umfeld einen Beitrag zu Umweltschutz und Ressourceneffizienz zu leisten. Unnötige Mehrverbräuche regelt eine Richtlinie zu arbeitsplatzspezifischen Unterweisungen. Darüber hinaus erfolgt die Aufklärung im Rahmen der internen Kommunikation, auch mit Unterstützung des ALBA-Intranets.

Externe Initiativen

Die ALBA Group hat eine kombinierte Klima- und Umweltschutzvereinbarung mit dem Land Berlin abgeschlossen. Darin verpflichtet sich die Unternehmensgruppe, die CO₂-Emissionen aller Unternehmenseinheiten in Berlin noch weiter zu senken und den Ressourcenverbrauch kontinuierlich zu verringern. Das gilt auch für Berliner Standorte der ALBA SE-Gruppe.

Im Mittelpunkt stehen der möglichst sparsame und ökologisch verträgliche Energieeinsatz, die verstärkte Nutzung regenerativer Energien im Gebäudebestand sowie die nachhaltige Ressourcenschonung, aber auch der weitere Ausbau des Recyclings von Abfällen und der Einsatz von gütegesicherten Recyclingrohstoffen. Der vereinbarte Aufgabenkatalog umfasst 29 konkrete Maßnahmen von der Umrüstung auf sparsame LED-Leuchten über den schrittweisen Umstieg auf Hybrid- und Elektrofahrzeuge, die Nutzung geeigneter Dachflächen für Photovoltaik bis zum Einbau energiesparender Druckluftsysteme in den Sortieranlagen.

Die ALBA Group verpflichtet sich konkret zu einer Absenkung ihrer direkten und indirekten CO₂-Emissionen um jeweils 15 Prozent in den nächsten zehn Jahren. Ergänzend wird sie ein Konzept vorlegen, wie sie ihre CO₂-Emissionen in Berlin bis 2050 um 95 Prozent (im Vergleich zu 1990) reduzieren kann. Außerdem unterstützt die Unternehmensgruppe die Zero-Waste-Strategie des Landes Berlin, wonach ökologische Stoffkreisläufe durch Wiederverwendung und Recycling geschlossen werden sollen. Hierfür werden ressourcenschonende Maßnahmen wie nachhaltiges Bauen umgesetzt. So sollen das beim Land Berlin etablierte Bewertungssystem „Nachhaltiges Bauen – Silberstandard“ sowie der Einsatz von Recyclingbeton auch bei ALBA-Neubauten angewendet werden. In diesem Zusammenhang beabsichtigt ALBA im Rahmen der von der Senatsumweltverwaltung initiierten Re-Use Berlin-Kampagne die Durchführung eines Pilotprojektes zur Wiederverwendung von Baumaterialien.

Am 1. Oktober 2020 ist der Bundesverband der Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V. (BDE), Berlin, in dem sich die ALBA Group engagiert, dem Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft e.V. (BNW), Berlin, beigetreten. Der BNW ist ein parteiübergreifender Zusammenschluss von Unternehmer*innen, die den Schwerpunkt in der Wirtschaft stärker auf ökologische Fragen legen wollen. Mit seinem Beitritt will der BDE die Rahmenbedingungen für mehr und besseres Recycling im politischen Raum ausbauen.

Die ALBA Group, von der die ALBA SE-Gruppe ein wichtiger Bestandteil ist, und der A|U|F e.V., Frankfurt am Main, arbeiten seit Oktober 2018 beim Recycling von Aluminiumfenstern eng zusammen. Die Partnerschaft hat sich insbesondere die Erhöhung des Anteils von Recyclingrohstoffen am Aluminiumverbrauch zum Ziel gesetzt. Mit ihrem Leitschema, dem Closed Loop, bildet A|U|F einen Wertstoffkreislauf ab, der gebrauchte Aluminiumprofile nach dem Ausbau in recycelter Form dem europäischen Markt zuführt.

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Die ALBA SE-Gruppe möchte als Intermediär für eine nachhaltige Entwicklung wirken und Diskussionen hierzu aktiv mitgestalten, den Dialog mit anderen Unternehmen der Branche pflegen und sich am Wissenstransfer beteiligen. Daher engagiert sich die Gruppe direkt in der BDSV – Bundesvereinigung Deutscher Stahlrecycling- und Entsorgungsunternehmen e.V., Düsseldorf, im VDM – Verband Deutscher Metallhändler e.V., Berlin, sowie auf internationaler Ebene im BIR – Bureau of International Recycling, Brüssel.

Über die ALBA Group engagiert sich die ALBA SE-Gruppe im Bundesverband der Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V. (BDE), Berlin, im Bundesverband Sekundärrohstoffe und Entsorgung e.V. (BVSE), Bonn, sowie der Arbeitsgemeinschaft Verpackung und Umwelt e.V. (AGVU), Berlin.

Ethik und Integrität

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns ein zentrales Element unternehmerischen Handelns. Darüber hinaus stellen unsere Organisationsrichtlinien neben den Gesetzen, Satzungen und Geschäftsordnungen der Gesellschaften den verbindlichen Rahmen unserer Unternehmensaktivitäten dar. Die regelmäßig aktualisierten Organisationsrichtlinien dienen der Erkennung und Vermeidung von Rechts- und Regelverletzungen. Sie spiegeln jedoch nicht nur die staatlichen Vorgaben wider, sondern auch unsere Vorstellungen der Unternehmensführung. Der Vorstand der ALBA Group



bekannt sich ausdrücklich zur Einhaltung dieser Richtlinien und erwartet dies auch von der Belegschaft. Alle Mitarbeitenden der ALBA Group und damit auch die Mitarbeitenden der ALBA SE-Gruppe sind verpflichtet, die gesetzlichen Regelungen und die Organisationsrichtlinien zum Wohl der Unternehmensgruppe zu befolgen. Auf diese Weise wird die ALBA Group dem Anspruch als europäischer Umweltdienstleister und Rohstoffhändler gerecht.

Ehrlichkeit, Vertrauen und Fairness sind für die ALBA Group und damit für die ALBA SE-Gruppe zentrale Werte. Wir sind davon überzeugt, dass nur mit der Beachtung dieser Werte ein langfristiger und nachhaltiger Erfolg möglich ist. Korruption wird deshalb in keiner Form geduldet. Als Unternehmen der ALBA Group nutzen wir zur Verhinderung von Korruption das allgemeine Compliance-System der Unternehmensgruppe. Das Thema ist außerdem Bestandteil des Compliance-Schulungsprogramms der ALBA Group. Im Intranet sind darüber hinaus ausführliche Informationen zu Compliance für die Mitarbeiter*innen verfügbar.

Das Compliance-Handbuch soll es jedem Mitarbeitenden ermöglichen, sein Verhalten anhand klarer Leitlinien und anschaulicher Beispiele zu überprüfen und so stets dem ethischen Anspruch des Unternehmens gerecht zu werden. Das Handbuch soll außerdem Situationen und Ereignisse verhindern, die die Reputation der ALBA SE schädigen könnten.

Bei Fragen und Hinweisen zum Thema Compliance können sich alle Mitarbeiter*innen per E-Mail, telefonisch oder anonym über ein Kontaktformular auf der Homepage an die Compliance-Hotline der ALBA Group wenden.

Gemeldete oder festgestellte Verstöße werden von der Unternehmensleitung überprüft und entsprechend behandelt. Als Konsequenz werden je nach Schwere des Verstoßes Verwarnungen ausgesprochen, arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen und gegebenenfalls Schadenersatzansprüche geltend gemacht.

Weitere Ausführungen finden Sie unter den themenspezifischen Standards.

Unternehmensführung



Die ALBA SE hat eine monistische Unternehmensführungs- und Kontrollstruktur. Die Organe der Gesellschaft sind der Verwaltungsrat und die Hauptversammlung. Der Verwaltungsrat leitet die Gesellschaft, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung. Der geschäftsführende Direktor führt die Geschäfte der Gesellschaft, indem er die Grundlinien und Vorgaben umsetzt, die der Verwaltungsrat aufstellt. Der Verwaltungsrat handelt nach Maßgabe des geltenden Rechts, der Satzung der ALBA SE und seiner Geschäftsordnung.

Der Verwaltungsrat war 2020 durchgängig mit zwei Männern und einer Frau besetzt. Für die ausführliche Erklärung zur Unternehmensführung und Führungsstruktur des höchsten Kontrollorgans verweisen wir auf den Geschäftsbericht der ALBA SE 2020 (Seite 23 ff.).

Die konsolidierten Gesellschaften der ALBA SE werden durch ihre Geschäftsführer vertreten.

Unter der Koordination des geschäftsführenden Direktors befasst sich ein aus Mitarbeiter*innen der konsolidierten Gesellschaften der ALBA SE bestehendes Team mit ökologischen und sozialen Themen und bereitet entsprechende Entscheidungen für den Verwaltungsrat vor.

Liste der Stakeholder-Gruppen

Nach interner Analyse haben wir uns entschieden, nachstehende Stakeholder und deren Interessen zu berücksichtigen:

- Mitarbeitende
- Kundschaft
- Lieferant*innen
- Verbände
- Betriebsräte
- Kooperationspartner*innen

Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Kriterium für die Ermittlung der Stakeholder war ihre direkte Nähe zur ALBA SE-Gruppe. Da der Erfolg eines Unternehmens im Wesentlichen von seinen Mitarbeiter*innen abhängig ist, war es für uns selbstverständlich, dass die Mitarbeitenden zur Identifizierung wesentlicher Themen beitragen. Daneben haben wir die Betriebsräte in den Prozess integriert. Die Stakeholder-Gruppen Kundschaft und Lieferant*innen sind in der Supply Chain unseren Prozessen direkt vor- beziehungsweise nachgelagert, arbeiten eng mit uns zusammen und haben daher einen entscheidenden Einfluss auf den Geschäftsalltag der Unternehmen der ALBA SE. Zudem haben wir Verbände berücksichtigt, in denen wir Mitglied sind, da auch in den

Verbänden die nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft ein bedeutendes Thema ist und regelmäßig über Lösungsansätze nachhaltigen Wirtschaftens diskutiert wird. Darüber hinaus sollten unsere Kooperationspartner*innen ihre Erwartungen an eine nachhaltige Geschäftstätigkeit der ALBA SE-Gruppe offenlegen.

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Zur Identifizierung wesentlicher Themen wurden die definierten Stakeholder-Gruppen 2018 per Online-Umfrage um die Priorisierung von insgesamt 21 aufgelisteten Themen gebeten. Ein besonderer Fokus wurde dabei auf die Mitarbeitenden sowie auf Kundschaft und Lieferant*innen gelegt, da diese Stakeholdergruppen auch zahlenmäßig bedeutsam sind.

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Aus der von sämtlichen Stakeholdern vorgenommenen Priorisierung ergaben sich die elf nachstehenden Themen:

1. Sicheres Arbeitsumfeld
2. Beschäftigung und faire Arbeitsbedingungen
3. Diversität und Chancengleichheit
4. Compliance
5. Radioaktivitätsprüfung
6. Förderung der Mitarbeitenden
7. Bewusstseinsbildung für Umwelt und Klimaschutz sowie Circular Economy
8. Ressourceneffizienz
9. Betrieblicher Umweltschutz
10. Abfallmanagement
11. Kooperationen und Partnerschaften

Dieses Ergebnis hat einen bedeutenden Einfluss auf die zu berichtenden Themen der ALBA SE-Gruppe. Das Ergebnis wurde darüber hinaus in das Nachhaltigkeitskonzept integriert, um mit geeigneten Maßnahmen den Anliegen sämtlicher Stakeholder-Gruppen zu entsprechen. Die Mitarbeiter*innen priorisierten insbesondere Themen aus dem sozialen Bereich. Extern kam den Themen Compliance und Radioaktivität die meiste Bedeutung zu.

Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Für die Auswahl der wesentlichen Berichtsinhalte führte die ALBA SE im Jahr 2018 eine ausführliche Wesentlichkeitsanalyse durch. Die Erkenntnisse dieser Analyse dienen der Identifikation der zu berichtenden Themen und sind gleichzeitig Grundlage für das Nachhaltigkeitskonzept der ALBA SE-Gruppe. Zur Bestimmung der wesentlichen Themen wurde einerseits eine Stakeholderbefragung durchgeführt und andererseits der Effekt der Geschäftstätigkeit der ALBA SE-Gruppe auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft (Impact-Analyse) ermittelt. Die Ergebnisse dieser zwei Dimensionen wurden zusammengeführt, so dass insgesamt neun wesentliche Themen und zwei Themen, über die wir freiwillig berichten, festgestellt werden konnten.

Liste der wesentlichen Themen

Aus diesen wesentlichen Themen, ergeben sich für die Berichterstattung nach den GRI-Standards insgesamt folgende Berichtsfelder:

1. Sicheres Arbeitsumfeld und betriebliches Gesundheitsmanagement
2. Beschäftigung und faire Arbeitsbedingungen
3. Diversität und Chancengleichheit
4. Ressourceneffizienz
5. Abfallmanagement
6. Energieeffizienz
7. Betrieblicher Umweltschutz
8. Compliance
9. Unterstützung sozialer Initiativen
10. Bewusstseinsbildung für Umwelt- und Klimaschutz sowie Circular Economy
11. Förderung von Innovationen

Die Ausführungen zu den Berichtsfeldern „Ressourceneffizienz“ und „Abfallmanagement“ erfolgen aus Praktikabilitätsgründen in einem Kapitel. Über das Thema „Radioaktivität“ berichten wir im Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“. Die Themen „Diversität“ und „Unterstützung sozialer Initiativen“ wurden anhand der Wesentlichkeitsanalyse als nicht relevant eingestuft. Wir berichten hierüber auf freiwilliger Basis.

Wesentlichkeitsanalyse



Neudarstellung von Informationen

Die Darstellung der Informationen in diesem Bericht entspricht der Darstellung der Informationen im nichtfinanziellen Bericht 2019, wurde allerdings um die Berichterstattung zum Datenschutz erweitert.

Das entspricht unserer Absicht, die Themenvielfalt unter Berücksichtigung der Qualitätssicherheit und Transparenz der Kennzahlen sukzessive zu erweitern. Auf diese Weise soll den Berichtsprinzipien Genauigkeit, Ausgewogenheit, Vergleichbarkeit und Zuverlässigkeit entsprochen werden. Zudem soll sämtlichen Interessensgruppen dadurch zukünftig eine Grundlage für fundierte Entscheidungen gegeben werden.

Änderungen in der Berichterstattung

Der nichtfinanzielle Bericht der ALBA SE-Gruppe 2020 ist der vierte Bericht dieser Art. Im Vergleich zum Vorjahr wurde der Bericht um die Ausführungen zum Datenschutz erweitert.

Berichtszeitraum

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2020, sofern nicht explizit auf andere Zeiträume hingewiesen wird.

Datum des letzten Berichts

Den nichtfinanziellen Bericht 2019 haben wir am 9. April 2020 gemeinsam mit dem Geschäftsbericht der ALBA SE (Konzern) 2019 und dem Einzelabschluss der ALBA SE 2019 veröffentlicht.

Berichtszyklus

Die ALBA SE-Gruppe veröffentlicht ihren nichtfinanziellen Bericht einmal jährlich. Der erste nichtfinanzielle Bericht wurde für das Geschäftsjahr 2017 erstellt.

Ansprechpartner für Fragen zum Bericht

Für Fragen zum nichtfinanziellen Bericht oder allgemeine Fragen zur Nachhaltigkeit steht Ihnen der geschäftsführende Direktor zur Verfügung.

Thorsten Greb
Stollwerckstraße 9a
51149 Köln
Tel.: +49 22 03 91 47-0
E-Mail: Thorsten.Greb@ALBA.INFO

Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Der vorliegende Bericht wurde in Anlehnung an die „GRI-Standards: Option Kern“ erstellt.

Themenspezifische Standards

Sicheres Arbeitsumfeld und betriebliches Gesundheitsmanagement

Managementansatz

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind für uns besonders wichtig. Wir wollen unserer Verantwortung und Fürsorgepflicht vollumfänglich gerecht werden und setzen daher an allen Standorten der ALBA Group auf systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß den gesetzlichen Vorgaben.

Fast alle Standorte der ALBA SE-Gruppe erfüllen die Anforderungen der ISO 9001 an das Qualitätsmanagementsystem.

An allen Standorten sind Personen für die Aufrechterhaltung interner und rechtlicher Arbeitssicherheitsstandards verantwortlich, wobei regelmäßige Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses stattfinden. Im Falle eines Unfalls erfolgen Ursachenanalysen sowie eine Ableitung und Umsetzung entsprechender Präventionsmaßnahmen. Externe und interne Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzt*innen, die uns bezogen auf die konkreten Verhältnisse am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Belegschaft arbeitsmedizinisch beraten, unterstützen uns dabei.

Die Einführung und Zertifizierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements musste pandemiebedingt verschoben werden. Zum Erhalt der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter*innen wurde 2019 eine Krankenkasse offizieller Gesundheitspartner der ALBA Group und damit auch der ALBA SE-Gruppe. Zudem wurden organisatorische Vorbereitungen getroffen, um im Berichtsjahr erste Gesundheitsmaßnahmen bis hin zu Gesundheitstagen umzusetzen. Im Januar 2020 haben wir das Gesundheitscoaching eingeführt, einen Online-Service, der die Mitarbeitenden dabei unterstützt, schnell und effektiv ihre persönlichen Gesundheitsziele zu erreichen.

2020 beeinträchtigte die Corona-Krise das Leben und Arbeiten in Deutschland. Diese Beeinträchtigung setzte sich auch Anfang 2021 fort. Die ALBA SE-Gruppe hat den Pandemieplan der ALBA Group übernommen, um die Mitarbeiter*innen und ihre Familien wirksam zu schützen und gleichzeitig den Entsorgungs- und Recyclingbetrieb im Sinne der Nachhaltigkeit aufrechtzuerhalten. Die ALBA SE-

Gruppe hat unter anderem folgende Maßnahmen ergriffen:

1. Bildung regionaler und zentraler interner Corona-Krisenstäbe, die aktuelle Änderungen der Vorschriften auf Kreis-, Landes- und Bundesebene registrieren und umsetzen
2. Befolgen aller Empfehlungen des Robert Koch-Instituts, um alle gesundheitlichen Anforderungen in unseren Anlagen und Büros zu erfüllen
3. strikte Anweisung zur Einhaltung aller Hygiene- und Abstandsregeln sowie Masken- und Lüftungspflicht in den Verwaltungsgebäuden und wo immer der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann
4. stetige Aktualisierung der jeweiligen Gefährdungsbeurteilungen für Arbeitsplätze durch eine interne/externe Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärzt*innen
5. Entzerren der Schichten der operativen Einheiten, um die Kontakte der Belegschaft untereinander zu verringern
6. Schließung der Teeküchen, Kantinen und Pausenräume zur Kontaktreduzierung
7. Verlagerung von Büroarbeitsplätzen ins Heimbüro beziehungsweise Bildung von festen Arbeitsgruppen und Einführung von Rotationsmodellen, um eine ein-Personen-Besetzung pro Büroraum zu erreichen und dadurch die Kontakte zu reduzieren
8. regelmäßige, teilweise mehrmals tägliche Desinfektion von Fahrzeugen, Büros und Arbeitsräumen, Türklinken, Aufzugknöpfen; Desinfektion bei jedem Schichtwechsel
9. Verzicht auf das Ausstellen von Lieferscheinen, um den persönlichen Kontakt bei der Leistungserbringung auf ein Minimum zu reduzieren.

Der weitere Verlauf der Pandemie ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes noch nicht vorhersehbar.



Unfälle und Krankheiten	2018	2019	2020
Arbeitsunfälle	39	30	34
Wegeunfälle	0	1	0
Anzahl natürliche Todesfälle	2	3	0
Ausfalltage insgesamt	12.095	12.695	10.698
davon von Langzeitkranken	4.310	4.817	4.493
durchschnittliche Ausfalltage pro Mitarbeiter*in	19	23	22
durchschnittliche Ausfalltage pro Mitarbeiter*in ohne Langzeitkranke	12	14	13
Krankheitsquote mit Lohnfortzahlung	5,3%	5,9%	5,3%
Krankheitsquote ohne Lohnfortzahlung	3,0%	3,3%	3,9%

Die Zahl der Arbeitsunfälle ist leicht gestiegen. Die Art der Verletzungen sowie das Geschlecht der Verunfallten wurden nicht ausgewertet.

2020 sank die Anzahl der Ausfalltage insgesamt sowie die Anzahl der Ausfalltage der Langzeitkranken.

Die INTERSEROH Evert Heeren GmbH ist mit ihren beiden Standorten in der Durchschnittsbetrachtung enthalten.

Beschäftigung und faire Arbeitsbedingungen

Managementansatz

Die Förderung und individuelle Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen – unabhängig von der Unternehmensebene – ist fester Bestandteil unserer Personalarbeit und trägt zum Erfolg und zur Leistungsfähigkeit unserer Unternehmensgruppe bei. Personalentwicklung umschließt hier fachliche Qualifizierungen und Weiterbildungen, aber auch überfachliche Schulungsangebote.

Über das Learning Management System (LMS) und den darin abgebildeten Weiterbildungskatalog wurden auch im Jahr 2020 Schulungsangebote für alle Belegschaftsgruppen der ALBA Group angeboten. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten Seminare, Workshops und Schulungen vermehrt nicht wie geplant durchgeführt werden. Alternativ haben wir das Angebot der Online-Schulungen ausgebaut und nach Möglichkeit interne Mitarbeiter*innen als Trainer*innen eingesetzt. Im Dezember 2020 wurden durch unseren Datenschutzbeauftragten beispielsweise 28 Termine für Online-Schulungen angeboten, um die Grundlagen des Datenschutzes zu vermitteln. Dieses Angebot stand der gesamten Belegschaft der ALBA SE-Gruppe zur Verfügung, wobei die Inhalte zielgruppenspezifisch angepasst waren.

Im Rahmen eines viermonatigen Pilotprojektes wurde 2020 innerhalb einer ALBA-Gesellschaft eine neue Form der Mitarbeiterbefragung getestet. Aufgrund des Erfolges des Pilotprojektes soll das sogenannte Pulse-Feedback im kommenden

Jahr sukzessive in der gesamten Gruppe und auch in der ALBA SE-Gruppe eingeführt werden. Die kompakten und fokussierten Umfragen bieten wesentliche Vorteile wie die rasche Ergebnisauswertung durch Feedback in „Echtzeit“ und schnellere Reaktionsmöglichkeiten.

Um zukünftig und auch gerade in Zeiten des Social Distancing, dem wir durch die Coronavirus-bedingten Maßnahmen ausgesetzt sind, den Kontakt zu zukünftigen Mitarbeiter*innen halten zu können, wurde 2020 ein neues HR-Tool eingeführt. Hierbei handelt es sich um eine Onboarding-App, die zukünftigen Kolleg*innen nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bis zum Ende der Probezeit zur Verfügung steht. Die App wird die ALBA SE dabei unterstützen, zukünftige Mitarbeitende bestmöglich auf ihre Tätigkeit innerhalb der ALBA-Welt vorzubereiten und ihnen bereits vor ihrem Start ein Willkommensgefühl zu vermitteln. Somit können wir eine bessere Bindung an unsere Unternehmensgruppe erzielen.

Darüber hinaus haben wir bereits 2019 ein Weiterbildungsprogramm im Vertrieb gestartet, das aus mehreren Modulen besteht. Das erste Modul wurde bereits erfolgreich geschult. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnte das zweite Modul nicht wie beabsichtigt 2020 durchgeführt werden. Planung und Konkretisierung der Schulungstermine für den Bereich Stahl- und Metallrecycling erfolgen, sobald ein Ende der pandemiebedingten Einschränkungen absehbar ist.

Den Bereich Nachwuchs der ALBA SE haben wir im Berichtsjahr priorisiert und bildeten 26 Auszubildende in unterschiedlichen kaufmännischen sowie gewerblichen Berufen sowie duale Student*innen aus.

Das traditionelle Azubi-Kick-off führten wir aufgrund der Kontaktbeschränkungen erstmalig online durch. Ziel war es, alle Auszubildenden der ALBA Group und somit auch der ALBA SE gemeinsam zu begrüßen, kennenzulernen und zu vernetzen. Darüber hinaus begrüßte der Vorstandsvorsitzende der ALBA Group, Dr. Eric Schweitzer, alle Auszubildenden per Videobotschaft.

Wir haben die fortlaufenden Kooperationen mit Schulen, Verbänden und gemeinnützigen Organisationen auch im Berichtsjahr gepflegt und ausgebaut. Die Gesprächsrunden und Messen wurden zumeist online erfolgreich durchgeführt.

Unter Berücksichtigung der geltenden Anti-Corona-Vorschriften gab es für die neuen Auszubildenden Seminare zum Thema Kommunikation und Konfliktmanagement. Zur weiteren Unterstützung und insbesondere Prüfungsvorbereitung der Auszubildenden der ALBA SE setzte die Unternehmensgruppe die bewährten Seminare Personal- und Rechnungswesen online um.

Um die Qualität der Ausbildung langfristig weiter zu verbessern, führten wir im September und Oktober ein Azubi-Audit durch. Die Online-Befragung richtete sich an alle Auszubildenden und dual Studierenden der ALBA Group, inklusive der ALBA SE. Teilnehmenden konnten ebenfalls Auszubildende, die bereits 2019 ausgelernt hatten. Durch den erfolgreichen Abschluss des Azubi-Audits erhielten die ALBA Group und die ALBA SE die Zertifizierung „Faire Ausbildung“. Der Ergebnisbericht des Azubi-Audits wird sowohl mit der jeweiligen Regionalleitung beziehungsweise Geschäftsführung, den Betriebsräten, Ausbilder*innen sowie Auszubildenden oder dual Studierenden besprochen und qualitativ ausgewertet. Für das laufende Berichtsjahr werden erste Maßnahmen abgeleitet und sukzessive umgesetzt.

Neben Auszubildenden beschäftigte die ALBA SE-Gruppe als Teil der ALBA Group Hochschulpraktikant*innen zu fairen Arbeitsbedingungen. Das Siegel „Fair Company“ wurde dadurch erneut verifiziert. Damit wird auch zukünftig qualifizierter akademischer Nachwuchs angesprochen und gebunden.

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Die Zahlen in den nachstehenden Grafiken beziehen sich sowohl auf Angestellte als auch auf gewerbliche Arbeitnehmende.

Die INTERSEROH Evert Heeren GmbH ist mit ihren beiden Standorten in den Durchschnittsbetrachtungen enthalten.

Neueinstellungen	2018	2019	2020
Anzahl	154	75	68
nach Altersgruppen			
bis 20 Jahre	16	16	9
21 bis 30 Jahre	27	14	19
31 bis 40 Jahre	36	22	12
41 bis 50 Jahre	30	12	15
51 bis 60 Jahre	38	9	9
über 61 Jahre	7	2	4
Durchschnittsalter	40,2	34,6	37,2

Die Anzahl der Neueinstellungen reduzierte sich im Berichtszeitraum, das Durchschnittsalter der Neueingestellten stieg an. Bei den Neueinstellungen werden auch nichtkritische Positionen betrachtet, also auch Einstellungen von Studierenden, Auszubildenden, Praktikant*innen, Schüler*innen und Aushilfen.

Fluktuation	2018	2019	2020
durchschnittliche Anzahl Köpfe	625	575	462
Anzahl kritische Kündigungen	106 (17,0%)	86 (15,0%)	60 (13%)
nach Altersgruppen			
bis 20 Jahre	0	1	1
21 bis 30 Jahre	21	16	15
31 bis 40 Jahre	31	23	9
41 bis 50 Jahre	23	9	15
51 bis 60 Jahre	20	18	7
über 61 Jahre	11	19	13
Durchschnittsalter	42,3	44,7	44,2
Frühfluktuation (<1 Jahr Betriebszugehörigkeit)	45	23	23

Bei der Fluktuation werden ausschließlich kritische Positionen betrachtet, also nur Positionen, die in der Regel eine Neu- oder Nachbesetzung erfordern. Der Austritt von Studierenden, Auszubildenden, Praktikant*innen, Schüler*innen und Aushilfen wird folglich nicht berücksichtigt.

Bei den Austritten wurde die im Berichtsjahr veräußerte INTERSEROH Evert Heeren GmbH mit ihren beiden Standorten nicht berücksichtigt. Das gilt auch für Mitarbeiter*innen, die im Zuge eines Abbauprogramms die ALBA SE-Gruppe verlassen haben.

Betriebszugehörigkeit	2018	2019	2020
bis 1 Jahr	87	51	34
1 bis 3 Jahre	76	98	67
3 bis 5 Jahre	51	43	39
5 bis 10 Jahre	75	62	66
10 bis 25 Jahre	196	163	138
über 25 Jahre	142	138	108
Durchschnittszugehörigkeit	13,4	13,9	14,1

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bewegte sich auf demselben hohen Niveau wie in den Vorjahren.

Elternzeit	2018		2019		2020	
	Gesamt	Davon Frauen	Gesamt	Davon Frauen	Gesamt	Davon Frauen
Mitarbeiter*innen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	7	3	9	3	4	2
Rückkehrer*innen aus Elternzeit	5	1	7	1	4	2
2019 aus Elternzeit zurückgekehrt und am 31.12.2020 noch im Unternehmen tätig	6	2	4	1	5	1

Selbstverständlich sind weibliche und männliche Mitarbeitende bei der Gewährung der Elternzeit gleichberechtigt. Die Praxis zeigt, dass nach der Elternzeit keine Nachteile hinsichtlich der Vergütung und der Entwicklungsmöglichkeiten bestehen.

Diversität und Chancengleichheit

Managementansatz

Unsere Grundsätze zur Förderung der Gleichberechtigung von Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz beinhalten neben geschlechtsneutralen Anforderungsprofilen und Auswahlprozessen unter anderem unterschiedliche, individuelle Arbeitszeitmodelle wie Vertrauensarbeitszeit oder die Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen. Wir bieten die Beratung von Schwangeren und Eltern zur Planung von Elternzeiten und Sabbaticals an. Zudem werden regelmäßig Entgeltunterschiede in Relation zur Leistung betrachtet – eine Unterscheidung nach Männern und Frauen erfolgt dabei nicht.

Allgemein fördert die ALBA SE-Gruppe ein respektvolles Miteinander auf der Basis von Unternehmenswerten, Ethikrichtlinien und Führungsleitlinien. Diskriminierungen jeglicher Art innerhalb der ALBA SE-Gruppe werden nicht toleriert – das gilt sowohl für die direkte zwischenmenschliche Kommunikation als auch für die Kommunikation in den sozialen Medien. Grundlage für Letzteres sind die Social Media-Guidelines, die für die Mitarbeiter*innen der gesamten ALBA Group und somit auch für die Belegschaft der ALBA SE-Gruppe gelten.

Eine neu konzipierte Personalmarketing-Kampagne, die 2019 geplant und durch interne Design Thinking-Prozesse erstellt wurde, haben wir 2020 erfolgreich implementiert. Die Ansprache zeichnet sich durch einen Rohstoffretter als übergreifendes Symbol aus, aber auch spezielle zielgruppengerechte Slogans, Wortwahl sowie zugeschnittene Piktogramme. Außerdem ist die Kampagne in allen für

die ALBA SE relevanten Medien, vor allem aber auch in den sozialen Medien zielgruppenspezifisch aus-spielbar. Weiterhin sind gewerbliche Berufsgruppen wie Kraft- oder Baggerfahrer*innen im Fokus, für die spezifische Slogans entwickelt wurden. Es liegen zudem Slogans für Auszubildende und Vertriebler vor, die als kritische Zielgruppen identifiziert wurden. Die Entwicklung weiterer Slogans für ausgewählte Regionen sowie auf Wunsch für weitere Berufe der Stahlindustrie ist für 2021 geplant.

Unsere Präsenz auf zielgruppengerechten Internetportalen und Veranstaltungen unterstützen wir unter anderem mit Werbefilmen. Da wir die Frauenquote im Bereich der gewerblichen Mitarbeiter*innen ausbauen möchten, wirken auch weibliche Darsteller in unseren Werbefilmen mit. Nahezu alle Darsteller sind Mitarbeitende der ALBA SE-Gruppe.

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Zusammensetzung leitender Organe je Führungsebene und Geschlecht (Stichtag 31.12.)	2018		2019		2020	
	Gesamt	Anteil Frauen (%)	Gesamt	Anteil Frauen (%)	Gesamt	Anteil Frauen (%)
Personen im Verwaltungsrat	3	33,3	3	33,3	3	33,3
Personen 1. Führungsebene	24	0,0	5	0,0	3	0
Personen 2. Führungsebene	17	29,41	22	18,2	20	15,0
Personen 3. Führungsebene	16	18,75	14	6,7	11	9,1
2. + 3. Führungsebene	33	24,24	37	13,5	31	12,9

Zusammensetzung leitender Organe je Führungsebene und Alter (Stichtag 31.12.)	bis 20 Jahre	21 bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	über 61 Jahre
Personen im Verwaltungsrat	0	0	1	0	2	0
Personen 1. Führungsebene	0	0	1	2	0	0
Personen 2. Führungsebene	0	0	5	3	8	4
Personen 3. Führungsebene	0	1	0	1	3	6
2. + 3. Führungsebene	0	1	5	4	11	10

Mitarbeiter*innen nach Alter (Stichtag 31.12.)	2018		2019		2020	
	Gesamt	Davon Frauen	Gesamt	Davon Frauen	Gesamt	Davon Frauen
bis 20 Jahre	27	3	25	3	21	4
21 bis 30 Jahre	63	6	54	7	42	4
31 bis 40 Jahre	111	20	92	14	68	15
41 bis 50 Jahre	128	15	111	15	90	13
51 bis 60 Jahre	219	36	201	35	155	26
über 61 Jahre	79	14	72	10	76	8
Durchschnittsalter	46,6	47,8	47,0	47,6	47,7	47,0

Der Verwaltungsrat der ALBA SE war im Berichtsjahr mit zwei Männern und einer Frau besetzt. Vorsitzende des Verwaltungsrates der ALBA SE war bis zum 20. April 2020 eine Frau.

Bei allen Personalentscheidungen, inklusive Kündigungen und Neueinstellungen, spielen Geschlecht, Herkunft, Alter oder Religion keine Rolle. Entscheidend ist lediglich die Qualifikation für die jobspezifischen Anforderungen.

Ressourceneffizienz und Abfallmanagement

Managementansatz

Die Ressourcen unserer Erde sind endlich. Eine wichtige Aufgabe ist deshalb, diese Ressourcen so effizient wie möglich einzusetzen. Nur auf diese Weise ist die Versorgung von Wirtschaft und Gesellschaft dauerhaft aufrechtzuerhalten. Dazu leisten wir mit der Aufbereitung von Schrotten einen erheblichen Beitrag. Als wichtiger Akteur in der Kreislaufwirtschaft sehen wir es aber auch als unsere Pflicht, mit gutem Beispiel voranzugehen und die eigenen Prozesse möglichst effizient und ressourcenschonend zu gestalten.

Wir führen 100 Prozent unserer Metallschrotte zurück in den Kreislauf. Die Produkte, die auf unsere Plätze kommen, bestehen jedoch nicht zu 100 Prozent aus Metallen. Nach dem Shreddern werden die Metalle separiert und die Abfallprodukte, die weiterverwendet werden können, aussortiert. Alle nicht recycelbaren Abfälle werden unterschieden in Abfälle zur energetischen Verwertung und – in ganz geringen Mengen – Abfälle zur Deponierung.

Recycelte Ressourcen	2018 (in tto)	2019 (in tto)	2020 (in tto)
Fe-Metalle	963	812	640
NE-Metalle	89	81	75
Gesamt	1.052	893	715

Die gesunkenen Mengen recycelter Ressourcen sind insbesondere auf die Veräußerung der INTERSEROH Evert Heeren GmbH mit den Standorten Leer und Emden zurückzuführen. Aber auch konjunkturelle und branchenspezifische Rahmenbedingungen spielten eine Rolle.

Seit Jahren investieren wir in wertschöpfungsverstärkende Maßnahmen, die sich im Regelbetrieb bewährt haben. Durch zusätzliche, der Shredderaufbereitung folgende Prozesse ist es uns gelungen, die Sortenreinheit der gewonnenen Materialien und die Ressourceneffizienz weiter zu steigern. Wir vermeiden dadurch zusätzliche Recyclingprozesse an anderen Standorten und die damit verbundenen

Transporte mit entsprechenden Emissionen und Verbräuchen an endlichen Ressourcen.

Am Standort Wilhelmshaven haben wir 2020 unsere Pressenstraße um drei weitere Pressen von fünf auf acht Maschinen erweitert. Im Stahlwerkprozess wird Aluminium als Desoxidationsmittel eingesetzt, um damit den im flüssigen Stahl enthaltenen Sauerstoff zu eliminieren. Hierzu werden sogenannte Aluminiumpyramiden (Einteiler) eingesetzt. Diese Pyramiden aus Primäraluminium werden in einem CO₂-intensiven Schmelzprozess hergestellt. Mit unserer Pressenstraße werden Aluminium-Granulate durch mechanische Verformung zu Recycling-Einteilern (Pucks) verpresst. Mit der entwickelten Produktionstechnik und dem eingesetzten Materialmix produzieren wir Recycling-Einteiler, die im Stahlwerkseinsatz identische Eigenschaften besitzen wie die energieintensiv gegossenen Einteiler aus Primäraluminium. Damit schonen wir endliche Rohstoffe und verringern gleichzeitig den Energieverbrauch sowie den CO₂-Eintrag in die Atmosphäre.

An dem Shredder am Standort Hoppegarten bei Berlin wird 2021 das Sieb getauscht, so dass eine effektivere Klassierung der Stoffströme durchgeführt werden kann. Auf diese Weise wird in der dem Shredder folgenden Separierung eine bessere Qualität der geshredderten Stoffströme sichergestellt. Für eine weitere Verbesserung der Beschickung des Shredders ist ein Vorsortierstand geplant, an dem die zu shreddernden Schrotte unabhängig vom Shredder-Prozess bereits vorab sortiert werden. Das erhöht die Qualität der zu recycelnden Schrotte und dem Shredder kann mehr Menge zur Verarbeitung zugeführt werden, wodurch wir Energie sparen.

In Wilhelmshaven werden wir die Shredderanlage komplett überarbeiten, um die Rüstzeiten zu reduzieren und den Durchsatz zu erhöhen. Das führt ebenfalls zu geringeren Energieverbräuchen.

Abfälle werden, wo immer möglich, vermieden. Anfallende Abfälle werden getrennt gesammelt und der Verwertung zugeführt, wobei die werkstoffliche Verwertung Vorrang hat. Getrennt gesammelt und der Verwertung zugeführt werden Papier/Pappe/Kartonagen, Verpackungsabfälle, gefährliche Abfälle und Biomüll. Zudem stehen an zentralen Stellen Sammelbehältnisse für Tonerkartuschen, Mobiltelefone und Batterien. Durch die zunehmende Digitalisierung sparen wir auf unseren Plätzen Papier.

Energieeffizienz

Managementansatz

Die Schonung der natürlichen Ressourcen und die Bekämpfung des Klimawandels gehören zu den größten globalen Herausforderungen. Energieeffizienz ist ein wichtiger Hebel, um ihnen zu begegnen. Durch ihre Geschäftstätigkeit trägt die ALBA SE-Gruppe hierzu bei. Darüber hinaus gestaltet sie aber auch die eigenen Prozesse möglichst energie- und ressourcensparend.

Standard in allen Betrieben ist die Energiemanagementzertifizierung nach ISO 50001:2018. Ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 ist ein nachweislich wirksames Instrument, um die Energieeffizienz unseres Unternehmens zu steigern und so den Energieverbrauch sowie die CO₂-Emissionen fortlaufend zu senken. Im Rahmen des Energiemanagementsystems verpflichten wir uns, die energiebezogene Leistung – das heißt die messbaren Ergebnisse bezüglich Energieeffizienz, Energieeinsatz und Energieverbrauch – zu optimieren. Zu diesem Zweck wird im Rahmen des Energiemanagementsystems der effiziente Umgang mit Energie vorausschauend organisiert und systematisch koordiniert. Mit der Realisierung von Effizienzmaßnahmen, Verfahrensoptimierungen und dem Erwerb und Einsatz effizienter Technik wollen wir den spezifischen Energieverbrauch der ALBA SE sukzessive senken. Hierzu werden in den einzelnen juristischen Einheiten geeignete Kennzahlen gebildet, die kontinuierlich überwacht werden. Entsprechend der Energiepolitik der ALBA Group übernimmt die ALBA SE somit aktiv ökologische und gesellschaftliche Verantwortung für ihr wirtschaftliches Handeln.

Für die Implementierung, Aufrechterhaltung und Verbesserung des Energiemanagementsystems stellt die ALBA SE personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung und sichert die Zugänglichkeit von notwendigen Informationen. Mindestens vier Mal jährlich finden mit den Mitarbeiter*innen der einzelnen Unternehmen der ALBA SE Informationsveranstaltungen zum Thema Energie statt. Zusätzlich finden regelmäßig Energierunden, Schulungs- und Informationsveranstaltungen (z.B. in Form von sogenannten Energie-Calls) für die Energieverantwortlichen statt. Die so geschulten und informierten Energieverantwortlichen stehen den Mitarbeitenden an den Standorten zur Verfügung, die wiederum als Ansprechpartner*innen für Effizienzmaßnahmen, aber auch als Wissensmultiplikator vor Ort fungieren. Flankiert wird das Bestreben der ALBA SE durch die weitere stetige Vertiefung der Wertschöpfungskette. Diese Wertschöpfungsvertiefung sorgt dafür, dass Aufbereitungsprozesse in einem Schritt durchgeführt werden und reduziert den dafür nötigen Einsatz wertvoller Energie. Darüber hinaus besprechen wir mit Energielieferanten Möglichkeiten einer potenziellen Reduzierung des

CO₂-Ausstoßes durch eine Veränderung des bei uns eingesetzten Energiemixes. Die Ergebnisse werden anschließend in die Lieferantenbewertung einbezogen und sorgen für nachhaltige Verbesserungen.

Im Bericht für das Geschäftsjahr 2018 nannte die ALBA SE als eines ihrer Ziele die Einführung eines neuen Energiecontrolling-Systems der ALBA Group und damit der ALBA SE-Gruppe. Dieses Ziel wurde bereits 2019 erreicht.

Um die energetischen Prozesse standardisiert überwachen und bewerten zu können, wurde das Ende 2019 eingeführte Energiecontrolling-System 2020 weiterentwickelt und die Arbeit im System intensiviert. Bei dem neuen Energiecontrolling-System handelt es sich um ein modernes, webbasiertes Softwaresystem zur standortübergreifenden Energie- und Mediendatenerfassung. Es visualisiert Last-, Verbrauchs- und Messwertanalysen. Ziel der kontinuierlichen Überwachung ist es, die Energieflüsse und Energieverbräuche der ALBA SE-Gruppe zu analysieren, übermäßige Verbräuche zu identifizieren und in der Konsequenz durch gezielte Effizienzmaßnahmen zu optimieren. Ergänzt wird das neue Energiecontrolling-System um wichtige Auswertungs-, Berichterstattungs- und Alarmierungsfunktionen, die den technischen und organisatorischen Energieverantwortlichen an den Standorten wertvolle Unterstützung zur Verbesserung der energiebezogenen Leistung bieten.

Um das Energiemanagementsystem sowie die energiebezogene Leistung der ALBA SE-Gruppe weiter zu verbessern, wird in jedem einzelnen Unternehmen der ALBA SE eine Effizienzmaßnahmenliste geführt. Die einzelnen Maßnahmen werden nach vorgegebenen Kriterien bewertet und priorisiert. Unter anderem werden nachstehende Maßnahmen geplant beziehungsweise befinden sich bereits in der Umsetzung:

1. Reduzierung des Stromverbrauchs durch sukzessiven Einsatz effizienter LED-Beleuchtung
2. Einsatz von Beleuchtungsregelungen für Teilbeleuchtung sowie Einsatz von Bewegungs- und Präsenzmeldern in Bereichen mit nur gelegentlicher Nutzung von Beleuchtung
3. Optimierung von Logistikprozessen durch Reduzierung von Umschlags- beziehungsweise Transportwegen
4. Verringerung von Wärmeverlusten an Verwaltungsgebäuden (beispielsweise durch den Einsatz von Jalousien und/oder Wärmeschutzfolien)
5. Reduktion des Wärmeeinsatzes für Verwaltungsgebäude durch den Einsatz drehzahlge-regelter Hocheffizienz-Umwälzpumpen sowie Steuerungen für Zirkulationspumpen
6. sukzessive Umstellung der stationären IT-Endgeräte auf mobile Endgeräte wie Laptops und Tablets

7. Reduktion des Kühlbedarfs für Serverräume durch Außenlufteinsatz
8. Modernisierung des Anlagenfuhrparks und Senkung des Dieselverbrauchs (u.a. durch Ersatzinvestitionen für neue Scheren, Shredder und Bagger)
9. Ermittlung des Einspar- und Nutzungspotenzials von Elektrobaggern gegenüber Dieseltaggern
10. Einbau von Frequenzumrichtern an technischen Anlagen
11. Optimierung von Druckluftanlagen und Durchführung von Leckageortungen
12. Erneuerung von Heizungsanlagen in Sozialgebäuden
13. Reduzierung des Kraftstoffverbrauches durch eine optimierte Planung von Dienstfahrten sowie Dienstreisen und durch Nutzung von Online-Konferenzen
14. Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen durch standardisierte Aushänge und Schulungen

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

	2018 (in kWh)	2019 (in kWh)	2020 (in kWh)
Diesel	17.673.898	16.634.797	16.098.695
Gas	1.156.855	1.020.525	931.842
Heizöl	551.370	419.505	473.420
Strom	9.693.582	9.130.313	7.341.342
Fernwärme	295.530	277.730	291.690
Gesamt	29.371.235	27.482.870	25.136.989

Die Verbräuche der Standorte der veräußerten INTERSEROH Evert Heeren GmbH wurden nicht berücksichtigt.

Die Fachbereiche des Stahl- und Metallrecyclings werden gemeinsam mit dem Energiemanagement neue, konkrete Ziele für die Folgejahre festlegen.



Betrieblicher Umweltschutz

Managementansatz

Der betriebliche Umweltschutz wird durch die Maßnahmen im Ressourcen-, Energie- sowie Abfallmanagement gesteuert.

Radioaktivitätsprüfungen haben bei uns seit jeher einen hohen Stellenwert. Wir prüfen ankommende Materialien auf unseren Plätzen unverzüglich und automatisch auf radioaktive Strahlung. Stellen die Messanlagen radioaktiv kontaminiertes Material fest, wird ein optisches und/oder akustisches Signal ausgelöst. Dieses Material gelangt nicht in den Verwertungskreislauf. Die Separierung, Zwischenlagerung und Entsorgung erfolgen entsprechend den gesetzlichen Regelungen und für die damit betrauten Mitarbeitenden nach Anweisung. 2020 haben wir keinen Vorfall registriert.

Ende 2020 wurde eine neue Dienstwagenrichtlinie kommuniziert. Danach sind ausschließlich Diesel-, Elektro- beziehungsweise Hybridfahrzeuge zu beschaffen.

Im nichtfinanziellen Bericht 2018 beschrieben wir die Funktion einer Wassereindüsungsanlage zur Staubvermeidung, die an einem unserer Standorte erfolgreich getestet wurde. Diese Technik installierten wir anschließend auch an den Standorten Rostock-Marienehe und Wilhelmshaven. Darüber hinaus verfügen wir an allen Shredderanlagen über eine Entstaubungsanlage zur Reinigung der Luft. Die gesetzliche Grundlage hierzu ist im Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG) verankert. Hierin werden Grenzwerte für Lärm- und Abluftimmissionen festgelegt, die in regelmäßigen Abständen zu prüfen sind. Um gesetzeskonform agieren zu können, haben wir verschiedene Maßnahmen eingeführt.

Nachdem die ALBA Metall Nord GmbH im August 2018 für ihren Standort Wilhelmshaven das Zertifikat nach ISO 14001 für das Umweltmanagement erhielt, hatten wir geplant, 2020 den Standort in Rostock-Marienehe zertifizieren zu lassen. Aus organisatorischen Gründen muss diese Zertifizierung verschoben werden. Für den Standort Wilhelmshaven erfolgte 2020 das Wiederholungsaudit.

Wie in jedem Unternehmen entstehen auch bei uns Abfälle und Abwasser. Der bewusste Umgang damit ist für uns als Recycler selbstverständlich. Ziel ist es deshalb, Wasser zu sparen und Maßnahmen für die Rückgewinnung von Wasser zu ermitteln und möglichst einzusetzen. Durch Flüssigkeitsabscheider wird Regenwasser aufbereitet und in Regenwasserkanäle eingeleitet. Dadurch wird zum Beispiel Öl aus dem Wasser gefiltert. Zusätzlich führen wir monatliche Wartungen an unseren Flüssigkeitsabscheidern durch und darüber hinaus alle fünf Jahre eine Generalinspektion dieser Ölabscheider auf der Grundlage der Verordnung über Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen (AwSV).

In Rostock wurde ein neuer Wasch- und Tankplatz mit einem Anschluss an einen neuen Ölabscheider gebaut. Darüber hinaus haben wir an dem Standort damit begonnen, neue und umweltgerechte Entwässerungssysteme zu installieren. Diese Maßnahmen werden im laufenden Geschäftsjahr beendet. 3.300 Quadratmeter Fläche wurden auf der Basis der AwSV versiegelt. Außerdem haben wir 2020 begonnen, eine neue Entstaubungsanlage für die Metallaufbereitung einzurichten. Auch dieses Vorhaben wird 2021 zu Ende gebracht. Durch den Einbau effizienterer Bunker ist es uns gelungen, einen höheren Materialdurchsatz zu erzielen. Damit sparen wir Strom und schonen die Umwelt.



Das Entwässerungssystem in Schwerin wurde saniert und wird im laufenden Jahr erweitert.

An weiteren Standorten wurde ein Spänelager für die Lagerung von emulsionsbehafteten Spänen errichtet. Die bei der metallverarbeitenden Produktion entstehenden Metallspäne sind produktionsbedingt mit Kühlschmierstoffen behaftet. Diese werden bei ALBA entsorgt. Um diese Späne gesetzeskonform zu lagern und voneinander zu trennen, sind sie in Späneboxen aufzubewahren. Durch ein Gefälle laufen diese Flüssigkeiten in einen Pumpensumpf und werden von einer Fachfirma entsorgt. Damit verfügen wir nun an fünf Standorten über ein solches Spänelager.

Treibhausgas- emissionen	2018 (in Tonnen CO ₂ e)	2019 (in Tonnen CO ₂ e)	2020 (in Tonnen CO ₂ e)
Diesel	4.683	4.502	4.265
Gas	283	252	228
Heizöl	141	107	121
Scope 1	5.107	4.861	4.614
Strom	5.584	5.255	4.229
Fernwärme	72	68	71
Scope 2	5.656	5.323	4.300
Scope 3	k.A.	k.A.	k.A.
Gesamt	10.763	10.184	8.914

Angaben ohne ALBA Utility Scrap Solutions GmbH und ohne die Standorte der veräußerten INTERSEROH Evert Heeren GmbH

Erläuterung zu den Kennzahlen:

Scope 1: alle direkten Emissionen d. h. alle CO₂-Quellen, die von Unternehmen selbst kontrolliert werden (z.B. direkte Emissionen von Energieerzeugungsanlagen, Fahrzeugen, Maschinen und Emissionen der Verarbeitung)

Scope 2: indirekte Emissionen, die durch die Energieerzeugung der vom Unternehmen hinzugekauften Strom- oder Fernwärmemengen entstehen

Scope 3: alle indirekten Emissionen, die durch die Wertschöpfung des Unternehmens verursacht werden. Hierzu zählen etwa erworbene Güter, das Anlagekapital sowie Dienstleistungen, Reisetätigkeiten, Aktivitäten von Lieferanten und die Nutzung durch Kunden.

Korruptionsbekämpfung

Managementansatz

Ehrlichkeit, Vertrauen und Fairness sind für die ALBA SE-Gruppe zentrale Werte. Wir sind davon überzeugt, dass nur mit der Beachtung dieser Werte ein langfristiger und nachhaltiger Erfolg möglich ist. Korruption wird deshalb in keiner Form geduldet. Als Unternehmen der ALBA Group nutzen wir zur Verhinderung von Korruption das allgemeine Compliance-System der Unternehmensgruppe.

Detaillierte Informationen stehen den Mitarbeiter*innen im Intranet zur Verfügung. Führungskräfte und Angestellte der ALBA SE-Gruppe werden zudem regelmäßig in Präsenzschulungen sowie per eLearning-Programm mit den wichtigsten Compliance-Anforderungen vertraut gemacht. Damit soll sichergestellt werden, dass Compliance-Risiken frühzeitig erkannt und geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Die Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen und internen Richtlinien ist verpflichtend.

Handlungen, die darauf abzielen, den Wettbewerb zu Gunsten der ALBA SE-Gruppe oder zu Gunsten Dritter außer Kraft zu setzen, werden nicht toleriert.

Unser Compliance-Handbuch dient als Guide für regelkonformes Verhalten. Hier wird festgelegt, wie die ALBA Group und damit die ALBA SE-Gruppe mit Kolleg*innen, der Kundschaft und Geschäftspartner*innen, geschäftlichen und privaten Interessen sowie Informationen über den Betrieb hinsichtlich Sicherheit und Verhaltensformen umgehen. Es verdeutlicht damit die verbindlichen Anforderungen an die gesamte Belegschaft. Außerdem ermöglicht es jedem Mitarbeitenden, sein Verhalten anhand klarer Leitlinien und anschaulicher Beispiele zu überprüfen, um so stets dem ethischen Anspruch des Unternehmens gerecht zu werden. Das Handbuch soll Situationen und Ereignisse verhindern, die die Reputation der ALBA SE schädigen könnten.

Das Compliance-Handbuch berücksichtigt unter anderen folgende Themen:

1. Umweltschutz und Nachhaltigkeit
2. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
3. Datenschutz und Informationssicherheit
4. Geschenke und Zuwendungen
5. Geldwäsche
6. Spenden und Sponsoring
7. Verhaltens- und Führungsbedingungen
8. Geistiges Eigentum Dritter
9. Fairer Wettbewerb

Bei Fragen und Hinweisen zum Thema Compliance können sich alle Mitarbeiter*innen per E-Mail, telefonisch oder anonym über ein Kontaktformular im Intranet an die Compliance-Hotline der ALBA Group wenden.

2020 wurden keine Compliance-Verstöße gemeldet oder festgestellt. Pandemiebedingt gab es keine jährlichen detaillierten Prüfungspläne.

Wir wollen zudem die Bewusstseinsbildung für das Whistleblowing-Programm und die Compliance-Hotline fördern und die Anwendbarkeit für die Mitarbeiter*innen weiter vereinfachen. Sie sollen damit stärker ermutigt werden, Verstöße gegen Compliance-Regeln anonym anzuzeigen.

Unterstützung sozialer Initiativen

Managementansatz

Die für 2020 angestrebten Abstimmungen mit den größeren Standorten der ALBA SE-Gruppe, unbefristete Patenschaften für soziale Einrichtungen zu übernehmen, fielen der Corona-Pandemie zum Opfer. Der weitere Verlauf der Pandemie hat Auswirkungen auf die Möglichkeiten von Corporate Volunteering-Aktivitäten in sozialen Einrichtungen.

Indirekte ökonomische Auswirkungen

1. Bewusstseinsbildung für Umwelt- und Klimaschutz sowie Circular Economy

Managementansatz

Damit weltweit eine kreislaufgeführte Wirtschaft, in der Ressourcen geschont und Rohstoffe weiterverwendet werden, Wirklichkeit werden kann, müssen alle Menschen, Unternehmen und Länder aktiv werden.

Wir leisten mit der Aufbereitung von Stahl- und Metallschrotten einen aktiven Beitrag auf dem Weg hin zur Kreislaufwirtschaft. Darüber hinaus verstehen wir als wichtigen Baustein unserer Unternehmenskultur, uns für eine zukunftsfähige Gesellschaft und soziale Belange einzusetzen. Wir haben es uns dabei zum Ziel gesetzt, als Intermediär für eine nachhaltige Entwicklung zu wirken und für die Idee der Kreislaufwirtschaft zu werben.

Uns ist es daher sehr wichtig, junge Menschen für Klima- und Umweltschutz zu sensibilisieren. Seit Jahren bieten wir Schulklassen die Möglichkeit, unsere Plätze zu besuchen, um die Aufbereitung von Schrotten vor Ort mitzuerleben und das Unterrichtsthema „Umwelt und Ressourcenschonung“ anschaulich zu machen. Um unsere Mitarbeiter*innen zu schützen und Infektionsketten zu vermeiden, haben wir aufgrund der Corona-Pandemie 2020 auf derartige Aktionen verzichten müssen.

Neben den wirtschaftlichen Auswirkungen, die sich in den Bilanzen sowie Gewinn- und Verlustrechnungen der ALBA SE niederschlagen, resultiert aus unserer Geschäftstätigkeit eine Reihe indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen. Durch die Recyclingaktivitäten der ALBA Group konnten allein im Jahr 2019 rund 4,2 Millionen Tonnen klimaschädliche Treibhausgase im Vergleich zur Primärproduktion und 32,3 Millionen Tonnen Primärrohstoffe eingespart werden. Dies belegt eine wissenschaftliche Studie des Fraunhofer-Instituts für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT in Oberhausen (<https://www.umsicht.fraunhofer.de>).

Damit tragen wir entscheidend zur Rohstoffversorgung von Wirtschaft und Gesellschaft bei und schützen Klima und Umwelt.

2. Förderung von Innovationen

Managementansatz

Wir nutzen Separations- und Röntgentechnologie, um sortenreinere Materialien in einem Schritt zu gewinnen. So reduzieren wir unnötige Fahrten zu weiteren Recyclern und damit Treibhausgasemissionen.

Eines unserer geschäftsstrategischen Nachhaltigkeitsziele ist es, Problemstoffe besser zu verwerten. Hier sprechen wir mit unserer Kundschaft, um sie einzubinden und für derartige Belange der Nachhaltigkeit noch stärker zu sensibilisieren.

Aufgrund der sich dynamisch verändernden technischen Möglichkeiten und der damit entstehenden Innovationen, erhöht sich im Markt auch die Vielfalt von Metalllegierungen. Durch die Entwicklung hin zum Leichtbau steigt die Bedeutung von Aluminium kontinuierlich. Damit einhergehend nimmt auch die Legierungsvielfalt von Aluminium in Produkten zu. Beispielhaft seien hier die Automobilindustrie und die Baubranche genannt. Daraus resultiert die Anforderung, die sich ändernden Stoffströme und Materialzusammensetzungen in Zukunft bestmöglich zu recyceln, um Aluminium ohne großen Zusatz von Primäraluminium wieder einschmelzen und in den Kreislauf zurückführen zu können. Vor diesem Hintergrund haben wir 2020 diverse Projekte angestoßen. Dazu gehörte auch das Projekt mit einer Gruppe einer renommierten Technischen Universität. Die Gruppenmitglieder analysierten geshredderte und separierte Aluminiumschrotte auf ihre Reinheit. Im Rahmen dieser Projekt- und weiterer Abschlussarbeiten von Studenten treten wir mit Herstellern von Aufbereitungsanlagen in den Dialog, um Analysen von geshredderten und separierten Aluminiumschrotten durchzuführen und basierend auf den Ergebnissen gemeinsam an nachhaltigen Lösungsansätzen zu arbeiten.

Datenschutz

Managementansatz

Mit Wirksamwerden der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wurde das Datenschutzmanagement der ALBA Group und damit der ALBA SE grundlegend erweitert und auf ein zentralisiertes Datenschutzmanagement umgestellt. Neben der zentralen Stelle des Konzerndatenschutzbeauftragten (Datenschutzbeauftragter) verfügt die ALBA SE wie jede andere der ALBA Group verbundene Gesellschaft über mindestens eine*n Datenschutzkoordinator*in als Bindeglied zwischen der ALBA SE und dem Datenschutzbeauftragten. Der regelmäßige Austausch zwischen Datenschutzkoordinierenden und Datenschutzbeauftragtem ersetzt jedoch nicht die Verantwortung der Geschäftsführung der ALBA SE, die datenschutzrechtlichen Vorgaben

sicherzustellen. Ein regelmäßiger Austausch zwischen der Geschäftsführung, dem Datenschutzkoordinierenden und dem Datenschutzbeauftragten ist somit obligatorisch. Dieser Austausch ist durch die Geschäftsführung zu initiieren.

Die Funktionsfähigkeit des Datenschutzmanagements wurde zunehmend verbessert und konkretisiert. Folgende Themen wurden unter anderem fokussiert:

Das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten als Grundlage für die Dokumentation im Datenschutz wurde weiter ergänzt. Es dient der Dokumentation aller Verarbeitungstätigkeiten, bei denen personenbezogene Daten innerhalb der ALBA SE verarbeitet werden. Um der ALBA SE die Erstellung der Verfahren zu erleichtern, wurden sogenannte Musterverfahren (ca. 220 Einzelverfahren) erstellt, die die häufigsten Verarbeitungen innerhalb der ALBA Group insgesamt beschreiben.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Überarbeitung der ordentlichen Datenschutzorganisation. Von 19 fortan geplanten Vorgabedokumenten konnten 14 im Berichtszeitraum veröffentlicht werden. Für die Arbeitnehmer*innen der ALBA Group-Gesellschaften entstand zudem ein übersichtliches Datenschutzhandbuch aus sogenannten OnePagern (Kurzzusammenfassungen), die einen schnellen Überblick über die zuvor genannten Vorgabedokumente liefern. Alle Vorgabedokumente wurden mit dem Qualitätsmanagement abgestimmt, damit sie den internen Anforderungen an die Dokumentenlenkung genügen. Hinzu kam eine umfangreiche Abstimmung mit anderen Zentralfunktionen und zufällig gewählten Ansprechpartner*innen in den Regionen.

Erneut in den Fokus gerückt ist auch die Schulung aller Arbeitnehmer*innen, unabhängig ob voll- oder teilzeitangestellte Mitarbeitende, Aushilfen oder Praktikant*innen. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die datenschutzrechtlichen Vorgaben gut verstanden sind und an jeder Stelle eingehalten werden können. Bedingt durch die Coronapandemie gab es 2020 ein umfangreiches Online-Schulungsangebot für alle Arbeitnehmer*innen der ALBA Group. Aufgrund zahlreicher Nachfragen wird dieses Format 2021 in leicht abgeänderter Form erneut angeboten.

Neben dem Schulungsangebot des Datenschutzbeauftragten sind die Beschäftigten durch die Geschäftsführung beziehungsweise den Datenschutzkoordinierenden für das Thema Datenschutz zu sensibilisieren. Hierzu können insbesondere die vom Datenschutzbeauftragten zur Verfügung gestellten Informationen genutzt werden. Auch können jederzeit spezifische Themen oder Schulungsunterlagen beim Datenschutzbeauftragten angefragt werden.

Zudem wurde das Thema Transparenz verbessert. Im Rahmen der DSGVO sind betroffene Personen vor der Erhebung von personenbezogenen Daten über die Verarbeitung der Daten zu informieren. Hierfür wurden zahlreiche Datenschutzhinweise für die jeweiligen Betroffenengruppen (Kundschaft, Mitarbeitende, Bewerber*innen, Interessierte, Mieter*innen, Dienstleistende etc.) entworfen beziehungsweise angepasst. Bei Bedarf werden durch den zentralen Datenschutz weitere Muster zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen einer einheitlicheren Informationspflicht bei digitalen Dienstleistungen (bspw. Website, Kundenportal, Apps) wurden die Datenschutzerklärungen zunehmend harmonisiert.

Datenschutzvorfälle

In der ALBA SE-Gruppe gab es 2020 keinen Datenschutzvorfall.

GRI-Inhaltsindex

GRI-Angabe	Bezeichnung	Kommentar	Seite
Allgemeine Angaben			
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	-	5
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	-	5
102-3	Hauptsitz der Organisation	-	5
102-4	Betriebsstätten	-	5
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	-	5-6
102-6	Belieferte Märkte	-	5
102-7	Größe der Organisation	-	5-6
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	-	6-7
102-9	Lieferkette	-	8-9
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	-	9
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsichtsmaßnahmen	-	9
102-12	Externe Initiativen	-	10
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	-	10
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	-	2-3
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	-	10-11
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	-	12
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	-	12
102-41	Tarifverträge	-	7
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	-	12-13
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	-	13
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	-	13
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	-	5
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	-	13
102-47	Liste der wesentlichen Themen	-	13-14
102-48	Neudarstellung von Informationen	-	14
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	-	14
102-50	Berichtszeitraum	-	14
102-51	Datum des letzten Berichts	-	14
102-52	Berichtszyklus	-	14
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	-	14
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	-	14
102-55	GRI-Inhaltsindex	-	27-28
102-56	Externe Prüfung	Der nichtfinanzielle Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen	

GRI-Angabe	Bezeichnung	Kommentar	Seite
Themenspezifische Standards			
Ökonomie			
Indirekte ökonomische Auswirkungen			
103-1/2/3	Managementansatz	-	25
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	-	25
Korruptionsbekämpfung			
103-1/2/3	Managementansatz	-	24
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	-	24
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	-	24
Ökologie			
Energie			
103-1/2/3	Managementansatz	-	21 - 22
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Stromverbräuche anhand Rechnungen (externe Prüfung)	22
Emissionen			
103-1/2/3	Managementansatz	-	23
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	-	24
305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	-	24
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	-	24
Abwasser und Abfall			
103-1/2/3	Managementansatz	-	20
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	-	20
Soziales			
Beschäftigung			
103-1/2/3	Managementansatz	-	15 - 17
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	-	17 - 18
401-3	Elternzeit	-	18
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
103-1/2/3	Managementansatz	-	15
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	-	16
Diversität und Chancengleichheit*			
103-1/2/3	Managementansatz	-	18 - 19
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	-	19
Lokale Gemeinschaften*			
103-1/2/3	Managementansatz	-	25
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	-	25
Datenschutz*			
103-1/2/3	Managementansatz	-	25 - 26
418-1	Datenschutzvorfälle	-	26

* Angabe ist freiwillig

Impressum

ALBA SE
Stollwerckstraße 9a
D-51149 Köln
www.alba-se.com

Unternehmenskommunikation
Tel. +49 30 35182-5050
Fax +49 30 35182-5090
presse@albagroup.de

Investor Relations
Tel. +49 30 35182-5050
Fax +49 30 35182-5090
alba-se@albagroup.de

Bildnachweis
© ALBA Group