

ИЛЮСТРОВАННО СПИСАНИЕ НА ГРУПАТА AURUBIS

Aurubis

ФЕВРУАРИ 2022 Г.

CU+

ПРОДУКТИ И ИНОВАЦИИ

**По пътя към
енергиен преход**

ХОРА И ЦЕННОСТИ

**Нашият делничен
герой от Емерих**

НАШАТА СТРАТЕГИЯ

Имаме големи планове!

ПО СВЕТА

Хора, продукти и иновации от цял свят



Томас Щурм
Старши вицепрезидент
Корпоративно развитие

ОТ РЕДАКТОРА

СКЪПИ ЧИТАТЕЛКИ И ЧИТАТЕЛИ НА CU⁺,

Цели 24 страници са посветени на стратегията? Предполагате, че ще е нещо много сложно, но не е така: прегледахме и преработихме нашата стратегия в екип с много служители от най-различни отдели, които се сработиха отлично – и резултатът е наистина внушителен: цялостен стратегически план с конкретни проекти, който въпреки това може да бъде представен в една страница, както ще видите на стр. 12. А може и още по-кратко: „Метали за прогрес: Устойчив растеж“. Това мото изгражда мост между нашата мисия – отговорно създаване на стойност от суровини, с метали за иновативен и устойчив свят – и нашите стъпки за растеж в рециклирането, като нашия нов завод в Ричмънд, САЩ. Aurubis има огромно бъдеще! Приятно четене!

Ваш Томас Щурм и екипът на редакцията

07



**КРАТКО И ЯСНО
НОВО ОТ ЗАВОДИТЕ**

Нашите нови уебсайтове, нов етичен кодекс, участия в изложения и други кратки новини от света. На стр. 04 и сл.

**ХОРА И
ЦЕННОСТИ**

36



5 СРЕЩА МЕЖДУ КОЛЕГИ

В Щолберг Йозеф Кемер, майстор с над 40 години професионален опит, се среща с практиканта Мохамад Бана. Стр. 36

15 НАШИЯТ ДЕЛНИЧЕН ГЕРОЙ

Франк Босацки ръководи ИТ отдела на Deutsche Giessdraht в Емерих. В личния си живот се грижи за „Звездни мигове“. Стр. 42

**16
17
18 СОЦИАЛЕН
АНГАЖМЕНТ**

Приятелствата с писма с Перу се увеличават, но има и нови проекти на „Together we care“ – в Перу, Чили и Южна Африка. Стр. 50



10



СТРАТЕГИЯТА НА ФОКУС

Големи цели на хоризонта

В края на 2021 г. Aurubis обявя ревизираната корпоративна стратегия: конкретен пътеводител за следващите години. Как се създаде този пътеводител? Какво се съдържа в него, какво следва сега и какво означава това за всеки отделен работник и служител? В нашия фокус поставяме отговорите на тези и много други въпроси.

**ПРОДУКТИ И
ИНОВАЦИИ**



44

6 ЕФЕКТНА РЕКЛАМА

Оксидирана мед придава на библиотека във Финландия неподвластна на времето красота. Стр. 44

**1
3
4
5
9 В РЕАЛНО ВРЕМЕ**

В Aurubis доставките до и от завода вече могат да се проследяват в реално време. Стр. 46

Импресум

CU+ Илюстрирано списание за служителите на Aurubis AG
Издател: Aurubis AG
Hovestrass 50, 20539 Hamburg
cu@aurubis.com

Отговорник: Ангела Зайдлер
Редактори: Беате Мюнхенбах (гл.), Мари Хюбер

Реализация: plan p. GmbH, Хамбург
Печат: Beisner Druck GmbH & Co. KG, Buchholz

Снимки: Aurubis AG, DG стр. 42/43, Christian Obst стр. 25, Salzgitter AG стр. 09, Niños des Arco Iris, Mujeres Ecosolidaris, F.E.E.D, АНК Chile стр. 50/51, Shutterstock стр. 07, 16–17, 23, 29, 43, 46, 47, 50–51, 52

Съдържанията в това списание третират еднакво всички полове. За по-добра четимост се използват обобщителни форми от мъжки род (например клиент, служител).

Всички снимки са направени в съответствие с приложените правила за поведение при коронавирусни инфекции.



КРАТКО И ЯСНО

Вести за хора, продукти и проекти от нашите заводи по цял свят



Групова снимка: Юбиларите, директорът на завода Тим Курт (2-рата редица, 3-ти отдясно), Кирил Вълчев (2-рата редица, 3-ти отляво) и Анелия Димова, ръководител „Човешки ресурси“.

Златни пръстени за 20-годишен стаж

ОТЛИЧЕНИ СЛУЖИТЕЛИ — Десет колеги от „Аурубис България“ бяха наградени за дългогодишната си работа в компанията.

На 5 ноември в България се чества Денят на металурга. Подходящ ден за провеждане на церемонията по повод традиционното връчване на златни пръстени на служителите с 20-годишен стаж в „Аурубис България“. Благодарност за лоялността през последните



две десетилетия бе изказана от изпълнителния директор на завода Тим Курт в присъствието на генералния директор на Българската телеграфна агенция (БТА) Кирил Вълчев. Господин Вълчев от своя страна му подари копие от първата новина на БТА от 6 декември 1958 г. за откриването на медодобивния комбинат.

Нашата цел – нашите ценности



Новият Етичен кодекс: изпратен е на всички работници и служители по пощата – освен това е достъпен и онлайн в интранета.

Как искаме да общуваме помежду си? Върху кои ценности е базирана нашата компания? Как се държим спрямо трети страни, като например доставчици на услуги или външни фирми? Отговори на тези въпроси дава Етичният кодекс на Aurubis. В хода на ревизията на стратегията и след интегрирането на заводите Берзе и Беранго тези ценности бяха проверени и адаптирани – също и визуално. Етичният кодекс вече е достъпен в дигитален вид на всички езици на концерна и в модерен формат и привлекателен дизайн. Освен това е изпратен в печатна форма по пощата до всички колеги в целия концерн – за да спазваме винаги законите и вътрешните правила за правилно и безопасно поведение.

Отново на място

В края на септември 2021 г. търговското изложение EPHJ-EP-MT-SMT в Женева събра водещи специалисти в областта на часовникарското изкуство и бижутерията, микротехнологиите и медицинската техника. Aurubis беше двойно представена на събитието, първото физическо търговско изложение след началото на пандемията от коронавирус: отделът за управление на металите участва в продажбите на злато, а колегите от отдела за плосковалцовани продукти представиха безоловния месинг за механична обработка BlueBrass®. Въпреки отсъствието на международна публика заради пандемията, равнотетката на Хелге Леман е положителна: „Осъществихме много важни контакти и успяхме да привлечем някои нови клиенти.“



Заедно в Женева (отляво): Шефи Грайф, Мартин Съберг, Лотар Киршфинк, Хелге Леман и Марко Ле.

Заводите за ПВП заедно на Vlechexpo

Vlechexpo в Щутгарт, Германия е международно специализирано изложение за технологии в областта на листообработката и механичното съединяване. На проведеното в края на октомври изложение заводите Зютфен, Пори и Щолберг представиха съответните продукти на Aurubis на общ щанд. Равнотетката за Манон Ойт де Верд, асистент по продажби и маркетинг



Заедно на място (отляво): Роберт Кох, Фемке Волтеринк, Манон Ойт де Верд, Ерик Керстен и Ари Зунделин.

в „Плосковалцовани продукти“ в Зютфен, е положителна: „Радвам се, че най-накрая успяхме отново да участваме присъствено на това важно изложение. За четири дни нашият екип проведе много интересни и положителни разговори, които са полезни за бизнеса ни. Много благодаря на всички колеги, партньори, клиенти и посетители, които допринесоха за успеха на това изложение!“



Рециклиране: учениците научават повече за кръговата икономика.

Ученици събират скрап

E-WASTE RACE (СЪСТЕЗАНИЕ ЗА ЕЛЕКТРОННИ ОТПАДЪЦИ) — Aurubis подкрепя този образователен проект, който едновременно е и съревнование между училищата в цяла Германия.



Успешният проект от Нидерландия се пренесе и в Германия: E-Waste Race е образователен проект и състезание едновременно. Темата: кръгова икономика и рециклиране. В продължение на четири седмици учениците събират цялото електрическо и електронно оборудване, което успеят да намерят – разчиствайки

мазета и чекмеджета в частни домове. Училището, което събере най-много скрап, печели награда. Като първоначален спонсор Aurubis подкрепя E-Waste Race в Германия от 2020 г. в рамките на социалния проект „Together we care“. Проектът се осъществява с помощта на фирма за извозване на отпадъци в Хамбург, Берлин и Люнен (окръг Уна) – и то с голям

успех: в Хамбург учениците от 10 училища успяват да съберат общо почти 18 000 стари уреда, в Берлин – над 12 000, в Люнен – почти 27 000. В съревнованието за електронни отпадъци E-Waste Race вземат участие общо около 700 ученици. Така те научават много за рециклирането и същевременно допринасят за опазването на околната среда.

Авелино разширява цифровизацията



С изграждането на нов и модерен център за обработка на данни Aurubis Италия повишава стандартите за безопасност на своята ИТ инфраструктура. Тържественото откриване се проведе в края на септември в тесен кръг и при спазване на строги правила и мерки срещу коронавируса. Директорът на завода Бернардино Греко приветства директора на местната синдикална организация Confindustria Кресченцо Вентре, както и други регионални и вътрешнофирмени синдикални представители. Освен центъра за обработка на данни бяха пуснати в експлоатация нова модерна климатична уредба и нова пожарогасителна система. Заводът в Авелино върви последователно по пътя на непрекъснатото подобрене и все повече се доближава до пълната и ефективна цифровизация на завода.



Мобилен преход, произведено в Хамбург



Независимо дали с електромобил, местен обществен транспорт или нает велосипед – с концепцията за устойчива мобилност Aurubis Хамбург дава възможност на всички в завода да намалят собствения си въглероден отпечатък при пътуване от и до работа. В края на 2021 г. в Aurubis беше въведен в експлоатация най-големият в цяла Северна Германия парк за зареждане на електромобили. Той разполага със 150 зарядни точки, разпределени върху два паркинга, където през работно време могат да се зареждат електрически превозни средства. Други оферти също опростяват преминаването към по-устойчива мобилност: от въвеждането на „JobRad“ от миналото лято до днес вече са сключени над 400 договора за лизинг на велосипеди при атрактивни условия. Освен това Aurubis субсидира годишната карта за пътуване с местния обществен транспорт (HVV-Ticket), за да подкрепи преминаването към автобусен и влаков транспорт като алтернатива. От тази възможност се възползват най-вече практикантите и започват професионалния си живот, отделяйки по-малко разходи за транспорт и то при по-ниски емисии.

Aurubis с обновени уебсайтове

Уебсайтът на една фирма представлява централна платформа за външна комуникация. За радост на всички онлайн посетители освен главната уебстраница www.aurubis.com, напълно преработени по отношение на дизайн и функция бяха и уебсайтовете на Aurubis Олен, Aurubis Берзе и „Аурубис България“, както и Peute Baustoff, Deutsche Giessdraht, E.R.N. и Retorte и вече всички те са с единен Изглед и усещане. Новият софтуер позволява добавяне на нови модули и разширени функционалности, както и интуитивна и ефективна среда. Това означава повече съдържание, повече динамика и по-висока видимост в търсачките. Онлайн представянето на Aurubis непрекъснато се доразвива: добавят



се нови функции, като например показване на съдържание, индивидуално пригодно за потребителите, или допълнителни компоненти на социалните медии, като например показване на туитове на уебсайта, които след това са достъпни автоматично за всички уебсайтове в концерна.

AURUBIS C
НОВИ УЕБСАЙТОВЕ



Модерно оформление,
нови функции:

www.aurubis.com



ПОЗДРАВ ОТ УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ

Нашият пътеводител към бъдещето

2021 беше година на важни събития: продължаващата пандемия от коронавирус постави големи изисквания пред нас, в същото време дадохме ход на ориентирани към бъдещето проекти и важни промени. Към 30 септември приключи най-добрата финансова година в историята на Aurubis. Заслугата за това е и Ваша. И за новата година имаме големи планове!



Гледайки оптимистично към бъдещето: Роланд Харингс – ИД, Хайко Арнолд – ОД и Райнер Ферхувен – ФД.

→ СТРАТЕГИЯТА НА ПРАКТИКА

На фокус в този брой на CU⁺ от стр. 10 до стр. 33 е нашата усъвършенствана стратегия. Нашата цел е ясно поставена – сега най-важно е нейното изпълнение. В 2021 г. дадохме ход на перспективни проекти – например: ASPA в Берзе, RDE в Хамбург, фотоволтаичната централа в Пирдоп или Aurubis Richmond в САЩ. За първи път от 1907 г. Aurubis строи завод „от

нулата“ (вж. стр.24). Мерките за непрекъснато подобряване на нашите заводи заздравяват позициите ни още повече, а цифровизацията и модернизацията напредват чрез инициативи за хармонизиране и стандартизиране на процесите в цялата компания. За всички тези начинания се нуждаем от всеки един от Вас – нашите работници и служители. Нека и през 2022 г. да работим заедно за успешното бъдеще на Aurubis.

AURUBIS ВЪРВИ НАПРЕД – ЗАЕДНО С ВАС!

Aurubis се намира в подем. Търсенето на работници и служители за работа по отделни, международни проекти ще нараства. Ето защо сме създали инструменти, с които искаме да мотивираме нашите работници и служители в целия концерн да се включат в нашите проекти – и в чужбина. Освен Подбор кадри (вж. стр. 28.) новата директива за командироване предоставя привлекателна, конкурентна рамка за международно командироване на работници и служители, приложима за всички заводи и категории. Участвайте, включете се – активно съдействайте за осъществяването на нашите проекти за бъдещето.

ВРЕМЕНА НА ИЗПИТАНИЕ

Коронавирусната пандемия вече втора година ни изправя пред много предизвикателства. До момента Aurubis преодолява успешно тази световна криза: благодарение на Вашата дисциплина и готовност за спазване на правилата и мерките, благодарение на Вашия професионализъм и Вашата отдаденост към нашата компания. За съжаление пандемията продължава да ни принуждава да бъдем по-гъвкави от всякога и постоянно да се адаптираме към променящите се обстоятелства. Защитата на нашите работници и служители и поддържането на нашето производство са основен приоритет. Затова Ви молим да продължавате да правите всичко необходимо за овладяването на вируса. Можем да го постигнем само заедно! И ако все още не сте си поставили ваксина или бустерна доза – направете го сега!

Пожелаваме на Вас и Вашите семейства и приятели една успешна година и Ви благодарим за Вашето активно участие в развитието на Aurubis като най-устойчивата и ефективна металургична мрежа в света.

От Управителния съвет на Aurubis

Промени от новата финансова година

От 1 октомври 2021 г. Управителният съвет на Aurubis отново се състои от трима членове: Роланд Харингс – ИД, Райнер Ферхувен – ФД и Хайко Арнолд – ОД и вече отговарящ и за направление R&D. Надзорният съвет удължи мандата на Роланд Харингс като председател на УС



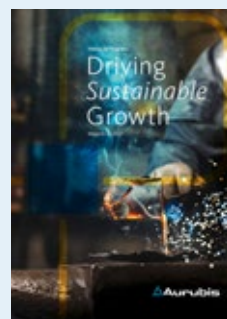
**Гунар Грьоблер,
в Надзорния съвет
от 1.10.**

с пет години, до 30 юни 2027 г. В Надзорния съвет в края на финансовата година също има персонални промени: проф. Хайнц Йорг Фурман напуска НС след 12 години, от които шест години и половина като председател. Неговият приемник като главен изпълнителен директор на Salzgitter AG, Гунар Грьоблер, е новият член на Надзорния съвет на Aurubis от 1 октомври. Избран е на 17 февруари 2022 г. на Общото събрание на акционерите, което отново се проведе виртуално, както и предходната година. Като част от усъвършенстването на стратегията, от новата финансова година са реформирани и бизнес единиците: сегмент Мултиметално рециклиране, обхваща всички рециклиращи дейности, сегмент Топене и продукти по поръчка – преработването на медни концентрати, производството и маркетинга на локални и специални продукти и благородни метали.

ПОВЕЧЕ ИНФОРМАЦИЯ

Повече за резултатите от финансовата 2020/21 година ще намерите в нашия актуален отчет за дейността на:

www.aurubis.com/en/investor-relations/publications/AnnualReports



СТРАТЕГИЯТА НА ФОКУС

Нашите цели – нашият път

Никога досега толкова много работници и служители не са участвали в усъвършенстването на нашата корпоративна стратегия. Резултатът е конкретен пътеводител за следващите години.

Къде сме, къде искаме да бъдем и как да го постигнем? Просто казано, това са въпросите, на които дава отговори една корпоративна стратегия. Тези отговори трябва да се контролират редовно и да се адаптират към бързо променящите се изисквания на пазарите и обществото. „Предприятията се променят, светът се променя. Затова трябва да сме сигурни, че корпоративната стратегия е актуална“, обяснява Томас

Щурм, ръководител на отдела за корпоративно развитие (вж. интервюто на стр. 15). Затова и стратегията на Aurubis редовно се преработва, последно през 2017 г. Оттогава са настъпили известни промени, както обяснява Томас Щурм, давайки следния пример: „Във вътрешната структура е достатъчно да посочим интеграцията на Metallo в последните две години – нови съоръжения, нови заводи, нови компетентности. Така да се каже, се сдобихме с нов член на семейството.

И изникват въпросите: Кой е верният път за нарасналата компания? Къде е нашето място в конкуренцията? Към кои пазари сме насочени?“ Тоест съществуващата стратегия е подложена на проверка, преработена и доразвита. Нашият стремеж: „Не само голи числа. Искахме да преведем нашите планове на такъв език, че всеки да разбира защо идва на работа всеки ден“, обяснява председателят на борда на директорите Роланд Харингс. →

+ ФИЛМЪТ
ЗА СТРАТЕГИЯТА



Основи и цели
обяснени накратко:

bit.ly/3n10rke

→ **ИНТЕНЗИВНА
ДЕТАЙЛНА РАБОТА**

Също толкова интензивна беше и работата по стратегията: външни консултанти оказаха подкрепа при анализа на пазарите, на икономическата и политическа рамка и пр. Вътрешни екипи, интегритетни за заводите и направленията, работиха по ключовите теми и конкретни проекти. При т. нар. Meet-Up срещи междинните резултати бяха многократно представяни и обсъждани на по-широко управленско ниво. Така се включиха близо 200 колеги от почти всички заводи – повече от всякога. И – което също е нещо ново: „Многократно информирахме и провеждахме



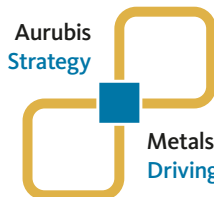
„Искахме не само голи числа, а да преведем нашите планове на такъв език, че всеки да разбира защо идва на работа всеки ден.“

Роланд Харингс, председател на УС

дискусии с Надзорния съвет в по-широк и по-тесен кръг. Това също даде ценен тласък“, продължава разказа си Роланд Харингс. „По този начин сега имаме нещо, което сме разработили заедно и зад което всички заставаме“, заключава той. „Като най-устойчивата и най-ефективна металургична

мрежа, ние правим възможен прогреса, стимулираме устойчивия растеж и сами се развиваме устойчиво. “Метали за прогрес – устойчив растеж” перфектно обобщава всичко това“, посочва Томас Щурм. Накратко казано, планът е следният: да се засили още основната ни бизнес дейност, а част от печалбата да

Нашата стратегия в една страница



**Metals for Progress:
Driving Sustainable Growth**

Осигуряване на основната дейност



Непрекъснато усъвършенстване

—
Отлични оперативни показатели

Засилване на основната дейност



Оползотворяване на металите

—
Сепарация (междинни продукти)

Използване на възможностите за растеж



Рециклирани материали

—
Регионално разширяване

Индустриално лидерство в устойчивостта



Средства за реализация:



- » Цифровизация, автоматизация и „Завод на бъдещето“
- » Стратегически ресурсен мениджмънт, развитие на талантите и човешките ресурси



Урбанизирани мини:

В рециклирането има голям потенциал за растеж.

се инвестира в допълнителен растеж, по-специално в областта на рециклирането – и всичко това устойчиво. Затова за първи път са дефинирани измерими цели за устойчивост. Така че стремежът към устойчивост стои във фокуса на стратегията с по-голяма тежест от всякога (Вж. също стр. 18).

ИЗПОЛЗВАНЕ НА ПОТЕНЦИАЛИТЕ

„Основния сектор, т.е. преработката на концентрати, остава наш основен бизнес в дългосрочен план“, заявява ясно Роланд Харингс. В световен мащаб все още има достатъчно концентрат в наличност – това показаха анализите в хода на разработването на стратегията. Но те също така показаха, че необходимостта от металургични заводи в Европа е задоволена и растеж в тази сфера не би бил целесъобразен за Aurubis. Точно обратното се наблюдава в областта на рециклирането: от Европа и Северна Америка се изнасят

много суровини за рециклиране, предимно в Азия. Най-вече защото липсва местен капацитет за рециклиране. „Искаме да използваме тези „урбанизирани мини“,“ подчертава Роланд Харингс. „Тук виждаме голям потенциал за нашия растеж.“

Първите проекти в тази насока са вече в действие: ASPA например. Нова инсталация за рециклиране в Aurubis Берзе, с която ще се извличат по-бързо и повече метали от анодния шлам от рециклиращите мощности в Берзе и Люнен (вж. стр. 26). А в САЩ се изгражда изцяло новият завод за рециклиране Aurubis Richmond и то на базата на концепция, която може да се използва и на други места. „За първи път създаваме мощности за рециклиране на изключително привлекателния щатски пазар и с това поставяме основата за такива системи и на други места“, споделя с радост Роланд Харингс (вж. стр. 24). Шансове за растеж има и в рециклирането на батерии. Новият хидрометалургичен →



Силна основа:

Съществуващият основен бизнес ще бъде допълнително усилен – чрез текущи подобрения.

→ процес на Aurubis (вж. CU⁺ ноем. 2020 г.) е патентован, сега ще бъде изградена пилотна инсталация, а в идните пет години следва да се построи и инсталация с търговски мащаб.

ПОДСИГУРЯВАНЕ И УСИЛВАНЕ НА ОСНОВНИЯ БИЗНЕС

Като цяло в средносрочна рамка са планирани стратегически проекти за инвестиции в размер на 600 млн. евро. Почти половината от тях ще се използват за усилване на основната бизнес дейност. Освен това Aurubis работи върху подсигуряването на съществуващия си бизнес, използвайки лостове като Непрекъснато подобрение – отделът, който се оглавява от Верена фон Вайс, и както подсказва името му, се занимава интензивно с въпросите на непрекъснатото подобряване за всички заводи: „Трябва да владеем перфектно нашите технически процеси, да бъдем иновативни и непрекъснато да се развиваме и усъвършенстваме. Заводите трябва умно да закупуват и разпределят суровините и да предоставят качество на клиентите.“ Един проект в областта на непрекъснатото леене в Хамбург в момента например има за цел така да оптимизира топилната



„Трябва непрестанно да се развиваме.“

**Верена фон Вайс,
Вицепрезидент на групата за непрекъснати подобрения**

производителност на пещта, че металът да се топи със същата бързина, с която се налива във формите. „Така ще постигнем стабилен процес“, обяснява Верена фон Вайс. Решаващо значение за подобни проекти има цифровизацията, допълва тя. „Става дума за това чрез използване на производствени данни да се осъществява текуща оптимизация на процесите и разполагаемост на съоръженията.“

Цифровизацията играе важна роля и когато става въпрос за нови начини на взаимодействие с клиенти и доставчици, напр. като в InnoLab (вж. CU⁺ ноем. 2020 г.), или когато се работи съвместно вътре в компанията. Приложения като Microsoft Teams вече улесняват

обмена. Това се оказва ценно и в стратегическия процес. В условията на коронакриза онлайн срещите (Meet-Up) се превърнаха в истински актив, казва Роланд Харингс: „Тази нова форма позволи много по-голяма прозрачност. Имаше изключително оживени дискусии с много добри и критични въпроси. Може би провокирани и от цифровата форма. Това беше много интересно според мен. И участниците бяха доволни, че нито един въпрос не остава без отговор.“ Имаше например въпроси как ще се справим с големия брой проекти в изпълнение на стратегията. Затова темата за стратегическото кадрово планиране застана начело на дневния ред (Вж. стр. 28).

Прозрачност, откритост и конструктивна критика си пожелава Роланд Харингс и при изпълнението на стратегията: „Естествено, че ще има проблеми, както малки, така и големи. Но съм убеден, че ще успеем. Показали сме, последно с модернизацията на електролизата в Люнен и на RDE в Хамбург, че можем успешно да реализираме проекти. И имаме необходимия отбор и необходимите знания и умения за решаване на проблеми – стига навреме да бъдат поставени за разглеждане. Винаги сме били добри, сега можем да станем наистина недостижими!“

ИНТЕРВЮ

Как се създава една стратегия?

С **Томас Щурм** и **Давид Шултхайз**,
Aurubis Корпоративно развитие.



Томас Щурм,
Старши вицепрезидент
Корпоративно развитие



Давид Шултхайз,
Изпълнителен
директор Стратегия

Преди пет години Aurubis публикува своята полиметална стратегия. Какво е различното сега?

Томас Щурм: Нашата досегашна стратегия беше правилна. Сега развихме целите си и ги подплатихме с проекти. Затова резултатът е много по-конкретен и осезаем. Създаденият проектен пейзаж е мост между днес и утре. Проектите са ясно насочени и добре разпределени по заводите. За всяко звено можем ясно да обясним каква е посоката.

Как подходихте?

Давид Шултхайз: Поетапно. На етап 1 в относително малък кръг дефинирахме посоката и подхода. Паралелно с това събрахме идеите и концепциите на отделните заводи и функции и ги оценихме спрямо аспектите на устойчивостта. В това участваха около 25 колеги. Етап 2 беше с доста по-голям обхват: В петте работни потока растех в рециклирането, материали със съдържание на никел, концентрати на мед и благородни метали, междинни продукти/ благородни и вторични метали и устойчивост бяха подети, задълбочени и приоритизирани конкретни проектни идеи. Като цяло за трите месеца се включиха над 100 служители

с различни длъжности и специалности. Екипите се организираха самостоятелно и редовно обменяха информация с нас. Ние в Корпоративно развитие държахме нишките заедно и на всеки две седмици в координиращия екип се

Петте стъпки от стратегийния процес

1

Оценка на данни, създаване на база от факти, дефиниране на посока и подход

2

Събиране и сондиране на проекти и идеи

3

Работа по съдържанието на ключовите теми и избиране на стратегически проекти

4

Доработка на стратегическите проекти до готовност за вземане на решение

5

Имплементиране на одобрените проекти

срещаме с Управителния съвет за стегнати дискусии и бързи решения.

Защо толкова много участващи?

Щурм: Нашият подход беше да включим на ранен етап много служители и техните специални познания и да работим бързо по конкретни идеи за изпълнение. Важно е за напасването на проектите на всички заводи накрая. Поглеждайки назад, можем да кажем: имаме прекрасен резултат и то затова, защото всички съдействаха – отвъд границите на отдели, заводи и култури.

Сега следва стратегията да влезе в компанията. Каква роля играят стратегическите посланици в това?

Шултхайз: За нас е важно стратегията да бъде подкрепяна от всички. За това се изисква да бъде добре разбрана. Все пак всеки иска да знае дали и утре ще има перспективна работа? Има ли смисъл това, което правим тук? Затова са необходими ясна стратегия и ръководители, които да могат да я обяснят. Ето защо още в хода на стратегията назначихме посланици, които да ни помагат локално да я направим разбираема (Вж. стр. 26).

Страте... Какво?

Какво всъщност означава стратегия? И какво означава за нас?
Предлагаме някои интересни цифри и факти.



година: Aurubis има амбицията да започне да произвежда по въглеродно неутрален начин много по-рано.

СТРАТЕГИЯ

ж.(гр.). Изкуство за водене на война с оглед на нейното окончателно спечелване. // Умение да се ръководи борба за постигане на определени цели. Това е определението в Речника на българския език на БАН.



15

посланици на стратегията са на разположение за въпроси в шестте големи завода. Кой са те и как можете да се свържете с тях, ще намерите в интранета в раздела за стратегията.



0 2030

Д година е времевият хоризонт на текущата стратегия.

1 млн. т

рециклирани материали

преработва Aurubis в момента на година. От 2024 г. ще се увеличат с още 90 000 т от Aurubis Richmond в САЩ. Количеството металосъдържащи рециклируеми материали в САЩ се покачва и в момента е около 6 млн. т годишно.

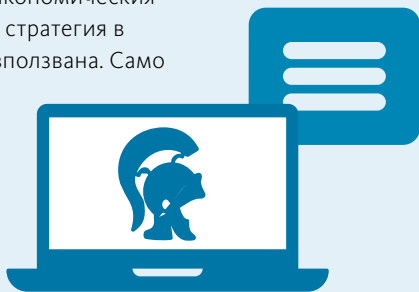


ОКОЛО 600

млн. € вече са одобрени или са включени в средносрочното планиране за стратегически проекти. Освен това ще продължим да инвестираме, ще прокарваме проекти и ще актуализираме ежегодно нашето планиране.

СТРАТЕГИЯ

е дума с гръцки произход, която означава водене на войска и векове наред се използва само по отношение на военни цели. Даже през 50-те години на миналия век все още не се е говорило за стратегии в икономиката. Заради световните войни и икономическия бум след това думата стратегия в това значение не е използвана. Само 20 години по-късно обаче в бизнес училищата и семинарите за управление вече се говори едва ли не само за това.



НА ВСЕКИ

3 ДО 5



години стратегията се преразглежда и адаптира.

54 → 21

54 проектни идеи са оценени в стратегийния процес, накрая 21 са избрани за стратегически проекти, три от които вече са одобрени. Останалите ще продължаваме да ги следим – винаги с оглед на трите стълба на стратегията.



ДО

200

служители взеха участие в стратегийния процес.

УСТОЙЧИВОСТ В AURUBIS

Готовност за следващата крачка

Развиването не само на успешна, но и на устойчива дейност, е формулирано като основна цел в нашата корпоративна стратегия – и то с дългосрочни цели до 2030 г. Тя е продължение на пътя, започнал преди много години.



В Aurubis винаги са били следвани най-високите екологични стандарти. И няма как да е иначе. За металургичен завод, разположен в „центъра“ на града, какъвто е този в Хамбург, това е било въпрос на оцеляване“, казва Ангела Зайдлер, Вицепрезидент Връзки с инвеститорите и корпоративни комуникации. Но изискванията са станали по-високи. И вътрешните, и външните. Екологичното е заменено от устойчивото – широкообхватен термин, който в Aurubis освен околната среда и икономиката включва и човека, тоест много аспекти: от емисиите и квотите на рециклиране до правата на човека, условията на труд и безопасността на труда. Това изискване за устойчивост е залегнало и в корпоративната стратегия още от 2017 г. От 1 януари освен това има нова организация на сектора на устойчивостта – като отдел на пряко подчинение на Управителния съвет.

Това е още един етап от едно дълго пътуване. Едва ли има друг в компанията, който да знае това по-добре от Кирстен Кюк. Тя се занимава с темите на устойчивостта в Aurubis от 2000 г. Започва като служител в корпоративния отдел за

КАКВО ОЗНАЧАВА УСТОЙЧИВОСТ В AURUBIS



комуникации и заедно с Отдела опазване на ОС работи по съставянето на декларацията за опазване на околната среда. Днес със своя екип и специализираните отдели работи по развитието и усъвършенстването на стратегията за устойчивост,

оценка на проекти, докладване, рейтинги и сертификации, нормативни изисквания. „Като погледна назад, невероятно много неща се случиха, а особено през последните пет години динамиката се увеличи неимоверно“, разказва тя. →

Етапите в едно дълго пътуване

2000

НОВ ПОГЛЕД

Кирстен Кюк работи в „Корпоративни комуникации“ по теми за устойчивостта.

2002

ЕКИПНА РАБОТА

Отдел Екология и „Корпоративни комуникации“ заедно изготвят първата екологична декларация.

2008

ОТЧИТАНЕ

За първи път Aurubis публикува Доклад за устойчивост – оттогава на всеки две години.

2013

ПЪРВА СТРАТЕГИЯ

Първата стратегия за устойчивост посочва трите стълба – околна среда, хора, бизнес.

→ „Отначало претенциите за устойчивост излизаха предимно от нас. Днес вече не можем без устойчивост, защото натискът от страна на голям брой външни заинтересовани страни се усилва.“

НАРАСТВАЩИ ИЗИСКВАНИЯ

Когато 2017 г. беше приет закон резултатите в областта на устойчивостта задължително да присъстват в годишния отчет за дейността, в Aurubis вече имаме тази готовност: „Въз основа на международно признатите стандарти на Глобалната инициатива по отчетност (GRI) ние още от 2008 г. проследяваме резултатите си и непрекъснато ги подобряваме“, разказва Кирстен Кюк. Което е документирано в отчет за устойчивостта, изготвян на всеки две години от 2008 г. Оттогава изискванията се увеличават не само с нови законови регулации – като Зелената сделка на ЕС, която означава истинско преобразяване на икономиката – а и клиенти или тържища като Лондонската метална борса (LME) и инвеститори отдават все по-голямо значение на устойчивостта, изискват рейтинги и сертификации. „Капиталовият пазар е голям двигател, включително за изискванията за отчетност“, казва Ангела Зайдлер.

Суровини за създаване на стойност: днес медните катоди на Aurubis вече се състоят от 45% рециклирани материали.



Според нея това не е изненадващо. „Доказано е, че устойчиво опериращите компании са и икономически по-успешни.“

През последните години е постигнато много: от 2000 г. до 2020 г. например Aurubis намалява емисиите на прах във въздуха с 96% и емисиите на метали във водата с 88%. Въглеродният отпечатък на тон катодна мед

само от 2013 г. до 2019 г. намалява с 25% и междувременно вече е около 60% под средното в света ниво. Това става възможно благодарение на различни инвестиции в подобряването на производствените мощности и високия дял на рециклирането: междувременно 45% от медните катоди на Aurubis са от рециклирани материали.

2013

ВКЛЮЧВАНЕ В ECOVADIS

По искане на клиент Aurubis се включва в **рейтинга EcoVadis** и през 2021 г. за първи път достига платинен статус.

2014

ПОВЕЧЕ ТЕЖЕСТ

Устойчивостта става **самостоятелно звено** в корпоративните комуникации.

2014

ГЛОБАЛЕН ДОГОВОР НА ООН

Aurubis се ангажира с тази глобална инициатива. От тогава се издава **доклад за напредъка**.

2017

ОТ ПОЖЕЛАНИЕ ДО ЗАДЪЛЖЕНИЕ

Въведено е нормативно задължение за отчитане. И Кирстен Кюк получава подкрепление в лицето на **Нинке Бергер**.



„Капиталовият пазар е голям двигател, включително за изискванията за отчетност.“

Ангела Зайдлер, Вицепрезидент Връзки с инвеститорите и корпоративни комуникации



и от независими експерти като EcoVadis. На база на 21 установени критерия относно околната среда, трудовите и човешките права EcoVadis всяка година анализира 75 000 компании по цял свят, между които от 2013 г. е и Aurubis. През 2021 г. Aurubis за първи път достига възможно най-високия рейтинг: платинен. Само един процент от други подобни компании имат същите добри показатели.

ДОБРОТО НЕ ЗНАЧИ ДОСТАТЪЧНО ДОБРО

Стигнахме ли до целта? Не, казва Кирстен Кюк. И посочва като пример EcoVadis: „За да запазим платинения рейтинг, трябва да работим здраво. А и резултатът, 73 от 100 точки, показва, че има още какво да се желае.“ Защото не само EcoVadis прави анализи:

„Има много рейтинги. Инициативи като Copper Mark (вж. CU+ от май 2020 г.) също стават все по-важни. Трябва да ги използваме. Като шанс да продължим да ставаме все по-добри и като шанс да покажем, че е така.“

Това се вижда и в корпоративната стратегия: устойчивото представяне в заводите ще продължи да се подобрява целенасочено – като с фотоволтаичната електроцентрала в Пирдоп (вж. стр. 34), RDE системата в Хамбург (вж. стр. 30) или със следващия етап на топлоенергийния проект в Хамбург. Освен това за всеки нов проект вече трябва да може да се измерва приносът му към целите за устойчивост.

Целите в сферата на околната среда, социалното дело и фирменото управление, които Aurubis иска да постигне до →

В областта на човешките ресурси темите безопасност на труда, многообразие и социална ангажираност остават неразделна част от дневния ред за устойчивостта, както и висококачественото обучение и квалификацията на личния състав.

В сравнение с конкуренцията Aurubis се представя добре и към днешна дата. Това се потвърждава

2017/18

ОТЧЕТ В ОТЧЕТА

Излиза първият нефинансов отчет. Оттогава той е неразделна и одитирана от KPMG част от годишния отчет за дейността.

2018

НОВО РЪКОВОДСТВО

Ангела Зайдлер поема отговорността за тази сфера. Стратегията за устойчивост се издава за първи път като част от корпоративната стратегия.

2019

ЕКИПЪТ НАРАСТВА

Нарастващите изисквания налагат ново подкрепление: **Каролин Вюртеле** идва в екипа на Кирстен Кюк.

2019

ЦЕЛ: ВЪГЛЕРОДНА НЕУТРАЛНОСТ

Ангажиране със Научно-обосновани цели и същевременно с поставянето на **научно обосновани CO₂ цели.**



„Ние разбираме устойчивостта като шанс да продължим да ставаме все по-добри.“

**Кирстен Кюк,
Мениджър Устойчивост**

→ 2030 г., са изразени в цифри (KPI). Например целите за CO₂ емисии са научно потвърдени от Научно-обосновани цели показатели: емисиите от изгаряне в собствените ни съоръжения и от закупена енергия трябва до 2030 г. да бъдат намалени с 50% спрямо базовата 2018 г. Емисиите нагоре и надолу по веригата на стойността за същия период трябва да се намалят с 24% на тон произведени медни катоди. Решителни стъпки, за да се произвежда въглеродно неутрално много преди 2050 г.

ТЯСНО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Амбициозни цели, които засягат всички отдели на компанията. Затова и сега устойчивостта е самостоятелен ресор в Управителния съвет: „Устойчивостта беше в моя ресор заедно с връзки с инвеститорите, комуникация, управление



Следва продължение: Aurubis снабдява райони от Хамбург с CO₂ неутрална промишлена топлинна енергия. Наскоро е взето решение за започване на втори етап на разширяване.

на мероприятията и социален ангажимент. Заради повишените изисквания и по-голямата ѝ тежест в цялата Група темата се нуждае от много повече внимание“, казва Ангела Зайдлер, която активно съдейства за реорганизацията. „Сега имаме форма на организация, която отговаря на нивото на зрялост на Aurubis в устойчивостта – а в лицето на Кристиан Хайн ръководител в сферата, който е отлично допълнение за тази нова позиция.“ Но само това не е достатъчно: „Всички трябва да дадат своя принос. Сами не можем да постигнем нищо“, подчертава Кирстен Кюк. Затова заедно със специализираните отдели са определени теми и взаимодействия към корпоративни функции и към заводите.

Но не само вътре, а и вън от компанията обменът става все по-важен, особено относно политическите рамкови условия. Това казва и Роланд Харингс: „Докато природосъобразните технологии са по-скъпи от конвенционалните, задължително ще се нуждаем от надеждни и ефективни рамкови условия.“

2020

УСТОЙЧИВИ ЗАВОДИ

„Аурубис България“ е първият от заводите, които получават The **Copper Mark** като знак за качество за устойчиво производство на мед. Следват Хамбург, Люнен и други.

2021

ВЪВ ФОКУСА НА СТРАТЕГИЯТА

Устойчивостта заляга в **основата на корпоративната стратегия** с дългосрочни цели до 2030 (KPI).

2022

НОВА СТРУКТУРА

Устойчивостта става **отдел**, който се отчита пряко пред **УС**, с ръководител от **1 януари Кристиан Хайн**.



„Радвам се, че ще работя с този екип и на това ново поприще.“

Кристиан Хайн

НОВ ЛЕЙБЪЛ

Ясно послание

Новият лейбъл „Tomorrow Metals® – Металите на урешния ден“ изразява стремежа на Aurubis към устойчивост – днес и в бъдеще.

Групата Aurubis вече е постигнала много в областта на устойчивостта – и иска да продължава да прави всичко възможно, за да се подобрява. За да стигне това до клиентите като ясно послание, създадохме лейбълът „Металите на урешния ден“. Той се основава на четирите основни стълба за заводите – опазване на околната среда, CO₂ отпечатък, рециклиране и отговорност. „Металите на урешния ден е нашето обещание да предоставяме на нашите партньори повече стойност с по-малък екологичен отпечатък и че във всичко, което правим, прилагаме най-високите стандарти за енергийна ефективност и опазване на околната среда“, казва Михаел Хелеман, ръководител на Търговски отдел. „Което допринесе за нашата цел да останем



„Нашите метали са водещи с оглед на устойчивостта.“

Михаел Хелеман,
ръководител Търговски отдел

най-устойчивата и ефективна металургична мрежа в света.“

А именно това става все по-важно за клиентите и доставчиците. Те самите се стремят или са изправени пред амбицията за устойчивост. Устойчивостта изисква и закупуване на съответните устойчиви продукти. С новия лейбъл Aurubis показва, че е точният партньор. „Такъв партньор сме били и досега. Но с този лейбъл го показваме по-категорично и в публичното пространство. Казваме повече за това, какво са постигнали вече заводите и какво още искат да постигнат“, казва Михаел Хелеман.

+ ОБЯСНЕНО
ВЪВ ФИЛМ



Видеото за новия лейбъл:

bit.ly/3DX9K58

Четирите стълба зад Металите на урешния ден



ОПАЗВАНЕ НА ОКОЛНАТА СРЕДА

От 2000 г. Групата Aurubis е инвестирала над 730 млн. € в мерки за опазване на околната среда. Праховите емисии във въздуха и емисиите на метали във водата вече са силно редуцирани, но ще бъдат намалени още повече.



CO₂ ОТПЕЧАТЪК

CO₂ емисиите вече са доста под средните в света и ще се намаляват още. Амбицията на Aurubis е да произвежда неутрално много преди 2050 г.



РЕЦИКЛИРАНЕ

Днес 45% от медните катоди на Aurubis са от рециклирани материали. За да насърчи допълнително кръговата икономика на металите, Aurubis продължава да разширява мощностите си за рециклиране.



ОТГОВОРНОСТ

При избора на бизнес партньори Aurubis следи критериите по отношение на устойчивостта и съответствието да бъдат изпълнявани и текущо контролирани.



Пускане в експлоатация 2024 г.: така трябва да изглежда Aurubis Richmond Началото на строителството е планирано за лятото на 2022 г.

AURUBIS RICHMOND

Започваме от нулата

Обявяването на един от първите стратегически проекти предизвиква широко медийно отразяване чак до Джорджия, САЩ. Тъй като там, в индустриална зона на Огъста, Aurubis строи завода за рециклиране „Aurubis Richmond“. През 2024 г. той трябва да бъде пуснат в експлоатация.



Това е много специален проект: първият металургичен завод за вторична преработка в САЩ, специализиран в рециклирането на полиметали и първият завод от 1908 г. насам, който Aurubis изгражда от нулата – важна стъпка към стратегическата цел „Прогрес в рециклирането“. Затова Ханс Розенцок не се колебае дълго, когато му предлагат управлението на проекта: „Задачата е изключително интересна и е

свързана с голяма отговорност.“ Сега, след като изпълнението е стартирано, за него е важно да се каже следното: „Това не е индивидуален успех, а по-скоро успех, в който участват много колеги.“

Розенцок има предвид не само своя екип: защото Валентин Камбитов, Хосе Александър Ромеро (и двамата от Корпоративно развитие) и Йоахим Лемке (Инженеринг) са подкрепени от експерти от много отдели. „Всеки в Aurubis, който можеше да допринесе с нещо, го направи“, подчертава Ханс Розенцок. Това е важна подкрепа

„Това е проект на цялото предприятие.“

Ханс Розенцок, ръководител на проекта

ПРОЕКТЪТ НАКРАТКО

С Aurubis Richmond компанията Aurubis става четвъртият по големина производител на мед и първият полиметален рециклиатор в САЩ. Досега там суровините за рециклиране се използват само за охлаждане при преработката на първична мед. Новият завод ще произвежда блистерна мед от 90 000 тона материал за рециклиране, който предимно ще се преработва в европейските заводи, но ще се продава и на пазара. Друга особеност е, че това е първият завод за рециклиране на Aurubis, изграден с помощта на нова модулна система. По този начин в бъдеще ще могат гъвкаво да се изграждат още нови заводи и да се интегрират в съществуващата металургична мрежа.

за ръководителя на проекта. До подписването на строителния проект освен по основните си задачи допълнително за проекта работят близо 40 колеги: от научноизследователска и развойна дейност, закупуване на суровини до корпоративен контрол, данъци, финанси, опазване на околната среда, правни въпроси, енергетика, външни отношения, както и комуникация и връзки с инвеститорите.

Планът е готов. Сега трябва да бъде приложен. От средата на годината екип на Aurubis ще бъде на място и първите от 125-те нови колеги за строежа на съоръженията вече са наети. „Това е най-важният проект за Aurubis от години“, казва Ханс Розенщок. „И е задача за цялото предприятие.“

Февруари 2022 г.

ИНТЕРВЮ

Защо стратегиите са важни?



И за кого? CU⁺ зададе тези въпроси на **Кристиан Обст**. Анализаторът на акции в Baader Bank AG има за задача да следи компаниите и тяхното развитие и да дава препоръки.

Винаги ли компаниите се нуждаят от стратегия?

Кристиан Обст: Компаниите се нуждаят от цел и описание на пътя за постигането ѝ. Не е нужно, разбира се, да се издават фирмени тайни, но служителите, доставчиците, клиентите, собствениците и кредиторите трябва да имат представа с какви средства какви цели искаме да постигнем. Тази прозрачност е необходима за изграждане и поддържане на доверието и ангажираността към компанията. Така всеки може да прецени дали иска да работи в компанията, да инвестира, продава или купува от нея.

Какво съдържа една добра стратегия?

Една стратегия трябва да бъде разработена въз основа на ясни политически и икономически рамки и пазарни условия и съобразно собствените възможности, структури и процеси. При това трябва да се прави ясно разграничение между фактори, на които може и на които не може да се влияе – и да се внимава, когато става въпрос за очакванията в политиката и пазарите. Целите трябва да бъдат ясно дефинирани, както и срокът за постигането им.

Какви тенденции и развития на пазара трябва да се вземат предвид понастоящем в металната индустрия и по-специално за Aurubis?

Според мен истинска мегатенденция, въпреки че иначе избягвам тази дума, е рециклирането. Повторното оползотворяване на суровини играе все по-важна роля в световен мащаб. Дори в индустриализираните страни дялът на рециклирания метал все още е далеч под възможностите, но рамковите условия се променят. Политиката все повече насърчава рециклирането. Това със сигурност е голям шанс за Aurubis. Също така става все по-важно – както за мините, така и за металургичните заводи – производството им да работи при минимално въздействие върху околната среда.

Стратегията е едно – какво е нужно, за да се получи и реализацията ѝ?

Необходим е мениджмънт, който да разполага с нужния компас и стриктно да преследва целите си. Важно е и на редовни интервали обективно да анализираме, дали пътят, по който сме поели, е правилен. Ако не е правилен, мениджмънтът не трябва да се колебае да си свери компаса или в краен случай напълно да промени курса.

БЕРТ КОЛЕТИ

КАКВО ПРАВИ ЕДИН ПОСЛАНИК НА СТРАТЕГИЯ?

Помагам за разпространяване на информацията за стратегията – резултатите и това, което е важно в момента. Както всички посланици, аз съм работил по стратегията и следователно мога да обясня контекста и взаимовръзките.

ЗАЩО ВСИЧКИ ТРЯБВА ДА СА ЗАПОЗНАТИ СЪС СТРАТЕГИЯТА?

Ние сме разработили ясен път за Aurubis. Сега най-важното е да продължим по този път. Обемът от работа е голям и затова трябва да участват всички. Но за тази цел първо трябва да знаем какви големи възможности ни предоставя стратегията.

МИСИЯ, ВИЗИЯ: КАКВО ОЗНАЧАВАТ?

Мисията, визията и стратегията са израз на нашите амбиции. Най-важното е всеки колега да знае целта на нашата стратегия и какво означава тя за съответните заводи и за неговата ежедневната работа.

ОЧЕРК

Берт Колети (46 г.), е инженер по материалознание, прави докторската си дисертация в ArcelorMittal, след което започва работа в Metallo като производствен инженер. От 2017 г. е **директор на научно-изследователската и развойна дейност в завода в Берзе.** Освен това той е един от **15-те посланици на стратегията в концерна.** Мисли ли стратегически и в личния си живот? „В личния живот е хем по-просто, хем по-сложно. Като баща на три деца се налага да приемам много неща както животът ми ги поднесе.“

СТРАТЕГИЧЕСКА ЕКИПНА РАБОТА

В работата по стратегията са включени колеги от различни заводи. Берт Колети намира това за правилно: „Всеки завод разполага със специални технологии и експертни познания. Те трябва да се комбинират по най-добрия възможен начин.“ Проектът ASPA е добър пример за това: Абревиатурата ASPA идва от Anode Sludge Processing by Aurubis и означава обработка на анодна утайка в Aurubis. С този собствено разработен процес за по-кратко време могат да бъдат извлечени повече метали като злато, сребро и калай от анодния шлам при електролизата в Берзе и Люнен. Идеята за ASPA се ражда в Берзе – като част от стратегическия процес сега е доразвита и реализирана заедно с колегите от Aurubis. „Заедно успяхме да опростим и подобрим процеса и да стартираме проект, който идеално пасва на стратегията“, споделя с радост Берт Колети. Строителството на новото съоръжение започва през 2022 г.





Успехът е най-добрият аргумент: Берт Коleti е убеден в това. Фактът, че в Берзе от 2024 г. анодният шлам от електролизата ще се обработва в съоръжението ASPA, за него е истински екипен успех – и важна стъпка в прилагането на стратегията.

**+ ПОВЕЧЕ
ИНФОРМАЦИЯ**



Към проекта
ASPA:
bit.ly/3HUgFhP

Кой ще го направи?

Корпоративната стратегия носи със себе си много нови, ориентирани към бъдещето проекти. А кой ще ги осъществи? Този въпрос занимава отдела по човешки ресурси във всички заводи. Голяма цел и нови поприща: на първо място проектите трябва да се превърнат в шанс за работниците и служителите.

А SPA и Aurubis Richmond са само началото (вж. стр. 26 и 24). Като част от стратегияния процес първоначално за реализация в средносрочен план са избрани 21 проекта. Предизвикателство и по отношение на кадровото планиране. Защото: „За да бъде един проект успешен, хората за него трябва да бъдат добре подбрани – това не е работа, която да се върши паралелно, а и нашите работници и служители и без това са доста натоварени“, обобщава накратко Роланд Харингс, председател на УС на Aurubis. Затова и в самия стратегияен процес планирането на персонала беше централна тема и за всеки проект бяха определени нуждите

от човешки ресурси. Но как да се покрият тези нужди? Още през май 2021 г. Човешки ресурси в групата и Корпоративно развитие стартираха междузаводската инициатива Fit4Projects.

„Принципно Fit4Projects е свързана с подготовката на Aurubis за предстоящите проекти“, казва Андреа Зитингер, ръководител ЧР в концерна. А това означава много повече от „просто“ запълване на свободни работни места. Целта по-скоро е „ЧР да окаже подкрепа за успешното изпълнение на стратегически проекти“. В прав текст това означава, от една страна, да се предоставят на проектите ръководители единни и изцяло практични правила. От друга

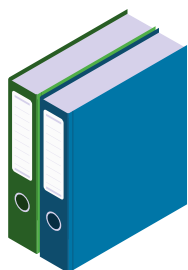
страна, става дума за намиране на подходящите служители – вътре и извън компанията – и то при повече прозрачност и системно развитие на таланти. „Знаем, че разполагаме с много колеги, които имат не само квалификацията, но и желанието да се включат. Искаме да им дадем възможност за израстване и усъвършенстване“, обяснява Андреа Зитингер.

ТАЛАНТИ В ПОЛЕЗРЕНИЕТО

Ядрото на проекта Fit4Projects е глобалният фонд за таланти Talentpool (Подбор на кадри). Всеки в Aurubis, който проявява интерес за работа по стратегическите проекти, може да кандидатства (виж карето). Освен квалификация и професионален опит кандидатът трябва да посочи дали работата по проекта трябва да бъде ограничена във времето – само няколко месеца или години – и дали смяната на завода би била вариант или дори е желана. Освен това като част от Fit4Projects беше създаден наръчник за ръководители на проекти: изчерпателно ръководство по съответните кадрови въпроси, които трябва да се вземат под внимание във връзка с предстоящи проекти – от създаване на екипа до трудовите договори и въвеждането в работата. Например, за планирането на състава на екипа е включен списък с възможни функции и необходими квалификации – като помощно средство за дефиниране



Съвети и Подбор на кадри (Talentpool): екипът по ЧР Лаура Зелински, Марсел Клока, Андреа Зитингер и Рабеа Бенглин разработиха новата платформа за стратегическите проекти.



+ ПОВЕЧЕ ИНФОРМАЦИЯ

Интересувате се от работа по проекти? Можете да кандидатствате за глобалния фонд за таланти Talentpool чрез вътрешната трудова борса. Наръчника ще намерите в интранета в раздел „Нашата стратегия“.



на специфичните нужди за даден проект. Когато е ясно какви квалификации са необходими, в действие влиза глобалният фонд за таланти Talentpool, където могат да се търсят много бързо подходящи кандидати от компанията. Ако не може да бъде намерен кандидат от компанията, наръчникът предоставя информация и за набиране на външни кандидати.

Наръчникът е достъпен в интранета. С това обаче работата на колегите от ЧР не приключва. „Тъй като Talentpool е достъпен онлайн сравнително отскоро, се надяваме, че мнозина ще се възползват от възможността и обемът му бързо ще се увеличи“. Затова екипът по ЧР мисли и напред: „За да могат работниците и служителите да предприемат стъпка към работа по проекти, перспективата трябва да им е ясна. Всеки проект в един момент приключва и имат нужда от сигурност за по-нататък.

И ние като компания, разбира се, искаме да запазим нашите специалисти в дългосрочен план“, подчертава Андреа Зитингер. Също толкова важен е и въпросът за заместването на персонала, който напуска предишната си работа временно или окончателно, за да участва в даден проект: „Не трябва да се допускат незаети длъжности. Работим интензивно и върху това и подкрепяме нашите мениджъри.“ Много въпроси, много предизвикателства. Не очакваме

да се решат лесно. Но стъпките са в правилната посока: „Целта е първо да се създаде прозрачност и да се даде възможност на всеки да заяви своята активна позиция: това го мога, искам да отида там“, подчертава Марсел Клокса, Ръководител на група за подбор на персонал. И то без да се ограничаваме в рамките на един завод. Ето защо колегите по ЧР от всички заводи също работят по Fit4Projects. Защото рано или късно проекти стартират навсякъде.

ЖЕЛАНИЕ ЗА НЕЩО НОВО?

Всеки, който има желание за нови предизвикателства и иска да помогне за развитието на нови проекти, може да кандидатства в глобалния фонд за таланти. Ако профилът отговаря на изискванията, се осъществява обратна връзка. В случай, че има подходящ проект. Тези, за които (все още) няма подходяща позиция по проект, също получават обратна връзка, подчертава Марсел Клокса: „След това ще проведем разговори относно допълнителна квалификация, ако е необходима, но и относно алтернативни възможности за развитие в работата по проекти.“

> 6300

отделни филтърни елемента почистват отработения въздух от металургичния завод за първична мед. За тази цел много фините прахови частици се свързват, улавят и се подават обратно в производствения цикъл с помощта на точно дозирани количества варовик. Пречистеният въздух се отвежда през комин, висок 110 м.

540 000 м³

въздух може да се засмуква на час и да се подава към филтърния блок през тръба, дълга 185 м.



Хамбург

ГЕРМАНИЯ

ИНВЕСТИЦИИ В ОПАЗВАНЕТО НА ОКОЛНАТА СРЕДА

Нови стандарти

През октомври 2021 г. Aurubis пусна в експлоатация най-голямата от 80-те години насам система за опазване на околната среда в завода в Хамбург, с което постави в световен мащаб нови стандарти за екологосъобразно metalloпроизводство в непосредствена близост до голям град.

85 МЛН. €

инвестира Aurubis в новото съоръжение. От 2000 г. насам само в Хамбург Aurubis инвестира над 300 млн. € в опазването на околната среда, а в рамките на целия концерн – над 730 млн. €.

ОТ 2022 Г.

Новата, затворена сграда на металургичния завод за първична мед също ще бъде свързана към системата за отработен въздух с цел преработване на междинните продукти от производство на първична мед без почти никакви емисии.

+ RDE НАМАЛЯВАНЕ НА ДИФУЗНИТЕ ЕМИСИИ

Това представлява иновативна система за отработен въздух с най-модерни фини филтри – гигантска система от тръби и най-съвременно производствено оборудване. С помощта на RDE могат да бъдат засмукани и изчистени фини прахови частици от първичното медно производство, които преди не можеха да бъдат регистрирани с наличните технически средства. Управлението на покривните кули, разработено специално с тази цел и съобразено с нуждите, има ниво на цифровизация в опазването на околната среда, ненадминато досега в металната индустрия.



На нашата уебстраница: bit.ly/3qdGx26
и във филма за проекта: bit.ly/3GFLOAA

И ти ли така



Цели и стратегии – има ли нужда от тях и в личен план? Може ли и трябва ли всичко да се планира? Разпитахме колеги от различни заводи какво мислят.



„Успоредно с работата завършвам следването си, допълнително се квалифицирах, за да заема по-висока позиция и да се усъвършенствам в областта, в която работя.“



Мирена Бербатова

Организатор експедиция електролитна мед, в „Аурубис България“ от февруари 2020 г.

Мирена неотлъчно следва плановите си за професионална кариера. Но най-голямата ѝ лична цел – да остане в България и да има здраво и щастливо семейство – вече е постигната.

„Професията, която упражнявам в момента, беше чиста случайност и напълно промени личната ми стратегия за кариера.“

Щефан Клайбер

Външни корпоративни отношения, в Представителството на концерна в Берлин от 2019 г.



Като тийнейджър Щефан иска да стане политик. Днес се радва, че работи в професия, съчетаваща поравно стратегическа комуникация, широк кръг от теми и политически „спектакъл“.



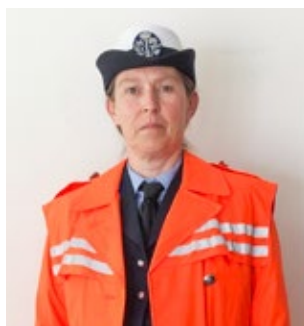
„Моето мото в живота: ‚Никога не е късно да осъществиш мечтата си‘. Затова човек не трябва да се влияе от това, какво казват или мислят другите, а да сграбчва всяка възможност, която му се предлага.“



Анжелик Дюляноа

Опазване на околната среда, в Aurubis Олен от 2006 г.

Вярна на мотото си, в свободното си време Анжелик е актриса и редовно се появява като полицай в телевизионни сериали. На кастингите няма високи очаквания и просто се оставя да я изненадат.



„Когато започнах работа в Aurubis, не знаех много за медта. Бях наистина удивена от това, на колко места в ежедневието ни живот присъства тя, особено в транспортния сектор, където работя аз.“

Наталия Гутиерес

Логистика, в Aurubis Беранго от 2006 г.



Кариерата на Наталия започва като практикант. Днес, петнадесет години по-късно, е координатор на външната логистика. Харесва й, че работата ѝ е разнообразна и работи с други обекти по света.



„След обучението си бих искала да остана в компанията, защото обичам химията и между нея и металите има много допирни точки.“



Кира Джована Хюбнер

Практикант по химия, в Aurubis Хамбург от 2020 г.

Още от училище Кира проявява голям интерес към химичните процеси и материали. Затова и решава да се запише за професионално обучение в Aurubis. Интересни са ѝ процеси като електролизата, но и технологиите за анализ в качествения контрол.

„За 30 години се справих с много трудности и научих важни уроци. Въпреки че 2021 не беше лесна година, тя беше най-положителната и поучителна в кариерата ми.“

Томас Вайголд

Производство, в Aurubis Бъфало от 1991 г.




След като е работил на много места в завода – от лабораторен техник през качествен контрол до ръководител на различни производствени звена – наскоро Томас е назначен за Старши мениджър на веригата за доставки.



„АУРУБИС БЪЛГАРИЯ“

По пътя към енергиен преход

С изграждането на най-голямата фотоволтаична централа за собствени нужди в България „Аурубис“ прави следващата стъпка към бъдеще без въглеродни емисии. Освен това през есента беше извършен текущ планов ремонт, при който са реализирани допълнителни екологични мерки.

 **ФИЛМЪТ
ЗА ПРОЕКТА**



Впечатляващи снимки от
изграждането на соларния парк:
bit.ly/31KVXkk



Заедно при първата копка: настоящият премиер на България Кирил Петков и гл. изп. директор Роланд Харингс.

На площ с размерите на десет футболни игрища и с мощност 10 мегавата „Аурубис България“ изгради най-големия соларен парк за собствени нужди в страната. Над 20 000 фотоволтаични панела ще улавят слънчевата светлина и ще я превръщат в зелено електричество. Съоръжението е преминало необходимите проби през октомври и започва работа в непрекъснат режим. Централата ще покрива 2,5% от средното потребление на електроенергия на медодобивния завод, като по време на пиковите часове през деня ще задоволява до 12% от потребностите му. „Соларен парк „Аурубис-1“ е част от стратегическата цел за CO₂ неутрално производство както за завода ни, така и за целия концерн“, казва изп. директор на завода Тим Курт. „Аурубис България“ е едно от най-големите предприятия в страната. Затова ние носим отговорност за хората и обкръжаващата ни природа. Даваме добър пример и показваме, че устойчивото металопроизводство е възможно.“

Значението на соларния парк за България се откри още на първата копка през лятото на миналата година: освен Роланд Харингс – гл. изп. директор на Aurubis за откриването пристигна Кирил Петков – бивш икономически министър и настоящ премиер на България, Карел Крал от

Група CEZ, кметовете на общините Златица и Пирдоп и представители на властите и бизнеса.

Фотоволтаичната централа „Аурубис-1“ ще намали значително външното потребление на ток в медодобивния завод, а за период от 15 години общото производство на възобновяема енергия ще възлезе на 170 000 MWh. Електроенергията, която ще се произвежда за една година, може да захранва 3500 домакинства или български град с население от 14 000 души. Благодарение на фотоволтаичната електроцентрала ще бъдат спестени 15 000 тона CO₂ емисии годишно или над 225 000 тона за планирания период на експлоатация. Проектът е само част от усилията на компанията в страната за преминаването към зелена енергия. Целта на българския завод е да покрива 20% от енергийните си нужди чрез възобновяеми източници в средата на 2030 г. и 50% в дългосрочен план до 2050 г.

МОДЕРНИЗАЦИЯ НА ЗАВОДА

Основните дейности бяха насочени в подмяна на оборудване в “Металургично производство” и “Производство Сярна Киселина”. По време на текущия ремонт временно бе спряно производството в “Металургия” и “Производство Сярна киселина”. “Рафинерия”, “Обогатителна фабрика” и пречиствателните



„Даваме добър пример.“

Тим Курт, изп. директор на завода на „Аурубис България“

станции за води продължиха работа. Целта на дейностите по време на ремонта бе осигуряване на плавно производство и допълнително повишаване на мерките за опазване на околната среда. Стойността на плановия ремонт е 90 милиона лева. За изпълнение на дейностите бяха допълнително ангажирани над 900 работници и специалисти от 30 компании от региона, страната и чужбина.



Огромна строителен обект: крановете по време на текущия планов ремонт.

СЛУЧАЙНИ

Двама колеги, два житейски пътя и много въпроси.



Йозеф Кемер

Майстор в производството на листов материал и тел, работи в Aurubis Щолберг от почти 40 години и е подготвил над 150 практиканти за тяхното бъдеще.

Мохамад: Как попаднахте в компанията преди 38 години?

Йозеф: Аз съм квалифициран шлосер-монтьор и самолетен механик. Дойдох във фирмата с майсторско свидетелство и бях на 24 години – сега съм на 62 години и все още съм тук.

Мохамад: Беше ли предсказуем Вашият път?

Йозеф: Всъщност не мислех, че ще остана дълго, тъй като тогава щатните места за майстори бяха

малко. Аз обаче извадих късмет да получа такъв шанс – и се възползвах.

Мохамад: Как стоят нещата днес в сравнение с преди?

Йозеф: Днес обучението и професионалното усъвършенстване имат много по-висока стойност – така е и в Aurubis.

Мохамад: Какви са Вашите съвети към практикантите?

Йозеф: Не гледайте на завършва-

нето като на край. Бъдете винаги любознателни и учете цял живот.

Мохамад: Как гледате на възстановяването на завода след наводнението?

Йозеф: Като феникс от пепелта – беше невероятно. Много от работниците, междувременно вече семейни, аз съм ги обучавал. Чувството, че с възстановяването на завода можем да им дадем перспектива и бъдеще, беше и е страотно.

СРЕЩИ



Мохамад Бана

Бежанец от Сирия в продължение на години, обучава се втора година за технолог на процесите и разчита на бъдеще в Щолберг.

Йозеф: Дошъл си в Германия през 2015 г., на 19 години. Беше ли планирано?

Мохамад: Ситуацията в Сирия е катастрофална. Нито съм планирал да напусна родината си, нито идването си в Германия.

Йозеф: Как попадна в Aurubis?

Мохамад: Имах временна работа в Рейнско-Вестфалския технически университет (RWTH) в Аахен. Един от професорите там ми препоръча обучение в Aurubis в Щолберг.

Йозеф: И какъв беше за теб първият ден?

Мохамад: В продължение на няколко години като бежанец, а и след това, работих в няколко компании. Но в Aurubis веднага ми направи впечателение колко много компанията цени работниците и служителите си.

Йозеф: Как ти се отразява ситуацията покрай възстановяването на завода?

Мохамад: Не останахме сами в бедата. Тук се действа съвместно и задружно. Нещо, което не се среща във всички общества.

Йозеф: Какви са бъдещите ти професионални планове?

Мохамад: Бих се радвал да остана в Aurubis. Тъй като работя на смени, през следващите няколко години искам да изкарам задочно квалификационен курс за техник.

ОБЩОГРУПОВИ СТАНДАРТИ

„Качеството е това, което иска клиентът“

Aurubis се стреми към най-високо качество във всички области и с това е съобразена цялата организация. Именно с изграждането на общогрупова система за управление на качеството се занимава в момента **Дорит Раутенберг**. Пред **SU+** обяснява защо и как.

Госпожо Раутенберг, когато говорим за качество, какво точно имаме предвид?

Дорит Раутенберг: Ние правим разлика между качество на продуктите и качество на процесите. Двете, разбира се, са взаимосвързани. Един стабилен и безопасен производствен процес, например в завода за медна тел, гарантира, че в края ще се получи един много добър продукт на Aurubis, нашата изтеглена медна тел. Обаче – и сега става интересно: Нашата цел не е винаги да се стремим към възможно най-високо качество

на продукта, а към точно това, което клиентът действително е поръчал. Тоест качество не означава да доставим „Lamborghini“, ако клиентът е поръчал „Mini“, а по-скоро – според договорената спецификация в договорения срок. В противен случай възникват допълнителна работа и допълнителни разходи, които трябва да се избягват.

Много хора Ви познават още от предишната Ви длъжност като ръководител по безопасност на труда в концерна. Сега изграждате система

за управление на качеството в цялата група. Какви точно са задачите Ви?

Трябва да се осигурят общогрупови стандарти за управление и гарантиране на качеството, както е описано по-горе. Виждам себе си като модератор на корпоративна мрежа от специалисти и ръководители от заводите и корпоративните направления. Нашата цел е заедно да станем по-добри и да доразвием процесите професионално, споделяйки „най-добрите практики“. Това включва също и намирането и използването на положителното развитие и опита в други фирми.

В Aurubis има местни AOS мениджъри, които се грижат за подобряване на производството, както и мениджъри по качеството в заводите. Защо Aurubis се нуждае от такава функция и на корпоративно ниво?

Както при безопасността на труда, така и при качеството се нуждаем от модерирание на теми, които са еднакво важни за всички заводи. Актуален пример е темата за управление на рекламациите. Става въпрос за разработване и внедряване на оптимизиран, обхващащ цялата Група процес за обработка на рекламации от клиенти и рекламации към доставчици.



Качеството е екипна работа: Дорит Раутенберг работи по подобряването на процесите, свързани с клиенти и доставчици, заедно с Корнел Абротис, Технически маркетинг на медни продукти, и други колеги от направления „Обслужване на клиенти“ и „Закупуване“, от заводите в Емерих и Хамбург, а в бъдеще и от други заводи.



ПРОМЯНА НА ИМЕТО

Обединяване

Metallo стана Aurubis: от май 2020 г. заводите в Берзе и Беранго са част от Групата, а от 1 декември 2021 г. вече носят и името Aurubis. В процеса на това преименуване е преименуван и заводът в Олен.

+ ФИЛМЪТ ЗА РЕБРАНДИРАНЕТО



Metallo стана Aurubis:
bit.ly/32X7G05

След повече от година и половина, откакто са част от концерна Aurubis, заводите в Берзе и Беранго бяха преименувани: на 1 декември 2021 г. Metallo Belgium стана **Aurubis Берзе**, а Metallo Spain стана **Aurubis Беранго**. В хода на тази промяна на името последва логично преименуване на завода в Олен: Aurubis Belgium сега се нарича **Aurubis Олен**. Навсякъде табелите, логотата, уебсайтовете и фирмените бланки бяха съответно адаптирани към корпоративния дизайн на Aurubis.

За клиенти и доставчици обаче нищо не се променя, тъй като лицата за контакт и договорите остават. Смяната на името е следващата стъпка по пътя към интегрирането на новите заводи в Групата след първите успешни съвместни проекти като ASPA (вж. стр. 26). Вече и в публичното пространство е видно какво е постигнато през последните няколко месеца: единството на концерна под името Aurubis – съчетано с целта за по-нататъшно съвместно израстване в сектора на рециклирането.



На всички табели и фирмени бланки вече стои фирменото име Aurubis.



Наградите Aurubis Awards 2021

Успехът на Aurubis може да се измери и с идеите, които колегите с изключителна всеотдайност и ангажираност разработват и превръщат в проекти: затова за първи път през 2021 г. бяха връчени наградите „Aurubis Awards“. От предложените над 50 проекта бяха избрани 14, които да бъдат представени пред 200 мениджъри от целия концерн на срещата на върха миналия септември. Това са победителите! Поздравления!



ОТЛИЧНИ ПОКАЗАТЕЛИ

В рамките на две години Доминик Буххолц (Здраве, безопасност и сигурност, Люнен) и неговият екип значително подобриха безопасността на труда в завода в Люнен, прилагайки широкомащабен план за действие, състоящ се от организационни, поведенчески и технически подходи, както и нова концепция за безопасност, визуализации и коучинг, включително и за бизнес партньори.



ИНОВАЦИЯ

Ане-Мари Суриано (Изследване и развитие, Хамбург) и нейният екип работят върху нов хидрометалургичен процес при рециклирането на батерии и планират пилотно предприятие за преработка на така наречената черна маса с цел извличане на ценните метали от батериите.



ЕКИПНА РАБОТА

Ведрана Лемор (Външни отношения, Берлин) и Ханс-Кристиан Хене (Енергетика и въпроси, свързани с климата, Хамбург) обясниха как успешната екипна работа на голям брой отдели в Aurubis успя да убеди ЕС да продължи да компенсира медната индустрия за непреки разходи за CO₂ емисии. Средства, които сега могат да бъдат използвани за декарбонизация.



СПЕЦИАЛНА НАГРАДА

Aurubis Щолберг, представяван от Шефан Ламберц (Управление на металите, Щолберг), получи специална награда за перфектния начин, по който се справи с бедствието от наводненията, и за усилията за възстановяване на завода.



Ханес Томе залага на диалога, както и на формати като например картини със скрити детайли (вдясно).

+ ПОВЕЧЕ ИНФОРМАЦИЯ

В Yammer в Групата „Vision Zero“ и в интранет на корпоративния сайт на:
> Проекти > 10forZero



VISION ZERO

„Безопасността на труда е съвместна задача“



Благодарение на представянето на персонажите от 10forZero във всички заводи на Aurubis безопасността на труда отново привлече внимание. В интервюто **Ханес Томе**, който от януари 2021 г. е ръководител на Направление Здраве и безопасност за групата, говори за 10-те златни правила.

Втората кампания за 10-те златни правила тече от средата на миналата година. Какво е различното този път?

Ханес Томе: Втората кампания се основава на първата и е рационално задълбочаване в правилата за безопасност. Отзивите от всички заводи са много положителни – десетте персонажа отново са с нас, а темите и материалите са с обогатено съдържание. Ново и забавно е, че всяко правило се свързва с отбелязване на международен ден.

Нужно ли беше нова кампания за правилата?

Сами по себе си правилата далеч не водят до по-добро поведение за безопасност. Знаете какво казват? Веднъж чуто, не значи, че е разбрано – още по-малко

приложено. Става дума за диалог с работниците и служителите за съвместно повишаване на осведомеността по отношение на опасностите и безопасното поведение. Безопасността на труда е съвместна задача.

Оставате ли с впечатлението, че такъв диалог се води?

Да, води се. С тази цел въведохме в заводите новия формат „10forSafety“. Това е десетминутен обмен на гледни точки относно безопасността на труда. Мениджърът прави кратко въведение – например как да се справите с небезопасни условия на работното място – и след това с помощта на ключови въпроси открива дискусия с екипа. Предложенията за подобрения се документират и проследяват. Един майстор беше споделил

с мен, че в началото е имало затруднения при подготовката и изпълнението, свързани с времето и хората. Качеството на дискусията и положителните отзиви обаче са го убедили, че това е правилният подход. Ние се нуждаем от точно такъв вид дискусия по темата.

Какво следва оттук нататък?

Текущата кампания приключва през април 2022 г. След това ще се съсредоточим повече върху конкретни аспекти. Все още не искам да разкривам повече. Но персонажите 10forZero ще останат с нас. Най-важното е, че диалогът по безопасност на труда трайно навлиза в ежедневната ни работа. Това е начинът да наложим култура на безопасност в Aurubis в дългосрочен план.

ОТ ЗАВОДИТЕ

Нашият делничен герой от Рейн

В рубриката „Делнични герои“ даваме думата на колеги от цялата компания, които могат да ни разкажат много – в професионален и личен план. В днешното издание на поредицата: **Франк Босацки** от Deutsche Giessdraht.

Франк Босацки е човек на действието: преди 35 години започва обучението си като техник по електроника на енергийни системи в Deutsche Giessdraht (DG) в родния си град Емерих. Днес 53-годишният специалист е ръководител „Информационни технологии“ на завода – а след работа се грижи за тежко болни хора, изпълнявайки тяхното последно желание.



Франк Босаки,
ръководител ИТ в DG

Какво точно правите като доброволец?

Франк Босаки: Участвам в проекта „Звездни мигове“ на доброволческата организация Johanniter. Ние изпълняваме последното желание на неизлечимо болни хора. Аз съм един от основателите на проекта „Звездни мигове“ тук в Емерих и участвам в него вече две години. Обикновено това са две пътувания седмично.

С какви хора се срещате?

Това са съвсем различни хора от всички възрасти – включително и деца или родители на неизлечимо болни деца. Водим ги на море или в увеселителен парк за един ден и имаме специална линейка за това.

Защо участвате в „Звездни мигове“?

Хубаво е да видим, че можем

да доставим радост на хората в последното им пътуване. Това им дава кураж и често е уникално преживяване за тях. Аз се чувствам добре и за мен е един невероятно обогатяващ баланс в моето ежедневие.

Как се разви Вашата професионална кариера?

От практикант се издигнах до ръководител на отдел „Информационни технологии“. Ако ме питате обаче дали това е било планирано, трябва да кажа: беше случайност. Имах късмет и срещнах началници, които ме насърчаваха.

Каква е Вашата страст?

След като завърших обучението си като практикант, следвах автоматизация в Крефелд и написах дипломната си работа в DG. Програмирането беше моята страст. Така стигнах до информационните технологии и останах с тях до днес.



Доброволческа служба:
Франк Босацки на работа.



Deutsche Giessdraht: от 2018 г. рейнският завод е част от Aurubis.

Какви са качествата, с които се отличавате?

Мисля, че моята човечност, моето постоянство и моята издръжливост. Винаги съм отворен за новости и подобрения. Всеки ден може да донесе нещо ново.

Как се промени полето на Вашата дейност през последните 25 години?

DG отдавна разполага с единна система за програмиране (за запознатите: Clipper Summer '87), с която всички софтуерни решения се създават от един източник. Днес има много отделни софтуерни пакети. Преди се програмираше повече, днес по-скоро се задават параметри – тоест софтуерът се адаптира с няколко кликания. Истинското програмиране вече не е необходимо толкова често.

ФАКТИ И ЦИФРИ DEUTSCHE GIESSDRAHT

- + Площ на завода: около 32 000 м²
- + Основна бизнес дейност: производство на изтеглена медна тел



Какво продължавате да харесвате във Вашата работа?

Ежедневните нови предизвикателства: нови програми, нови структури, а и запознанството с нови хора. На работното ми място никога не е скучно.

Какво е най-характерното за DG?

С много от колегите се познаваме от дълги години и сме в много добри отношения. Ние сме само

100 служители и сме много близки.

Какво е типично за региона?

За Долен Рейн са типични пръчковидните върби, това са храстовидни дървета, растящи до водни басейни. И естествено близостта до Нидерландия. Хората тук са много дружелюбни.

Коя е любимата Ви рецепта?

Много обичам аспержи с шунка, яйце и разтопено масло.

АСПЕРЖИ С ШУНКА И ЯЙЦЕ

Аспержите се обелват и се сваряват в гореща вода. Яйцето се сварява твърдо, маслото се разтопява в тенджерата. Аспержите се поливат с разтопеното масло и се сервират с варена, студена свинска шунка и яйце.



+ ПОЗНАВАТЕ ЛИ И ВИЕ НЯКОЙ ДЕЛНИЧЕН ГЕРОЙ?

Или Вие самите имате какво да ни разкажете? Ще се радваме на писмата Ви до cu@aurubis.com

ФАСАДНА МЕД ОТ ПОРИ

Неподвластна на времето красота

По природа медта е материал, който остарява, без да губи красотата си. Така че, не е чудно, че архитектите по цял свят обичат да използват продуктите Nordic Copper на Aurubis Финландия, когато става въпрос за модернизирани на стари сгради.

3000 m²

материал Nordic Brown Light – Екипът от архитекти на фирма JKMM използва предварително оксидирани шинди и ламели Nordic Brown Light. Интериорът е оформен с бели стени, а външната облицовка на сградата е от блестяща мед. Като по този начин се постига концептуално сходство със зеления меден покрив на съседната средновековна църква. Медта е материал с високо ценено дълголетие – няма по-подходящ за един дом на знанието!



Пори

ФИНЛАНДИЯ

1-ВО МЯСТО

за главната библиотека в Кирконуми –
Журието на осмата финландска награда за
архитектура „Finlandia Prize for Architecture“ избра
сградата за победител в конкурса за 2021 г.

На около

30 км

западно от Хелзинки – Известната под името Фууги сграда
е една от многото библиотеки в страната, превърнати в
оживени многофункционални обекти в сърцето на града.
Библиотеката като място за четене, но също така и за
изследване и учене и – подобно на читалищата – като
място за запознанства и срещи.



Настолен компютър, таблет или смартфон: проследяването е възможно на всяко устройство.

С ПРОГРАМАТА PIP КЪМ УСПЕХА

В реално време

Наред с водещите онлайн търговци Aurubis вече предлага на своите клиенти графично проследяване на доставки от и до завода в реално време. Идеята, която е по един от многото проекти по Програмата за подобряване на производителността (PIP), поетапно се разраства.

Проследяване на пратки на живо: Aurubis прави следваща крачка по пътя към цифровизацията и предлага на клиентите си допълнителна добавена стойност чрез проследяване на доставките в реално време. От септември това е възможно за доставките на пръти и отливки, но вече са сключени договори и за доставките на сярна киселина, катоди, странични продукти и суровини за заводите в Хамбург, Люнен, Емерих, Олен и Авелино – и се планира разширяване на услугата, както и интегриране на още заводи.

ПРЕДИМСТВА ЗА КЛИЕНТИТЕ – И ЗА AURUBIS

Предимствата са налице: разходна ефективност, прозрачност, подобро обслужване. На картата винаги могат да се видят в реално време маршрутите на камионите, актуалната им позиция и пресметнатото време за доставка. При калкулация на времето за доставка се вземат предвид и престойте и задръстванията. Съответният линк за проследяване се създава автоматично веднага след натоварването в завода и се



„По този начин ние повишаваме удовлетвореността на клиентите.“

Марко Персиге,
менеджър Логистика за Групата

изпраща на клиента. С помощта на дашборд – вид контролен панел – всички релевантни данни за пътуването могат да се видят в реално време, включително и стойностите на CO₂. Ако доставката закъснява, на диспечера се изпраща автоматично съобщение.

„С услугата ние предоставяме ценна допълнителна информация, която увеличава прозрачността във веригата на доставки и по този начин повишава удовлетвореността на клиентите“, казва ръководителят

на проекта Марко Персиге, който като мениджър Логистика за групата Аурубис работи върху стандартите за процеса, логистичните системи и нивата на обслужване за цялата Група. „Сега не само получателят на стоката, но и следиторът и колегите са винаги в течение. С това проактивно управление на транспорта намаляваме закъсненията и високите досега разходи за комуникация между клиентите, нашия екип за обслужване на клиенти и логистиката.“

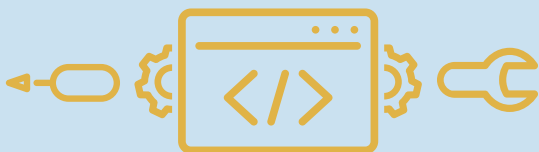
С ПРОГРАМАТА PIP КЪМ УСПЕХА

Идеята за Логистична контролна кула (LCT- Logistic Control Tower) – официалното име на проекта – възниква в края на 2019 г. от екипа на Корпоративна Логистика и е развита като част от PIP. Разработването на LCT отнема половин година и се състои от три подпроекта: освен за проследяване на доставките става дума и за съгласуване на транспортните поръчки между всички заводи, както и – в Управление на дворния парк – за цифровизиран външен трафик до и във заводските територии.

Във форма за бъдещето

Корпоративната стратегия предоставя рамката, в която да продължаваме да се развиваме и да ставаме по-ефективни. С въвеждането на процеси в цялата група и най-новия софтуер SAP S/4HANA Aurubis полага основата за този стратегически път към успеха.

Когато става въпрос за ИТ решения, светът се разделя на два лагера: експерти и потребители. Обикновено потребителите не мислят много за най-новия софтуер, данните или необходимите за това процеси. За експертите обаче тези аспекти са важни, за да могат да направят процедурите прозрачни и ефективни. Сега Aurubis внедрява софтуерното решение S/4HANA на компанията SAP като проект под името „Сливане“ – Сливане заедно: Интегриране на процесите в Aurubis“, и същевременно го съчетава със стандартизирането на бизнес процесите в шестте металургични завода в Хамбург, Люнен, Пирдоп, Олен, Берзе и Беранго. По такъв начин проектът се явява предшественик на цялостната цифровизация на процесите в почти всички отдели – като например отделите за закупуване и продажби, за финанси или за поддръжка.



+ ПОВЕЧЕ ИНФОРМАЦИЯ

Фирма SAP е един от водещите световни доставчици на софтуерни продукти за управление на бизнес процеси, които гарантират ефективна обработка на данните и интегритетен за компанията поток от информация. Компанията създава световен стандарт за ERP софтуер (Enterprise Resource Planning/ Планиране на ресурсите на предприятието). SAP S/4HANA е следващото поколение на този софтуер след R/3. Използването на тази технология създава синергии между всички заводи и единни процеси.

Февруари 2022 г.



3 ВЪПРОСА КЪМ...

Рене Коленберг

Вицепрезидент на Group Process Management и ръководител на проекта S/4HANA.

Вие ръководите проекта от 1 октомври и се отчитате пряко пред финансовия директор Райнер Ферхувен. Каква е целта на проекта?

Рене Коленберг: S/4HANA е обширен, комплексен проект, който има за цел да подготви Aurubis за бъдещето. В проекта участват около 190 колеги, представлявайки своите отдели и металургични заводи. Става дума за проектиране на безпроблемно взаимодействащи си процеси във всички отдели и заводи с цел да се намалят повтарящите се задачи и ръчното въвеждане на данни. Това ще направи нашите процеси – като например материалните и финансови потоци – по-бързи, по-прозрачни и по-малко податливи на грешки.

На какъв етап се намира проектът сега, в края на ноември?

През първите няколко месеца заедно с нашите консултанти ще разгледаме отблизо процесите, за да преценим кои от тях да отразим в S/4HANA. След това ще преминем към конкретната реализация в системата. Ще сформирават проектните екипи от наши служители със съответната квалификация и ще се организира вътрешно преразпределение – защото работата по проекта ще отнеме поне няколко години.

Може ли един софтуер да промени компанията?

Aurubis и до днес разчита на локални процеси и ИТ системи. Това затруднява намирането на потенциал за оптимизация или въвеждането на стандартни решения, които са по-ефективни. Но нашата цел и стремеж е създаването на синергия между различните заводи и отдели. Ще стартираме множество промени в цялата компания, които касаят почти всеки отдел. Искаме да мотивираме всички колеги да участват в тази реформа активно, защото проектът S/4HANA ще спомогне да си осигурим и повече свобода за стратегически задачи.

РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА

Следваща стъпка в кариерата

„EXPLORE!“ е името на програмата на Aurubis, по която се обучават потенциални специалисти и мениджъри на утрешния ден. През октомври 2020 г. осем колеги започнаха 18-месечната програма за усъвършенстване, както и двама стажанти на пълен квалификационен курс. Да погледнем назад.

Наред с проектната работа в областите Търговия, финанси и операции програмата EXPLORE! развива т. нар. „меки умения“, т.е. личностни качества и ключови компетентности у участниците. Чрез работата в екип по проекта, разнообразни учебни модули и рефлексивни сесии с външни инструктори и мениджъри по ЦР, участниците придобиват ценен опит и намират отговори на важни въпроси: Какво мога да правя добре? В какво мога да се усъвършенствам? Как да работя в екип с различни специалисти от различни заводи? Каква роля играят социалните мрежи? Как да общувам с работниците и служителите и да разрешавам конфликти? Какво означава да бъдеш пример за подражание като специалист или мениджър?

КАКВО ВСЪЩНОСТ Е КАРИЕРА?

Мнозина свързват кариерата с поемането на дисциплинарна отговорност, но кариерата е много повече: тя означава лично усъвършенстване, по-широко поле на дейност,

по-голям ангажимент. Накратко: професионално лидерство. Това е заложено и в EXPLORE! – и в този смисъл някои от участниците вече израснаха, а други се ориентираха за следващата стъпка в кариерата си. Всички обаче бяха съгласни с едно: „EXPLORE! е страхотно преживяване!“

ОНЛАЙН ОБУЧЕНИЕ ПО ВРЕМЕ НА ПАНДЕМИЯТА ОТ КОРОНАВИРУС

Програмата EXPLORE! протече при спазване на специални мерки срещу корона пандемията, което наложи бързо да се премине към хибридно обучение – тоест комбинация от присъствено и неприсъствено обучение. С изключение на първата и последната среща всички останали занятия бяха проведени онлайн – и то много успешно. Оказа се, че онлайн обучението има и своите предимства: по-висока концентрация, по-добра самоорганизация, по-голяма лична отговорност и дори по-висок индивидуален успех. За работата по проекта участниците трябваше да се запознаят и опознаят онлайн и да упражняват съвместната си работа виртуално. Поглеждайки

КОМПЛЕКСНО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЕКТИ

Ханес Ландер (Олен) от Мениджър на финансовите процеси в групата става Мениджър счетоводство на метали и ще работи и по въпросите на трансформацията.

НОВИ ЗАДАЧИ

Йохан Шрьодер (Хамбург) преминава от отдел Корпоративно счетоводство в отдел Корпоративно развитие и ще работи в екипа Сливания и придобивания и Бизнес развитие.

ПОВЕЧЕ ОТГОВОРНОСТ И ВИДИМОСТ

Кристоф Теш (Хамбург) от длъжност Старши специалист в отдел "Връзки с инвеститорите преминава на длъжност Асистент на главния изпълнителен директор.

назад, тук се случи същото като навсякъде: за много кратко време пандемията успя да наложи на всички виртуалния начин на обучение и работа. При все това на мнозина от групата им липсваха директният контакт и посещенията на заводите. Да се надяваме, че развитието на пандемията ще ни позволи бързо да се върнем към една по-нормална комбинация между виртуално и лично обучение.



НОВИ ЗАДАЧИ

Ерик Вайз (Хамбург) от Мениджър на глобалната организация на категориите става Старши специалист Лиценз и Управление на договорите и поема нови и по-сложни задачи.

Група преди 18 месеца: някои от екипа направиха следващата стъпка в кариерата.

КАК МОГА ДА УЧАСТВАМ?

Проявявате интерес към програмата? Тогава заявете желанието си на ежегодното лично събеседване с ръководството и проверете заедно дали отговаряте на необходимите критерии, а именно: образователно-квалификационна степен, желание за по-голяма професионална или дисциплинарна отговорност, свободно владение на английски

език, готовност за самоанализ, силна мотивация за учене, интегративни личностни качества и креативност. Вашият мениджър може да Ви номинира за процедурата по кандидатстване. След това трябва да напишете мотивационно писмо и да преминете еднодневен уъркшоп – така наречения Център за развитие. Успоредно с ролева игра кандидатите трябва да анализират

конкретен бизнес сценарий, да го презентират и убедително да го защитят в групово дискусия.

+ ПОВЕЧЕ ИНФОРМАЦИЯ

В интранет на корпоративния сайт в раздел **> Human Resources > More > HR Development** или директно от Лаура Цилински и Рената Фушини

За приятелството с писма и новите проекти

„together we care“: В последното издание на CU+ публикувахме първоначалната кореспонденция между деца от едно перуанско основно училище и колеги от Aurubis. Размяната на писма продължава. Освен това: Aurubis подкрепя други три нови проекта в Чили, Перу и Южна Африка.

ПРИЯТЕЛСТВА С ПИСМА С ДЕЦА В УРУБАМБА (ПЕРУ)

Хайко Арнолд, Бастиан Бергхолц, Лигия Брага де Оливейра, Йеф Ленартс, Шефани Клайн, Катрин Верхарт и Джек Уолъс са свързани в една обща кауза. Веднъж месечно всички те получават електронна поща от Перу: красиви писма от перуанското начално училище на фондация Niños des Arco Iris в Урубамба. В тях децата разказват за своето ежедневие: къде ще продължат да учат, какво най-много обичат да похапват, националния празник на Перу, какво се случва в училище и обкръжението, в което живеят. Много от тях изпращат и снимки. Децата пишат писмата си с въодушевление в часовете по английски език заедно със своите учители, подобрявайки по този начин своите езикови умения. Фондацията е благодарна, че колегите от Aurubis участват в тази размяна на писма между два континента и дават възможност на децата за такъв вид контакт.



+ ПОВЕЧЕ ИНФОРМАЦИЯ

В интранета на корпоративния сайт в раздел

> **Event Management & Social Engagement**
> **More > Peru**



Луана,
на 12 години



Йеф Ленартс,
Aurubis Olen

Развитие на международните проекти

Под мотото „together we care“ от септември 2021 г. Aurubis подкрепя още три международни проекта в Чили, Перу и – за първи път – в Южна Африка. Това са страни, с които имаме бизнес отношения, и затова искаме да проявим нашата социална отговорност.



ПРОЕКТ ЗА РЕЦИКЛИРАНЕ С ЖЕНСКА РАБОТНА СИЛА В АРЕКИПА (ПЕРУ)

„Mujeres Ecosolidaris“ е проект за насърчаване на преработването на отпадъци, основан от 25 жени в Арекипа. Тяхната цел: рециклиране на неорганичните отпадъци на над 8000 семейства съвместно с общините и създаване на програми и структури за рециклиране в региона. Aurubis насърчава женското предприемачество, устойчивостта в компаниите и в частните домакинства в региона, повишената осведоменост относно рециклирането и достойните условия на труд във веригата на рециклиране.



ЦЕНТЪРЪТ „ХРАНА И ЕНЕРГИЯ“ В ПОЧЕФСТРУМ (ЮЖНА АФРИКА)

В центъра „Храна и енергия“, разположен на 150 км от Йоханесбург, сдружението с нестопанска цел F.E.E.D. се бори с недохранването в региона и разяснява значението на балансираното хранене. Малки и големи се обучават в екоустойчиво отглеждане на храни и използване на ресурсоспестяващи иновативни технологии за самостоятелно електрооснабдяване (като например соларни системи). Aurubis подкрепя сдружението в усилията му за здравословно хранене на населението, за насърчаване на икономическото развитие на региона и същевременно за опазване на природните ресурси.



ЦИФРОВИЗАЦИЯ В НАЧАЛНИТЕ УЧИЛИЩА ОТ РЕГИОНА НА РЕКА ПЕУМО (ЧИЛИ)

Недостатъчна цифровизация, продължително затваряне на училища заради коронапандемията – относно образованието, за Чили чертата между катастрофа и шанс. С напредване на цифровизацията в обществото става все по-важно да научим децата и младежите на критично отношение към използването на новите технологии. Проектът подкрепя онлайн обучението в началните училища в региона на река Пеумо. Aurubis помага за подобряване на цифровите умения на учениците и по този начин за увеличаване на техните възможности за образование, развитие и професионална подготовка.



+ ПОВЕЧЕ ИНФОРМАЦИЯ

Радваме се, че има такива нови проекти, и ще Ви информираме за тях и тук, и по другите наши канали.



Социални медии:
#togetherwecare
bit.ly/3nWLGKs

Имате въпроси? Моля, свържете се със Щефани Клайн, Social Engagement:
s.klein@aurubis.com

АНКЕТА ЗА ПРОУЧВАНЕ МНЕНИЕТО НА ЧИТАТЕЛИТЕ: ВАШЕТО МНЕНИЕ Е ОТ ЗНАЧЕНИЕ!

Бихме искали да научим от Вас дали списанието CU⁺ Ви харесва, кои теми най-много Ви интересуват и кои канали използвате. Естествено искаме да знаем също така, какво според Вас можем да подобрим. Участието в анкетата е анонимно – и разбира се по желание.

Краен срок за участие: 30 юни 2022 г.

ТУК

**МОЖЕ ДА
ОТВОРИТЕ
АНКЕТАТА**

bit.ly/3GNmZqV



УЧАСТВАЙ И СПЕЧЕЛИ

В знак на благодарност за Вашето участие ние ще разиграем томбола с награди от **10 игри „Мини волейбол“** и **10 соларни лампи**. Затова в края на анкетата ще бъдете насочени към втора страница. С цел определяне на печелившите само там се изискват лични данни. Тези данни не се свързват с анкетата.

