

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Aurubis AG

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Der nachfolgende Vergütungsbericht erläutert die Struktur und Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Aurubis AG (im Folgenden auch „Aurubis“).

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr 2023/24 den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Aurubis AG gewährte und geschuldete Vergütung sowie über die für das Berichtsjahr zugesagten Zuwendungen. Der Vergütungsbericht wurde im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt. Zudem entspricht er den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung vom 28.04.2022.

Der Vergütungsbericht wurde durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß den Anforderungen des § 162 AktG geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Internetseite der Aurubis AG zu finden. Weitere detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Aurubis AG sind ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft dargestellt www.aurubis.com/verguetung.

Das Vergütungsjahr 2023/24 im Überblick

Neuaufstellung des Vorstands

Die Unternehmensleitung der Aurubis AG wurde im Geschäftsjahr 2023/24 neu aufgestellt. Der Aufsichtsrat sowie der Vorstandsvorsitzende Roland Harings, der Finanzvorstand Rainer Verhoeven und der Produktionsvorstand Custom Smelting & Products Dr. Heiko Arnold sind übereingekommen, die laufenden Vorstandsverträge vorzeitig zu beenden. Der Dienstvertrag von Dr. Heiko Arnold endete am 30.04.2024, der von Rainer Verhoeven am 30.06.2024 und der von Roland Harings am 30.09.2024. Die drei Vorstandsmitglieder tragen damit den besonderen Herausforderungen von Aurubis im Geschäftsjahr 2022/23 Rechnung, insbesondere mit Blick auf die schwerwiegenden Betrugs- und Diebstahlsfälle im Werk Hamburg und die Vorkommnisse im Bereich der Arbeitssicherheit.

In diesem Zuge wurde mit Wirkung vom 01.03.2024 zudem Prof. Dr. Markus Kramer bis zum 30.09.2024 zur Vervollständigung des neuen Vorstandsteams aus dem Aufsichtsrat in den Vorstand entsandt, um dort wesentliche Aufgaben von Dr. Heiko Arnold zu übernehmen. Zusätzlich übernahm Prof. Dr. Markus Kramer die Rolle des Chief Transformation Officer und erhielt die Verantwortung für den Bereich Personal und zeitweise Finanzen sowie die Funktion des Arbeitsdirektors.

Der Aufsichtsrat bestellte Dr. Toralf Haag zum neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) und Tim Kurth zum neuen Produktionsvorstand (COO) für das Primärkupfergeschäft, jeweils mit Wirkung zum 01.09.2024. Steffen Hoffmann übernahm mit seinem Eintritt in das Unternehmen am 01.10.2024 das Finanzressort.

Geschäftsentwicklung und Zielerreichung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2023/24 hat der Aurubis-Konzern ein operatives Ergebnis vor Steuern von 413 Mio. € (Vj. 349 Mio. €) erzielt.

Das Geschäftsjahr 2023/24 war von Aufarbeitung und Neuanfang nach dem Krisengeschäftsjahr 2022/23 geprägt. Der Aufsichtsrat hat wie berichtet drei von vier Vorstandspositionen neu besetzt.

Die Vorgänge hatten den Aufsichtsrat veranlasst, mit dem Sonderausschuss Sicherheit den Vorstand bei der Aufarbeitung sowohl des schweren Arbeitsunfalls im Werk Hamburg im Mai 2023 als auch der gegen Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen zu begleiten. Der Vorstand hatte nach Bekanntwerden der gegen Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen im Juni 2023 ein Projekt zur Förderung der Prozess- und Werkssicherheit geschaffen sowie externe Berater zur Unterstützung bei der Aufklärung der Ereignisse hinzugezogen. Diese hatten insbesondere die Aufgabe übernommen, den Sachverhalt der gegen Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen aufzuklären, der Gesellschaft über den Untersuchungsfortgang zu berichten und spezifische Handlungsempfehlungen für Weiterentwicklungsmaßnahmen auszusprechen. Nahezu alle geplanten Maßnahmen zur Werkssicherheit wurden bereits bis zum Geschäftsjahresende 2023/24 umgesetzt. Aufgabe des neuen Vorstandsteams ist es nun, die Unternehmenskultur weiter zu stärken und die strategischen Investitionsziele wie geplant umzusetzen.

Auf Basis des erzielten operativen Ergebnisses vor Steuern („EBT“), der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder sowie der Erreichung der gesetzten ESG-Ziele ergibt sich für den Jahresbonus 2023/24 für die Vorstandsmitglieder eine Zielerreichung von 106,3 %.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023/24 endete die Performance-Periode der im Geschäftsjahr 2020/21 in Form eines Performance Cash Plan zugesagten mehrjährigen variablen Vergütung. Auf Basis des erzielten durchschnittlichen Return on Capital Employed (ROCE) des Aurubis-Konzerns während der vierjährigen Performance-Periode von 14,6 % ergibt sich eine Auszahlung in Höhe von 121,9 % des Zielbetrags.

Implementierung des überarbeiteten Vergütungssystems

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023/24 trat für alle aktiven Vorstandsmitglieder das überarbeitete Vergütungssystem („Vergütungssystem 2023“) in Kraft. Vor dem Hintergrund der weiterentwickelten Strategie der Aurubis AG hat der Personalausschuss das Vergütungssystem 2020, das noch im Einklang mit der 2017 ausgearbeiteten Vision 2025 entwickelt wurde, einer Überprüfung unterzogen. Kernaspekte waren die Sicherstellung eines optimalen Strategiebezugs sowie die Verbesserung der Anreizwirkung hinsichtlich der Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Zudem wurden auch die Anmerkungen unserer Aktionäre bezüglich des Vergütungssystems 2020 sowie die generellen Erwartungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern an die Ausgestaltung eines Vorstandsvergütungssystems einbezogen. Die Überprüfung erfolgte mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsberaters. Auf Basis der Ergebnisse der Überprüfung hat der Personalausschuss konkrete Anpassungen des Vergütungssystems 2020 erarbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem 2023 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Aurubis AG am 16.02.2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit einer Zustimmungsquote von 92,62 % gebilligt.

Die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems 2023 im Vergleich zum Vergütungssystem 2020 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- » Überarbeitung des Jahresbonus:
 - › Implementierung von Nachhaltigkeitszielen (ESG-Zielen) mit einer Gewichtung von 10 %.
 - › Erhöhung der Gewichtung des operativen EBT und Reduzierung der Gewichtung der individuellen Leistung.
 - › Anhebung des Auszahlungs-Caps der einjährigen variablen Vergütung auf 150 % des Zielbetrags.
- » Abschaffung des Aktien-Deferral und damit einhergehend vollständige Auszahlung des Jahresbonus in bar nach Ablauf des Geschäftsjahres. Im Gegenzug wurde der Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung an der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder erhöht.

- » Überarbeitung der mehrjährigen variablen Vergütung:
 - › Implementierung eines Performance Share Plan anstelle des Performance Cash Plan.
 - › Berücksichtigung des Erfolgsziels „relativer Total Shareholder Return“ in Ergänzung zum Erfolgsziel „operativer ROCE“.
 - › Anhebung des Auszahlungs-Caps auf 200 % des Zielbetrags.
- » Anhebung der Maximalvergütung auf 3.300.000 € für den Vorstandsvorsitzenden (von 2.600.000 €) und auf 2.300.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder (von 1.800.000 €).

Eine detaillierte Darstellung und Erläuterung aller Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2020 lassen sich dem [System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Aurubis AG](#) entnehmen.

Das Vergütungssystem 2023 wurde im Geschäftsjahr 2023/24 mit Ausnahme von Prof. Dr. Markus Kramer für alle Vorstandsmitglieder angewandt. Prof. Dr. Markus Kramer erhielt, anders als die übrigen Mitglieder des Vorstands und abweichend vom für das Geschäftsjahr gültigen Vergütungssystem, lediglich Grundbezüge und Nebenleistungen für seine Tätigkeiten im Vorstand. Aufgrund der zeitlich auf sieben Monate festgelegten Entsendung hat der Aufsichtsrat auf eine Zuteilung der variablen Vergütungsbestandteile oder anderer Vergütungsbestandteile neben den Grundbezügen verzichtet. Dadurch wird auch sichergestellt, dass Prof. Dr. Markus Kramer seine Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied ab dem 01.10.2024 weiterhin unabhängig ausführen kann.

Abstimmung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23

Die Hauptversammlung hat am 15.02.2024 den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23 mit 89,64 % gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat sich im Anschluss an die Hauptversammlung mit den im Rahmen der konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht getätigten Rückmeldungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern auseinandergesetzt. Aufgrund der überwiegend positiven Rückmeldungen und auch, um die Konsistenz der Darstellung sicherzustellen, orientiert sich die Ausgestaltung des diesjährigen Vergütungsberichts am Vorjahr.

Vergütung und Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Aurubis AG ist paritätisch besetzt und setzte sich zum Ende des Geschäftsjahres 2023/24 aus zwölf Mitgliedern (inklusive Prof. Dr. Markus Kramer, der im Geschäftsjahr 2023/24 vorübergehend in den Vorstand entsandt war) zusammen. Im Geschäftsjahr 2023/24 gab es mit Ausnahme der zwischenzeitlichen Entsendung von Prof. Dr. Markus Kramer keine personellen Änderungen. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde letztmalig auf der Hauptversammlung 2021 gebilligt und ist seither unverändert.

Vergütungs-Governance

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Der Personalausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei, überwacht die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Bei Bedarf empfiehlt der Personalausschuss dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder überprüft der Aufsichtsrat zum einen im Benchmark mit vergleichbaren Unternehmen (horizontal). Als Vergleichsgruppe zur horizontalen Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung des Vorstands werden die Unternehmen des MDAX und SDAX gewählt, da diese Unternehmen insbesondere in Größe und Komplexität vergleichbar sind. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat regelmäßig, wie sich die wirtschaftliche Lage des Aurubis-Konzerns im Vergleich zu den Unternehmen des MDAX und SDAX entwickelt hat. Zum anderen überprüft der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vergütung des Vorstands hinsichtlich der internen Vergütungsstruktur (vertikal). Hierbei wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in seiner zeitlichen Entwicklung betrachtet. Zum oberen Führungskreis zählen nach Definition des Aufsichtsrats die Senior Vice Presidents der Aurubis AG. Zur Belegschaft zählen sämtliche Mitarbeiter der Aurubis AG (tariflich und außertariflich). Die horizontale und vertikale Angemessenheit wird in regelmäßigen Abständen überprüft.

Grundsätze des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem die variable Vergütung an relevante und anspruchsvolle Leistungskriterien geknüpft wird. Ein wesentliches Ziel der Unternehmensstrategie ist der finanzielle Wertzuwachs auf Konzernebene. Wesentliche Treiber für den finanziellen Wertzuwachs sind die berücksichtigten Leistungsindikatoren in der Unternehmenssteuerung von Aurubis. Die Steuerung im Aurubis-Konzern erfolgt gesellschaftsübergreifend auf Konzernebene nach Segmenten mit den finanziellen Leistungsindikatoren „operatives EBT“ (operatives Ergebnis vor Steuern) sowie „operativer ROCE“ (Ergebnis vor Steuern und Finanzergebnis zuzüglich des operativen Ergebnisses aus At Equity bewerteten Anteilen im Verhältnis zum eingesetzten Kapital). Insofern repräsentieren die beiden Leistungsindikatoren operatives EBT und operativer ROCE die finanzielle Wertentwicklung des Aurubis-Konzerns und sind daher als wesentliche Leistungskriterien in der variablen Vergütung berücksichtigt.

Um die Interessen unserer Aktionäre im Vergütungssystem zu berücksichtigen, wird ein Großteil der variablen Vergütung aktienbasiert zugesagt und ist damit von der Entwicklung der Aurubis-Aktie abhängig. Die Vorstandsmitglieder werden damit incentiviert, den Unternehmenswert für unsere Aktionäre sowie die Attraktivität der Gesellschaft am Kapitalmarkt zu steigern. Durch die Berücksichtigung des relativen Total Shareholder Return („relativer TSR“) erfolgt dies auch im direkten Vergleich zu den Unternehmen des MDAX.

Über die im Rahmen der Unternehmensstrategie forcierte Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird der ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung von Aurubis Rechnung getragen. Dies wird durch die explizite Berücksichtigung von Zielen aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) (kurz: ESG) in der variablen Vergütung abgebildet.

Das Vergütungssystem für den Vorstand steht im Einklang mit den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 28.04.2022.

Die Vergütungsbestandteile im Überblick

Das Vergütungssystem 2023 besteht sowohl aus festen (Grundbezüge, Pensionszusagen und Nebenleistungen) als auch aus variablen Vergütungsbestandteilen (Jahresbonus und Performance Share Plan). Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (z. B. Vertragslaufzeiten und Zusagen bei der Beendigung der Vorstandstätigkeit).

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des geltenden Vergütungssystems:

Grundzüge des Vergütungssystems 2023

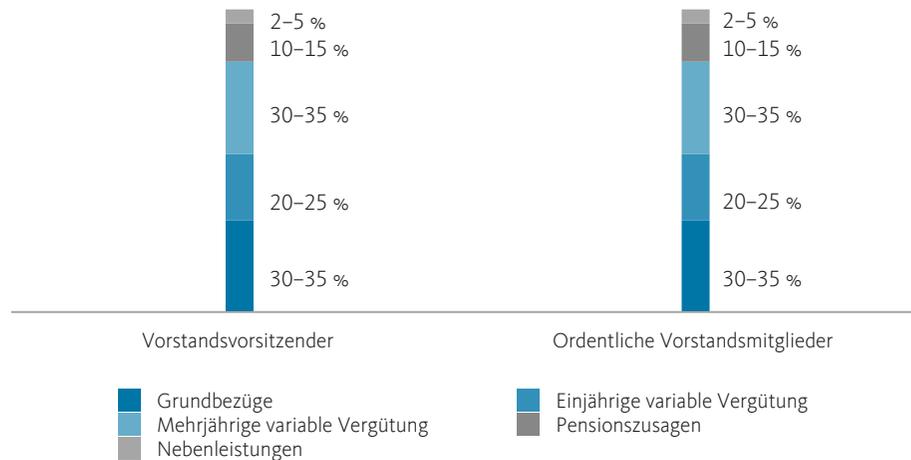
Festvergütung	Grundbezüge (30–35 %)	Feste jährliche Grundbezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden
	Pensionszusagen (10–15 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung » Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung
	Nebenleistungen (2–5 %)	Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und Dienstwagenutzung bestehen
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (20–25 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Jahresbonus » Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> › operatives EBT (70 %) › individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (20 %) › ESG-Ziele (10 %) » Auszahlung: vollständig nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar » Cap: 150 % des Zielbetrags » Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart
	Mehrjährige variable Vergütung (30–35 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Performance Share Plan » Performance-Periode: 4 Jahre » Leistungskriterium: <ul style="list-style-type: none"> › operativer ROCE (50 %) › relativer Total Shareholder Return (TSR) vs. MDAX (50 %) » Cap: 200 % des Zielbetrags » Auszahlung: nach Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar
Maximalvergütung gemäß § 87a AktG		<ul style="list-style-type: none"> » Vorsitzender: 3.300.000 € » Ordentliches Mitglied: 2.300.000 €
Malus & Clawback		Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung (einjährige und mehrjährige variable Vergütung) im Falle eines Compliance-Vergehens oder bei fehlerhaftem Konzernabschluss
Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit		Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot		In den Anstellungsverträgen sind keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote enthalten
Change of Control		Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart

Vergütungsstruktur

Die Gesamtvergütung setzt sich aus den Bestandteilen Grundbezüge, Pensionszusagen und, Nebenleistungen sowie der einjährigen (Jahresbonus) und mehrjährigen (Performance Share Plan) variablen Vergütung zusammen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig Zahlungen zum Amtsantritt zu gewähren, um z. B. Verluste aus verfallener variabler Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers zu kompensieren, die durch den Wechsel zu Aurubis entstehen.

In der Zielvergütung (Vergütung unter der Annahme einer 100%-Zielerreichung für die variable Vergütung) übersteigt der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile jenen der Festvergütung. Im Sinne der Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Aurubis übersteigt der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (Performance Share Plan) stets jenen Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus).

Ziel-Vergütungsstruktur



Nähere Erläuterungen der einzelnen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2023/24

Festvergütung

Die Festvergütung besteht aus den Grundbezügen, Nebenleistungen und Pensionszusagen.

Grundbezüge

Die jährlichen Grundbezüge wurden monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt.

Nebenleistungen

Zusätzlich erhielten Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und Dienstwagenutzung bestanden.

Pensionszusagen

Alle Vorstandsmitglieder erhielten eine Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage. Der Versorgungsbeitrag der Aurubis AG betrug für den Vorstandsvorsitzenden 140.000 € pro Jahr und für ordentliche Vorstandsmitglieder 100.000 € pro Jahr. Die Beträge wurden in Rückdeckungsversicherungen eingezahlt.

Zusätzlich erhielten alle Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage. Der Versorgungsbeitrag der Aurubis AG betrug für den Vorstandsvorsitzenden 120.000 € pro Jahr und für ordentliche Vorstandsmitglieder 80.000 € pro Jahr. Die Beträge wurden in Rückdeckungsversicherungen eingezahlt. Der jeweilige Vorstand kann frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft, über den angesammelten Kapitalbetrag verfügen.

Variable Vergütung

Das System der variablen Vergütung umfasst entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2023 sowohl eine einjährige variable Vergütung („Jahresbonus“) als auch eine mehrjährige, in die Zukunft gerichtete variable Vergütung. Die mehrjährige variable Vergütung ist als Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode und vollständig aktienbasiert ausgestaltet. Das Verhältnis mehrjähriger zu einjähriger variabler Vergütung beträgt 60 % zu 40 %. Damit ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Aurubis ausgerichtet.

Durch die Umstellung vom Vergütungssystem 2020 auf das Vergütungssystem 2023 mit Wirkung zum 01.10.2023 kamen im Geschäftsjahr 2023/2024 Vergütungsbestandteile (Aktien-Deferral 2020/21 und Performance Cash Plan 2020/21) zur Auszahlung, die im Rahmen des Vergütungssystems 2020 zugesagt wurden, aber nicht länger Teil des aktuellen Vergütungssystems sind. Die folgende Grafik gibt Aufschluss über den Zeitpunkt der Zusage der variablen Vergütungsbestandteile, die in diesem Geschäftsjahr zur Auszahlung kommen.

Auszahlungszeitpunkte



Daneben wurde im Geschäftsjahr 2023/24 die erste Tranche des Performance Share Plan zugeteilt.

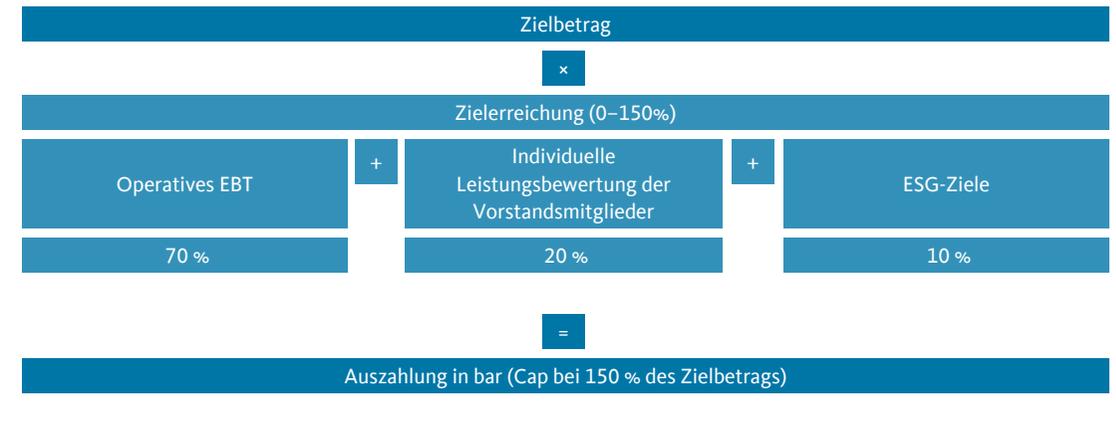
Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023/24

Jahresbonus im Geschäftsjahr 2023/24 (auf Basis des Vergütungssystems 2023)

Der Jahresbonus unterliegt einer Performance-Periode von einem Geschäftsjahr und berechnet sich mit einer Gewichtung von 70 % nach der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichung für die operative EBT-Komponente sowie mit einer Gewichtung von 20 % nach der für das jeweilige Geschäftsjahr vorgenommenen Beurteilung der individuellen Leistung jedes Vorstandsmitglieds. Zusätzlich fließen mit einer Gewichtung von 10 % relevante und messbare ESG-Ziele in die Berechnung ein. Hierdurch wird sowohl die finanzielle als auch die nichtfinanzielle und nachhaltige Unternehmensentwicklung innerhalb des Geschäftsjahres abgebildet. Die gewichtete Zielerreichung der drei Komponenten wird anschließend

mit dem im Vorstandsvertrag festgelegten Zielbetrag multipliziert. Der Jahresbonus wird nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar ausbezahlt. Die maximale Auszahlung ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt.

Funktionsweise Jahresbonus



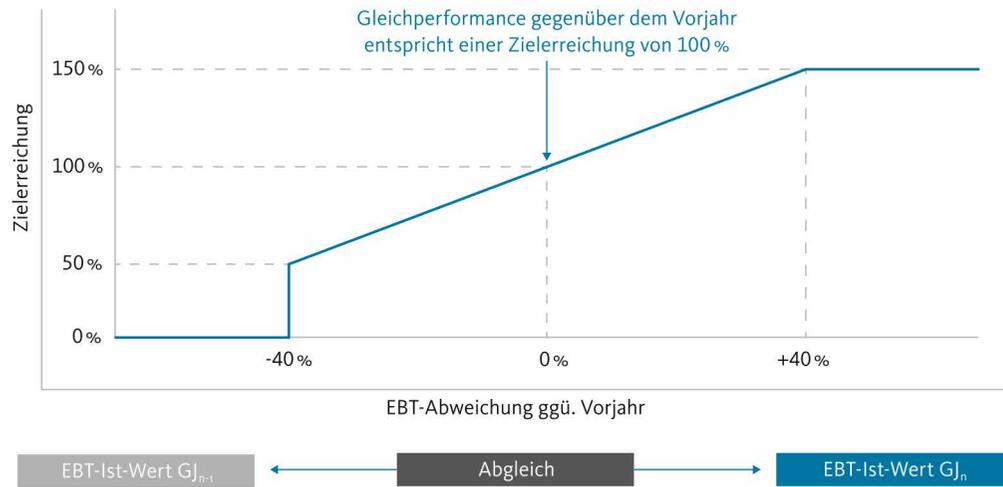
Operative EBT-Komponente

Das operative EBT ist eine maßgebliche Messkennzahl für den Erfolg der Geschäftsstrategie und eine langfristig erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft. Es zeigt die Ertragskraft eines Unternehmens und spiegelt somit den operativen Erfolg von Aurubis wider. Zudem trägt eine positive Entwicklung des EBT dazu bei, ein maßgebliches Ziel von Aurubis, die Steigerung des Unternehmenswerts, zu erreichen. Deshalb wurde als hauptsächliches Leistungskriterium für den Jahresbonus das Erreichen eines im Vergleich zum Vorjahr stabil positiven oder besseren EBT gewählt.

Die Zielerreichung für das operative EBT ermittelt sich auf Basis eines Ist-Ist-Vergleichs. Der Ist-Wert des operativen EBT im jeweiligen Geschäftsjahr wird mit dem Ist-Wert des operativen EBT des diesem Geschäftsjahr vorausgehenden Geschäftsjahres („Vorjahr“) verglichen. Bei einem gleichbleibenden operativen EBT gegenüber dem Vorjahr beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird das operative EBT um +40 % gesteigert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Bei einem operativen EBT von -40 % gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestwert von 50 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Wird der

Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des operativen EBT zu keinem Anstieg der Zielerreichung. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ist das operative EBT sowohl im Vorjahr als auch im jeweiligen Geschäftsjahr negativ, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Zielerreichung nach billigem Ermessen sachgerecht festzusetzen. Wird im Vorjahr ein positives operatives EBT erzielt und im jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives EBT, so beträgt die Zielerreichung 0 %.

Zielerreichungskurve EBT



Im Geschäftsjahr 2023/24 betrug das operative EBT 413 Mio. €, im Vorjahr 349 Mio. €. Das operative EBT war somit um ca. 18 % höher. Die Zielerreichung beträgt nach linearer Interpolation für alle Vorstandsmitglieder 123 %.

Jahresbonus 2023/24 – Zielerreichung operatives Ergebnis vor Steuern (EBT)

	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert
EBT in Mio. €	209,1	348,5	487,9	413,5
Zielerreichung in %	50,0	100,0	150,0	123,3

Individuelle Leistungen des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/24

Neben der Entwicklung des operativen EBT haben auch nichtfinanzielle Kriterien maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt der Aufsichtsrat für den Jahresbonus zusätzlich jährlich konkrete Leistungskriterien fest, die individuell oder für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sein können.

Die Leistungsbeurteilung des Vorstandsmitglieds erfolgt anhand zuvor festgelegter Kriterien durch den Aufsichtsrat: Neben einer Gewichtung der Ziele werden Zielwerte, die einer Zielerreichung von 100 % entsprechen, festgelegt. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat linear oder abgestuft zwischen 0 % und maximal 150 % festgestellt werden.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023/24 hat der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem übergreifende Ziele für den Gesamtvorstand festgelegt. Der Aufsichtsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielsetzungen anspruchsvoll und ambitioniert sind. Als Reaktion auf die Diebstahls- und Betrugsfälle zum Nachteil der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023/24 das Ziel „Werkssicherheit“ übergreifend für alle Mitglieder des Vorstands festgelegt. Als zweites Ziel hat der Aufsichtsrat die Kategorie „Führung und Kultur“ übergreifend für alle Mitglieder des Vorstands festgelegt und ebenfalls mit konkreten Maßnahmen hinterlegt.

Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023/24 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Jahresbonus 2023/24 – Zielerreichung individuelle Leistungen

Beschreibung	Bewertung	Gewichtung	Zielerreichung
Werkssicherheit		50 %	100 %
Für die Bewertung der Zielerreichung wurden konkrete Maßnahmen für eine Zielerreichung von 50 %, 100 % und 150 % mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart			
Für eine Zielerreichung von 50 %			
» Durchführung einer risikobasierten Schwachstellenanalyse inkl. Prozessplan mit Fokus auf Hamburg und Umsetzung des Großteils der Verbesserungsmaßnahmen	Erfüllt		
Für eine Zielerreichung von 100 %			
» Erarbeitung eines ganzheitlichen Sicherheitskonzepts für die Aurubis-Gruppe	Erfüllt		
» Umsetzung aller geplanten Verbesserungsmaßnahmen zur Werkssicherheit in Hamburg	Erfüllt		
» Umsetzung des Großteils der geplanten Verbesserungsmaßnahmen an den anderen Standorten	Erfüllt		
» Erweiterung des Business Partner Screening für Lieferanten von Recyclingmaterialien um Kriterien des Betrugsrisikos	Nicht vollständig erfüllt		
Für eine Zielerreichung von 150 %			
» Vollständige Umsetzung des ganzheitlichen Sicherheitskonzepts für die Aurubis-Gruppe	Nicht vollständig erfüllt		

Unter Berücksichtigung der Bewertung der einzelnen Maßnahmen hat der Aufsichtsrat in seiner Gesamtbewertung des Ziels „Werkssicherheit“ die Zielerreichung auf 100 % festgelegt.

Beschreibung	Bewertung	Gewichtung	Zielerreichung
Führung und Kultur		50 %	100 %
Für die Bewertung der Zielerreichung wurden konkrete Maßnahmen für eine Zielerreichung von 50 %, 100 % und 150 % mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart			
Für eine Zielerreichung von 50 %			
» Formulierung des Zielbilds zur Unternehmenskultur und Bekanntmachung in der Organisation	Erfüllt		
Für eine Zielerreichung von 100 %			
» Abstimmung der neuen Unternehmenskultur mit allen Stakeholdern	Erfüllt		
» Definition und Abstimmung der Meilensteine inkl. relevanter KPIs über die gesamte Projektlaufzeit	Erfüllt		
» Durchführung einer unternehmensweiten Mitarbeiterbefragung	Erfüllt		
Für eine Zielerreichung von 150 %			
» Verankerung der Mitarbeiterbefragung als Instrument der Unternehmensentwicklung	Nicht vollständig erfüllt		
» Belegbare Fortschritte in der Kulturentwicklung in Richtung Zielbild	Nicht vollständig erfüllt		
Gesamtzielerreichung			100 %

Unter Berücksichtigung der Bewertung der einzelnen Maßnahmen hat der Aufsichtsrat in seiner Gesamtbewertung des Ziels „Führung und Kultur“ die Zielerreichung auf 100 % festgelegt.

ESG-Ziele im Geschäftsjahr 2023/24

Um das strategische Ziel, die industrielle Vorreiterrolle von Aurubis im Bereich Nachhaltigkeit auszubauen, fest im Vergütungssystem des Vorstands zu verankern, werden ESG-Ziele im Rahmen des Jahresbonus explizit berücksichtigt.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023/24 hat der Aufsichtsrat ESG-Ziele und deren Gewichtung für den Gesamtvorstand festgelegt. Dabei hat sich der Aufsichtsrat an einem aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten Kriterienkatalog orientiert und die Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die darin enthaltenen Kriterien sind konsequent auf die Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030 ausgerichtet. Die Leistungsbeurteilung erfolgte auf Basis der festgelegten Kriterien und der durch den Aufsichtsrat definierten konkreten Gewichtungen und Ziele für jedes Kriterium. Bei der Festlegung der Ziele definiert

der Aufsichtsrat für jedes Ziel entsprechende Zielwerte, die einer Zielerreichung von 100 % entsprechen. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat linear oder abgestuft zwischen 0 % und maximal 150 % festgestellt werden.

Im Rahmen der ESG-Ziele hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023/24 einen Fokus auf das Ziel „Arbeitssicherheit“ gelegt. Für die Bewertung der Zielerreichung wurden zusätzlich konkrete Maßnahmen für eine Zielerreichung von 50 %, 100 % und 150 % mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023/24 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Jahresbonus 2023/24 – Zielerreichung ESG-Ziele

Beschreibung	Bewertung	Gewichtung	Zielerreichung
Arbeitssicherheit		100 %	0 %
Für eine Zielerreichung von 50 %		Aufgrund eines tödlichen Unfalls eines externen Mitarbeiters im Werk Hamburg hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung für das Ziel „Arbeitssicherheit“ auf 0 % festgelegt.	
» Reduzierung der Unfälle (Lost Time Incident) um 0 % bis 10 % im Vergleich zum Vorjahr	Nicht erfüllt		
» Erstellung eines Umsetzungsplans zur Verbesserung der Sicherheit	Erfüllt		
Für eine Zielerreichung von 100 %			
» Reduzierung der Unfälle (Lost Time Incident) um 10 % bis 25 % im Vergleich zum Vorjahr	Nicht erfüllt		
» Erstellung eines Umsetzungsplans zur Verbesserung der Sicherheit für alle Standorte	Erfüllt		
Für eine Zielerreichung von 150 %			
» Reduzierung der Unfälle (Lost Time Incident) um mehr als 25 % im Vergleich zum Vorjahr	Nicht erfüllt		
» Festlegung der Ressourcen und Strukturen zur Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheitskultur	Erfüllt		
Gesamtzielerreichung			0 %

Gesamtzielerreichung im Geschäftsjahr 2023/24

Auf der Grundlage der Zielerreichung für die drei Komponenten ergibt sich der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2023/24 für jedes Vorstandsmitglied wie folgt:

Jahresbonus 2023/24 – Gesamtzielerreichung und Auszahlung

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Operatives EBT		Individuelle Leistung		ESG-Ziele		Ziel- erreichung gesamt	Auszahlung Jahresbonus in €
		Gewichtung	Ziel- erreichung	Gewichtung	Ziel- erreichung	Gewichtung	Ziel- erreichung		
Roland Harings	440.000								467.808
Dr. Toralf Haag ¹	36.667								38.984
Dr. Heiko Arnold ¹	172.667	70 %	123 %	20 %	100 %	10 %	0 %	106 %	183.579
Inge Hofkens	296.000								314.707
Tim Kurth ¹	24.667								26.226
Rainer Verhoeven ¹	222.000								236.030

¹ Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

Performance Share Plan (auf Basis des Vergütungssystems 2023)

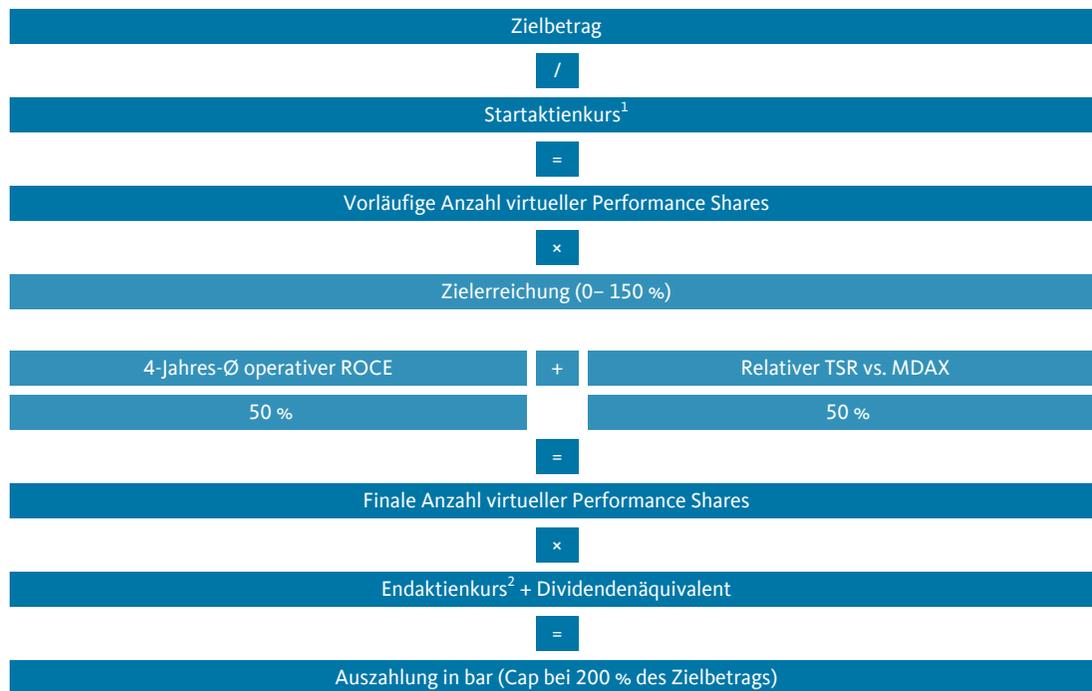
Der Performance Share Plan sieht eine, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechende, vierjährige, zukunftsbezogene Performance-Periode vor. Die Zuteilung einer neuen Tranche des Performance Share Plan erfolgt jährlich zum 01.10. Durch die Verknüpfung über virtuelle Performance Shares mit der absoluten Aktienkursentwicklung der Aurubis AG ist der Performance Share Plan vollständig aktienbasiert ausgestaltet und setzt einen Anreiz zur langfristigen und nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts.

Zu Beginn einer Tranche des Performance Share Plan wird jedem Vorstandsmitglied eine Anzahl virtueller Performance Shares vorläufig zugeteilt. Diese Anzahl berechnet sich mittels Division des Zielbetrags durch den „Startaktienkurs“ (arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode). Die finale Anzahl von Performance Shares ergibt sich nach Ende der vierjährigen Performance-Periode durch Multiplikation der Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares mit der festgestellten Zielerreichung.

Die maßgeblichen Leistungskriterien für die Bemessung der Zielerreichung sind der durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) der Aurubis AG während der vierjährigen Performance-Periode sowie der Total Shareholder Return (TSR) der Aurubis AG im Vergleich zum MDAX. Beide Leistungskriterien werden mit einer Gewichtung von jeweils 50 % berücksichtigt. Die Zielerreichung ist abhängig vom Grad der Zielerfüllung und kann je Leistungskriterium zwischen 0 % und 150 % betragen.

Der finale Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation der finalen Anzahl von Performance Shares mit dem „Endaktienkurs“ (arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Ende der Performance-Periode) zzgl. der während der Performance-Periode für die Aktie der Aurubis AG gezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“). Die Auszahlung erfolgt in bar binnen vier Monaten nach Ende des Geschäftsjahres, in dem die Performance-Periode endet, und ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Funktionsweise Performance Share Plan



¹ Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode.

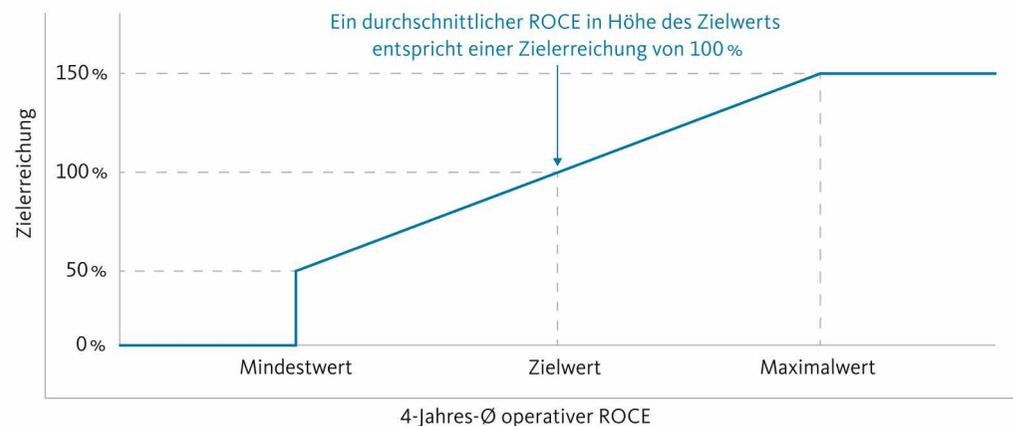
² Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Ende der Performance-Periode.

ROCE

Mit dem ROCE als Leistungskriterium inklusive eines ambitionierten Zielkorridors wird die mehrjährige variable Vergütung direkt mit dem operativen Unternehmenserfolg verbunden und an der finanzwirtschaftlichen Zielsetzung der Gesellschaft, eine signifikante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften, ausgerichtet. Diese Zielsetzung reflektiert das kommunizierte Ziel, jährlich einen ROCE zu erwirtschaften, der deutlich über dem Kapitalkostensatz liegt.

Zur Feststellung der Zielerreichung wird am Ende der vierjährigen Performance-Periode der Durchschnitt des jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten operativen ROCE während der Performance-Periode bestimmt. Der Aufsichtsrat legt bei der Zuteilung einer Tranche einen Wert bei 100 % Zielerreichung („Zielwert“) für den durchschnittlichen operativen ROCE sowie Werte für 50 % Zielerreichung („Mindestwert“) und 150 % Zielerreichung („Maximalwert“) fest. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des durchschnittlichen operativen ROCE zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung.

Zielerreichungskurve ROCE



Die Zielerreichung für das Erfolgskriterium ROCE wird nach Ende einer Tranche des Performance Share Plan transparent im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Relativer TSR

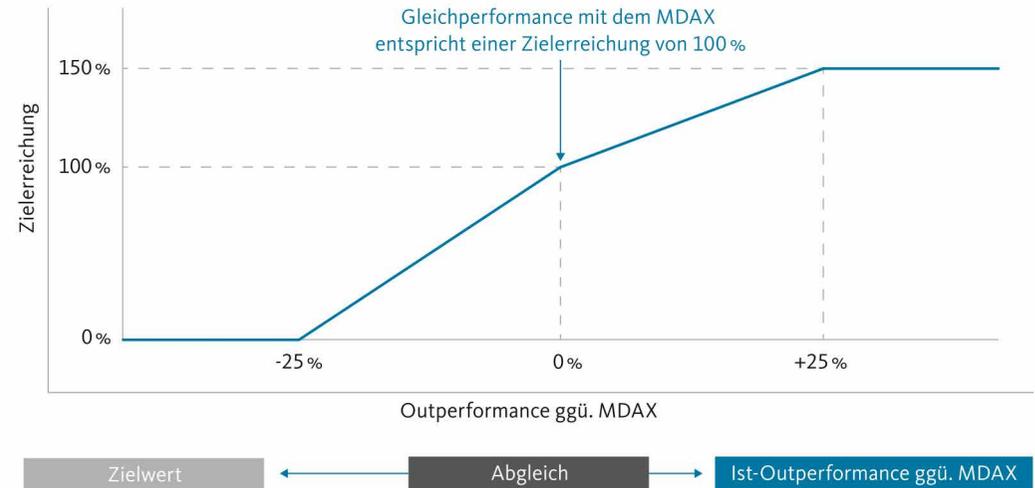
Durch die Berücksichtigung der TSR-Performance der Aurubis AG im Vergleich zum MDAX werden wirksame Anreize für eine überdurchschnittliche Kapitalmarktperformance gesetzt, um Aurubis für seine bestehenden Aktionäre sowie auch für potenzielle Investoren zu einem attraktiven Investment zu machen. Der MDAX wurde als Vergleichsindex gewählt, um den Vergleich der Kapitalmarktperformance zum einen auf einer breiten und stabilen Basis von ähnlich großen Unternehmen wie Aurubis zu ziehen sowie zum anderen einfach berechenbar und öffentlich nachvollziehbar zu machen.

Zur Feststellung der Zielerreichung des relativen TSR wird die Aktienkursentwicklung zzgl. fiktiver reinvestierter Bruttodividenden der Aurubis AG sowie des Vergleichsindex MDAX über die vierjährige Performance-Periode ermittelt. Zu Glättungszwecken wird dazu das arithmetische Mittel über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn bzw. vor Ende der Performance-Periode verwendet. Zur Bestimmung des relativen TSR wird die Differenz zwischen dem TSR des relevanten Vergleichsindex MDAX und dem TSR der Aurubis AG über die Performance-Periode gebildet. Die Differenz drückt die Outperformance der Aurubis AG gegenüber dem Vergleichsindex MDAX in Prozentpunkten aus.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der relative TSR 0 Prozentpunkte („Zielwert“) beträgt, d. h. der TSR der Aurubis AG jenem des relevanten Vergleichsindex MDAX entspricht. Ein relativer TSR von minus 25 Prozentpunkten („Mindestwert“) oder weniger resultiert in einer Zielerreichung von 0 %. Bei einem relativen TSR von plus 25 Prozentpunkten oder mehr beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“).

Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

Zielerreichungskurve relativer TSR



Die Zielerreichung für das Erfolgskriterium relativer TSR wird nach Ende einer Tranche des Performance Share Plan transparent im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Zuteilung des Performance Share Plan 2023/24

Im Geschäftsjahr 2023/24 erfolgte die Zuteilung der ersten Tranche des Performance Share Plan an die Vorstandmitglieder:

Performance Share Plan 2023/24 – Zuteilung

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Startaktienkurs in €	Vorläufige Anzahl virtueller Aktien
Roland Harings	660.000	75,41	8.752,15
Dr. Toralf Haag ¹	55.000		729,35
Dr. Heiko Arnold ¹	259.000		3.434,56
Inge Hofkens	444.000		5.887,81
Tim Kurth ¹	37.000		490,65
Rainer Verhoeven ¹	333.000		4.415,86

¹ Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

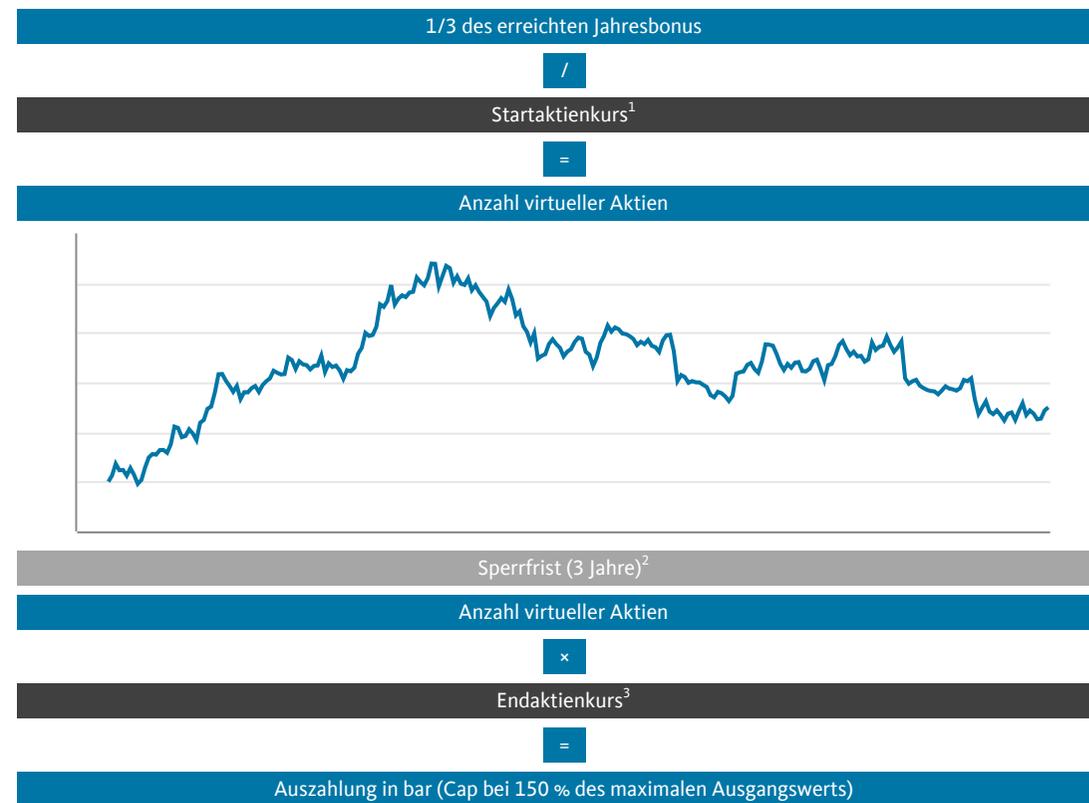
Der Zielwert des durchschnittlichen ROCE für die vierjährige Tranche 2023/24 bis 2026/27 beträgt 12 %, der Mindestwert 6 % und der Maximalwert 15 %.

Die Auszahlung des Performance Share Plan 2023/24 erfolgt entsprechend nach Ablauf der Performance-Periode 2023/24 bis 2026/27 in bar.

Auszahlung des Aktien-Deferral 2020/21 (auf Basis des Vergütungssystems 2020)

Das Vergütungssystem 2020 sah die Überführung eines Drittels des Zahlungsbetrags des Jahresbonus in ein Aktien-Deferral vor. Die laufenden Tranchen des Aktien-Deferral kommen nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Sperrfrist zur Auszahlung.

Funktionsweise Aktien-Deferral



¹ Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Beginn der Sperrfrist.

² Im Vergütungssystem 2017 beträgt die Sperrfrist zwei Jahre.

³ Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Ende der Sperrfrist.

Im Geschäftsjahr 2023/24 erfolgte nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist die Auszahlung des Aktien-Deferral 2020/21. Die Auszahlung ist für das Geschäftsjahr 2023/24 als gewährte Vergütung zu betrachten.

Aktien-Deferral 2020/21

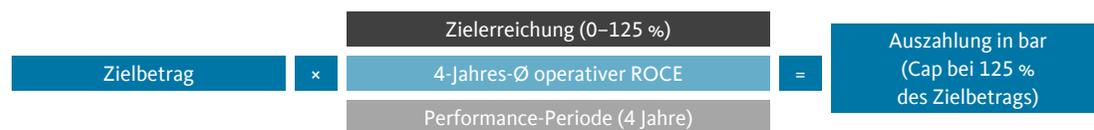
Vorstandsmitglied	Aktien-Deferral in €	Startaktienkurs in €	Anzahl virtueller Aktien	Endaktienkurs in €	Auszahlung in €
Roland Harings	235.120		3.411,00		228.401
Dr. Heiko Arnold	159.882	68,93	2.319,48	66,96	155.312
Rainer Verhoeven	159.882		2.319,48		155.312

Auszahlung des Performance Cash Plan 2020/21 (auf Basis des Vergütungssystem 2020)

Im Rahmen des Vergütungssystem 2020 wurde den Vorstandsmitgliedern eine langfristige variable Vergütung in Form eines Performance Cash Plan zugesagt. Die laufenden Tranchen des Performance Cash Plan kommen nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Performance-Periode zur Auszahlung.

Der Performance Cash Plan sah eine vierjährige, zukunftsbezogene Performance-Periode vor. Maßgebliches Erfolgsziel war der durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) des Aurubis-Konzerns während der Performance-Periode.

Funktionsweise Performance Cash Plan



Gemäß den Vorgaben des Vergütungssystem 2020 lief mit Ende des Geschäftsjahres 2023/24 die vierjährige Performance-Periode des Performance Cash Plan 2020/21 ab. Damit wurde der Performance Cash Plan 2020/21 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023/24 vollständig verdient und ist für dieses Geschäftsjahr als gewährte oder geschuldete Vergütung zu verstehen.

Der Zielwert sowie die Zielerreichung des durchschnittlichen operativen ROCE für die vierjährige Tranche des Performance Cash Plan 2020/21 stellt sich wie folgt dar:

Performance Cash Plan 2020/21 – Zielerreichung operativer ROCE

in %	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert
Operativer ROCE	6,0	12,0	15,0	14,6
Zielerreichung	50,0	100,0	125,0	121,9

Entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystem 2020 resultieren für das Geschäftsjahr 2023/24 folgende Auszahlungen aus dem Performance Cash Plan 2020/21.

Performance Cash Plan 2020/21 – Auszahlung

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	ROCE Zielerreichung	Auszahlung in €
Roland Harings	400.000		487.500
Dr. Heiko Arnold	272.000	121,9 %	331.500
Rainer Verhoeven	272.000		331.500

Malus & Clawback

Die Vorstandsverträge sehen Malus- und Clawback-Regelungen vor. Falls sich herausstellt, dass das Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht, sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien, verstoßen hat und dieser Verstoß die Voraussetzungen einer groben Pflichtverletzung erfüllt, die einen Widerruf der Bestellung zum Mitglied des Vorstands gemäß § 84 Abs. 3 AktG rechtfertigen, so kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig auf null reduzieren („Malus“) oder auch den Nettobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern („Clawback“).

Zudem haben die Vorstandsmitglieder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzubezahlen, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Zahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses sowie des jeweils maßgeblichen Vergütungssystems ein geringerer oder kein Zahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre.

Im Zusammenhang mit den Diebstahls- und Betrugsfällen zum Nachteil der Gesellschaft waren die festgestellten Fehleinschätzungen des Vorstands nicht so schwerwiegend, dass der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, Gebrauch hätte machen können.

Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt regulär nach Ablauf der ursprünglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkte – es erfolgt keine vorzeitige Auszahlung. Wird der Anstellungsvertrag aus einem zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart. Zudem sind in den Anstellungsverträgen keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote enthalten. Daher ist die Zahlung einer Karenzentschädigung im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden folgende Abfindungszahlungen unter Einhaltung des vom DCGK empfohlenen Abfindungs-Caps geleistet:

- » Herr Harings hat eine Abfindung i. H. v. 2.658.000 € (brutto) erhalten. Außerdem hat Herr Harings im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden zur Sicherstellung der Versorgung einen einmaligen Beitrag von 1.452.000 € (brutto) in die Versorgungszusage Ruhegeld erhalten; insgesamt Zahlungen im Zusammenhang mit seinem vorzeitigen Ausscheiden i. H. v. 4.110.000 € (brutto). Mit dieser Abfindung und Versorgungszahlung wurden die Ansprüche von Herrn Harings abgegolten, die er bei Fortbestand seines Dienstvertrags vom Beendigungszeitpunkt (30.09.2024) bis zu dem eigentlich vorgesehenen

Vertragsende am 30.06.2027 erhalten hätte, allerdings gemäß seinem Dienstvertrag begrenzt auf zwei Jahre (= 24 Monate). Der Gesamtbetrag errechnete sich aus dem monatlichen Zieleinkommen von Herrn Harings i. H. v. 171.250 € multipliziert mit der auf 24 Monate begrenzten Restlaufzeit seines Dienstvertrags.

- » Herr Verhoeven hat eine Abfindung i. H. v. 2.130.300 € (brutto) erhalten. Mit dieser Abfindung wurden die Ansprüche von Herrn Verhoeven abgegolten, die er bei Fortbestand seines Dienstvertrags vom Beendigungszeitpunkt (30.06.2024) bis zu dem eigentlich vorgesehenen Vertragsende am 31.12.2025 (= 18 Monate) erhalten hätte. Der Abfindungsbetrag errechnete sich aus dem monatlichen Zieleinkommen von Herrn Verhoeven i. H. v. 118.350 € multipliziert mit der Restlaufzeit von 18 Monaten.
- » Herr Dr. Arnold hat eine Abfindung i. H. v. 2.840.400 € (brutto) erhalten. Mit dieser Abfindung wurden die Ansprüche von Herrn Dr. Arnold abgegolten, die er bei Fortbestand seines Dienstvertrags vom Beendigungszeitpunkt (30.04.2024) bis zu dem eigentlich vorgesehenen Vertragsende am 14.08.2028 erhalten hätte, allerdings gemäß seinem Dienstvertrag auch bei Herrn Dr. Arnold begrenzt auf zwei Jahre (= 24 Monate). Der Abfindungsbetrag errechnete sich aus dem monatlichen Zieleinkommen von Herrn Dr. Arnold i. H. v. 118.350 € multipliziert mit der auf 24 Monate begrenzten Restlaufzeit seines Dienstvertrags.
- » In allen drei Fällen der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wurden mithin die Abfindungsbeträge nach den dienstvertraglichen Regelungen und im Einklang mit den Empfehlungen des DCGK, insbesondere im Einklang mit der Empfehlung G. 13 zum sog. Abfindungs-Cap, festgelegt. Die drei vorzeitig ausscheidenden Vorstandsmitglieder haben wegen oder im Zusammenhang mit dem vorzeitigen Ausscheiden keine Zahlungen bekommen, auf welche kein vertraglicher Anspruch bestand. In allen drei Fällen lag kein „wichtiger Grund“ für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags vor. Die Auszahlung von bereits erworbenen Ansprüchen auf variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur jeweiligen Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt in allen drei Fällen nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten und Haltefristen (auch insoweit entsprechend Empfehlung G.12 DCGK).

Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem des Vorstands abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Die Festsetzung der festen und variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2023/24 entspricht, mit einer Ausnahme, den Vorgaben des Vergütungssystems: Prof. Dr. Markus Kramer wurde für einen begrenzten Zeitraum vom 01.03.2024 bis 30.09.2024 aus dem Aufsichtsrat in den Vorstand als Chief Transformation Officer entsandt und erhält für seine Vorstandstätigkeiten lediglich Grundbezüge und Nebenleistungen, jedoch keinerlei variable Vergütung. Aufgrund der zeitlich auf sieben Monate festgelegten Entsendung hat der Aufsichtsrat auf eine Zuteilung der variablen Vergütungsbestandteile oder anderer Vergütungsbestandteile neben den Grundbezügen verzichtet. Dadurch wird auch sichergestellt, dass Prof. Dr. Markus Kramer seine Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied ab dem 01.10.2024 weiterhin unabhängig ausführen kann.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Zielvergütung im Geschäftsjahr 2023/24

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023/24 zugesagten vertraglichen Zuwendungen individuell dargestellt. Als „vertragliche Zuwendung“ wird die variable Vergütung jeweils mit dem Wert zum Zeitpunkt der Zusage für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen (Zielvergütung). Dies entspricht für den Jahresbonus und für den Performance Share Plan jeweils dem Zielbetrag der Zusage.

Zielvergütung des Geschäftsjahres 2023/24¹

	Roland Harings Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender vom 01.07.2019 bis 30.09.2024			Dr. Toralf Haag Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender seit 01.09.2024			Dr. Heiko Arnold COO Custom Smelting & Products Vorstand vom 15.08.2020 bis zum 30.04.2024			Inge Hofkens COO Multimetal Recycling Vorständin seit 01.01.2023		
	2023/24		2022/23	2023/24³		2022/23	2023/24³		2022/23	2023/24		2022/23 ³
	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Feste Vergütung	650.000	32	650.000	54.167	32	-	268.333	32	460.000	460.000	33	345.000
Nebenleistungen	18.377	1	14.599	1.050	1	-	27.374	3	13.537	14.946	1	9.260
Versorgungsbeitrag	260.000	13	260.000	21.667	13	-	105.000	13	180.000	180.000	13	160.000
Einjährige variable Vergütung												
Jahresbonus 2023/24	440.000		-	36.667		-	172.667		-	296.000		-
Jahresbonus 2022/23 ²	-	22	440.000	-	22	-	-	21	296.000	-	21	222.000
Mehrfjährige variable Vergütung												
Performance Share Plan 2023/24	660.000		-	55.000		-	259.000		-	444.000		-
Aktien-Deferral 2022/23	-	33	220.000	-	33	-	-	31	148.000	-	32	111.000
Performance Cash Plan 2022/23	-		440.000	-		-	-		296.000	-		222.000
Gesamtvergütung	2.028.377	100	2.024.599	168.550	100	-	832.374	100	1.393.537	1.394.946	100	1.069.260

¹ Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

² Für das Geschäftsjahr 2022/23 entspricht die Zielvergütung für den Jahresbonus dem Zuteilungswert bei der Zusage abzüglich des in das Aktien-Deferral zu überführenden Betrags, für das Aktien-Deferral dem anteiligen Zuteilungswert des Jahresbonus bei Zusage und für den Performance Cash Plan dem Zielwert bei Zusage.

³ Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

	Prof. Dr. Markus Kramer⁴ Chief Transformation Officer entsendet vom 01.03.2024 bis zum 30.09.2024			Tim Kurth⁵ COO Custom Smelting & Products Vorstand seit 01.09.2024			Rainer Verhoeven⁵ Chief Financial Officer Vorstand vom 01.01.2018 bis zum 30.06.2024		
	2023/24³		2022/23	2023/24³		2022/23	2023/24³		2022/23
	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Grundbezüge	875.000	98	-	38.333	33	-	345.000	33	460.000
Nebenleistungen	15.094	2	-	0	0	-	17.265	2	11.425
Versorgungsbeitrag	-	-	-	15.000	13	-	135.000	13	180.000
Einjährige variable Vergütung									
Jahresbonus 2023/24	-	-	-	24.667	21	-	222.000	21	-
Jahresbonus 2022/23 ²	-	-	-	-	-	-	-	-	296.000
Mehrfürige variable Vergütung									
Performance Share Plan 2023/24	-	-	-	37.000	32	-	333.000	32	-
Aktien-Deferral 2022/23	-	-	-	-	-	-	-	-	148.000
Performance Cash Plan 2022/23	-	-	-	-	-	-	-	-	296.000
Gesamtvergütung	890.094	100	-	115.000	100	-	1.052.265	100	1.391.425

¹ Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

² Für das Geschäftsjahr 2022/23 entspricht die Zielvergütung für den Jahresbonus dem Zuteilungswert bei der Zusage abzüglich des in das Aktien-Deferral zu überführenden Betrags, für das Aktien-Deferral dem anteiligen Zuteilungswert des Jahresbonus bei Zusage und für den Performance Cash Plan dem Zielwert bei Zusage.

³ Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

⁴ Prof. Dr. Markus Kramer wurde vom 01.03.2024 bis 30.09.2024 vom Aufsichtsrat in den Vorstand entsandt und erhält für die Zeit der Entsendung nur Grundbezüge und Nebenleistungen, jedoch keinerlei variable Vergütung oder Versorgungsbeiträge.

⁵ Tim Kurth ist auch Managing Director der Aurubis Bulgaria. Ein geringer Teil seiner Grundbezüge wird daher von der Aurubis Bulgaria übernommen.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023/24 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie die jeweiligen relativen Anteile an der Gesamtvergütung. Die gewährte und geschuldete Vergütung eines Geschäftsjahres umfasst die Vergütungsbestandteile, die mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erdient worden sind. Dies betrifft alle Vergütungsbestandteile, deren zugrunde liegende Leistung mit Ablauf des Geschäftsjahres erbracht wurde bzw. deren Performance-Messung mit Ablauf des Geschäftsjahres endete, auch wenn die tatsächliche Auszahlung erst im nachfolgenden Geschäftsjahr erfolgt. Auf diese Weise kann der Zusammenhang zwischen der Geschäftsentwicklung und der daraus resultierenden Vergütung transparent nachvollzogen werden.

Für das Geschäftsjahr 2023/24 umfasst die gewährte und geschuldete Vergütung für die aktiven Vorstandsmitglieder die folgenden Bestandteile:

- » die Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2023/24
- » die für das Geschäftsjahr 2023/24 angefallenen Nebenleistungen
- » den Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2023/24
- » im Geschäftsjahr 2023/24 geleistete Einmalzahlungen (Kompensationszahlungen und Abfindungszahlungen)
- » den Jahresbonus 2023/24
- » das Aktien-Deferral 2020/21
- » den Performance Cash Plan 2020/21

Die deutliche Veränderung der Gesamtvergütung für die ehemaligen Vorstände Roland Harings, Dr. Heiko Arnold und Rainer Verhoeven im Vergleich zum Vorjahr resultiert zum einen aus den im Geschäftsjahr 2023/24 geleisteten Einmalzahlungen (Kompensationszahlungen und Abfindungszahlungen) sowie aus der Umstellung vom Vergütungssystem 2017 auf das Vergütungssystem 2020 mit Wirkung zum 01.10.2020.

Durch die damit einhergehende Verlängerung der Performance-Periode um jeweils ein Jahr erhielten die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022/23 keine Zahlungen aus dem Aktien-Deferral bzw. aus dem Performance Cash Plan. Diese kommen nunmehr mit Ablauf der Performance-Periode in diesem Geschäftsjahr (neben dem Jahresbonus) zur Auszahlung.

Im Geschäftsjahr 2023/24 gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG¹

	Roland Harings Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender vom 01.07.2019 bis zum 30.09.2024			Dr. Toralf Haag Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender seit 01.09.2024			Dr. Heiko Arnold COO Custom Smelting & Products Vorstand vom 15.08.2020 bis zum 30.04.2024			Inge Hofkens COO Multimetal Recycling Vorständin seit 01.01.2023		
	2023/24		2022/23	2023/24²		2022/23	2023/24²		2022/23	2023/24		2022/23 ²
	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Grundbezüge	650.000	10	650.000	54.167	47	-	268.333	7	460.000	460.000	47	345.000
Nebenleistungen	18.377	0	14.599	1.050	1	-	27.374	1	13.537	14.946	2	9.260
Versorgungsbeitrag	260.000	4	260.000	21.667	19	-	105.000	3	180.000	180.000	19	160.000
Einmalzahlungen (Kompensations- und Abfindungszahlungen)	4.110.000	66	0	0	0	-	2.840.400	73	0	0	0	0
Einjährige variable Vergütung												
Jahresbonus 2023/24	467.808	8	0	38.984	34	-	183.579	5	0	314.707	32	0
Jahresbonus 2022/23	0		178.631	0		-	0		120.170	0		90.128
Mehrfjährige variable Vergütung												
Aktien-Deferral 2020/21	228.401		0	0		-	155.312		0	0		0
Performance Cash Plan 2020/21	487.500	12	0	0	0	-	331.500	12	0	0	0	0
Gesamtvergütung	6.222.085	100	1.103.230	115.867	100	-	3.911.499	100	773.707	969.653	100	604.388

¹ Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

² Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

	Prof. Dr. Markus Kramer³ Chief Transformation Officer entsendet vom 01.03.2024 bis zum 30.09.2024			Tim Kurth⁴ COO Custom Smelting & Products Vorstand seit 01.09.2024			Rainer Verhoeven Chief Financial Officer Vorstand vom 01.01.2018 bis zum 30.06.2024		
	2023/24¹		2022/23	2023/24¹		2022/23	2023/24¹		2022/23
	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Grundbezüge	875.000	98	0	38.333	48	0	345.000	10	460.000
Nebenleistungen	15.094	2	0	0	0	0	17.265	1	11.425
Versorgungsbeitrag	0	0	0	15.000	19	0	135.000	4	180.000
Einmalzahlungen (Kompensations- und Abfindungszahlungen)	0	0	0	0	0	0	2.130.300	64	0
Einjährige variable Vergütung									
Jahresbonus 2023/24	0	0	0	26.226	33	0	236.030	7	0
Jahresbonus 2022/23	0	0	0	0	0	0	0	0	120.170
Mehrfjährige variable Vergütung									
Aktien-Deferral 2020/21	0	0	0	0	0	0	155.312	15	0
Performance Cash Plan 2020/21 ²	0	0	0	0	0	0	331.500	0	0
Gesamtvergütung	890.094	100	0	79.559	100	0	3.350.408	100	771.595

¹ Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

² Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

³ Prof. Dr. Markus Kramer wurde vom 01.03.2024 bis 30.09.2024 vom Aufsichtsrat in den Vorstand entsandt und erhält für die Zeit der Entsendung keinerlei variable Vergütung.

⁴ Tim Kurth ist auch Vorstand der Aurubis Bulgaria. Ein geringer Teil seiner Grundbezüge wird daher von der Aurubis Bulgaria übernommen.

Einhaltung der Vergütungsobergrenzen

Für das Geschäftsjahr 2023/24 ist zusätzlich zu den betragsmäßigen Höchstgrenzen für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung entsprechend § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung des Geschäftsjahres insgesamt (inklusive Nebenleistungen und Versorgungszusage) vorgesehen. Diese Maximalvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 3.300.000 € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei 2.300.000 €. Sollte die Summe der Auszahlungen aus einem Geschäftsjahr diese festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (in der Regel der Performance Share Plan) gekürzt.

Die Summe aller Auszahlungen bzw. Aufwendungen, die aus Zusagen für das Geschäftsjahr 2023/24 resultieren, kann erst nach Ablauf des vierjährigen Performance Share Plan ermittelt werden. Bereits heute kann die Einhaltung der Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG sichergestellt werden, da selbst im Fall einer Auszahlung des Performance Share Plan in Höhe von 200 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile unterhalb der Maximalvergütung liegen würde.

Mit der Auszahlung des Aktien-Deferral 2020/21 und des Performance Cash Plan 2020/21 sind nun alle Bestandteile der Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2020/21 zugesagt wurden, ausgezahlt. Die Summe der Auszahlungen bzw. Aufwendungen, die aus Zusagen für das Geschäftsjahr 2020/21 resultierten, liegt unterhalb der im Vergütungssystem 2020 festgelegten Maximalvergütung in Höhe von 2.600.000 € für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 1.800.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder, die für das Geschäftsjahr 2020/21 galt.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2023/24 floss früheren Mitgliedern des Vorstands der Aurubis AG folgende gewährte oder geschuldete Vergütung nach § 162 AktG in Form von Rentenzahlungen zu.

Im Geschäftsjahr 2023/24 gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG

in €	Rentenzahlung	
	2023/24	2022/23
Erwin Faust, bis 30.06.2017	89.775	89.775
Dr. Bernd Drouven, bis 01.10.2015	116.736	103.884
Dr. Michael Landau, bis 31.05.2013	281.916	281.916

Vergütung des Aufsichtsrats

Grundsätze des Systems zur Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der Aurubis AG geregelt. Sie orientiert sich an der unterschiedlichen Beanspruchung im Aufsichtsrat und in seinen Ausschüssen. Die Hauptversammlung hat gemäß § 113 Abs. 3 AktG am 11.02.2021 über das Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss gefasst und dieses mit 99,78 % Zustimmung gebilligt.

Das System entspricht insgesamt den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28.04.2022. Der Aufsichtsrat ist in erster Linie für die Beratung und Überwachung des Vorstands zuständig, weshalb entsprechend der Anregung in G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex ausschließlich, also zu 100 %, feste Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen sind. Die Festvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bei Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgabe und leistet so einen mittelbaren

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die Förderung der Geschäftsstrategie einzusetzen, indem entsprechend G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist (gemäß D.5 des Deutschen Corporate Governance Kodex), und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt wird.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben dem Ersatz der bei der Ausübung seines Amtes entstandenen Auslagen eine Festvergütung von 75.000 €/Geschäftsjahr. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieses Betrags.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Personal-/Vergütungsausschuss und/oder dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich eine Vergütung in Höhe von 15.000 €/Geschäftsjahr pro Ausschuss. Aufsichtsratsmitglieder, die den weiteren Ausschüssen des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich eine Vergütung in Höhe von 7.500 €/Geschäftsjahr pro Ausschuss. Aufsichtsratsmitglieder, die in einem Ausschuss des Aufsichtsrats den Vorsitz innehaben, erhalten pro Vorsitz in einem Ausschuss das Doppelte des Betrags/Geschäftsjahr.

Die Vergütung für die Ausschusstätigkeiten wird gemäß § 12 Abs. 2 der Satzung für jedes Mitglied des Aufsichtsrats auf 25.000 €/Geschäftsjahr begrenzt. Die Begrenzung für jeden Vorsitzenden eines Ausschusses beträgt 50.000 €/Geschäftsjahr.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem seiner Ausschüsse nicht während des vollen Geschäftsjahres angehören, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihres Amtes. Des Weiteren erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für jede Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 €.

Funktionsweise der Aufsichtsratsvergütung

Vergütungskomponente	Vorsitzender des Aufsichtsrats	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	Ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats
Festvergütung	225.000 €	150.000 €	75.000 €
Sitzungsgeld	1.000 €		
	Vorsitzender des Ausschusses	Mitglied des Ausschusses	
Ausschusstätigkeit – Prüfungsausschuss	30.000 €	15.000 €	
Ausschusstätigkeit – Personalausschuss	30.000 €	15.000 €	
Ausschusstätigkeit – weitere Ausschüsse	12.000 €	7.500 €	
Begrenzung der Vergütung für Ausschusstätigkeiten	50.000 €	25.000 €	

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023/24

Die Aufsichtsratsmitglieder wurden in Übereinstimmung mit dem in der Satzung niedergelegten und vorstehend dargestellten Vergütungssystem vergütet. Sie erhielten im Geschäftsjahr 2023/24 insgesamt 1,695 Mio. €.

Die individuelle Vergütung kann folgender Tabelle entnommen werden:

Im Geschäftsjahr 2023/24 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG¹

Geschäftsjahr 2023/24		Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Vertreter der Anteilseigner								
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt	seit 01.03.2018	225.000	73	50.000	16	35.000	11	310.000
Kathrin Dahnke	seit 16.02.2023	75.000	62	30.000	25	16.000	13	121.000
Gunnar Groebler	seit 01.10.2021	75.000	49	45.164	30	32.000	21	152.164
Prof. Dr. Markus Kramer ²	seit 16.02.2023	31.148	60	15.574	30	5.000	10	51.722
Dr. Stephan Krümmer	seit 01.03.2018	75.000	50	50.000	33	25.000	17	150.000
Dr. Sandra Reich	seit 28.02.2013	75.000	62	25.000	21	21.000	17	121.000
Vertreter der Arbeitnehmer								
Jan Koltze	seit 03.03.2011	150.000	72	25.000	12	34.000	16	209.000
Deniz Filiz Acar	seit 03.05.2019	75.000	62	25.000	21	21.000	17	121.000
Christian Ehrentraut	seit 03.05.2019	75.000	65	22.500	20	18.000	16	115.500
Dr. Elke Lossin	seit 01.03.2018	75.000	56	25.000	19	33.000	25	133.000
Daniel Mrosek	seit 16.02.2023	75.000	79	7.500	8	13.000	14	95.500
Stefan Schmidt	seit 01.03.2018	75.000	65	22.500	20	18.000	16	115.500

¹ Gerundete Zahlen.

² Prof. Dr. Markus Kramer wurde vom 01.03.2024 bis 30.09.2024 vom Aufsichtsrat in den Vorstand entsandt und erhält daher nur eine anteilige Aufsichtsratsvergütung für den Zeitraum bis zum 29.02.2024.

Durch die außerordentlichen Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sowie die Sitzungen des Sonderausschusses Sicherheit im Zusammenhang mit dem schweren Arbeitsunfall im Werk Hamburg im

Mai 2023 und den gegen Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen kam es im Geschäftsjahr 2023/24 im Vergleich zum Vorjahr zur Auszahlung höherer Sitzungsgelder.

Im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG¹

Geschäftsjahr 2022/23		Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung in €
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	
Vertreter der Anteilseigner								
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt	seit 01.03.2018	225.000	78	50.000	17	15.000	5	290.000
Andrea Bauer	vom 22.06.2018 bis 16.02.2023	28.562	71	8.568	21	3.000	8	40.130
Kathrin Dahnke	seit 16.02.2023	46.644	65	18.658	26	6.000	8	71.302
Gunnar Groebler	seit 01.10.2021	75.000	64	25.000	21	17.000	15	117.000
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob	vom 01.03.2018 bis 16.02.2023	28.562	60	14.281	30	5.000	10	47.843
Prof. Dr. Markus Kramer	seit 16.02.2023	46.644	61	23.322	31	6.000	8	75.966
Dr. Stephan Krümmer	seit 01.03.2018	75.000	54	45.000	33	18.000	13	138.000
Dr. Sandra Reich	seit 28.02.2013	75.000	66	24.329	21	15.000	13	114.329
Vertreter der Arbeitnehmer								
Jan Koltze	seit 03.03.2011	121.438	74	25.000	15	17.000	10	163.438
Deniz Filiz Acar	seit 03.05.2019	75.000	67	24.329	22	12.000	11	111.329
Christian Ehrentraut	seit 03.05.2019	75.000	66	25.000	22	14.000	12	114.000
Dr. Elke Lossin	seit 01.03.2018	75.000	68	19.664	18	15.000	14	109.664
Daniel Mrosek	seit 16.02.2023	46.644	81	4.664	8	6.000	11	57.308
Stefan Schmidt	seit 01.03.2018	103.562	73	25.000	18	14.000	10	142.562
Melf Singer	vom 01.03.2018 bis 16.02.2023	28.562	71	5.712	14	6.000	15	40.274

¹ Gerundete Zahlen.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

In Übereinstimmung mit § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist nachfolgend die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die Vergütungsentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargestellt. Die Darstellung der jährlichen Veränderung wird in den folgenden Jahren kontinuierlich aufgebaut und erfolgt vollständig über den Fünfjahreszeitraum mit dem Vergütungsbericht 2025/26.

Die Entwicklung der Vorstandsvergütung sowie der Aufsichtsratsvergütung bezieht sich auf die im Vergütungsbericht ausgewiesene gewährte und geschuldete Vergütung der Geschäftsjahre 2023/24, 2022/23, 2021/22 und 2020/21 gemäß § 162 AktG. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften und bei Beschäftigten im Ausland variieren können, wurde für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der Aurubis AG auf Vollzeitäquivalenzbasis abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten, berücksichtigt. Als Ertragsgröße wird das operative EBT des Aurubis-Konzerns herangezogen.

Vergleichende Darstellung

	Vergütung 2023/24 in €	Veränderung 2023/24 ggü. 2022/23 in %	Veränderung 2022/23 ggü. 2021/22 in %	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21 in %
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss der Aurubis AG (HGB) in Mio. €	138	-2	12	-46
Operatives EBT des Aurubis-Konzerns in Mio. €	413	18	-35	54
Arbeitnehmervergütung				
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft ¹	83.653	-1	4	4
Vorstandsmitglieder				
Im Geschäftsjahr 2023/24 aktive Vorstandsmitglieder				
Roland Harings Vorstandsvorsitzender bis 30.09.2024	6.222.085	464	-49	36
Dr. Toralf Haag seit 01.09.2024	115.867	-	-	-
Dr. Heiko Arnold vom 15.08.2020 bis zum 30.04.2024	3.911.499	406	-24	8
Inge Hofkens seit 01.01.2023	969.653	60	-	-
Prof. Dr. Markus Kramer vom 01.03.2024 bis zum 30.09.2024	890.094	-	-	-
Tim Kurth seit 01.09.2024	79.559	-	-	-
Rainer Verhoeven bis 30.06.2024	3.350.408	334	-48	7
Ehemalige Vorstandsmitglieder				
Dr. Thomas Bünger bis 30.09.2021	-	-100	12	-66
Erwin Faust bis 30.06.2017	89.775	0	-90	859
Dr. Bernd Drouven bis 01.10.2015	116.736	12	4	-83
Dr. Michael Landau bis 31.05.2013	281.916	0	-1	10

	Vergütung 2023/24 in €	Veränderung 2023/24 ggü. 2022/23 in %	Veränderung 2022/23 ggü. 2021/22 in %	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21 in %
Aufsichtsratsmitglieder				
Vertreter der Anteilseigner				
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 01.03.2018	310.000	7	2	0
Kathrin Dahnke seit 16.02.2023	121.000	70	-	-
Gunnar Groebler seit 01.10.2021	152.164	30	5	-
Prof. Dr. Markus Kramer seit 01.01.2023	51.722	-32	-	-
Dr. Stephan Krümmer seit 01.03.2018	150.000	9	2	-1
Dr. Sandra Reich seit 28.02.2013	121.000	6	13	0
Vertreter der Arbeitnehmer				
Jan Koltze stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 16.02.2023	209.000	28	46	-1
Deniz Filiz Acar seit 03.05.2019	121.000	9	14	0
Christian Ehrentraut seit 03.05.2019	115.500	1	2	12
Dr. Elke Lossin seit 01.03.2018	133.000	21	9	0
Daniel Mrosek seit 16.02.2023	95.500	67	-	-
Stefan Schmidt seit 01.03.2018	115.500	-19	-24	0

Gerundete Zahlen.

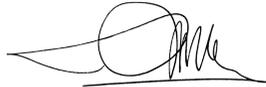
¹ Die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung der Gesellschaft ist im aktuellen Geschäftsjahr ggü. dem Vorjahr leicht gesunken. Dieser Rückgang ist hauptsächlich auf reduzierte Einmalzahlungen zurückzuführen, wie beispielsweise die ausgebliebene Erfolgsbeteiligung am Standort Hamburg.

Hamburg, den 04.12.2024

Für den Vorstand



Dr. Toralf Haag
Vorsitzender



Inge Hofkens
Mitglied

Für den Aufsichtsrat



Prof. Dr. Fritz Vahrenholt
Vorsitzender

Aurubis AG
Hamburg

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
über die Prüfung des Vergütungsberichts nach
§ 162 Abs. 3 AktG für das Geschäftsjahr
vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024

Anlagen

Vergütungsbericht für den Vorstand und Aufsichtsrat der Aurubis AG

Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

**VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS
NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

An die Aurubis AG, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Aurubis AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Hamburg, den 4. Dezember 2024

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Claus Buhleier
Wirtschaftsprüfer

Maximilian Freiherr v. Perger
Wirtschaftsprüfer