

# Corporate Governance

## Bericht zur Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung

Die Prinzipien verantwortungsbewusster und nachhaltiger Unternehmensführung bestimmen das Handeln der Leitungs- und Kontrollgremien der Aurubis AG. Der Vorstand berichtet in dieser Erklärung – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Grundsatz Nummer 23 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28.04.2022 und gemäß §§ 289f, 315d HGB über die Unternehmensführung.

### Entsprechenserklärung und Berichterstattung zur Corporate Governance

§ 161 Aktiengesetz (AktG) verpflichtet Vorstand und Aufsichtsrat einer in Deutschland börsennotierten Aktiengesellschaft, einmal jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und aus welchem Grund nicht.

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich im Geschäftsjahr 2023/24 mehrfach mit Themen der Corporate Governance beschäftigt und am 29.10.2024 gemeinsam die jährliche Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG abgegeben. Die Erklärung wurde der Öffentlichkeit unter [www.aurubis.com/ueber-uns/corporate-governance](https://www.aurubis.com/ueber-uns/corporate-governance) dauerhaft zugänglich gemacht. Dort sind auch die Entsprechenserklärungen der letzten fünf Jahre permanent öffentlich zugänglich.

### Wortlaut der Entsprechenserklärung

„Die Aurubis AG hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 30.10.2023 sämtlichen Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27.06.2022 bekannt gemachten Fassung des Kodex vom 28.04.2022 („DCGK“) entsprochen und wird den Empfehlungen des DCGK auch künftig entsprechen, mit folgender Ausnahme:

#### » C.10 DCGK (Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder)

Der Aufsichtsratsvorsitzende soll unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende Herr Prof. Vahrenholt gehört dem Aufsichtsrat länger als 12 Jahre an und gilt damit nach C.7 DCGK als nicht unabhängig. Der Aufsichtsrat stellt bei der Auswahl seiner Mitglieder bzw. der Unterbreitung entsprechender Wahlvorschläge an die Hauptversammlung die fachliche und persönliche Qualifikation der Kandidaten in den Vordergrund. Dies gilt auch für die Bestellung von Herrn Prof. Vahrenholt.

Hamburg, den 29.10.2024

Für den Vorstand



Dr. Toralf Haag  
Vorsitzender



Inge Hofkens  
Mitglied

Für den Aufsichtsrat



Prof. Dr. Fritz Vahrenholt  
Vorsitzender

## Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat – Bezugnahme auf die Internetseite der Aurubis AG

Auf der Internetseite der Aurubis AG unter [www.aurubis.com/verguetung](https://www.aurubis.com/verguetung) werden der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/24 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 des Aktiengesetzes, das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 sowie der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 120a Absatz 2 und § 113a Absatz 3 des Aktiengesetzes öffentlich zugänglich gemacht.

## Angaben zu relevanten Unternehmensführungspraktiken

Für die Aurubis AG bilden die einschlägigen Rechtsvorschriften, v. a. das Aktien-, Mitbestimmungs- und Kapitalmarktrecht, die Satzung, der Deutsche Corporate Governance Kodex sowie die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und des Vorstands die Grundlagen für die Ausgestaltung von Führung und Kontrolle im Unternehmen. Über die gesetzlichen Pflichten hinaus hat Aurubis Werte und daraus abgeleitete Verhaltensgrundsätze definiert, die den Rahmen für das Verhalten und die Entscheidungen verbindlich vorgeben und Orientierung für das unternehmerische Handeln bieten. Die Werte und die Verhaltensgrundsätze sind auf der Website des Unternehmens im Bereich „Verantwortung“ veröffentlicht. Jeder Mitarbeiter wird mit diesen konzernweit geltenden Werten und Verhaltensgrundsätzen (Code of Conduct) sowie den sich daraus ableitenden Unternehmensrichtlinien vertraut gemacht. Zu speziellen Themen finden Pflichtschulungen für (potenziell) betroffene Mitarbeiter statt (z. B. Kartellrecht, Antikorrruption, Menschenrechte, Umweltschutz und Arbeitssicherheit).

## Führungsstruktur

Die Aurubis AG ist eine Gesellschaft deutschen Rechts, auf dem auch der Deutsche Corporate Governance Kodex beruht. Ein Grundprinzip des deutschen Aktienrechts ist das duale Führungssystem mit den Organen Vorstand und Aufsichtsrat, die durch eine strikte personelle Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet und mit jeweils eigenständigen Kompetenzen ausgestattet sind. Vorstand und Aufsichtsrat der Aurubis AG arbeiten bei der Steuerung und Überwachung des Unternehmens eng und vertrauensvoll zum Wohle des Unternehmens zusammen.

## Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie Zusammensetzung und Ziele

### Der Vorstand

#### Arbeitsweise

Der Vorstand leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung frei von Weisungen Dritter nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und seiner Geschäftsordnung sowie unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Der Vorstand vertritt die Gesellschaft gegenüber Dritten.

Der Vorstand als Leitungsorgan führt die Geschäfte der Gesellschaft mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung der Belange aller Stakeholder.

Der Vorstand identifiziert und bewertet die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit.

Es gilt der Grundsatz der Gesamtverantwortung, d. h., die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Sie arbeiten kollegial zusammen und unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Ressorts. Ungeachtet der Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder führen die einzelnen Mitglieder des Vorstands die ihnen zugewiesenen Ressorts im Rahmen der Vorstandsbeschlüsse in eigener Verantwortung. Die nähere Ausgestaltung der Zusammenarbeit des Vorstands der Aurubis AG ist in einer vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung für den Vorstand zusammengefasst. Diese regelt u. a. die Ressortzuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder, die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten, die Beschlussfassung, namentlich erforderliche Beschlussmehrheiten, sowie die Rechte und Pflichten des Vorsitzenden des Vorstands.

Bestimmte Vorstandsentscheidungen von besonderem Gewicht bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Neben gesetzlichen Zustimmungsvorbehalten (insbesondere § 111b AktG) sind diese in einem vom Aufsichtsrat beschlossenen Katalog festgelegt.

So entscheidet der Aufsichtsrat beispielsweise über Beteiligungen an anderen Unternehmen – soweit die Maßnahme für den Konzern von wesentlicher Bedeutung ist – und über wesentliche Investitionen.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat zeitnah und umfassend schriftlich sowie in den turnusmäßigen Sitzungen über die Strategie, die Planung, die Geschäftsentwicklung, bedeutende Geschäftsvorfälle und die Risikolage des Konzerns einschließlich des Risikomanagements sowie über die Compliance, also die Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von früher aufgestellten Planungen und Zielen sind vom Vorstand ausführlich zu erläutern und zu begründen.

Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt grundsätzlich für längstens drei Jahre.

#### Zusammensetzung und Ziele (Diversitätskonzept)

Die Unternehmensleitung der Aurubis AG wurde im Geschäftsjahr 2023/24 neu aufgestellt. Der Vorstand bestand zunächst aus dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Roland Harings, dem Produktionsvorstand Custom Smelting & Products Herrn Dr. Heiko Arnold, der Produktionsvorständin Multimetal Recycling Frau Inge Hofkens und dem Finanzvorstand Herrn Rainer Verhoeven.

Der Aufsichtsrat und Herr Roland Harings, Herr Rainer Verhoeven sowie Herr Dr. Heiko Arnold sind übereingekommen, die laufenden Vorstandsverträge vorzeitig zu beenden. Herr Dr. Arnold hat das Unternehmen zum 29.02.2024, Herr Verhoeven zum 30.06.2024 und Herr Harings zum 31.08.2024 verlassen. 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. Mit einem gestaffelten Ausstieg der drei Vorstandsmitglieder wurde die Kontinuität in der Verfolgung der strategischen Wachstumsinitiativen gewährleistet.

Im Zuge dessen wurde vom 01.03.2024 bis zum 30.09.2024 Herr Prof. Dr. Markus Kramer aus dem Aufsichtsrat in den Vorstand entsandt, um dort wesentliche Aufgaben von Herrn Dr. Heiko Arnold zu übernehmen. Zusätzlich übernahm Herr 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.

Mit Wirkung zum 01.09.2024 bestellte der Aufsichtsrat Herrn Dr. Toralf Haag zum neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) und Herrn Tim Kurth zum neuen Produktionsvorstand (COO) für das Primärkupfergeschäft. Als neuer Finanzvorstand nahm Herr Steffen Hoffmann seine Tätigkeit am 01.10.2024 auf.

Der Vorstand hat im Geschäftsjahr 2023/24 keine Ausschüsse gebildet.

Bei der Zusammensetzung des Vorstands orientiert sich der Aufsichtsrat in erster Linie an fachlichen Kenntnissen und persönlicher Eignung. Der Vorstand soll aufgrund seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen in der Lage sein, seine Aufgaben in einem Unternehmen der Kupfer-/Metallbranche zu erfüllen und das Ansehen des Aurubis-Konzerns in der Öffentlichkeit zu wahren und zu fördern.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands ein Diversitätskonzept verabschiedet. Dieses berücksichtigt Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund. So soll bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern neben deren Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz möglichst ein breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Bildungs- und Berufshintergründen abgedeckt werden. Als weiteres Kriterium seines Diversitätskonzepts soll der Vorstand in seiner Gesamtheit eine ausgewogene Altersstruktur aufweisen und damit sowohl jüngere Persönlichkeiten, die neueren Fachkenntnissen und Führungsmethoden näherstehen, als auch ältere Persönlichkeiten, die über größere Berufs-, Lebens- und Führungserfahrung verfügen, vorsehen. Bei gleicher Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz sollen – unabhängig von der gesetzlichen Vorgabe – möglichst sowohl weibliche als auch männliche Persönlichkeiten angemessen im Vorstand vertreten sein. Mit diesem Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, eine größtmögliche Vielfalt hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund zu erreichen. Neben der höchstmöglichen individuellen Eignung der einzelnen Mitglieder sollen dadurch möglichst vielfältige Perspektiven in die Leitung des Unternehmens einfließen.

Mit Wirkung zum 01.01.2023 wurde Frau Inge Hofkens zum Vorstandsmitglied ernannt. Damit wird die gesetzliche Quote für die Bildung eines vierköpfigen Vorstands nach § 76 Abs. 3a AktG erfüllt. Somit entfällt die Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Vorstand.

Vorstandsbestellungen sollen grundsätzlich bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres begrenzt werden.

## Stand der Umsetzung der Ziele

Der Aufsichtsrat hat sich allgemein und bei personellen Veränderungen im Vorstand sehr intensiv mit der Vielfalt im Vorstand beschäftigt und berücksichtigt bei personellen Veränderungen das beschlossene Diversitätskonzept. Das Diversitätskonzept wurde dabei so weit wie möglich umgesetzt. Die Vorstandsmitglieder verfügen über ein breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Bildungs- und Berufshintergründen. Alle Vorstandsmitglieder weisen persönliche Erfahrungen in internationalen Konzernen außerhalb von Deutschland auf und besitzen ein gutes Verständnis der Kunden- und Investorenlandschaft in internationalen Märkten. Die Regelaltersgrenze wird von keinem Vorstandsmitglied überschritten.

## Nachfolgeplanung

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung zur Besetzung des Vorstands. Die langfristige Nachfolgeplanung orientiert sich an der Unternehmensstrategie. Grundlage ist eine systematische Führungskräfteentwicklung mit den folgenden wesentlichen Elementen:

- » einheitliches Führungsverständnis (Aurubis Leadership Behaviors) und Führungskompetenzen (Aurubis-Kompetenzmodell)
- » frühzeitige Identifizierung (Potenzialmanagementprozess) und systematische Entwicklungsförderung geeigneter Potenzialkandidaten (Entwicklungsprogramme)
- » Übertragung und erfolgreiche Übernahme von Führungsaufgaben mit wachsender Verantwortung

Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls. Darüber hinaus bestehen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gemäß § 76 Abs. 4 AktG auch Zielgrößen für den Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil an der jeweiligen Führungsebene beschreiben und bei Angaben in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen.

Der Vorstand hat sich mit Beschluss vom 30.08.2021 das gesteigerte Ziel gesetzt, für die erste Führungsebene einen Frauenanteil von 30 % (bzw. acht Frauen) und für die zweite Führungsebene eine Zielgröße von 25 % (bzw. 32 Frauen) zu erreichen. Die genannten Ziele sollen bis zum 30.09.2026 erreicht werden.

Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug zum Berichtsstichtag (30.09.2024) rund 23 % (Vj. rund 26 %), in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands rund 16 % (Vj. rund 18 %). Der Frauenanteil in beiden Führungsebenen hat somit zum Berichtsstichtag leicht abgenommen.

Der Vorstand strebt weiterhin eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene an und hält an den gesetzten Zielen und Fristen fest. Für den Konzern ist es ein wichtiges Ziel, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern – unabhängig von gesetzlichen Regelungen.

## Der Aufsichtsrat

### Arbeitsweise

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Überwachung und Beratung umfassen insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und setzt deren jeweilige Gesamtvergütung fest. Ebenso definiert er bei Versorgungszusagen für die Vorstände das angestrebte Versorgungsniveau. Der Personal-/Vergütungsausschuss unterbreitet dem Aufsichtsratsplenium entsprechende Vorschläge.

Der Aufsichtsrat wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von wesentlicher Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung, besonders solche, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens grundlegend verändern, hat der Aufsichtsrat Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrats festgelegt. Bei wesentlichen Ereignissen wird ggf. eine außerordentliche Aufsichtsratsitzung einberufen. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Er hält auch zwischen den Sitzungen mit dem Vorstand, insbesondere mit dem Vorsitzenden, regelmäßig Kontakt und berät mit ihm aufkommende Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens. Der Aufsichtsrat tagt regelmäßig im Rahmen der Sitzungen ohne den Vorstand. In einer regulären Sitzung des Aufsichtsrats wird dazu Zeit für den Austausch der Aufsichtsratsmitglieder ohne Vorstand reserviert.

Für seine Arbeit hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben. Diese ist auf [www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat](http://www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat) zugänglich. Zur Vorbereitung der Sitzungen tagen die Vertreter der Aktionäre und der Arbeitnehmer in der Regel getrennt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden bei ihrer Amtseinführung sowie bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützt. So erfolgen grundsätzlich ausführliche Einweisungen in die Besonderheiten der Kupferbranche und des Geschäftsmodells. Bei besonderen, den Aufsichtsrat oder die Gesellschaft betreffenden Änderungen des regulativen Umfelds erfolgen Schulungen durch interne und externe Experten.

### Zusammensetzung und Ziele (Diversitätskonzept und Kompetenzprofil)

Dem mitbestimmten Aufsichtsrat der Aurubis AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an, von denen nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes jeweils sechs von den Aktionären und den Arbeitnehmern gewählt werden. Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wurden die Vertreter der Aktionäre bei der letzten Wahl zum Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 16.02.2023 einzeln gewählt. Die Amtsperiode der Vertreter der Anteilseigner wurde von der Hauptversammlung gegenüber der satzungsmäßigen Höchstdauer verkürzt, und zwar auf rund vier statt fünf Jahre, die laufende Amtsperiode der Anteilseignervertreter endet mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2027, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025/26 beschließen wird. Die Amtsperiode der Arbeitnehmervertreter endet mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2028, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2026/27 beschließen wird.

Der Aufsichtsrat hat am 13.09.2022 ein überarbeitetes Konzept zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats beschlossen, das die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt. Das Konzept enthält konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, das Kompetenzprofil (einschließlich Expertisen zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen) sowie ein Diversitätskonzept. Das nachfolgende Konzept wurde auf [www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat](http://www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat) dauerhaft zugänglich gemacht.

### Konzept zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat strebt eine Zusammensetzung an, die eine qualifizierte Kontrolle und Beratung des Vorstands durch den Aufsichtsrat sicherstellt.

Für die Wahl in den Aufsichtsrat sollen Kandidaten vorgeschlagen werden, die aufgrund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen, ihrer Integrität und Persönlichkeit die Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds in einem börsennotierten, international tätigen Unternehmen der Kupfer-/Metallindustrie wahrnehmen können. Diese Ziele berücksichtigen die gesetzlichen Anforderungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie – soweit keine Abweichung erklärt wird – die entsprechenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Neben den individuellen Anforderungen, die für jedes einzelne Mitglied gelten, gibt es für das Gesamtgremium ein Kompetenzprofil sowie ein Diversitätskonzept. Der Aufsichtsrat wirkt darauf hin, sowohl das Diversitätskonzept für seine Zusammensetzung als auch das Kompetenzprofil umzusetzen, indem er bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner die in seinem Konzept enthaltenen Aspekte berücksichtigt. Die letztendliche Entscheidung über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats obliegt den Aktionären der Aurubis AG in der Hauptversammlung.

Auch die unternehmerische Mitbestimmung in der Aurubis AG trägt zur Vielfalt hinsichtlich beruflicher Erfahrungen und kultureller Herkunft bei. Eine Auswahlmöglichkeit in Bezug auf die Kandidaten der Arbeitnehmervertreter hat der Aufsichtsrat jedoch nicht.

Folgende Anforderungen und Zielsetzungen sollen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats der Aurubis AG gelten.

### Anforderungen an die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder

#### *Fachliche Eignung*

Aufsichtsratsmitglieder sollen über unternehmerische bzw. betriebliche Erfahrung und eine allgemeine Kenntnis der Kupfer-/Metallbranche oder verwandter Branchen verfügen. Sie sollen aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen in der Lage sein, die Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds in einem international tätigen Unternehmen zu erfüllen und das Ansehen des Aurubis-Konzerns in der Öffentlichkeit zu wahren.

Im Rahmen von Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung soll insbesondere auf Persönlichkeit, Integrität, Leistungsbereitschaft und Professionalität der Kandidaten geachtet werden.

### Unabhängigkeit

Ein Aufsichtsratsmitglied ist im Sinne des DCGK als unabhängig anzusehen, wenn es unabhängig von der Aurubis AG und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär der Aurubis AG ist. Bei der Bewertung der Unabhängigkeit wird sich der Aufsichtsrat an den Empfehlungen des DCGK orientieren.

Nach den Regeln des DCGK sollen mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter unabhängig von der Aurubis AG und vom Vorstand sein.

Der Aufsichtsrat stellt die Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter aufgrund einer Arbeitnehmervertretung oder eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer Konzerngesellschaft grundsätzlich nicht infrage.

### Zeitliche Verfügbarkeit

Jedes Aufsichtsratsmitglied stellt sicher, dass es den zu erwartenden Zeitaufwand zur ordnungsgemäßen Ausübung des Aufsichtsratsmandats aufbringen kann. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass jährlich mindestens vier ordentliche Aufsichtsratsitzungen abgehalten werden, die jeweils angemessener Vorbereitung bedürfen, ausreichend Zeit für die Prüfung der Jahres- und Konzernabschlussunterlagen vorzusehen ist und bei Mitgliedschaft in einem oder mehreren Aufsichtsratsausschüssen weiterer zeitlicher Aufwand entsteht. Darüber hinaus können zusätzlich außerordentliche Sitzungen des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses zur Behandlung von Sonderthemen notwendig werden.

Neben den gesetzlichen Mandatsbeschränkungen sollen die empfohlenen Obergrenzen des DCGK für Aufsichtsratsmandate berücksichtigt werden.

### Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder

In den Aufsichtsrat kann nicht gewählt werden, wer zum Zeitpunkt der Bestellung das 75. Lebensjahr vollendet hat.

### Ehemalige Vorstandsmitglieder der Aurubis AG

Für ehemalige Vorstandsmitglieder der Aurubis AG gilt die aktienrechtliche Cooling-off-Periode von zwei Jahren. Zudem sollen dem Aufsichtsrat nicht mehr als zwei ehemalige Vorstandsmitglieder angehören.

### Anforderungen an die Zusammensetzung des Gesamtgremiums

#### Kompetenzprofil für das Gesamtgremium

Der Aufsichtsrat soll insgesamt über die Kompetenzen verfügen, die angesichts der Aktivitäten des Aurubis-Konzerns als wesentlich erachtet werden. Hierzu gehören insbesondere vertiefte Erfahrungen und Kenntnisse in folgenden Kompetenzfeldern:

Kompetenzfeld	Kompetenzbeschreibung
Management & HR	Erfahrung und Kenntnisse in der Führung von Industrieunternehmen bei strukturellen Änderungen in der Branche, bei sonstigen Veränderungsprozessen und Effizienzprogrammen Erfahrung und Kenntnisse im internationalen Personalmanagement, einschließlich Rekrutierung und Entwicklung von Führungskräften
Technik	Verständnis der Metallurgie und der Lieferkette für ressourcen- und energieintensive Industrieunternehmen
Digitalisierung	Erfahrung mit der Digitalisierung von Industrieprozessen und Unternehmen
Internationale Erfahrung	Persönliche Erfahrung in der Führung von Unternehmen in internationalen Schlüsselmärkten außerhalb von Deutschland Gutes Verständnis der Kunden-, Investoren- oder Regulierungslandschaft an wichtigen internationalen Standorten
Risikomanagement	Erfahrung im Umgang mit operativen, marktspezifischen, geopolitischen, finanziellen, rechtlichen und Compliance-Risiken mithilfe interner Kontrollsysteme
Finanzen	Vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung internationaler Rechnungslegungsgrundsätze und interner Kontrollverfahren Gute Kenntnisse der Unternehmensfinanzierung und der Kapitalmärkte
Abschlussprüfung	Fachwissen und persönliche Erfahrung in der Rechnungslegung und Abschlussprüfung, einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung
Environment, Social and Corporate Governance (ESG)	Kenntnisse der ESG-Faktoren und deren Bedeutung für Aurubis, insbesondere als energieintensives Unternehmen Erfahrung im Bereich Nachhaltigkeit, nachhaltige Technologien und Unternehmensverantwortung Kenntnisse der gesetzlichen Bestimmungen und Standards zur Corporate Governance und Compliance für ein börsennotiertes Unternehmen (Deutscher Corporate Governance Kodex, Marktmissbrauchsverordnung etc.)
Strategie	Erfahrung mit Strategieentwicklungs- und -umsetzungsprozessen Erfahrung mit M&A-Prozessen

In Übereinstimmung mit dem Kompetenzprofil muss gemäß § 100 Abs. 5 AktG mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen; die Mitglieder müssen in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein.

#### *Beschreibung des Diversitätskonzepts sowie seiner Ziele*

Das soeben beschriebene Kompetenzprofil bildet zugleich einen wesentlichen Bestandteil des verfolgten Diversitätskonzepts. Insofern wird zunächst auf die vorstehenden Ausführungen zu den Zielen der Zusammensetzung und der Zielerreichung verwiesen. Ergänzend und insbesondere wird hervorgehoben, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung im Hinblick auf Vielfalt (Diversity) insbesondere die Berücksichtigung einer ausgewogenen Altersstruktur sowie unterschiedlicher beruflicher und internationaler Erfahrungen, eine angemessene Beteiligung beider Geschlechter sowie unterschiedliche Ausbildungs- und Berufshintergründe anstrebt:

- » Der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit soll eine ausgewogene Altersstruktur aufweisen und damit sowohl aus jüngeren, im Berufsleben stehenden Persönlichkeiten als auch aus älteren, berufs- und lebenserfahreneren Persönlichkeiten bestehen.
- » Der Aufsichtsrat soll mit einer angemessenen Zahl von Mitgliedern besetzt sein, die persönliche Erfahrung in der Führung von Unternehmen in internationalen Schlüsselmärkten außerhalb von Deutschland und/oder ein gutes Verständnis der Kunden-, Investoren- oder Regulierungslandschaft an wichtigen internationalen Standorten aufweisen.
- » Bei Aufsichtsratswahlen ist zu beachten, dass neben der Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz weibliche wie auch männliche Persönlichkeiten im Aufsichtsrat vertreten sind und dieser sich nach der gesetzlichen Vorgabe jeweils zu mindestens 30 % aus Frauen bzw. Männern zusammensetzt.
- » Der Aufsichtsrat setzt sich aus Persönlichkeiten zusammen, die aufgrund ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenz geeignet sind und möglichst auch verschiedene Bildungshintergründe – u. a. technische, kaufmännische, juristische und andere geisteswissenschaftliche Ausbildungen – und verschiedene Berufshintergründe – u. a. Angehörige technischer, kaufmännischer und geisteswissenschaftlicher Berufe – aufweisen.

*Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils*

Auf Basis der Ziele für seine Zusammensetzung hat der Aufsichtsrat der Aurubis AG die folgende Übersicht über seine Qualifikationen („Skill Matrix“) erstellt:

		Prof. Dr. Fritz Vahrenholt	Jan Koltze <sup>1</sup>	Deniz Filiz Acar <sup>1</sup>	Kathrin Dahnke	Christian Ehentraut <sup>1</sup>	Gunnar Groebler	Prof. Dr. Markus Kramer <sup>3</sup>	Dr. Stephan Krümmner	Dr. Elke Lossin <sup>1</sup>	Daniel Mrosek <sup>1</sup>	Dr. Sandra Reich	Stefan Schmidt <sup>1</sup>
Zugehörigkeitsdauer	Mitglied seit	1999	2011	2019	2023	2019	2021	2023	2018	2018	2023	2013	2018
Persönliche Eignung	Unabhängigkeit		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Mandatsbeschränkungen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Diversität	Geschlecht	männlich	männlich	weiblich	weiblich	männlich	männlich	männlich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
	Geburtsjahr	1949	1963	1978	1960	1965	1972	1964	1956	1965	1989	1977	1967
Kompetenzen	Ausbildung	Chemie	Energieanlagen-elektroniker	Industrie-kauffrau	Betriebswirt	Bergmecha-niker	Maschinen-bau	Wirtschafts-wissenschaften	Wirtschafts-wissenschaften	Chemie	Verfahrens-mechaniker	Wirtschafts-recht	Metallurgie
	Staatsangehörigkeit	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch
	Management & HR	✓			✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
	Technik	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓
	Digitalisierung				✓		✓	✓		✓		✓	
	Internationale Erfahrung	✓	✓				✓	✓	✓			✓	
	Risikomanagement	✓			✓			✓	✓			✓	
	Finanzen		✓		✓				✓			✓	
	Abschlussprüfung				✓				✓			✓	
	ESG	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
	Strategie	✓	✓				✓	✓	✓			✓	

Basierend auf jährlicher Selbsteinschätzung des Aufsichtsrats.

Ein Haken bedeutet zumindest gute Kenntnisse (2) auf einer Skala von 1 (sehr gute Kenntnisse) bis 6 (keine Kenntnisse).

<sup>1</sup> Von der Belegschaft gewählt.

<sup>2</sup> CEO des Mehrheitsaktionärs Salzgitter AG, unabhängig im Sinne von C.7 DCGK.

<sup>3</sup> vorübergehend vom 01.03.2024 bis 30.09.2024 entsendet in den Vorstand.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist unter

[www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat](http://www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat) abrufbar.

*Stand der Umsetzung des Diversitätskonzepts*

Das Konzept wurde so weit wie möglich umgesetzt. Auch insoweit ist zunächst auf die vorstehende Skill Matrix zu verweisen. Im Übrigen weist die Seite der Anteilseigner nach Ansicht des Aufsichtsrats eine



ausgewogene Altersstruktur mit jüngeren und älteren Persönlichkeiten auf. Dies wird auch durch die festgelegte Altersgrenze (siehe oben) abgesichert. Der Aufsichtsrat setzt sich nach der gesetzlichen Vorgabe zu mindestens 30 % aus Frauen bzw. Männern zusammen, die Gesellschaft hat den gesetzlichen Mindestanteil im Berichtszeitraum eingehalten. Dem Aufsichtsrat gehören Mitglieder mit unterschiedlichen Ausbildungen und Berufshintergründen an. Weitere Informationen zu den persönlichen und fachlichen Kompetenzen können der vorstehend dargestellten Skill Matrix sowie den Lebensläufen der Aufsichtsratsmitglieder entnommen werden, die auf [www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat](http://www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat) dauerhaft zugänglich sind.

### Angemessene Anzahl unabhängiger Anteilvertreter

Gemäß Punkt C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28.04.2022 waren im Geschäftsjahr 2023/24 nach Einschätzung des Aufsichtsrats Herr Gunnar Groebler, Frau Kathrin Dahnke, Herr Prof. Dr. Markus Kramer (dieser war vorübergehend vom 01.03.2024 bis zum 30.09.2024 in den Vorstand entsendet), Herr Dr. Stephan Krümmer sowie Frau Dr. Sandra Reich als unabhängige Mitglieder der Anteilseigner anzusehen.

Somit gehören dem Gremium fünf unabhängige Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und damit eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an. Die vorübergehende Bestellung von Herrn Prof. Dr. Markus Kramer in den Vorstand steht seiner Unabhängigkeit aufgrund des vorübergehenden Charakters der Bestellung nach Einschätzung des Aufsichtsrats auch künftig nicht entgegen.

### Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat aus dem Kreis seiner Mitglieder mit dem Personal-/Vergütungsausschuss, dem Prüfungsausschuss (Audit Committee), dem Nominierungsausschuss, dem Technikausschuss, dem Vermittlungsausschuss und dem Sonderausschuss Sicherheit sechs Ausschüsse gebildet, die seine Arbeit vorbereiten und ergänzen. Die Aufgaben der Ausschüsse sowie ihre Zusammensetzung und Arbeit sind teilweise in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegt. Die Zusammensetzung der Ausschüsse ist in diesem Geschäftsbericht dargestellt. Die Mandate der Aufsichtsratsmitglieder in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien werden ebenfalls im Geschäftsbericht genannt.

### Personal-/Vergütungsausschuss

Der achtköpfige Personal-/Vergütungsausschuss ist paritätisch besetzt. Er befasst sich in Vorbereitung der erforderlichen Aufsichtsratsbeschlüsse mit der Struktur und Höhe der Vergütung für den gesamten Vorstand, der Auswahl von geeigneten Kandidaten für die Besetzung von Vorstandsposten und den zugehörigen Verträgen.

Ausschussvorsitzender des Personal-/Vergütungsausschusses war bis zum 29.02.2024 Prof. Dr. Markus Kramer. Weitere Mitglieder des Ausschusses im Geschäftsjahr 2023/24 waren bis zum 29.02.2024 Frau Deniz Filiz Acar, Herr Christian Ehrentraut, Herr Gunnar Groebler, Herr Jan Koltze, Frau Dr. Sandra Reich, Herr Stefan Schmidt sowie Herr Prof. Dr. Fritz Vahrenholt. Durch die Entsendung von Prof. Dr. Markus Kramer in den Vorstand übernahm ab dem 01.03.2024 bis zum 30.09.2024 Gunnar Groebler zeitweise den Vorsitz. Dr. Stephan Krümmer komplettierte als Mitglied in diesem Zeitraum den Ausschuss.

### Prüfungsausschuss

Aufgabe des sechsköpfigen, paritätisch besetzten Prüfungsausschusses ist hauptsächlich die Prüfung der Rechnungslegung, die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems sowie die Abschlussprüfung und die Compliance. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB. Im Rahmen der Berichterstattung zum Risikomanagementsystem befasst sich der Ausschuss auch mit der Cyber-Sicherheit des Unternehmens.

Der Prüfungsausschuss legt dem Aufsichtsrat eine Präferenz und eine begründete Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers vor, die in den Fällen der Ausschreibung des Prüfungsmandats mindestens zwei Kandidaten umfasst. Der Prüfungsausschuss überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich darüber hinaus mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung. Der Prüfungsausschuss diskutiert mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses tauscht sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung aus und berichtet hierüber dem Ausschuss. Der Prüfungsausschuss berät bei Bedarf mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand.

Gemäß § 107 Abs. 4 i. V. m. § 100 Abs. 5 AktG und dem Grundsatz 15 des DCGK muss mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses im Berichtsjahr, Herr Dr. Stephan Krümmer, sowie das Ausschussmitglied Frau Kathrin Dahnke verfügen entsprechend § 107 Abs. 4 i. V. m. § 100 Abs. 5 AktG und dem Grundsatz 15 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28.04.2022 (DCGK 2022) aus ihrer beruflichen Praxis über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen, internen Kontrollverfahren und der Abschlussprüfung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören dabei auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Beide sind keine ehemaligen Vorstandsmitglieder der Gesellschaft.

Im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit als Chairman Corporate Finance Deutschland, Bereich M&A, bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte, als Group Partner und Managing Director des deutschsprachigen Bereichs beim internationalen Private-Equity-Unternehmen 3i plc und als Geschäftsführer und Deutschlandchef der Investmentbank Rothschild hat Herr Dr. Krümmer umfassende Kenntnisse in den beiden oben genannten Bereichen erlangt. Durch Weiterbildung hat er sich auch die Kenntnisse zur Nachhaltigkeitsberichterstattung angeeignet.

Frau Kathrin Dahnke hat im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit u. a. als CFO der Ottobock SE & Co. KGaA und als CFO der OSRAM Licht AG ebenso umfassende Kenntnisse in den beiden oben genannten Bereichen erlangt.

Weitere Expertin gemäß § 100 Abs. 5 AktG im Prüfungsausschuss ist Frau Dr. Sandra Reich. Durch ihre Tätigkeit als Geschäftsführerin der Börse Hamburg und der Börse Hannover sowie durch umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen verfügt sie ebenso über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung.

Neben dem Ausschussvorsitzenden Herrn Dr. Stephan Krümmer gehörten dem Prüfungsausschuss im Geschäftsjahr 2023/24 Frau Deniz Filiz Acar, Frau Kathrin Dahnke, Herr Jan Koltze, Frau Dr. Elke Lossin sowie Frau Dr. Sandra Reich an.

### Nominierungsausschuss

Der Nominierungsausschuss ist gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt. Seine Aufgabe ist es, dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern zu benennen.

Ausschussmitglieder im Geschäftsjahr 2023/24 waren bis zum 29.02.2024 neben der Ausschussvorsitzenden Frau Kathrin Dahnke Herr Gunnar Groebler, Herr Prof. Dr. Markus Kramer und Herr Dr. Stephan Krümmer. Durch die Entsendung von Prof. Dr. Markus Kramer in den Vorstand übernahm vom 01.03.2024 bis zum 30.09.2024 Prof. Dr. Fritz Vahrenholt seine Position als Mitglied des Ausschusses.

### Vermittlungsausschuss

Der gesetzlich zu bildende Vermittlungsausschuss unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge für die Bestellung bzw. den Widerruf der Bestellung von Vorstandsmitgliedern, wenn im ersten Wahlgang die erforderliche Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der Aufsichtsratsmitglieder nicht erreicht wird. Dem Vermittlungsausschuss gehören der Aufsichtsratsvorsitzende, sein Stellvertreter und je ein Aufsichtsratsmitglied der Anteilseigner und der Arbeitnehmer an.

Ausschussmitglieder im Geschäftsjahr 2023/24 waren neben dem Ausschussvorsitzenden Prof. Dr. Fritz Vahrenholt Herr Gunnar Groebler, Herr Jan Koltze (stellvertretender Vorsitzender) und Frau Elke Lossin.

### Technikausschuss

Der sechsköpfige Ausschuss ist paritätisch besetzt. Aufgabe des Technikausschusses ist u. a. die technische Unterstützung und Überwachung des Vorstands bei der Umsetzung wesentlicher Investitionsprojekte. Seit Juni 2024 hat der Technikausschuss auch die Aufgaben des Sonderausschusses Sicherheit übernommen.

Ausschussmitglieder im Geschäftsjahr 2023/24 waren Herr Prof. Dr. Fritz Vahrenholt (Vorsitzender) und Herr Christian Ehrentraut, Herr Gunnar Groebler, Herr Dr. Stephan Krümmer, Herr Daniel Mrosek und Herr Stefan Schmidt.

### Sonderausschuss Sicherheit

Im Zuge der laufenden Ermittlungen um den schweren Arbeitsunfall im Werk Hamburg im Mai 2023 sowie die gegen Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen hatte der Aufsichtsrat einen Sonderausschuss Sicherheit gebildet. Die Aufgaben wurden im Juni 2024 von dem Sonderausschuss in den Technikausschuss überführt.

### Selbstbehalt bei der D&O-Versicherung

Die Aurubis AG hat für alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einem angemessenen Selbstbehalt abgeschlossen. Es ist ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bzw. das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung vereinbart worden.

### Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Die regelmäßige Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erfolgt alle zwei Jahre im freien Diskurs und fand zuletzt am 14.09.2023 statt. Der Aufsichtsrat stellte fest, dass er und die Ausschüsse ihre Aufgaben wirksam erfüllen.

### Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre der Aurubis AG üben ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte auf der mindestens einmal jährlich stattfindenden Hauptversammlung aus. Diese beschließt über alle durch das Gesetz bestimmten Angelegenheiten mit verbindlicher Wirkung für alle Aktionäre und die Gesellschaft. Bei den Abstimmungen gewährt jede Aktie eine Stimme. Es gibt keine unterschiedlichen Gattungen von Aktien.

Die Hauptversammlung wählt die von den Anteilseignern ohne Bindung an Wahlvorschläge zu wählenden Mitglieder des Aufsichtsrats und beschließt über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Sie entscheidet über die Verwendung des Bilanzgewinns, über Kapitalmaßnahmen und die Zustimmung zu Unternehmensverträgen, ferner über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für Mitglieder des Vorstands. Sie fasst mindestens alle vier Jahre den Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und jährlich über die Billigung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG. Die Hauptversammlung entscheidet über Satzungsänderungen der Gesellschaft. In besonderen Fällen sieht das Aktiengesetz die Einberufung einer außerordentlichen Hauptversammlung vor bzw. regt der Deutsche Corporate Governance Kodex an, eine solche einzuberufen.

Die Einladung zur Hauptversammlung und die für die Beschlussfassungen erforderlichen Berichte und Informationen werden den aktien- bzw. kapitalmarktrechtlichen Vorschriften entsprechend veröffentlicht und auf der Internetseite der Aurubis AG in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung gestellt.

## Kontroll- und Risikomanagementsystem sowie Compliance

Zu einer guten Corporate Governance gehört auch der verantwortungsbewusste Umgang des Unternehmens mit Risiken. Im Rahmen unseres wertorientierten Konzernmanagements sorgt ein angemessenes Risikomanagement dafür, dass Risiken frühzeitig erkannt und Risikopositionen minimiert werden.

Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem decken auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele ab und schließen die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit ein.

Das Risikomanagement berichtet regelmäßig dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Einzelheiten zum Risikomanagement der Aurubis AG sind im Risikobericht dargestellt. Darin ist der gemäß §§ 289 Abs. 4, 315 Abs. 4 HGB geforderte Bericht zum rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystem enthalten.

Der Vorstand sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien und wirkt auf die Beachtung durch die Konzernunternehmen hin. Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem umfassen auch ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance-Management-System. Das Compliance-Management-System umfasst die Festlegung der Compliance-Ziele, die Risikoanalyse und die Einführung von Grundsätzen und Maßnahmen zur Begrenzung von Risiken und zur Vermeidung von Verstößen. Der Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig und anlassbezogen über die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems sowie über Verstöße und getroffene Maßnahmen an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Er arbeitet eng mit den Verantwortlichen für das Risikomanagement und mit der Internen Revision zusammen. An den einzelnen Standorten des Konzerns stehen den Mitarbeitern auch lokale Compliance-Verantwortliche als Ansprechpartner zur Verfügung. Gemeinsam mit dem Vorstand fördern die Compliance-Verantwortlichen eine Compliance-Kultur und setzen sich aktiv dafür ein, das Bewusstsein für Rechts- und Regeltreue im Konzern weiter zu stärken. Die Compliance-Maßnahmen schließen Prävention, Kontrolle und Sanktion mit ein. Präventive Maßnahmen umfassen die genannten Risikoanalysen, interne Richtlinien, die Beratung und besonders die Schulung von Mitarbeitern. Mitarbeiter und Geschäftspartner können Hinweise auf

Rechtsverstöße und Verstöße gegen unsere Codes und Standards über unser Compliance-Portal, die Whistleblower-Hotline, vertraulich und anonym melden. In der Konzernrichtlinie „Compliance“ ist festgehalten, dass dem Hinweisgeber durch eine Meldung keinerlei Nachteile entstehen. Die Hotline ist auf Englisch, Deutsch und weiteren Sprachen verfügbar und steht auch allen anderen externen Stakeholdern offen. Sie wird von externen und unparteiischen Rechtsanwälten betrieben. Jeglichen Hinweisen, etwa zu möglichen Fällen von Korruption und Diskriminierung oder zu Vorfällen in der Lieferkette, wird konsequent nachgegangen. Sollten tatsächlich Vergehen nachweisbar sein, kann dies zu Abmahnungen, Kündigungen und/oder Schadenersatzforderungen führen.

## Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte sowie Aktienbesitz der Organmitglieder

Gemäß Art. 19 der Marktmissbrauchsverordnung (EU 596/2014) müssen die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat der Aurubis AG und bestimmte Mitarbeiter in Führungspositionen sowie die mit ihnen in enger Beziehung stehenden Personen den Erwerb und die Veräußerung von Aktien der Gesellschaft und sich darauf beziehende Finanzinstrumente offenlegen. Dies gilt nicht, sofern die Gesamtsumme der Geschäfte je Person den Betrag von 20.000 € pro Kalenderjahr nicht erreicht.

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden keine meldepflichtigen Wertpapiergeschäfte nach Art. 19 der Marktmissbrauchsverordnung gemeldet.

## Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Aurubis AG stellt ihren Konzernabschluss, ihren zusammengefassten Lagebericht und die Konzernzwischenabschlüsse nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) auf, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der Jahresabschluss und der zusammengefasste Lagebericht der Aurubis AG werden nach deutschem Handelsrecht (HGB) und nach Aktiengesetz (AktG) aufgestellt. Jahres- und Konzernabschluss sowie der zusammengefasste Lagebericht werden vom Vorstand aufgestellt und vom Abschlussprüfer sowie vom Aufsichtsrat geprüft. Die Aurubis AG veröffentlicht für das Geschäftsjahr 2023/24 einen zusammengefassten Lagebericht für die Aurubis AG und den Konzern. Der Zwischenbericht und die Quartalsmitteilungen werden vor der Veröffentlichung vom Prüfungsausschuss mit dem Vorstand erörtert.

Die Wahl des Abschlussprüfers der Gesellschaft erfolgte gemäß den aktienrechtlichen Bestimmungen durch die Hauptversammlung. Prüfer des Konzernabschlusses 2023/24 und des zusammengefassten Lageberichts sowie des HGB-Abschlusses 2023/24 der Aurubis AG war die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg. Die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, ist seit dem Geschäftsjahr 2018/19 als Abschlussprüfer bestellt und hat Aurubis mit Prüfung des Geschäftsjahres 2023/24 das sechste Mal geprüft. Verantwortlicher Wirtschaftsprüfer für die Prüfung des Konzerns und der Gesellschaft war zum ersten Mal Herr Dr. Claus Buhleier.

Der Aufsichtsrat hat vor Unterbreitung des Wahlvorschlags die Erklärung der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, zu deren Unabhängigkeit eingeholt. Die Prüfungen erfolgten nach deutschen Prüfungsvorschriften und unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. festgelegten Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung; ergänzend wurden die International Standards on Auditing beachtet. Sie umfassten auch die Prüfung des Risikomanagementfrüherkennungssystems und die Einhaltung der Berichtspflichten zur Corporate Governance nach § 161 AktG.

Mit dem Abschlussprüfer wurde zudem vertraglich vereinbart, dass er den Aufsichtsrat umgehend über auftretende mögliche Ausschluss- und Befangenheitsgründe sowie über wesentliche Feststellungen und Vorkommnisse während der Prüfung unterrichtet.

Hamburg, im Dezember 2024

Für den Vorstand



Dr. Toralf Haag  
Vorsitzender



Inge Hofkens  
Mitglied

## 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](https://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

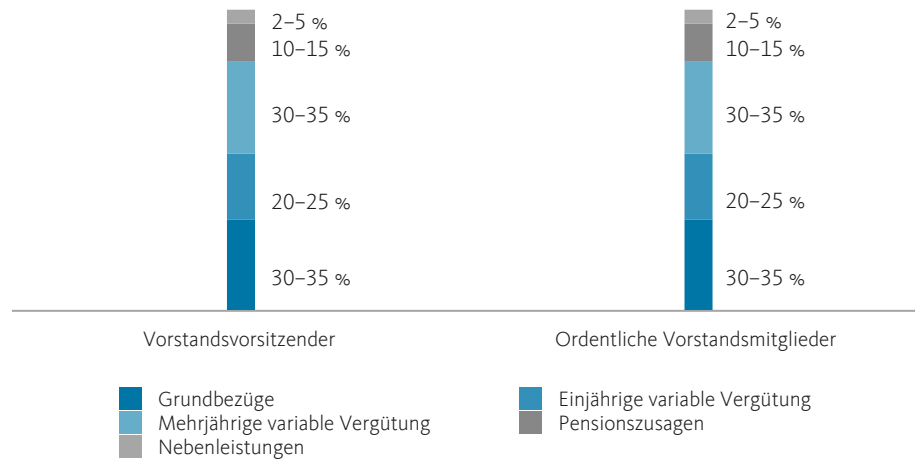
<b>Festvergütung</b>	Grundbezüge (30–35 %)	Feste jährliche Grundbezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden
	Pensionszusagen (10–15 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung</li> <li>» Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung</li> </ul>
	Nebenleistungen (2–5 %)	Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und Dienstwagenutzung bestehen
<b>Variable Vergütung</b>	Einjährige variable Vergütung (20–25 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Typ: Jahresbonus</li> <li>» Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>› operatives EBT (70 %)</li> <li>› individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (20 %)</li> <li>› ESG-Ziele (10 %)</li> </ul> </li> <li>» Auszahlung: vollständig nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar</li> <li>» Cap: 150 % des Zielbetrags</li> <li>» Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart</li> </ul>
	Mehrjährige variable Vergütung (30–35 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Typ: Performance Share Plan</li> <li>» Performance-Periode: 4 Jahre</li> <li>» Leistungskriterium:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>› operativer ROCE (50 %)</li> <li>› relativer Total Shareholder Return (TSR) vs. MDAX (50 %)</li> </ul> </li> <li>» Cap: 200 % des Zielbetrags</li> <li>» Auszahlung: nach Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar</li> </ul>
<b>Maximalvergütung gemäß § 87a AktG</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>» Vorsitzender: 3.300.000 €</li> <li>» Ordentliches Mitglied: 2.300.000 €</li> </ul>
<b>Malus &amp; Clawback</b>		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
<b>Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit</b>		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
<b>Nachvertragliches Wettbewerbsverbot</b>		In den Anstellungsverträgen sind keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote enthalten
<b>Change of Control</b>		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.

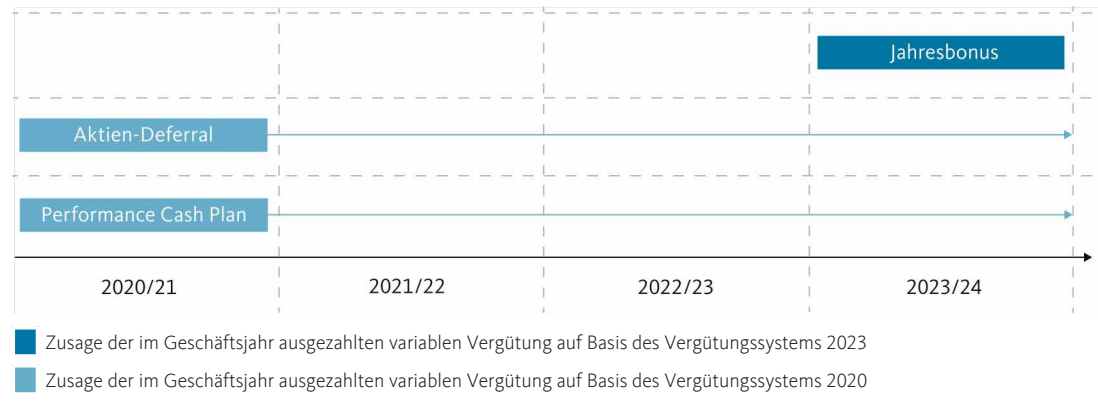
Zusätzlich erhielten alle Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage. Der Versorgungsbeitrag der Aurubis AG betrug für den Vorstandsvorsitzenden 120.000 € pro Jahr und für ordentliche Vorstandsmitglieder 80.000 € pro Jahr. Die Beträge wurden 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.

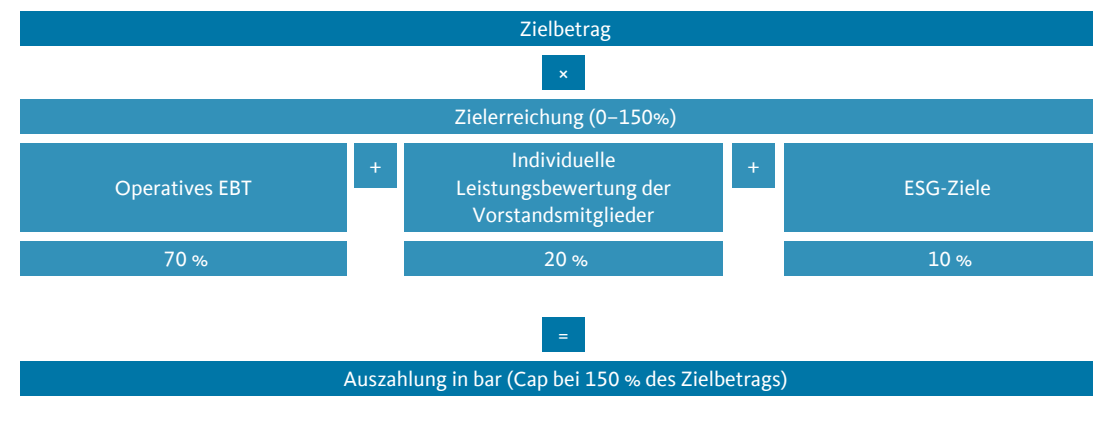
### Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023/24

#### 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



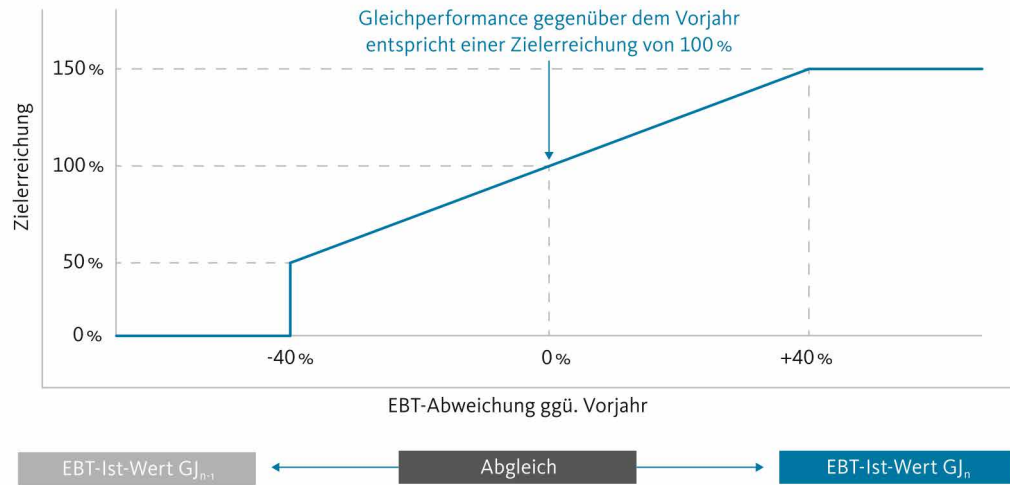
### Operative EBT-Komponente

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	<b>Ist-Wert</b>
EBT in Mio. €	209,1	348,5	487,9	<b>413,5</b>
Zielerreichung in %	50,0	100,0	150,0	<b>123,3</b>

**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
<b>Werkssicherheit</b>		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
<b>Führung und Kultur</b>		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		
<b>Gesamtzielerreichung</b>			<b>100 %</b>

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
<b>Arbeitssicherheit</b>		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		
<b>Gesamtzielerreichung</b>			<b>0 %</b>

### 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 <sup>1</sup>	36.667								38.984
Dr. Heiko Arnold <sup>1</sup>	172.667	70 %	123 %	20 %	100 %	10 %	0 %	106 %	183.579
Inge Hofkens	296.000								314.707
Tim Kurth <sup>1</sup>	24.667								26.226
Rainer Verhoeven <sup>1</sup>	222.000								236.030

<sup>1</sup> 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.

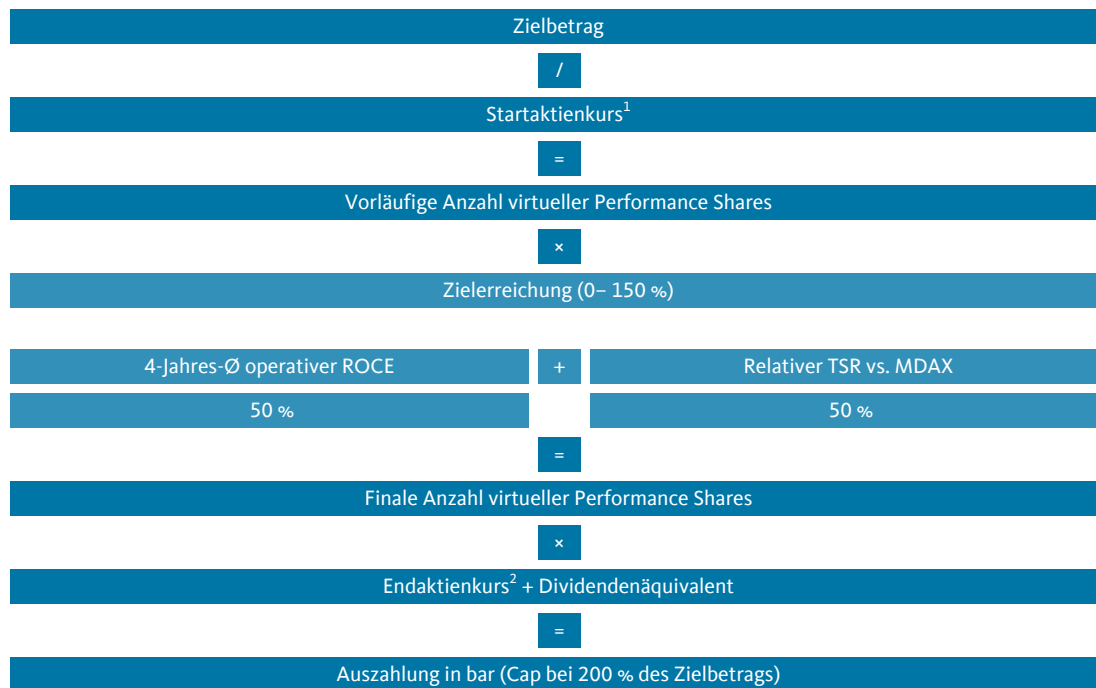
Zu Beginn einer Tranche des Performance Share Plan wird jedem Vorstandsmitglied eine Anzahl virtueller Performance Shares vorläufig zugeteilt. Diese Anzahl berechnet sich mittels Division des Zielbetrags durch den „Startaktienkurs“ (arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der 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



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

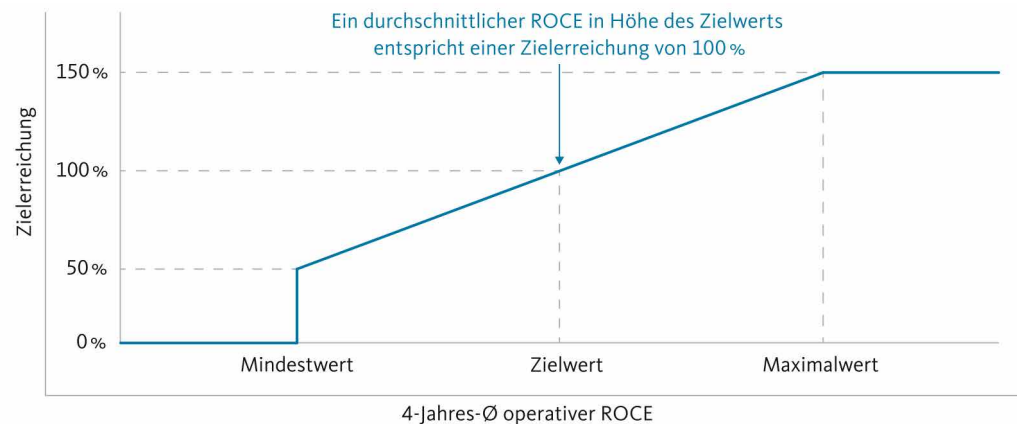
<sup>2</sup> Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Ende der Performance-Periode.

### 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

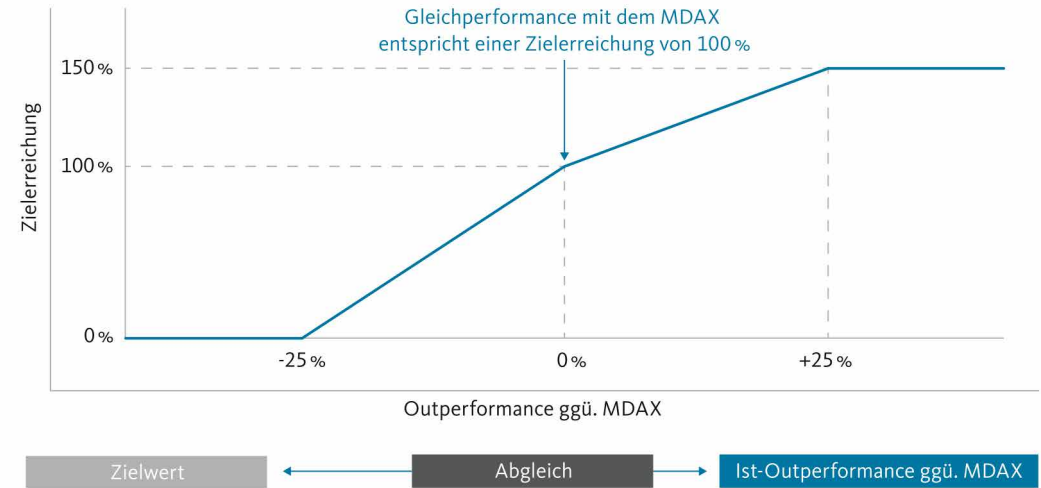
Durch die Berücksichtigung der TSR-Performance der Aurubis AG im Vergleich zum MDAX werden wirksame Anreize für eine überdurchschnittliche Kapitalmarktperformance gesetzt, um Aurubis für seine bestehenden Aktionäre sowie auch für potenzielle Investoren zu einem attraktiven Investment zu machen. Der MDAX 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 <sup>1</sup>	55.000		729,35
Dr. Heiko Arnold <sup>1</sup>	259.000		3.434,56
Inge Hofkens	444.000		5.887,81
Tim Kurth <sup>1</sup>	37.000		490,65
Rainer Verhoeven <sup>1</sup>	333.000		4.415,86

<sup>1</sup> Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

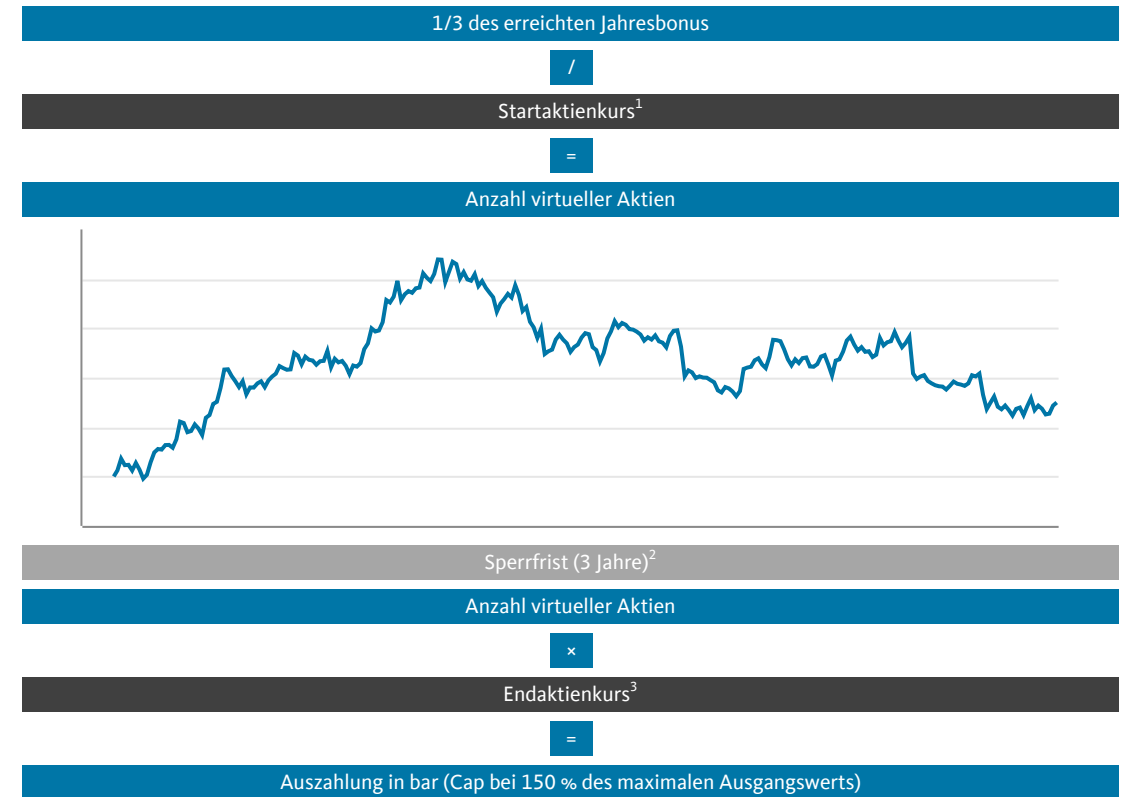
Der Zielwert des durchschnittlichen ROCE für die vierjährige Tranche 2023/24 bis 2026/27 beträgt 12 %, der Mindestwert 6 % und der Maximalwert 15 %.

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



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

<sup>2</sup> Im Vergütungssystem 2017 beträgt die Sperrfrist zwei Jahre.

<sup>3</sup> 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

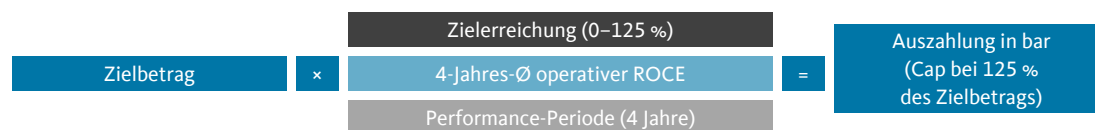
Vorstandsmitglied	Aktien-Deferral in €	Startaktienkurs in €	Anzahl virtueller Aktien	Endaktienkurs in €	Auszahlung in €
Roland Harings	235.120		3.411,00		228.401
Dr. Heiko Arnold	159.882	68,93	2.319,48	66,96	155.312
Rainer Verhoeven	159.882		2.319,48		155.312

### 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 2023/24<sup>1</sup>

	<b>Roland Harings</b> Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender vom 01.07.2019 bis 30.09.2024			<b>Dr. Toralf Haag</b> Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender seit 01.09.2024			<b>Dr. Heiko Arnold</b> COO Custom Smelting & Products Vorstand vom 15.08.2020 bis zum 30.04.2024			<b>Inge Hofkens</b> COO Multimetal Recycling Vorständin seit 01.01.2023		
	<b>2023/24</b>		2022/23	<b>2023/24<sup>3</sup></b>		2022/23	<b>2023/24<sup>3</sup></b>		2022/23	<b>2023/24</b>		2022/23 <sup>3</sup>
	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 <sup>2</sup>	-	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
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.028.377</b>	<b>100</b>	<b>2.024.599</b>	<b>168.550</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>832.374</b>	<b>100</b>	<b>1.393.537</b>	<b>1.394.946</b>	<b>100</b>	<b>1.069.260</b>

<sup>1</sup> Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

	Prof. Dr. Markus Kramer <sup>4</sup> Chief Transformation Officer entsendet vom 01.03.2024 bis zum 30.09.2024			Tim Kurth <sup>5</sup> COO Custom Smelting & Products Vorstand seit 01.09.2024			Rainer Verhoeven <sup>5</sup> Chief Financial Officer Vorstand vom 01.01.2018 bis zum 30.06.2024		
	2023/24 <sup>3</sup>		2022/23	2023/24 <sup>3</sup>		2022/23	2023/24 <sup>3</sup>		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	-	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 <sup>2</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	296.000
Mehrfjährige 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
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>890.094</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>115.000</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>1.052.265</b>	<b>100</b>	<b>1.391.425</b>

<sup>1</sup> Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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 AktG<sup>1</sup>**

	<b>Roland Harings</b> Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender vom 01.07.2019 bis zum 30.09.2024			<b>Dr. Toralf Haag</b> Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender seit 01.09.2024			<b>Dr. Heiko Arnold</b> COO Custom Smelting & Products Vorstand vom 15.08.2020 bis zum 30.04.2024			<b>Inge Hofkens</b> COO Multimetal Recycling Vorständin seit 01.01.2023		
	<b>2023/24</b>		2022/23	<b>2023/24<sup>2</sup></b>		2022/23	<b>2023/24<sup>2</sup></b>		2022/23	<b>2023/24</b>		2022/23 <sup>2</sup>
	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
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6.222.085</b>	<b>100</b>	<b>1.103.230</b>	<b>115.867</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>3.911.499</b>	<b>100</b>	<b>773.707</b>	<b>969.653</b>	<b>100</b>	<b>604.388</b>

<sup>1</sup> Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

<sup>2</sup> Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

	Prof. Dr. Markus Kramer <sup>3</sup> Chief Transformation Officer entsendet vom 01.03.2024 bis zum 30.09.2024			Tim Kurth <sup>4</sup> COO Custom Smelting & Products Vorstand seit 01.09.2024			Rainer Verhoeven <sup>4</sup> Chief Financial Officer Vorstand vom 01.01.2018 bis zum 30.06.2024		
	2023/24 <sup>1</sup>		2022/23	2023/24 <sup>1</sup>		2022/23	2023/24 <sup>1</sup>		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 <sup>2</sup>	0	0	0	0	0	0	331.500	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>890.094</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>79.559</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>3.350.408</b>	<b>100</b>	<b>771.595</b>

<sup>1</sup> Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

<sup>2</sup> Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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 AktG<sup>1</sup>**

Geschäftsjahr 2023/24		Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
<b>Vertreter der Anteilseigner</b>								
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 <sup>2</sup>	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
<b>Vertreter der Arbeitnehmer</b>								
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

<sup>1</sup> Gerundete Zahlen.

<sup>2</sup> 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 AktG<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> 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 %
<b>Ertragsentwicklung</b>				
Jahresüberschuss der Aurubis AG (HGB) in Mio. €	138	-2	12	-46
Operatives EBT des Aurubis-Konzerns in Mio. €	413	18	-35	54
<b>Arbeitnehmervergütung</b>				
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft <sup>1</sup>	83.653	-1	4	4
<b>Vorstandsmitglieder</b>				
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 %
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>				
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
<b>Vertreter der Arbeitnehmer</b>				
Jan Koltze stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 16.02.2023				
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.

<sup>1</sup> 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.

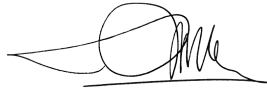


Hamburg, den 04.12.2024

Für den Vorstand



Dr. Toralf Haag  
Vorsitzender



Inge Hofkens  
Mitglied

Für den Aufsichtsrat



Prof. Dr. Fritz Vahrenholt  
Vorsitzender