

Brief des Vorstands

*Liebe Aktionärinnen, liebe Aktionäre,
liebe Freunde des Unternehmens,*

es gibt Geschäftsjahre, in denen Optimismus und Pessimismus nah beieinander liegen. Zunächst gewannen wir den Eindruck, die Covid-19 Pandemie sei überstanden, da folgte der völkerrechtswidrige Angriff Russlands auf die Ukraine. Dieser Krieg in Europa verschärfte Probleme in den durch die Covid-19 Pandemie bereits angespannten Lieferketten und war der Auslöser für die bestehende Energiekrise. Aurubis stellte sich diesen Herausforderungen und nahm im letzten Geschäftsjahr wesentliche strategische Weichenstellungen für die kommenden Jahre vor. In diesem ausgesprochen schwierigen Umfeld können wir durchaus stolz sein auf die operative Performance unserer Hüttenwerke, auf deutliche Verbesserungen in der Arbeitssicherheit sowie auf ein außerordentlich gutes finanzielles Ergebnis.

Mit der überarbeiteten Strategie hat Aurubis vor einem Jahr einen längerfristigen Wachstumspfad festgelegt. Im Fokus stehen: das Kerngeschäft sichern und stärken, Wachstumsoptionen im Bereich Recycling verfolgen sowie unsere Industrieführerschaft in der Nachhaltigkeit ausbauen.

Konsequenterweise haben wir 2021 und 2022 erheblich in unser Kerngeschäft investiert. Über 120 Mio. € flossen allein in die Modernisierung unserer beiden Primärhüttenstandorte in Hamburg und Pirdop. Sie sichern auch künftig eine hohe Produktivität und Anlagenverfügbarkeit. Allein in Hamburg wurden mehr als 480 Instandhaltungs-, Umweltschutz- und Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt. Investitionen, die sich unmittelbar auszahlen: Unsere Hüttenstandorte wiesen 2021/22 eine sehr gute operative Performance auf – zum Beispiel arbeitete Pirdop 365 Tage ohne jedwede Produktionsunterbrechungen.

Die Investitionen in die Primärhütten trugen dazu bei, Kupferkonzentrate mit unterschiedlichen Komplexitäten zu verarbeiten. Die starke Nachfrage nach Industriemetallen wie z. B. Kupfer, Nickel oder Zinn, die Aurubis produziert, wird sich nicht durch das Recycling decken lassen. Unsere Gesellschaft wird langfristig auf den steigenden Zufluss von Konzentraten aus verantwortungsvoller Minenproduktion angewiesen sein. Wir brauchen daher in Europa mehr Engagement für die Erschließung vorhandener lokaler Vorkommen und einen offenen, ideologiefreien Diskurs über den globalen Bezug von Kupferkonzentraten.





V. l. n. r.:

Rainer Verhoeven
Chief Financial Officer

Roland Harings
Chief Executive Officer

Dr. Heiko Arnold
Chief Operations Officer

Der größte Wachstumstreiber für Aurubis heißt: Multimetall-Recycling. Wir nehmen hier bereits eine Vorreiterrolle in Europa ein, die wir global weiter ausbauen wollen. Damit leisten wir einen direkten Beitrag zum europäischen Green Deal, halten strategisch wichtige Mineralien in lokalen Kreisläufen, schützen wertvolle Bodenschätze und stillen den Bedarf der Gesellschaft nach Industriemetallen. Wir stehen für offene Märkte, erwarten jedoch von der Politik, dass gleiche und faire Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer geschaffen werden, damit Recyclingmaterialien nicht in Regionen abfließen, in denen es unzureichende Umwelt-, Sozial- oder Entsorgungsbestimmungen gibt.



Video zur Strategie:
aurubis.picturepark.com/v/Z1cyCIWD/

Ein wichtiger Meilenstein im abgelaufenen Geschäftsjahr war der Spatenstich für unsere neue Multimetall-Recyclinghütte im US-Bundesstaat Georgia. Wir werden als erstes Unternehmen umfangreiche Verarbeitungskapazitäten für komplexe Recyclingmaterialien im US-amerikanischen Markt aufbauen und sichere Arbeitsplätze in der Region schaffen. Aufgrund unserer Recyclingtechnologie und -expertise werden wir oberhalb der höchsten in den USA geltenden Umweltstandards produzieren und so auf nachhaltige Weise strategisch notwendige Metalle für die Kreislaufwirtschaft zurückgewinnen.

Wir haben zudem unsere Pläne vorangetrieben, in das attraktive Geschäftsfeld Batterierecycling einzusteigen. 2021/22 wurde hierfür am Standort Hamburg eine Pilotanlage in Betrieb genommen. Dort wird sogenannte Schwarze Masse aus Lithium-Ionen-Batterien mittels eines innovativen hydrometallurgischen Prozesses verarbeitet. Die Ergebnisse sind positiv: Wir konnten bei einer hohen Rückgewinnungsrate erfolgreich Metalle wie Lithium, Nickel, Kobalt, Mangan aber auch Grafit extrahieren. Das Batterierecycling gewinnt durch den Ausbau der Elektromobilität und den rasant steigenden Bedarf an Lithium-Ionen-Batterien und den dafür benötigten Rohstoffen stark an Bedeutung. Als effizientestes und nachhaltigstes Hüttenetzwerk der Welt besitzen wir die erforderliche metallurgische Expertise. Wir haben beste Voraussetzungen, um mit unseren Prozesslösungen ein wesentlicher Wegbereiter für die Mobilitätswende zu werden.

Den Fokus auf Nickel und Kupfer legen wir mit dem strategischen Projekt BOB, der Elektrolytaufbereitung an unserem belgischen Standort in Olen. Mit einem innovativen hydrometallurgischen Verfahren gewinnen wir Nickel noch schneller und effizienter aus unseren Elektrolysen zurück. Die Anlage in Olen wird im Geschäftsjahr 2025/26 vollständig betriebsbereit sein.

„Mit der Umsetzung unserer Strategie werden wir einen wachsenden Beitrag zum verantwortungsvollen und nachhaltigen Einsatz kritischer Metalle der Energie- und Mobilitätswende leisten.“

– Roland Harings,
CEO

Unsere Nachhaltigkeitsagenda ist wesentlicher Teil der Aurubis-Strategie. Wir werden die Emissionen in unserem Unternehmen weiter reduzieren und die Prozesse zunehmend dekarbonisieren. Wichtige Meilensteine im abgelaufenen Geschäftsjahr waren die Inbetriebnahme einer der weltweit größten Anlagen zur Reduzierung von sogenannten diffusen Emissionen an unserem Standort in Hamburg, sowie die Inbetriebnahme der größten Photovoltaikanlage für den Eigenverbrauch in Bulgarien am Standort Pirdop. Darüber hinaus schlossen wir einen großen Stromliefervertrag aus einem Offshore-Windpark für die Versorgung unseres Standorts in Olen ab. Ferner tragen wir mit unserem Industriewärmeprojekt ab der Heizperiode 2024/25 zur Vermeidung von jährlich 100.000 t CO₂ Emissionen bei und beliefern weitere 20.000 Haushalte mit CO₂-freier Industrierwärme.

Im Jahr 2021 konnten wir eindrucksvoll demonstrieren, dass der Wasserstoffeinsatz anstelle von Erdgas in der Kupferproduktion am Anodenofen großtechnisch möglich ist. Im Oktober 2022 sind wir den nächsten Schritt gegangen mit dem Start einer Testreihe für kohlenstoffarmes Ammoniak. Wir planen, rund 20 % des Erdgases in der Kupferdrahtproduktion durch blauen Ammoniak zu ersetzen. Dies entspricht einer Einsparung von bis zu 4.000 t CO₂ pro Jahr pro Anlage. Wir starten heute mit der umfangreichen Erprobung von Ammoniak, dem zuerst verfügbaren Wasserstoffderivat, für die industrielle Anwendung, damit wir – bei Verfügbarkeit von blauem oder später grünem Ammoniak – einsatzbereit sind. Das beweist einmal mehr: Aurubis forciert die Transformation zu einer CO₂-armen Industrieproduktion.

Bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsagenda ist Transparenz für uns von zentraler Bedeutung. Wir haben jüngst den CO₂-Fußabdruck unserer Produkte aktualisiert. Das Ergebnis: Wir haben bei Kupferkathoden den Fußabdruck in den letzten acht Jahren um mehr als 35% verringert auf heute 1.460 kg CO₂ pro Tonne Kupferkathode. Wir liegen damit 50% unter dem weltweiten Durchschnitt – bei Kupferkathoden, Silber und Gold. Ergebnisse, die unseren eingeschlagenen Weg bestätigen. Insgesamt publizieren wir die Umweltauswirkungen von sechs Produktgruppen durch entsprechende Ökobilanzen. Wir sehen dies als wichtigen Beitrag für eine transparente Wertschöpfungskette.

Nach der Zertifizierung unseres bulgarischen Standorts durch die Copper Mark wurden 2022 die Hüttenwerke in Hamburg und Lünen erfolgreich auditiert. Die Copper Mark ist das Qualitätssiegel der weltweiten Kupferindustrie. Für 2023 planen wir, auch unseren Standort im belgischen Olen zu zertifizieren.

„Wir werden die Emissionen in unserem Unternehmen weiter reduzieren und die Prozesse zunehmend dekarbonisieren.“

– Dr. Heiko Arnold,
COO



Das Geschäftsjahr
in 120 Sekunden:
[aurubis.cdn.picturepark.com/
v/E8wB9zXz/](https://aurubis.cdn.picturepark.com/v/E8wB9zXz/)



Das Geschäftsjahr war, insbesondere in der zweiten Hälfte, von einem Thema geprägt: der Energiekrise. Eine Reihe energieintensiver Unternehmen musste die Produktion reduzieren, teilweise gänzlich einstellen. Drei Gründe, warum wir zuversichtlich sind, stabil durch den Winter 2022/23 zu kommen:

Erstens: Wir sind vorbereitet. Ein Großteil unserer Produktionsprozesse ist bereits elektrifiziert und wir sind somit im Vergleich zu anderen energieintensiven Unternehmen unabhängiger von Erdgas. Darüber hinaus haben wir im Frühjahr 2022 umgehend eine Reihe von Maßnahmen beschlossen, um diese Unabhängigkeit weiter auszubauen und gleichzeitig den Energiebezug zu flexibilisieren. Wenn diese Maßnahmen Anfang 2023 ihre Wirkung voll entfalten, werden wir noch einmal bis zu 40% unseres Erdgasbedarfs in Deutschland durch andere Energieträger ersetzen. Auf der Suche nach weiterem Energieeinsparpotenzial haben wir 2022 verstärkt die Fähigkeiten unserer „Digital Factory“ genutzt. Unsere Experten, deren Kernaufgabe die weitere Digitalisierung und Automation unserer Produktion ist, haben mittels höherer Datentransparenz erfolgreich Maßnahmen zur weiteren Energiereduktion identifiziert. Am Standort Hamburg sind wir ferner durch unser Industriewärmeprojekt eng mit der Wärmeversorgung der Stadt verbunden, indem wir rund 8.000 Wohnungen CO₂-frei beheizen. Damit sind wir systemrelevanter Baustein in der Energieversorgung der Hansestadt. Zweitens: Wir haben ein starkes Geschäftsjahr abgeschlossen und verfügen über eine grundsätzliche Bilanz, mit einer Eigenkapitalquote von über 50%. Das gibt Handlungsspielraum. Wir haben die Fähigkeit, unsere Strategie konsequent umzusetzen und selbst in Zeiten der Krise sogar noch zu beschleunigen. Und drittens: Mit unseren fünf Elektrolysen und vier Drahtanlagen über mehrere europäischen Länder verteilt sind wir breit diversifiziert. So werden wir größere Marktunsicherheiten kompensieren können.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir haben das Geschäftsjahr 2021/22 außerordentlich erfolgreich abgeschlossen und erzielten 532 Mio. € operatives EBT. Das Ergebnis lag damit noch einmal 40% über dem bereits sehr guten Vorjahr. Wir profitieren vom deutlich höheren Metallergebnis bei gestiegenen Metallpreisen, insbesondere bei Industriemetallen wie Kupfer, Zinn und Nickel. Darüber hinaus lagen die Absatzpreise für Schwefelsäure über weite Teile des Geschäftsjahres signifikant höher als im Vorjahr, was zu deutlich höheren Schwefelsäureerlösen führte, und auch die Nachfrage nach Kupferprodukten ist erheblich gestiegen. Zusätzlich sorgten höhere Raffinierlöhne für sonstige Recyclingmaterialien für ein starkes Gesamtergebnis. Der verlängerte Wartungsstillstand in Hamburg, deutlich niedrigere Raffinierlöhne für Altkupfer und wesentlich höhere Energiekosten wirkten gegenläufig, konnten jedoch durch die positiven Ergebnistreiber überkompensiert werden. Aufgrund des sehr guten opera-

„Wir haben die Fähigkeit, unsere Strategie konsequent umzusetzen und selbst in Zeiten der Krise sogar noch zu beschleunigen.“

– Rainer Verhoeven,
CFO

tiven Konzernergebnisses schlagen Vorstand und Aufsichtsrat eine Dividende von 1,80 € je Aktie vor (Vj. 1,60 €). Dies ist der höchste Dividendenvorschlag der Unternehmensgeschichte.

Ein Highlight im letzten Geschäftsjahr, welches wir als Vorstand, an dieser Stelle erneut hervorheben möchten, ist die signifikante Verbesserung der Arbeitssicherheit im Konzern. Die hierfür relevante Kennzahl LTIFR lag 2021/22 um 37 % besser als im Vorjahr. Ein großartiger Erfolg auf unserem Weg, unsere Vision von null Unfällen zu erreichen. Für den hohen persönlichen Einsatz im abgelaufenen Geschäftsjahr danken wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Aurubis AG.

Wir blicken heute deutlich optimistischer auf das laufende Geschäftsjahr 2022/23 als noch vor ein paar Monaten. Vor dem Hintergrund einer Konjunkturabschwächung, steigender Zinsen und der Belastung durch hohe Energiepreise mag das überraschen. Doch es scheint, als könnten die schlimmsten Szenarien abgewendet werden. Unsere Metalle sind weiter gefragt und knapp, wir erwarten insbesondere eine steigende Nachfrage nach Metallen für die Energiewende. Daher rechnen wir aktuell für 2022/23 mit einem soliden operativen EBT zwischen 400 und 500 Mio. €.

Optimistisch stimmt uns auch, wie wir die Cyber Attacke auf unsere IT-Systeme Ende Oktober gemeistert haben. Dank unserer exzellent aufgestellten IT, sicherer Datenspeicherung und des kompetenten Einsatzes unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstand kein relevanter Schaden. Die Produktion lief an allen großen Standorten unvermindert weiter. Gleichzeitig wurden die administrativen Prozesse zeitweise ohne IT-Systemunterstützung fortgeführt. Parallel arbeitete die IT daran, die Systeme und Daten zügig wieder zur Verfügung zu stellen. Innerhalb kürzester Zeit konnten wir so die Funktionsfähigkeit sämtlicher Systeme im Konzern wiederherstellen. Ein weiteres Beispiel für die Krisenresilienz von Aurubis.

Liebe Aktionärinnen und Aktionäre, das Geschäftsmodell von Aurubis, mit seinen verschiedenen Ergebnistreibern, wird sich auch im laufenden Geschäftsjahr als robust erweisen. Unser strategischer Fahrplan ist klar: Wir stärken das Kerngeschäft, wachsen im Multimetall-Recycling und verbessern unsere Fähigkeiten, auf nachhaltige Weise Zukunftsmetalle zu produzieren. Wir sind systemrelevant. Heute werden mehr denn je Aurubis-Produkte benötigt – als Basis für die Zukunft von morgen. Für die beschleunigte Transformation zu grünen, bezahlbaren Energien und Technologien sowie zu einer dekarbonisierten Gesellschaft.

Wir freuen uns, wenn Sie uns auf diesem Weg weiter begleiten!


Roland Harings


Dr. Heiko Arnold


Rainer Verhoeven

Der Vorstand

Roland Harings, Hamburg

Geb.: 28.06.1963, deutscher Staatsbürger
Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor
Bestellt seit dem 20.05.2019 bis zum 30.06.2027

Dr. Heiko Arnold, Hamburg

Geb.: 07.05.1966, deutscher Staatsbürger
Produktionsvorstand
Bestellt seit dem 15.08.2020 bis zum 14.08.2028

- » Aurubis Olen NV/SA, Brüssel, Belgien¹
Director
- » Aurubis Bulgaria AD, Pirdop, Bulgarien¹
Board of Directors
- » Aurubis Italia Srl, Avellino, Italien¹
Chairman of the Board of Directors
- » Metallo Group Holding NV, Beerse, Belgien¹
Chairman of the Board of Directors
- » Aurubis Beerse NV, Beerse, Belgien¹
Chairman of the Board of Directors
- » Aurubis Berango S.L.U., Berango, Spanien¹
Chairman of the Board of Directors

Rainer Verhoeven, Hamburg

Geb.: 02.12.1968, deutscher Staatsbürger
Finanzvorstand
Bestellt seit dem 01.01.2018 bis zum 31.12.2025

- » Aurubis Olen NV/SA, Brüssel, Belgien¹
Chairman of the Board of Directors

¹ Konzerngesellschaft der Aurubis AG.

Der Aufsichtsrat

Detaillierte Lebensläufe der Mitglieder des Aufsichtsrats finden Sie auf unserer Konzernseite www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat.

Prof. Dr. Fritz Vahrenholt, Hamburg

Vorsitzender des Aufsichtsrats
Keine ausgeübte Berufstätigkeit
» Encavis AG, Hamburg¹
Mitglied des Aufsichtsrats

Stefan Schmidt, Lüdinghausen²

Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats
Leiter Operations Recyclingzentrum der Aurubis AG, Lünen
» Keine weiteren Mandate

Deniz Filiz Acar, Hamburg²

Ausbilderin für kaufmännische Auszubildende
Stellv. Ausbildungsleiterin im Bereich HR Ausbildung, Hamburg
Freigestelltes Betriebsratsmitglied und stellv. Betriebsratsvorsitzende
» Keine weiteren Mandate

Andrea Bauer, Dortmund

Chief Financial Officer der Nobian B.V., Amersfoort, Niederlande
» technotrans SE, Sassenberg¹
Mitglied des Aufsichtsrats

Christian Ehrentraut, Lünen²

Stellv. Schichtleiter in der Abteilung Schmelzbetriebe
Bereich KRS/MZO
Freigestelltes Betriebsratsmitglied in Lünen
Betriebsratsvorsitzender in Lünen seit Mai 2022
Stellv. Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats seit Juni 2022
» Keine weiteren Mandate

Gunnar Groebler, Hamburg

Vorsitzender des Vorstands der Salzgitter AG, Salzgitter¹
» Ilseburger Grobblech GmbH, Ilseburg³
Vorsitzender des Aufsichtsrats
» Ilseburger Grobblech GmbH, Ilseburg, und Salzgitter
Mannesmann Grobblech GmbH, Mülheim/Ruhr³
Vorsitzender des gemeinsamen Beirats
» KHS GmbH, Dortmund³
Mitglied des Aufsichtsrats
» Mannesmann Precision Tubes GmbH, Mülheim/Ruhr³
Mitglied des Aufsichtsrats
» Peiner Träger GmbH, Peine³
Vorsitzender des Aufsichtsrats
» Salzgitter Flachstahl GmbH, Salzgitter³
Vorsitzender des Aufsichtsrats
» Salzgitter Mannesmann Grobblech GmbH, Mülheim/Ruhr³
Vorsitzender des Aufsichtsrats
» Salzgitter Mannesmann Handel GmbH, Düsseldorf³
Vorsitzender des Aufsichtsrats
» Semco Maritime A/S, Esbjerg, Dänemark
Mitglied Board of Directors

Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob, Dinslaken

Keine ausgeübte Berufstätigkeit
» Albert-Schweitzer-Einrichtungen für Behinderte gGmbH,
Dinslaken
Mitglied des Aufsichtsrats
» RWTÜV GmbH, Essen
Mitglied des Aufsichtsrats
» TÜV Nord AG, Hannover
Mitglied des Aufsichtsrats
» Universitätsklinikum Essen, Essen
Mitglied des Aufsichtsrats

¹ Börsennotiertes Unternehmen.

² Von der Belegschaft gewählt.

³ Konzerngesellschaften der Salzgitter AG.

Jan Koltze, Hamburg²

Bezirksleiter IG BCE Hamburg-Harburg

- » Beiersdorf AG, Hamburg¹
Mitglied des Aufsichtsrats
- » ExxonMobil Central Europe Holding GmbH, Hamburg
Mitglied des Aufsichtsrats
- » Maxingvest AG, Hamburg
Mitglied des Aufsichtsrats

Dr. Stephan Krümmer, Hamburg

Keine ausgeübte Berufstätigkeit

- » Keine weiteren Mandate

Dr. Elke Lossin, Buchholz in der Nordheide²

Betriebsleiterin im Analytischen Labor der Aurubis AG, Hamburg

- » Keine weiteren Mandate

Dr. Sandra Reich, Gräfelfing

Selbstständige Unternehmensberaterin für Sustainable Finance

- » Chancen eG, Berlin
Mitglied des Aufsichtsrats
- » HDI Global SE, Hannover
Mitglied des Beirats

Melf Singer, Schwarzenbek²

Tagschichtmeister Produktion Säurebetriebe der Aurubis AG, Hamburg

- » Keine weiteren Mandate

Ausschüsse des Aufsichtsrats**Vermittlungsausschuss gemäß****§ 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz**

Prof. Dr. Fritz Vahrenholt (Vorsitzender)
Stefan Schmidt (stellvertretender Vorsitzender)
Andrea Bauer
Christian Ehrentraut

Prüfungsausschuss (Audit Committee)

Dr. Stephan Krümmer (Vorsitzender)
Gunnar Groebler
Jan Koltze
Dr. Elke Lossin
Dr. Sandra Reich
Melf Singer

Personal-/Vergütungsausschuss

Prof. Dr. Fritz Vahrenholt (Vorsitzender)
Deniz Filiz Acar
Andrea Bauer
Christian Ehrentraut seit dem 01.02.2022
Gunnar Groebler
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob seit dem 01.02.2022
Jan Koltze
Stefan Schmidt

Nominierungsausschuss

Prof. Dr. Fritz Vahrenholt (Vorsitzender)
Gunnar Groebler
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob
Dr. Stephan Krümmer

Technikausschuss

Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob (Vorsitzender)
Christian Ehrentraut
Dr. Stephan Krümmer
Stefan Schmidt

¹ Börsennotiertes Unternehmen.

² Von der Belegschaft gewählt.

Bericht des Aufsichtsrats



**PROF. DR.
FRITZ
VAHRENHOLT**
Aufsichtsrats-
vorsitzender der
Aurubis AG

*Sehr geehrte Aktionärinnen
und Aktionäre,*

im Geschäftsjahr 2021/22 hat der Aurubis-Konzern sein bestes operatives Ergebnis vor Steuern [Q Glossar, Seite 235](#) von 532 Mio. € erzielt. Eine beachtliche Leistung, für die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das Führungspersonal sowie der Vorstand in dem durch die Folgen des Ukraine-Krieges von besonderen Unsicherheiten geprägten Geschäftsjahr unsere besondere Anerkennung verdienen.

Wichtige Einflussfaktoren für das operative Ergebnis im Berichtszeitraum waren insbesondere ein deutlich höheres Metallergebnis bei gestiegenen Metallpreisen, signifikant gestiegene Schwefelsäureerlöse aufgrund wesentlich höherer Absatzpreise sowie eine sehr gute Nachfrage nach Kupferprodukten. Zusätzlich beeinflussten höhere Raffinierlöhne für sonstige Recyclingmaterialien das operative Ergebnis positiv. Der verlängerte Wartungsstillstand in Hamburg sowie deutlich niedrigere Raffinierlöhne für Altkupfer wirkten gegenläufig. Gleichwohl belasteten hohe Kosten für Energie das Ergebnis. Sowohl mit Kupferkonzentraten als auch mit Recyclingmaterialien konnte sich Aurubis im Geschäftsjahr

anhaltend gut versorgen. Während der Konzentratdurchsatz des Aurubis Konzerns trotz des Wartungsstillstandes in Hamburg, auf hohem Niveau lag, bewegte sich der Durchsatz an Altkupfer und sonstigen Recyclingmaterialien auf Vorjahresniveau.

ZUSAMMENWIRKEN VON AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

Gemeinsames Ziel von Vorstand und Aufsichtsrat ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts der Aurubis AG und ihrer Konzerngesellschaften.

In alle Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen war der Aufsichtsrat eingebunden. Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse haben den Vorstand auch im Geschäftsjahr 2021/22 bei der Leitung des Unternehmens eng begleitet, sorgfältig überwacht, ihm beratend zur Seite gestanden sowie die ihnen nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben umfassend wahrgenommen. Der Aufsichtsrat hat sich von der Recht- und Zweckmäßigkeit der Geschäftsführung überzeugt.

Der Aufsichtsrat wurde fortlaufend und detailliert über die Ergebnis- und Geschäftsentwicklung des Konzerns und der einzelnen Segmente sowie über die Finanzlage des Unternehmens unterrichtet. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen hat der Vorstand ausführlich erläutert und mit dem Aufsichtsrat diskutiert.

Der Vorstand hat den Aufsichtsrat mittels eines schriftlichen Monatsberichts über die Unternehmensstrategie, die Planung sowie wichtige Geschäftsvorfälle der Gesellschaft und des Konzerns, die damit verbundenen Chancen und Risiken sowie Fragen der Compliance [Q Glossar, Seite 232](#) informiert.

Die für Aurubis bedeutenden Geschäftsvorgänge hat der Aufsichtsrat auf Basis der Berichte des Vorstands ausführlich erörtert.

Den Beschlussvorschlägen des Vorstands hat der Aufsichtsrat nach gründlicher Prüfung und Beratung zugestimmt.

Der Aufsichtsratsvorsitzende stand auch außerhalb der Sitzungen in regelmäßigem Kontakt zum Vorstand, v. a. zum Vorstandsvorsitzenden, und hat sich mit ihm über aktuelle Entwicklungen ausgetauscht.

BERATUNGEN IM AUFSICHTSRAT

Im Geschäftsjahr 2021/22 fanden vier ordentliche Aufsichtsrats-sitzungen und eine außerordentliche Aufsichtsrats-sitzung statt. Im schriftlichen Umlaufverfahren wurden drei Beschlüsse gefasst. Die Teilnahmequote der Aufsichtsratsmitglieder bei Aufsichtsrats-sitzungen lag bei 100 %. Der Aufsichtsrat tagte in einer Sitzung zeitweise ohne die Anwesenheit des Vorstands. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen durch die Corona-Pandemie fanden Sitzungen des Aufsichtsrats auch virtuell über Videokonferenzen statt.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Teilnahmequote der Mitglieder für die Aufsichtsrats-sitzungen und die Sitzungen der jeweiligen Ausschüsse.

Individualisierte Offenlegung der Sitzungsteilnahme

	Sitzungs- anwesenheit	Anwesenheit
Aufsichtsratsplenium	4 ordentliche Sitzungen und 1 außerordentliche Sitzung	
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt (Vorsitzender)	5/5	100 %
Stefan Schmidt (stellvertretender Vorsitzender)	5/5	100 %
Deniz Filiz Acar	5/5	100 %
Andrea Bauer	5/5	100 %
Christian Ehrentraut	5/5	100 %
Gunnar Groebler	5/5	100 %
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob	5/5	100 %
Jan Koltze	5/5	100 %
Dr. Stephan Krümmer	5/5	100 %
Dr. Elke Lossin	5/5	100 %
Dr. Sandra Reich	5/5	100 %
Melf Singer	5/5	100 %

	Sitzungs- anwesenheit	Anwesenheit
Personal-/Vergütungsausschuss	2 Sitzungen	
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt (Vorsitzender)	2/2	100 %
Deniz Filiz Acar	2/2	100 %
Andrea Bauer	1/2	50 %
Christian Ehrentraut	2/2	100 %
Gunnar Groebler	2/2	100 %
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob	2/2	100 %
Jan Koltze	2/2	100 %
Stefan Schmidt	2/2	100 %
Prüfungsausschuss (Audit Committee)	5 Sitzungen	
Dr. Stephan Krümmer (Vorsitzender)	5/5	100 %
Gunnar Groebler	3/5	60 %
Jan Koltze	4/5	80 %
Dr. Elke Lossin	5/5	100 %
Dr. Sandra Reich	5/5	100 %
Melf Singer	5/5	100 %
Technikausschuss	4 Sitzungen	
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob (Vorsitzender)	4/4	100 %
Christian Ehrentraut	4/4	100 %
Dr. Stephan Krümmer	4/4	100 %
Stefan Schmidt	4/4	100 %
Vermittlungs- und Nominierungsausschuss	tagten im Geschäftsjahr nicht	

Gegenstand regelmäßiger Beratung im Plenum des Aufsichtsrats waren der Geschäftsverlauf, die Beschäftigung im Konzern und die Entwicklungen des Ergebnisses sowie der Rohstoff- und Devisenmärkte. Der Aufsichtsrat befasste sich ebenfalls mit der Finanzlage und dem Stand der Investitionen. Insbesondere begleitete der Aufsichtsrat die Umsetzung der Konzernstrategie sowie das Performance Improvement Program und diverse IT-Projekte. In den Sitzungen wurde von den Vorsitzenden des Personal-/ Vergütungs-, des Prüfungs- und des Technikausschusses über deren Arbeit, die beschlossenen Vorschläge sowie die erzielten Ergebnisse berichtet.

In der außerordentlichen Sitzung am 10.11.2021 hat der Aufsichtsrat die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020/21 auf Basis der ermittelten Zielerreichung festgelegt und dem Bau eines Recyclingwerks in den USA zugestimmt.

In der Sitzung vom 01.12.2021 standen die Prüfung des Konzern- und Jahresabschlusses 2020/21 mit dem darin enthaltenen Corporate-Governance-Bericht sowie die Vorbereitung der Hauptversammlung 2022 im Mittelpunkt der Beratung. Der Aufsichtsrat befasste sich mit dem Status des Performance Improvement Program und der Digitalstrategie.

In der Sitzung am 16.02.2022 berichtete der Vorstand zum laufenden Geschäft. Der Aufsichtsrat stimmte der Investition zur Behandlung nickelhaltiger Elektrolyte am Standort Olen zu. Darüber hinaus begleitete der Aufsichtsrat den Verkauf der Flat-Rolled-Products-Standorte in Zutphen (Niederlande), Smethwick (England), Mortara (Italien) sowie Dolný Kubín (Slowakei). Vor der Sitzung am 09.06.2022 besuchte der Aufsichtsrat den Standort in Beerse. Coronabedingt war dieser Besuch mehrmals verschoben worden. In der Sitzung genehmigte der Aufsichtsrat einen weiteren Investitionsantrag für den Stillstand 2023 sowie den Bau einer neuen Abwasserreinigungsanlage und den Erwerb von rund 150 Eisenbahnwaggons für den Standort Pirdop.

In der Sitzung vom 13.09.2022 beschloss der Aufsichtsrat, Frau Inge Hofkens beginnend ab 01.01.2023 für drei Jahre bis zum 31.12.2025 und Herrn Dr. Heiko Arnold für fünf Jahre im Anschluss an seine jetzige Bestellung bis zum 14.08.2028 als Vorstände zu bestellen. Frau Inge Hofkens wird das Segment Multimetal Recycling und Herr Dr. Arnold das Segment Custom Smelting & Products verantworten. Der Aufsichtsrat genehmigte das Budget und die Investitionsplanung 2022/23. Des Weiteren stand die Überarbeitung der Corporate Governance im Mittelpunkt der Sitzung. Der Aufsichtsrat beschloss die Zielerreichung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021/22 und legte die individuellen Ziele für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2022/23 und die Zielwerte für den Performance Cash Plan fest. Darüber hinaus wurde das

Kompetenzprofil des Aufsichtsrats verfeinert. Der Aufsichtsrat führte eine Selbstbeurteilung durch. Er beschloss die Einführung eines überarbeiteten Vergütungssystems für den Vorstand mit Wirkung zum 01.10.2023 nach Billigung durch die Hauptversammlung im Februar 2023.

Im Umlaufverfahren stimmte der Aufsichtsrat der Entsprechenserklärung, der Erweiterung des Personal-/Vergütungsausschusses sowie der Getrennterfüllung der Geschlechterquote für die Wahl des Aufsichtsrats zu.

AUSSCHÜSSE

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat insgesamt fünf Ausschüsse gebildet, um die Arbeit im Plenum effektiv zu unterstützen. Die Ausschüsse bereiteten die Beschlüsse des Aufsichtsrats sowie die Themen vor, die im Plenum zu behandeln waren. Der Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz hat im Berichtsjahr nicht getagt.

Ausführungen zur Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse finden sich ebenso in der diesjährigen Erklärung zur Unternehmensführung.

ARBEIT DES PERSONAL-/VERGÜTUNGS-AUSSCHUSSES

Der Personal-/Vergütungsausschuss trat im Berichtszeitraum zweimal zusammen. Er befasste sich sowohl mit der Erarbeitung eines Vorschlags zur Festlegung der individuellen Vorstandsvergütungsziele als auch mit dem Vorschlag für das Erreichen der Ziele. In der Sitzung am 25.04.2022 befasste er sich mit dem Talent-Management für bestimmte Management-Funktionen und der Förderung von Diversität im Aurubis-Konzern sowie mit dem Vorschlag zum neuen Vergütungssystem für den Vorstand. In der Sitzung vom 09.09.2022 empfahl der Ausschuss dem Aufsichtsrat die erstmalige Bestellung von Frau Inge Hofkens (für drei Jahre) und die Verlängerung der Bestellung von Herrn Heiko Arnold (um weitere fünf Jahre) zu Vorständen. Erneut stand das angepasste Vergütungssystem für den Vorstand mit Wirkung ab 01.10.2023 auf der Tagesordnung.

ARBEIT DES TECHNIKAUSSCHUSSES

Der Technikausschuss trat im Berichtszeitraum viermal zusammen. Neben der Begleitung diverser Optimierungs- und Entwicklungsprojekte, u. a. zur Erhöhung der Anlagenverfügbarkeit, beschäftigte sich der Ausschuss mit der Nachschau der Stillstände in Pirdop 2021 und Hamburg 2022 und den Vorbereitungen für die Stillstandsplanung 2023 am Standort in Pirdop. Der Vorstand berichtete über den Status des Projekts zur Emissionsminderung im Bereich der Primärhütte (RWO) im Werk Hamburg und über den Neubau der Abwasseranlage sowie den Kauf von Eisenbahnwaggons für den Transport der Konzentrate nach Pirdop. Ebenso befasste sich der Ausschuss mit dem hydrometallurgischen Prozess zur Verarbeitung von nickelhaltigem Elektrolyt. Ein weiterer wesentlicher Aspekt war die Befassung mit konzernweiten Maßnahmen, um auf eine mögliche Gasknappheit angemessen zu reagieren.

ARBEIT DES PRÜFUNGS-AUSSCHUSSES (AUDIT COMMITTEE)

Der Prüfungsausschuss trat im Berichtszeitraum fünfmal zusammen. In vier Sitzungen prüfte er die Quartalsberichte bzw. den Konzern- und Jahresabschluss des abgelaufenen Geschäftsjahres und erörterte diese mit dem Vorstand. Er befasste sich außerdem mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems. Des Weiteren wurden Themen im Bereich der Nachhaltigkeit inklusive Prüfung des Nichtfinanziellen Berichts und der Compliance innerhalb des Aurubis-Konzerns behandelt. In der fünften Sitzung befasste sich der Ausschuss mit dem Budget und der Mittelfristplanung für das Geschäftsjahr 2022/23. Ferner stand im Mittelpunkt der Diskussion die Begleitung des Performance Improvement Program. Der Prüfungsausschuss empfahl dem Aufsichtsrat die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021/22.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses im Berichtsjahr, Herr Dr. Stephan Krümmel, verfügt 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 seiner beruflichen Praxis über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen, internen Kontrollverfahren und Abschlussprüfung. Er ist kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft. Weitere Expertin gemäß § 100 Abs. 5 AktG im Prüfungsausschuss ist Frau Dr. Sandra Reich, die ebenso über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen, internen Kontrollverfahren und Abschlussprüfung verfügt.

Neben der Erteilung des Prüfungsauftrags und der Honorarvereinbarung mit dem Abschlussprüfer legte der Ausschuss seine Prüfungsschwerpunkte für die Abschlussprüfung 2021/22 fest. Diese sind:

- » Prüfung der Bilanzierung aller langfristigen Energielieferverträge inkl. Review entsprechender Bilanzierungsrichtlinien
- » Prüferische Begleitung der Maßnahmenumsetzung der Task Force „Metallergebnis Gold“
- » Neue Segmentberichterstattung

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 das Risikomanagement und die Einhaltung der Berichtspflichten zur Corporate Governance nach § 161 AktG.

Vertreter des Abschlussprüfers haben an zwei Sitzungen des Prüfungsausschusses teilgenommen und berichteten über die Prüfung des Konzern- und Jahresabschlusses.

CORPORATE GOVERNANCE UND ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

Die regelmäßige Selbstbeurteilung, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und sämtliche seiner Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen, wurde vom Aufsichtsrat in der Sitzung am 13.09.2022 durchgeführt. Bei der Selbstbeurteilung wurden zunächst anhand eines ausführlichen Fragebogens, der mithilfe externer Berater entwickelt wurde, u. a. die Aufgaben, die Besetzung, die Zusammenarbeit im Aufsichtsrat, die Zusammenarbeit mit dem Vorstand und die Informationsversorgung sowie die Arbeit in den Sitzungen und Ausschüssen untersucht. In der Aufsichtsratssitzung wurden die Ergebnisse vorgestellt und ausführlich diskutiert. Es wurde insbesondere festgestellt, dass die interne Nachfolgeentwicklung von Vorständen weiter ausgebaut werden soll. Nach ausführlicher Diskussion und im freien Diskurs stellte der Aufsichtsrat seine Effizienz und die seiner Ausschüsse fest.

Über die Corporate Governance bei der Aurubis AG berichteten Vorstand und Aufsichtsrat gemäß Grundsatz 23 DCGK 2022 in der Erklärung zur Unternehmensführung und im Bericht zur Corporate Governance.

Vorstand und Aufsichtsrat der Aurubis AG haben am 01.11.2022 die aktualisierte Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG abgegeben und unter www.aurubis.com dauerhaft öffentlich zugänglich gemacht. Die Aurubis AG entspricht den Kodexempfehlungen mit zwei Ausnahmen. Nähere Informationen hierzu können der Entsprechenserklärung entnommen werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden bei der Amtseinführung u. a. von der Rechtsabteilung geschult und durch den Vorstand über die Besonderheiten des Geschäftsmodells der Gesellschaft unterrichtet. Ferner sind Werksführungen vorgesehen. Bei Bedarf, z. B. durch neue regulatorische Anforderungen, werden die Mitglieder des Aufsichtsrats weitergehend informiert und bilden sich entsprechend fort.

INTERESSENKONFLIKTE

Interessenkonflikte von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern, die dem Aufsichtsrat unverzüglich offenzulegen sind und über die die Hauptversammlung zu informieren ist, traten nicht auf. Wesentliche Geschäfte mit einem Vorstandsmitglied bzw. nahestehenden Personen oder Unternehmen gab es keine.

PRÜFUNG DES ABSCHLUSSES DER AURUBIS AG UND DES KONZERNS

Der vom Vorstand nach den Regeln des HGB aufgestellte Jahresabschluss der Gesellschaft und der nach internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS) aufgestellte Konzernabschluss für das Geschäftsjahr vom 01.10.2021 bis zum 30.09.2022 sowie der zusammengefasste Lagebericht für die Gesellschaft und den Konzern wurden gemäß Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 17.02.2022 und der anschließenden Auftragserteilung durch den Aufsichtsrat von der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, geprüft. Der verantwortliche Wirtschaftsprüfer für die Prüfung des Konzerns und der Gesellschaft ist Herr Christian Dinter. Der Abschlussprüfer erteilte jeweils uneingeschränkte Bestätigungsvermerke. Die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, ist seit dem Geschäftsjahr 2018/19 als Abschlussprüfer bestellt und hat Aurubis zum vierten Mal geprüft.

Am 20.12.2022 fand die Bilanzaufsichtsratssitzung statt. Alle Aufsichtsratsmitglieder erhielten rechtzeitig vor dieser Sitzung die Jahresabschlussunterlagen, die Prüfungsberichte sowie den Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns und alle sonstigen Vorlagen. Diese Unterlagen wurden in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats ausführlich besprochen. Der Abschlussprüfer nahm an dieser Sitzung teil, berichtete ausführlich über den Prüfungsverlauf sowie die wesentlichen Ergebnisse der Prüfungen und stand dem Aufsichtsrat für ergänzende Auskünfte und Diskussionen der Unterlagen sowie seiner ergänzenden Ausführungen zur Verfügung.

Nach ausführlicher Besprechung der Prüfungsergebnisse und nach eingehender Auseinandersetzung mit dem Bericht des Abschlussprüfers sowie dem Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns und auf Basis seiner eigenen Prüfung und Erörterung des Jahresabschlusses, des Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts für die Gesellschaft und den Konzern stimmte der Aufsichtsrat dem Ergebnis der Prüfung durch den Abschlussprüfer zu. Der Aufsichtsrat stellte fest, dass keine Einwendungen zu erheben sind, und billigte in der Bilanzsitzung gemäß den Empfehlungen des Prüfungsausschusses den Jahresabschluss, der damit festgestellt ist, sowie den Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht. Der Aufsichtsrat schloss sich dem Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns an.

PRÜFUNG DES GESONDERTEN NICHTFINANZIELLEN BERICHTS

Der Aufsichtsrat hat die nichtfinanzielle Berichterstattung geprüft und keine Bedenken erhoben.

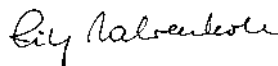
Der Aufsichtsrat hat die KPMG Wirtschaftsprüfung AG, Hamburg, zur Prüfung mit Ausnahme des sich in Überarbeitung befindlichen Business Partner Screening hinzugezogen. Die KPMG kam zu dem Ergebnis, dass auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die KPMG zu der Auffassung gelangen lassen, dass die geprüften Bestandteile des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts der Aurubis AG für den Zeitraum 01.10.2021 bis zum 30.09.2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB und mit der EU-Taxonomieverordnung und weiterer Rechtsakte bzw. Auslegungen aufgestellt worden ist.

VERÄNDERUNGEN IM AUFSICHTSRAT

Die Hauptversammlung hat im Februar 2022 Herrn Gunnar Groebler, der auf Vorschlag des Nominierungsausschusses und auf Antrag des Vorstands durch das Amtsgericht Hamburg mit Wirkung ab dem 01.10.2021 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt worden war, als Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat gewählt bzw. bestätigt.

Hamburg, den 20.12.2022

Der Aufsichtsrat



Prof. Dr. Fritz Vahrenholt
Vorsitzender

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 2021/22 mehrfach mit Themen der Corporate Governance beschäftigt und am 01.11.2022 gemeinsam die jährliche Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG abgegeben. Die Erklärung wurde der Öffentlichkeit unter www.aurubis.com/ueber-uns/corporate-governance dauerhaft zugänglich gemacht. Dort sind auch die Entsprechenserklärungen der letzten fünf Jahre sowie die Erfüllung der Kodexvorgaben im Detail permanent öffentlich zugänglich.

WORTLAUT DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

„Die Aurubis AG hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 02.11.2021 sämtlichen Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27.06.2022 bekannt gemachten Fassung des Kodex vom 22.04.2022 („DCGK 2022“) entsprochen, mit folgender Ausnahme:

- » G.10 (überwiegender Aktienkursbezug der variablen Vergütung)
Gemäß Empfehlung G.10 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend

aktienbasiert gewährt werden. Das neue Vergütungssystem beinhaltet als variable Vergütungsbestandteile einen Jahresbonus, ein Aktien-Deferral und einen Performance Cash Plan, wobei nur das Aktien-Deferral entsprechend aktienbasiert gewährt wird. Der Zielbetrag des Aktien-Deferral beträgt dabei 20% der variablen Vergütung, womit keine überwiegende Aktienkursbasierung der variablen Vergütung gegeben ist. Um zukünftig einen stärkeren Aktienkursbezug herzustellen und der Empfehlung G.10 des DCGK zu entsprechen, wird der Hauptversammlung am 16.02.2023 ein geändertes Vergütungssystem mit Gültigkeit ab dem 01.10.2023 vorgestellt. Der Performance Cash Plan wird dabei durch einen Performance Share Plan ersetzt werden.

Außerdem weicht die Aurubis AG in folgendem Punkt von den Empfehlungen des DCGK 2022 ab:

- » C.10 (Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder)
Der Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses sollen unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Prof. Vahrenholt gehört dem Aufsichtsrat länger als 12 Jahre an und gilt damit nach C.7 DCGK 2022 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 Prof. Vahrenholt.

Hamburg, den 01.11.2022

Für den Vorstand

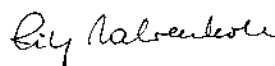


Roland Harings
Vorsitzender



Rainer Verhoeven
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/ueber-uns/management werden der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 des Aktiengesetzes, das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 und § 113 Absatz 1 des Aktiengesetzes sowie der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 120a Absatz 2 und § 113a Absatz 3 des Aktiengesetzes öffentlich zugänglich gemacht.

ANGABEN ZU RELEVANTEN UNTERNEHMENS-FÜHRUNGSPRAKTIKEN

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, Antikorruption, 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 DEREN ZUSAMMENSETZUNG UND DEREN 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)

Der Vorstand der Aurubis AG bestand im Geschäftsjahr 2021/22 aus drei Mitgliedern: Herr Roland Harings als Vorsitzender, Herr Dr. Heiko Arnold und Herr Rainer Verhoeven.

Der Vorstand hat im Geschäftsjahr 2021/22 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 möglichst sowohl weibliche als auch männliche Persönlichkeiten 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.

Der Aufsichtsrat hatte gemäß § 111 Abs. 5 AktG bis zum 30.09.2026 eine Mindestzielquote für den Frauenanteil im Vorstand von 33,3 % (bzw. eine Frau bei einem dreiköpfigen Vorstand) beschlossen. Mit Wirkung zum 01.01.2023 hat der Aufsichtsrat Frau Inge Hofkens zum vierten Vorstandsmitglied ernannt. Damit wird die gesetzliche Quote für die Bildung eines vierköpfigen Vorstands nach §76 Abs. 3a AktG erfüllt. Zukünftig 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 Vielfalt im Vorstand beschäftigt und berücksichtigt bei personellen Veränderungen das beschlossene Diversitätskonzept. Das Diversitätskonzept wurde dabei so weit wie möglich umgesetzt. Als positives Ergebnis dieser Bemühungen ist insbesondere die Bestellung von Frau Inge Hofkens zum 01.01.2023 hervorzuheben, so dass künftig gemäß dem gesetzten Ziel sowohl Männer wie Frauen im Vorstand vertreten sein werden. Die Vorstandsmitglieder verfügen über ein breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Bildungs- und Berufshintergründen: Ein Vorstandsmitglied hat eine wirtschaftsbezogene Ausbildung und ein wirtschaftswissenschaftliches Studium, die weiteren beiden Vorstandsmitglieder haben technisch-naturwissenschaftliche Studien abgeschlossen. 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. Mit der Neubestellung von Frau Hofkens zum 01.01.2023 wird die wirtschaftswissenschaftliche Kompetenz erweitert. Mit knapp 30 Jahren Erfahrung im Bereich des Multimetall-Recyclings und in den verantwortungsvollen Management-Positionen bringt Frau Hofkens eine hervorragende Expertise mit, um das wachsende Recyclinggeschäft im integrierten, internationalen Hüttenetzwerk von Aurubis weiter voranzubringen.

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 vom 01.10.2021 bis zum 30.09.2026 erreicht werden.

Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug zum Berichtsstichtag (30.09.2022) rund 24 % (Vj. rund 28 %), in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands rund 22 % (Vj. rund 19 %). Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene hat zum Berichtsstichtag abgenommen, die Quote in der zweiten Ebene hat dagegen zugenommen.

Die für das abgelaufene Geschäftsjahr relevanten Zielgrößen wurden nicht erreicht. Die Abnahme in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ist v. a. auf eine Änderung des Geschäftsverteilungsplans sowie damit einhergehende Strukturänderungen zurückzuführen.

Trotz intensiver Bemühungen ist es nicht gelungen, offene Positionen mit Frauen zu besetzen. Insbesondere auf viele technisch basierte Positionen haben sich keine Frauen beworben. Der Vorstand strebt weiterhin eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene an. 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 Aufsichtsratsplenum 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 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. Die Amtsperioden sind derzeit identisch. Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wurden die Vertreter der Aktionäre bei der letzten Wahl zum Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 01.03.2018 und im Rahmen der Nachwahl am 28.02.2019 und 17.02.2022 einzeln gewählt. Die Amtsperiode des Aufsichtsrats beträgt derzeit fünf Jahre, die laufende Amtsperiode endet mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2023, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021/22 beschließen wird. Neuwahlen der Anteilseigner des Aufsichtsrats finden in der ordentlichen Hauptversammlung 2023 statt. Hierbei wird der Hauptversammlung vorgeschlagen, die Amtszeit der in der ordentlichen Hauptversammlung 2023 zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder auf vier Jahre zu begrenzen.

Der Aufsichtsrat hat am 13.09.2022 ein überarbeitetes Konzept zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats beschlossen, die 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 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, 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 Aufsichtsratssitzungen 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 Gesamtremiums

Kompetenzprofil für das Gesamtremium

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 Industrie-prozessen 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
Risiko-management	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 Zusammensetzungen 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, 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 jüngere, im Berufsleben stehende Persönlichkeiten als auch ältere, berufs- und lebenserfahrenere Persönlichkeiten im Aufsichtsrat vorsehen.
- » 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:

	Zugehörigkeitsdauer	Persönliche Eignung			Diversität		
	Mitglied seit	Unabhängigkeit	Mandatsbeschränkungen	Geschlecht	Geburtsjahr	Ausbildung	Staatsangehörigkeit
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt	1999		✓	männlich	1949	Chemie	deutsch
Stefan Schmidt ¹	2018	✓	✓	männlich	1967	Metallurgie	deutsch
Deniz Filiz Acar ¹	2019	✓	✓	weiblich	1978	Industriekauffrau	deutsch
Andrea Bauer	2018	✓	✓	weiblich	1966	Wirtschaftsprüfung	deutsch
Christian Ehrentraut ¹	2019	✓	✓	männlich	1965	Bergmechaniker	deutsch
Gunnar Groebler	2021	(✓) ²	✓	männlich	1972	Maschinenbau	deutsch
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob	2018	✓	✓	männlich	1951	Bergbau	deutsch
Jan Koltze ¹	2011	✓	✓	männlich	1963	Energieanlagen-elektroniker	deutsch
Dr. Stephan Krümmner	2018	✓	✓	männlich	1956	Wirtschaftswissenschaften	deutsch
Dr. Elke Lossin ¹	2018	✓	✓	weiblich	1965	Chemie	deutsch
Dr. Sandra Reich	2013	✓	✓	weiblich	1977	Wirtschaftsrecht	deutsch
Melf Singer ¹	2018	✓	✓	männlich	1973	Chemikant	deutsch

✓ 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).

¹ von der Belegschaft gewählt.

² CEO des Mehrheitsaktionärs Salzgitter AG, unabhängig im Sinne von C7 DCGK 2022.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist unter www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat abrufbar.

Kompetenzen

Management & HR	Technik	Digitalisierung	Internationale Erfahrung	Risiko- Management	Finanzen	Abschluss- prüfung	ESG	Strategie
✓	✓		✓	✓			✓	✓
✓	✓							
							✓	
✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	✓							
✓	✓	✓	✓				✓	✓
✓	✓		✓					✓
	✓		✓		✓		✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	✓							

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. 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 dauerhaft zugänglich sind.

ANGEMESSENE ANZAHL UNABHÄNGIGER ANTEILSVERTRETER

Gemäß Punkt C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28.04.2022 waren im Geschäftsjahr 2021/22 nach Einschätzung des Aufsichtsrats Herr Gunnar Groebler, Herr Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob, Herr Dr. Stephan Krümmner, Frau Dr. Sandra Reich sowie Frau Andrea Bauer als unabhängige Mitglieder der Anteilseigner anzusehen.

Somit gehören dem Gremium fünf unabhängige Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und damit eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an.

AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat hat aus dem Kreis seiner Mitglieder mit dem Personal-/Vergütungsausschuss, dem Prüfungsausschuss (Audit Committee), dem Nominierungsausschuss, dem Technikausschuss und dem Vermittlungsausschuss fünf 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 Vorstandspositionen und den zugehörigen Verträgen.

Ausschussvorsitzender des Personal-/Vergütungsausschusses ist der Vorsitzende des Aufsichtsrats, Herr Prof. Dr. Fritz Vahrenholt. Weitere Mitglieder des Ausschusses im Geschäftsjahr 2021/22 waren Frau Deniz Filiz Acar, Frau Andrea Bauer, Herr Gunnar Groebler, Herr Jan Koltze und Herr Stefan Schmidt, ab dem 01.02.2022 zusätzlich Herr Christian Ehrentraut und Herr Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob.

Prüfungsausschuss

Aufgabe des sechsköpfigen, paritätisch besetzten Prüfungsausschusses ist hauptsächlich die Prüfung der Rechnungslegung, die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems 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.

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 2022 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, verfügt (i) auf dem Gebiet der Rechnungslegung über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen und (ii) auf dem Gebiet der Abschlussprüfung über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören dabei auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung.

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.

Herr Dr. Krümmer ist kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft.

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 dem Gebiet der Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

Neben dem Ausschussvorsitzenden Herrn Dr. Stephan Krümmer gehörte dem Prüfungsausschuss im Geschäftsjahr 2021/22 Herr Gunnar Groebler, Herr Jan Koltze, Frau Dr. Elke Lossin, Frau Dr. Sandra Reich und Herr Melf Singer 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.

Ausschussvorsitzender ist Herr Prof. Dr. Fritz Vahrenholt. Weitere Ausschussmitglieder im Geschäftsjahr 2021/22 waren Herr Gunnar Groebler, Herr Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob und Herr Dr. Stephan Krümmer.

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.

Ausschussvorsitzender ist Herr Prof. Dr. Fritz Vahrenholt. Weitere Ausschussmitglieder sind Herr Stefan Schmidt (stellvertretender Vorsitzender), Frau Andrea Bauer und Herr Christian Ehrentraut.

Technikausschuss

Der vierköpfige Ausschuss ist paritätisch besetzt. Aufgabe des Technikausschusses ist u. a. die technische Unterstützung und Überwachung des Vorstands bei der Umsetzung wesentlicher Investitionsprojekte.

Ausschussvorsitzender ist Herr Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob. Weitere Ausschussmitglieder sind Herr Christian Ehrentraut, Herr Dr. Stephan Krümmer und Herr Stefan Schmidt.

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, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und sämtliche seiner Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen, wurde vom Aufsichtsrat in der Sitzung am 13.09.2022 durchgeführt. Bei der Selbstbeurteilung wurden zunächst anhand eines ausführlichen Fragebogens, der mithilfe externer Berater entwickelt wurde, u. a. die Aufgaben, die Besetzung, die Zusammenarbeit im Aufsichtsrat, die Zusammenarbeit mit dem Vorstand und die Informationsversorgung sowie die Arbeit in den Sitzungen und Ausschüssen untersucht. In der Aufsichtsratsitzung wurden die Ergebnisse vorgestellt und ausführlich diskutiert. Es wurde insbesondere festgestellt, dass die interne Nachfolgeentwicklung von Vorständen weiter ausgebaut werden soll. Nach ausführlicher Diskussion und im freien Diskurs stellte der Aufsichtsrat seine Effizienz und die seiner Ausschüsse fest.

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 – erstmals in der Hauptversammlung Anfang 2023 – 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 RISIKOMANAGEMENT SOWIE COMPLIANCE

Zu einer guten Corporate Governance gehört auch der verantwortungsbewusste Umgang des Unternehmens mit Risiken. Im Rahmen unseres werteorientierten 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 beziehenden Finanzinstrumenten offenlegen. Dies gilt nicht, sofern die Gesamtsumme der Geschäfte je Person den Betrag von 20.000 € pro Kalenderjahr nicht erreicht.

Im Geschäftsjahr 2021/22 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 2021/22 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 2021/22 und des zusammengefassten Lageberichts sowie des HGB-Abschlusses 2021/22 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 2021/22 das vierte Mal geprüft. Verantwortlicher Wirtschaftsprüfer für die Prüfung des Konzerns und der Gesellschaft war zum ersten Mal Herr Christian Dinter.

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 das Risikomanagement 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 2022

Für den Vorstand


Roland Harings
Vorsitzender


Rainer Verhoeven
Mitglied

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Aurubis AG

Der nachfolgende Vergütungsbericht erläutert die Struktur und Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Aurubis AG.

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr 2021/22 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 (DCKG) in seiner aktuellen Fassung vom 28.04.2022.

Der Vergütungsbericht wurde durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß Anforderungen des § 162 Abs. 3 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/ueber-uns/management/aufsichtsrat

EREIGNISSE IM VERGÜTUNGSJAHR 2021/22

Im Geschäftsjahr 2021/22 hat der Aurubis-Konzern ein hervorragendes operatives Ergebnis vor Steuern von 532 Mio. € erzielt. Wichtige Einflussfaktoren für das operative Ergebnis im Berichtszeitraum waren insbesondere ein deutlich höheres Metallergebnis bei gestiegenen Metallpreisen, signifikant gestiegene Schwefelsäureerlöse aufgrund wesentlich höherer Absatzpreise sowie eine sehr gute Nachfrage nach Kupferprodukten. Zusätzlich wirkten höhere Raffinierlöhne für sonstige Recyclingmaterialien positiv auf das operative Ergebnis. Der verlängerte Wartungsstillstand in Hamburg sowie deutlich niedrigere Raffinierlöhne für Altkupfer wirkten gegenläufig. Gleichwohl wirkten hohe Kosten für Energie belastend. Sowohl mit Kupferkonzentraten als auch mit Recyclingmaterialien konnte sich Aurubis im Geschäftsjahr anhaltend gut versorgen. Während der Konzentratdurchsatz des Aurubis-Konzerns, trotz des Wartungsstillstandes in Hamburg, auf hohem

Niveau lag, bewegte sich der Durchsatz an Altkupfer und sonstigen Recyclingmaterialien auf Vorjahresniveau.

Mit Wirkung zum 01.10.2021 hat der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder eine Erhöhung der Zielvergütung beschlossen. Die Zielvergütung wurde über die letzten vier Jahre nicht angepasst. In diesem Zeitraum sind die Gehälter der außertariflichen und tariflichen Mitarbeiter um mehr als 10 % gestiegen. Entsprechend dieser Entwicklung wurde die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder um rund 9 % angehoben. Die Anpassung erfolgte gleichmäßig über die Grundvergütung sowie die variablen Vergütungsbestandteile, um die vorgesehene Vergütungsstruktur sowie die damit einhergehende Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Aurubis beizubehalten. Die Pensionszusagen der Vorstandsmitglieder wurden nicht erhöht. Durch die Anpassung der Zielvergütung wird auch die Wettbewerbsfähigkeit des Vergütungspakets der Vorstandsmitglieder gewährleistet. Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit der neuen Zielvergütung sowohl durch einen Marktvergleich mit den Unternehmen des SDAX und MDAX als auch hinsichtlich der internen Vergütungsstruktur und Vergütungsentwicklung sichergestellt.

Sofern operative EBT- und ROCE-Werte aus dem Geschäftsjahr 2020/21 in diesem Vergütungsbericht genannt werden, handelt es sich um die ursprünglich veröffentlichten Vorjahreswerte aus dem Geschäftsbericht 2020/21 und nicht um die in diesem Geschäftsbericht angepassten Werte.

GRUNDSÄTZE DES SYSTEMS ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Das für das Geschäftsjahr 2021/22 gültige Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat der Aurubis AG in seiner Sitzung vom 29.07.2020 gemäß § 87a AktG beschlossen. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem am 11.02.2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit 96,04 % gebilligt. Es gilt für alle amtierenden Vorstandsmitglieder seit dem 01.10.2020 („Vergütungssystem 2021“).

Das Vergütungssystem für den Vorstand berücksichtigt die Anforderungen des Aktiengesetzes und den Großteil der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28.04.2022. Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem die Auszahlung 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“ sowie „operativer ROCE“. Für die Definition verweisen wir auf den [Q zusammengefassten Lagebericht, Seite 111](#). 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. Zudem verfügt Aurubis über eine stabile und gut diversifizierte Aktionärsstruktur.

Um auch die Interessen unserer weiteren Aktionäre im Vergütungssystem zu berücksichtigen, ist ein Teil der variablen Vergütung 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. Im Rahmen der Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird auch der ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung getragen und dies wird auch in den jährlichen Leistungskriterien abgebildet.

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.

Das Vergütungssystem 2021 gilt für alle amtierenden Vorstandsmitglieder seit dem 01.10.2020. Für das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Thomas Bünger, der nach Ablauf seines Vertrags am 30.09.2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, galt auch im

Geschäftsjahr 2020/21 das bisherige Vergütungssystem, welches die Hauptversammlung am 01.03.2018 gebilligt hat und erstmals im Geschäftsjahr 2017/18 angewendet wurde („Vergütungssystem 2017“). Dieses wird ausführlich im Geschäftsbericht 2016/17 erläutert. Diesbezügliche Abweichungen zum aktuellen Vergütungssystem werden transparent dargestellt.

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, auch in der 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 VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM ÜBERBLICK

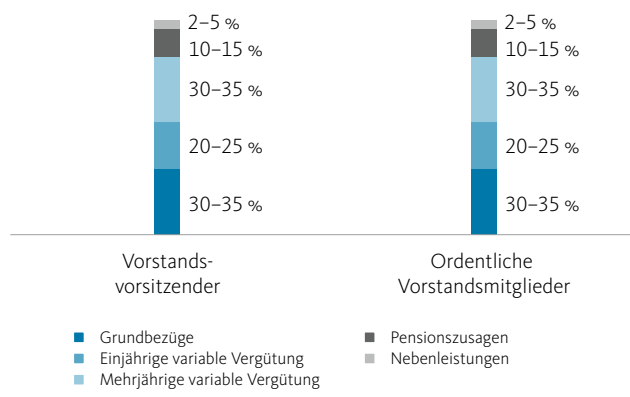
Das Vergütungssystem 2021 besteht sowohl aus festen (Grundbezügen, Pensionszusagen und Nebenleistungen) als auch variablen Vergütungsbestandteilen (Jahresbonus, Aktien-Deferral und Performance Cash Plan). Darüber hinaus beinhaltet das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (z. B. Malus- und Clawback-Regelungen und Regelungen bezüglich Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit). Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des geltenden Vergütungssystems:

Grundzüge des Vergütungssystems

Festvergütung	Grundbezüge (30–35 %)	Feste jährliche Grundbezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden
	Pensionszusagen (10–15 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung » Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung
	Nebeneleistungen (2–5 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Versicherungsprämien » Dienstwagennutzung
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (20–25 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Jahresbonus » Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> » Operatives EBT (60 %) » Individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (40 %) » Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> » 2/3 nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar » 1/3 Überführung in Aktien-Deferral » Caps: <ul style="list-style-type: none"> » Vorstandsvorsitzender <ul style="list-style-type: none"> » Cap für die 2/3 Barauszahlung bei 125 % des Zielbetrags » Cap für die 1/3 Überführung ins Aktien-Deferral bei 125 % des Zielbetrags » Ordentliches Vorstandsmitglied <ul style="list-style-type: none"> » Cap für die 2/3 Barauszahlung bei 125 % des Zielbetrags » Cap für die 1/3 Überführung ins Aktien-Deferral bei 125 % des Zielbetrags » Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart
	Mehrjährige variable Vergütung (30–35 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Aktien-Deferral » Sperrfrist: 3 Jahre (Vergütungssystem 2017: 2 Jahre) » Cap: 150 % des Ausgangswerts » Auszahlung: am Ende der 3-jährigen Sperrfrist in bar <ul style="list-style-type: none"> » Typ: Performance Cash Plan » Performance-Periode: 4 Jahre (Vergütungssystem 2017: 3 Jahre) » Leistungskriterium: Operativer ROCE (100 %) » Cap: 125 % des Zielbetrags » Auszahlung: am Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar
Malus & Clawback	Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung (einjährige und mehrjährige variable Vergütung) im Falle eines Compliance-Vergehens oder bei fehlerhaftem Konzernabschluss	
Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet	
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	In den Anstellungsverträgen sind keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote enthalten	
Change of Control	Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart	
Maximalvergütung	<p>Kürzung der variablen Bezüge bei Überschreiten der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Vorstandsvorsitzender: 2.600.000 € » Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.800.000 € 	

In der Zielvergütung übersteigt hierbei 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 (Aktien-Deferral und Performance Cash Plan) stets jenen Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus).

Ziel-Vergütungsstruktur



NÄHERE ERLÄUTERUNGEN DER EINZELNEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

FIXE KOMPONENTEN

Die fixen Bestandteile der Vergütung bestehen aus den Festbezügen, den Pensionszusagen und Nebenleistungen. Die fixen Komponenten des Vergütungssystems 2021 sind mit dem Vergütungssystem 2017 identisch.

Grundbezüge

Die jährlichen Festbezüge werden monatlich in gleichen Raten ausgezahlt.

Pensionszusagen

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

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

Nebenleistungen

Zusätzlich erhalten Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und der Dienstwagenutzung.

VARIABLE VERGÜTUNG

Das System der variablen Vergütung umfasst entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2021 sowohl eine einjährige variable Vergütung („Jahresbonus“) als auch eine mehrjährige, in die Zukunft gerichtete variable Vergütung. Die mehrjährige, in die Zukunft gerichtete variable Vergütung setzt sich aus einem Performance Cash Plan über vier Geschäftsjahre sowie einem Aktien-Deferral (virtuelle Aktien) über drei Geschäftsjahre zusammen. Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Aurubis ausgerichtet.

Variable Vergütung

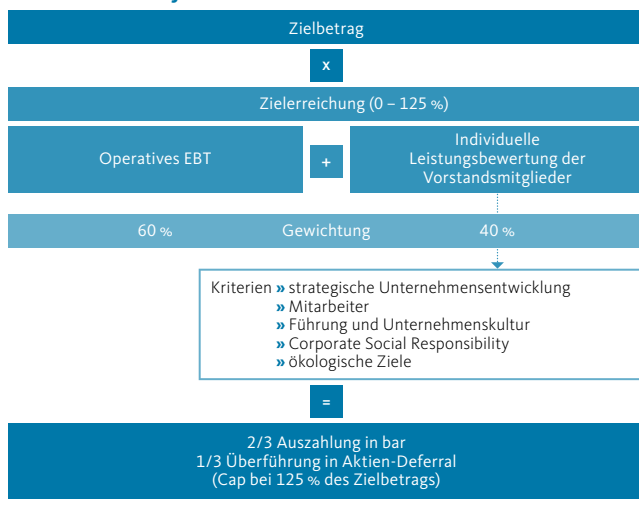
Die mehrjährigen variablen Vergütungselemente, deren Laufzeit im Geschäftsjahr 2021/22 endete, umfassen noch laufende Programme aus dem Vergütungssystem 2017. Dieses unterscheidet sich vom aktuellen Vergütungssystem nur unwesentlich. Insbesondere sah das Vergütungssystem 2017 beim Aktien-Deferral eine zweijährige (heute dreijährige) Bemessungsgrundlage sowie beim Performance Cash Plan eine dreijährige (heute vierjährige) Bemessungsgrundlage vor. Im Übrigen sind die Komponenten des Vergütungssystems identisch.

VARIABLE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021/22

Jahresbonus im Geschäftsjahr 2021/22

Die einjährige variable Vergütung (der Jahresbonus) wird zu zwei Dritteln nach Ablauf des Geschäftsjahres ausbezahlt. Das verbleibende Drittel des Jahresbonus wird in ein virtuelles Aktien-Deferral mit dreijähriger Sperrfrist überführt.

Funktionsweise Jahresbonus



Der Jahresbonus unterliegt einer Performance-Periode von einem Jahr und berechnet sich mit einer Gewichtung von 60 % nach der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichung für die operative EBT-Komponente sowie mit einer Gewichtung von 40 % nach der für das jeweilige Geschäftsjahr vorgenommenen Beurteilung der individuellen Leistung jedes Vorstandsmitglieds. Die gewichtete Zielerreichung der beiden Komponenten wird anschließend mit dem im Vorstandsvertrag festgelegten Zielbetrag multipliziert. Hierdurch wird sowohl die finanzielle als auch die nichtfinanzielle Unternehmensentwicklung innerhalb des Geschäftsjahres abgebildet. Der Jahresbonus sieht für Vorstandsmitglieder einen Cap bei 125 % des Zielbetrags vor.

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 operativen 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 operativen 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 20 % gesteigert, so wird der Maximalwert von 125 % Zielerreichung erreicht. Bei einem operativen EBT von -40 % gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestwert von 62,5 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (62,5 %; 100 %; 125 %) 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 %.

Im Geschäftsjahr 2021/22 betrug das operative EBT 532 Mio. €, im Vorjahr 353 Mio. €. Das operative EBT wurde somit um mehr als 50 % gesteigert. Die Zielerreichung beträgt für alle Vorstandsmitglieder 125 %.

Jahresbonus 2021/22 – Zielerreichung operatives Ergebnis vor Steuern (EBT)

	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert
EBT in Mio. €	212	353	424	532
Zielerreichung in %	62,5	100,0	125,0	125,0

Der Jahresbonus des Vorjahres 2020/21 kann der folgenden Tabelle entnommen werden.

Jahresbonus 2020/21 – Zielerreichung operatives Ergebnis vor Steuern (EBT)

	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert
EBT in Mio. €	133	221	265	353
Zielerreichung in %	62,5	100,0	125,0	125,0

Individuelle Leistungen des Vorstands im Geschäftsjahr 2021/22

Daneben haben auch nichtfinanzielle Kriterien maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt der Aufsichtsrat für die Gewährung des 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 125 % festgestellt werden.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2021/22 hat der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem übergreifende Ziele mit folgender Gewichtung für den Gesamtvorstand festgelegt. Der Aufsichtsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielsetzungen anspruchsvoll und ambitioniert sind.

Die konkreten Zielerreichungen für das Geschäftsjahr 2021/22 können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Jahresbonus 2021/22 – Zielerreichung individuelle Leistungen

Beschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Strategische Unternehmensentwicklung		
PIP-Programm	30 %	125 %
Erfolgreiche Umsetzung der Strategie	30 %	125 %
Mitarbeiter		
Reduzierung der Unfälle	15 %	125 %
Bedarfsorientierte Mitarbeiterentwicklung	7,5 %	125 %
Digitalisierung		
Umsetzung Digitalstrategie	10 %	100 %
Corporate Social Responsibility		
Copper Mark Roll-out	7,5 %	125 %
Zielwertmessung (Gesamt)		122,5 %

Beim Kriterium Strategische Unternehmensentwicklung stellte der Aufsichtsrat aufgrund erfolgreicher Umsetzung des Ergebnisverbesserungsprogramms „PIP“ sowie der erfolgreichen Umsetzung der Strategie zur Sicherung und Stärkung des Kerngeschäfts und Verfolgung von Wachstumsoptionen eine Zielerreichung von 125 % fest. Für den letzten Punkt war insbesondere die Genehmigung des Baus einer Recyclinganlage in Richmond/USA hervorzuheben. Beim Kriterium Mitarbeiter wurden die Ziele „Reduzierung der Unfälle“ sowie „Entwicklung eines Konzepts zur bedarfsorientierten Mitarbeiterentwicklung“, innerhalb dessen qualifizierte Konzernmitarbeiter mindestens einmal pro Jahr eine Weiterbildungsmaßnahme durchlaufen, mit 125 % bewertet, da beide Ziele übererfüllt wurden (Reduzierung von Unfällen um mehr als 25 %; Teilnahmequote von ca. 80 % aller qualifizierten Mitarbeiter). Beim Kriterium Digitalisierung stellte der Aufsichtsrat eine Zielerreichung von 100 % fest, da die Umsetzung der Digitalstrategie (S/4HANA, Digital Factory sowie Digitale Kundenplattform)

entsprechend den Vorgaben vorangeschritten ist. Beim Kriterium Corporate Social Responsibility hat der Aufsichtsrat aufgrund des erfolgreichen Copper-Mark-Roll-out zeitgleich in mehreren Werken ebenso eine Zielerreichung von 125% festgestellt.

Auf der Grundlage der Zielerreichung für die beiden Komponenten (125% bezüglich des operativen EBT und 122,5% bezüglich der individuellen Leistung) errechnete sich nach dem Vergütungssystem der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021/22 für jedes Vorstandsmitglied. Der erreichte Jahresbonus 2021/22 eines jeden Vorstandsmitglieds wird entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems zu zwei Dritteln in bar ausgezahlt und zu einem Drittel virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt (Aktien-Deferral).

Jahresbonus 2021/22 – Gesamtzielerreichung

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Operatives EBT		Individuelle Leistung		Zielerreichung (Gesamt)	Jahresbonus in €	davon Überführung ins Aktien-Deferral in €
		Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung			
Roland Harings	660.000						818.400	272.800
Dr. Heiko Arnold	444.000	60,0%	125,0%	40,0%	122,5%	124,0%	550.560	183.520
Rainer Verhoeven	444.000						550.560	183.520

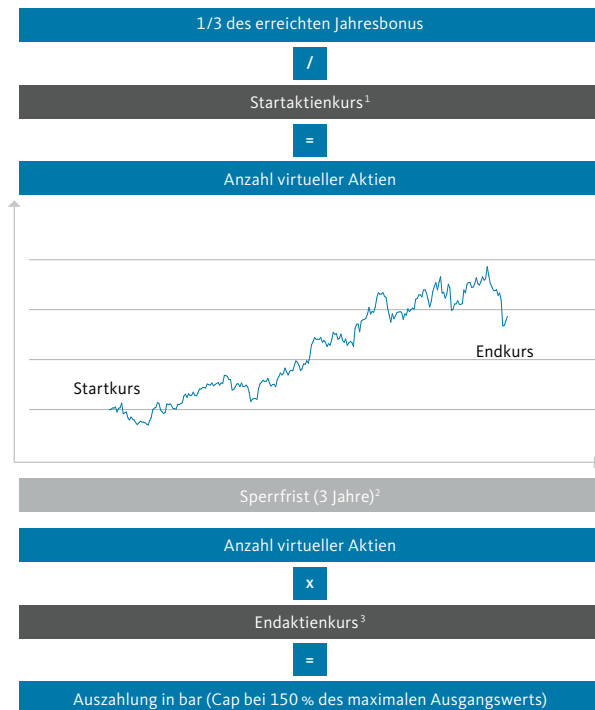
Aktien-Deferral

Die Überführung eines Teils der variablen Vergütung in ein Aktien-Deferral fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem es die Vorstandsmitglieder dazu anreizt, den Unternehmenswert zu steigern, die Interessen von Vorstand und Aktionären in direkten Einklang zu bringen sowie die Attraktivität der Gesellschaft am Kapitalmarkt zu steigern.

Ein Drittel des Jahresbonus eines jeden Vorstandsmitglieds wird entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt (Aktien-Deferral).

Die Anzahl der virtuellen Aktien zu Beginn der dreijährigen Sperrfrist berechnet sich durch Division eines Drittels des erreichten Jahresbonus durch den Startaktienkurs. Der Startaktienkurs bezeichnet dabei das arithmetische Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Beginn der dreijährigen Sperrfrist des Aktien-Deferral.

Funktionsweise Aktien-Deferral



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

² Im Vergütungssystem 2017 beträgt die Sperrfrist 2 Jahre.

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

Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist (unter dem Vergütungssystem 2017 nach Ablauf von zwei Jahren) wird die Anzahl an virtuellen Aktien mit dem Endaktienkurs multipliziert. Der Endaktienkurs ergibt sich ebenfalls aus dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage, diesmal vor Ende der Sperrfrist. Der resultierende Betrag wird in bar an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Die Auszahlungshöhe ist jedoch auf 150% des Ausgangswerts begrenzt.

Zuteilung des Aktien-Deferral 2021/22

Für das Aktien-Deferral 2021/22 lag der Startaktienkurs bei 59,15 €. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr nach dem Vergütungssystem 2021 zugeteilten virtuellen Aktien ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Aktien-Deferral 2021/22 – Zuteilung

in €	Aktien-Deferral in €	Startaktienkurs in €	Anzahl virtueller Aktien
Roland Harings	272.800	59,15	4.612,00
Dr. Heiko Arnold	183.520		3.102,62
Rainer Verhoeven	183.520		3.102,62

Gerundete Zahlen.

Auszahlung des Aktien-Deferral 2019/20

Das Aktien-Deferral 2019/20 kommt nach den Vorgaben des Vergütungssystems 2017 nach Ablauf der zweijährigen Sperrfrist zur Auszahlung und ist für das Geschäftsjahr 2021/22 als gewährte Vergütung zu betrachten.

Aktien-Deferral 2019/20

in €	Aktien-Deferral in €	Startaktienkurs in €	Anzahl virtueller Aktien	Endaktienkurs in €	Auszahlungsbetrag in €
Roland Harings	194.556	59,52	3.268,75	59,15	193.347
Dr. Thomas Bünger	119.652		2.010,28		118.908
Rainer Verhoeven	132.298		2.222,75		131.476

Gerundete Zahlen.

Auszahlung des Aktien-Deferral 2018/19

Das Aktien-Deferral 2018/19 unterliegt demselben Mechanismus wie das Aktien-Deferral 2019/20. Die Sperrfrist lief mit Ablauf des Geschäftsjahres 2020/21 ab. Das Aktien-Deferral ist entsprechend als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2020/21 zu werten. Ein Ausweis erfolgt an dieser Stelle zusätzlich, um aufgrund der veränderten Ausweislogik im Zuge des § 162 AktG eine Ausweis-lücke zu vermeiden. Dies gewährleistet ein hohes Maß an Transparenz und einen kontinuierlichen Vergütungsausweis.

Aktien-Deferral 2018/19

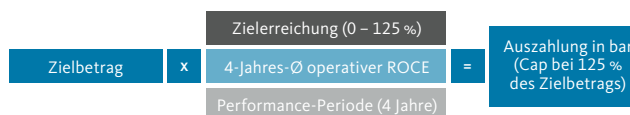
in €	Aktien-Deferral in €	Start-aktienkurs in €	Anzahl virtueller Aktien	End-aktienkurs in €	Auszahlungsbetrag in €
Roland Harings	61.658	40,68	1.515,68	68,93	104.476
Dr. Thomas Bünger	72.571		1.783,96		122.969
Rainer Verhoeven	111.485		2.740,53		188.905

Gerundete Zahlen.

Performance Cash Plan

Der Performance Cash Plan sieht eine, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechende, vier-jährige, zukunftsbezogene Performance-Periode vor (unter dem Vergütungssystem 2017 und für den ehemaligen Vorstand Dr. Thomas Bünger beträgt die Performance-Periode drei Jahre). Maßgebliches Erfolgsziel ist der durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) des Aurubis-Konzerns während der Performance-Periode. Mit dem operativen ROCE als Leistungskriterium und dem ambitionierten Zielkorridor für die variable Vergütung wird die mehrjährige variable Vergütung direkt mit dem operativen Unternehmenserfolg verbunden und an der finanzwirtschaftlichen Zielsetzung der Gesellschaft, eine signifi-kante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften, ausgerich-tet. Diese Zielsetzung reflektiert das kommunizierte Ziel, jährlich einen operativen ROCE zu erwirtschaften, der deutlich über dem Kapitalkostensatz liegt.

Funktionsweise Performance Cash Plan



Zur Feststellung der endgültigen Zielerreichung des Performance Cash Plan wird am Ende der Performance-Periode der Durch-schnitt des jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten operativen ROCE während der Performance-Periode bestimmt. Der Aufsichtsrat legt bei der Gewährung jeder Tranche einen Wert bei 100 % Zielerreichung („Zielwert“) für den durch-schnittlichen operativen ROCE sowie Werte für 50 % Zielerrei-chung („Mindestwert“) und 125 % Zielerreichung („Maximalwert“) fest.

Die Auszahlung findet nach Ende der jeweiligen vierjährigen Periode in bar statt.

Zuteilung des Performance Cash Plan 2021/22

Der Zielwert des durchschnittlichen operativen ROCE für die vier-jährige Tranche 2021/22–2024/25 beträgt 12 %, der Mindestwert 6 % und der Maximalwert 15 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %, 100 %, 125 %) werden linear interpoliert. Wird der Mindestwert unterschritten, findet keine Auszahlung aus dem Performance Cash Plan statt. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigungen des durchschnittlichen operativen ROCE zu keinem Anstieg der Ziel-erreichung.

Die Auszahlung des Performance Cash Plan 2021/22 erfolgt entsprechend nach Ablauf der Performance-Periode 2021/22 bis 2024/25 in bar.

Auszahlung des Performance Cash Plan 2019/20

Gemäß den Vorgaben des Vergütungssystems 2017 lief mit Ende des Geschäftsjahres 2021/22 die dreijährige Performance-Periode des Performance Cash Plan 2019/20 ab. Damit wurde der Performance Cash Plan 2019/20 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021/22 vollständig erdient und ist für dieses als gewährte oder geschuldete Vergütung zu verstehen.

Der Zielwert sowie die Zielerreichung des durchschnittlichen operativen ROCE für die dreijährige Tranche des Performance Cash Plan 2019/20 stellt sich wie folgt dar:

Performance Cash Plan 2019/20 – 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	121,8

Entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2017 resultieren für das Geschäftsjahr 2021/22 folgende Auszahlungen aus dem Performance Cash Plan 2019/20:

Performance Cash Plan 2019/20 – Gesamtzielerreichung

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Gewichtung	Operativer ROCE		Auszahlungsbetrag in €
			Zielerreichung	Zielerreichung (Gesamt)	
Roland Harings	400.000	100,0%	121,8%	121,8%	487.040
Dr. Thomas Büniger	272.000				331.187
Rainer Verhoeven	272.000				331.187

Auszahlung des Performance Cash Plan 2018/19

Gemäß den Vorgaben des Vergütungssystems 2017 lief mit Ende des Geschäftsjahres 2020/21 die dreijährige Performance-Periode des Performance Cash Plan 2018/19 ab. Damit wurde der Performance Cash Plan 2018/19 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2020/21 vollständig erdient und ist für dieses als gewährte oder geschuldete Vergütung zu verstehen. Ein Ausweis erfolgt an dieser Stelle zusätzlich, um aufgrund der veränderten Ausweislogik im Zuge des § 162 AktG eine Ausweislücke zu vermeiden. Dies gewährleistet ein hohes Maß an Transparenz und einen kontinuierlichen Vergütungsausweis.

Der Zielwert sowie die Zielerreichung des durchschnittlichen operativen ROCE für die dreijährige Tranche des Performance Cash Plan 2018/19 stellt sich wie folgt dar:

Performance Cash Plan 2018/19 – Zielerreichung operativer ROCE

in %	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert
Operativer ROCE	6,0	12,0	15,0	11,15
Zielerreichung	50,0	100,0	125,0	92,9

Entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2017 resultieren für das Geschäftsjahr 2020/21 folgende Auszahlungen aus dem Performance Cash Plan 2018/19:

Performance Cash Plan 2018/19 – Gesamtzielerreichung

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Gewichtung	Operativer ROCE		Auszahlungsbetrag in €
			Zielerreichung	Zielerreichung (Gesamt)	
Roland Harings	400.000	100,0%	92,9%	92,9%	136.423 ¹
Dr. Thomas Büniger	272.000				252.688
Rainer Verhoeven	272.000				252.688

¹ pro rata aufgrund unterjährigen Eintritts.

MALUS & CLAWBACK

Des Weiteren sehen die Vorstandsverträge eine Malus- sowie eine Clawback-Regelung vor. Falls sich herausstellt, dass das Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder 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 Geschäftsjahr 2021/22 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

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 Anstellungsvertrags 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.

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden keine Abfindungszahlungen geleistet.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags 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.

KEINE 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 2021/22 entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems; Abweichungen gab es keine.

INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

ZIELVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021/22

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021/22 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 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.

Mit Wirkung zum 01.10.2021 hat der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder eine Erhöhung der Zielvergütung beschlossen. Die Zielvergütung wurde über die letzten vier Jahre nicht angepasst. In diesem Zeitraum sind die Gehälter der außertariflichen und tariflichen Mitarbeiter um mehr als 10 % gestiegen. Entsprechend dieser Entwicklung wurde die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder um rund 9 % angehoben. Die Anpassung erfolgte gleichmäßig über die Grundvergütung sowie die variablen Vergütungsbestandteile, um die vorgesehene Vergütungsstruktur sowie die damit einhergehende Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Aurubis beizubehalten. Die Pensionszusagen der Vorstandsmitglieder wurden nicht erhöht. Durch die Anpassung der Zielvergütung wird auch die Wettbewerbsfähigkeit des Vergütungspakets der Vorstandsmitglieder gewährleistet. Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit der neuen Zielvergütung sowohl durch einen Marktvergleich mit den Unternehmen des SDAX und MDAX als auch hinsichtlich der internen Vergütungsstruktur und Vergütungsentwicklung sichergestellt.

Zielvergütung des Geschäftsjahres 2021/22

	Roland Harings Chief Executive Officer (Vorstandsvorsitzender) Vorstand seit 20.05.2019, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019			Dr. Heiko Arnold Chief Operations Officer (Vorstand Produktion) seit 15.08.2020			Rainer Verhoeven Chief Financial Officer (Vorstand Finanzen) seit 01.01.2018		
	2021/22	2020/21		2021/22	2020/21		2021/22	2020/21	
	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Feste Vergütung	650.000	32	600.000	460.000	33	420.000	460.000	33	420.000
Nebenleistungen	12.009	1	13.398	13.357	1	24.939	11.889	1	17.536
Versorgungsbeitrag	260.000	13	260.000	180.000	13	180.000	180.000	13	180.000
Einjährige variable Vergütung									
Jahresbonus 2021/22	440.000		-	296.000		-	296.000		-
Jahresbonus 2020/21	-	22	400.000	-	21	272.000	-	21	272.000
Mehrjährige variable Vergütung									
Aktien-Deferral 2021/22	220.000			148.000			148.000		
Aktien-Deferral 2020/21		11	200.000		11	136.000		11	136.000
Performance Cash Plan 2021/22	440.000			296.000			296.000		
Performance Cash Plan 2020/21		22	400.000		21	272.000		21	272.000
Gesamtvergütung	2.022.009	100	1.873.398	1.393.357	100	1.304.939	1.391.889	100	1.297.536

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021/22 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 2021/22 umfasst die gewährte und geschuldete Vergütung die folgenden Bestandteile:

- » die Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2021/22
- » die für das Geschäftsjahr 2021/22 angefallenen Nebenleistungen
- » den Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2021/22
- » den Jahresbonus 2021/22
- » das Aktien-Deferral 2019/20, dessen Sperrfrist mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021/22 geendet ist
- » den Performance Cash Plan 2019/20, dessen Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021/22 endete

Im Geschäftsjahr 2021/22 gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG

	Roland Harings Chief Executive Officer (Vorstandsvorsitzender) Vorstand seit 20.05.2019, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019			Dr. Heiko Arnold Chief Operations Officer (Vorstand Produktion) seit 15.08.2020			Rainer Verhoeven Chief Financial Officer (Vorstand Finanzen) seit 01.01.2018		
	2021/22		2020/21	2021/22		2020/21	2021/22		2020/21
	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Feste Vergütung	650.000	30	600.000	460.000	45	420.000	460.000	31	420.000
Nebenleistungen	12.009	1	13.398	13.357	1	24.939	11.889	1	17.536
Versorgungsbeitrag	260.000	12	260.000	180.000	18	180.000	180.000	12	180.000
Einjährige variable Vergütung									
Jahresbonus 2021/22	545.600		-	367.040		-	367.040		-
Jahresbonus 2020/21	-	25	470.240	-	36	319.763	-	25	319.763
Mehrjährige variable Vergütung									
Aktien-Deferral 2019/20	193.347		-	0		-	131.476		-
Aktien-Deferral 2018/19		9	104.476	-	0	0	-	9	188.905
Performance Cash Plan 2019/20	487.040		-	0		35.025 ¹	331.187		-
Performance Cash Plan 2018/19	-	23	136.423	-	0	0	-	22	252.688
Gesamtvergütung	2.147.996	100	1.584.537	1.020.397	100	979.727	1.481.592	100	1.378.892

¹ Aufgrund des unterjährigen Eintritts in GJ 2019/20 wurde bei Herrn Dr. Heiko Arnold der Performance Cash Plan aus dem GJ 2019/20 als Einmalzahlung ausbezahlt.

EINHALTUNG VERGÜTUNGSBEREICHEN

Für das Geschäftsjahr 2021/22 ist zusätzlich neben 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 2.600.000 € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei 1.800.000 €. Sollte die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/22 die genannte Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der zuletzt zur Auszahlung anstehenden Vergütungsbestandteile (in der Regel Aktien-Deferral oder Performance Cash Plan).

Die Summe aller Auszahlungen bzw. Aufwendungen, die aus Zusagen für das Geschäftsjahr 2021/22 resultieren, kann erst nach Ablauf des dreijährigen Aktien-Deferral sowie des vierjährigen Performance Cash 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 Aktien-Deferral in Höhe von 150 % des maximalen Ausgangsbetrags (Cap) und des Performance Cash Plan in Höhe von 125 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile unterhalb der Maximalvergütung liegen würde.

INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG FRÜHERER VORSTANDSMITGLIEDER

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die für das Geschäftsjahr 2021/22 jedem einzelnen früheren Mitglied des Vorstands der Aurubis AG, das innerhalb der letzten zehn Jahre aus dem Vorstand ausschied, gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG. Dies umfasst für das Geschäftsjahr 2021/22 für Dr. Thomas Bünger Zuflüsse aus dem Aktien-Deferral und dem Performance Cash Plan. Weiteren früheren Vorstandsmitgliedern fließen lediglich Rentenzahlungen zu.

Im Geschäftsjahr 2021/22 gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG

	Dr. Thomas Bünger Technologievorstand vom 01.10.2018 bis 30.09.2021		
	2021/22		2020/21
	in €	in %	in €
Feste Vergütung	-	-	420.000
Nebenleistungen	-	-	37.894
Versorgungsbeitrag	-	-	180.000
Einjährige variable Vergütung			
Jahresbonus 2021/22	-	-	-
Jahresbonus 2020/21	-	-	319.763
Mehrfährige variable Vergütung			
Aktien-Deferral 2019/20	118.908	26	-
Aktien-Deferral 2018/19	-	-	122.969
Performance Cash Plan 2019/20	331.187	74	-
Performance Cash Plan 2018/19	-	-	252.688
Gesamtvergütung	450.095	100	1.333.314

Im Geschäftsjahr 2021/22 gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG

in €	Rentenzahlung	
	2021/22	2020/21
Erwin Faust bis 30.06.2017	861.064	89.775
Dr. Bernd Drouven bis 01.10.2015	99.600	578.159
Dr. Michael Landau bis 31. Mai 2013	284.931	257.928

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS GRUNDSÄTZE DES SYSTEMS ZUR VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 2 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%, fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen sind. Die Fixvergütung 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 feste Vergütung von 75.000 €/Geschäftsjahr. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieses Betrags.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Personal- und/oder Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich eine feste Vergütung in Höhe von 15.000 €/Geschäftsjahr pro Ausschuss. Aufsichtsratsmitglieder, die den weiteren Ausschüssen des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich eine feste 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 feste 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	15.000 €	7.500 €	
Begrenzung der Vergütung für Ausschusstätigkeiten	50.000 €	25.000 €	

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2021/22

Die Aufsichtsratsmitglieder wurden in Übereinstimmung mit dem in der Satzung niedergelegten und vorstehend dargestellten Vergütungssystem vergütet. Sie erhielten im Geschäftsjahr 2021/22 insgesamt 1.564.890 €.

Die individuelle Vergütung kann folgender Tabelle entnommen werden:

Im Geschäftsjahr 2021/22 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG

	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Geschäftsjahr 2021/22							
Vertreter der Anteilseigner							
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 01.03.2018	225.000	79,5	50.000	17,7	8.000	2,8	283.000
Andrea Bauer seit 22.06.2018	75.000	71,8	22.500	21,5	7.000	6,7	104.500
Gunnar Groebler seit 01.10.2021	75.000	67,6	25.000	22,5	11.000	9,9	111.000
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob seit 01.03.2018	75.000	62,8	32.445	27,2	12.000	10,0	119.445
Dr. Stephan Krümmner seit 01.03.2018	75.000	55,6	45.000	33,3	15.000	11,1	135.000
Dr. Sandra Reich seit 28.02.2013	75.000	74,3	15.000	14,8	11.000	10,9	101.000
Vertreter der Arbeitnehmer							
Stefan Schmidt stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 01.03.2018	150.000	80,2	25.000	13,4	12.000	6,4	187.000
Deniz Filiz Acar seit 03.05.2019	75.000	76,5	15.000	15,3	8.000	8,2	98.000
Christian Ehrentraut seit 03.05.2019	75.000	67,0	24.945	22,3	12.000	10,7	111.945
Jan Koltze seit 03.03.2011	75.000	67,0	25.000	22,3	12.000	10,7	112.000
Dr. Elke Lossin seit 01.03.2018	75.000	74,3	15.000	14,8	11.000	10,9	101.000
Melf Singer seit 01.03.2018	75.000	74,3	15.000	14,8	11.000	10,9	101.000

Im Geschäftsjahr 2020/21 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG

	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Geschäftsjahr 2020/21							
Vertreter der Anteilseigner							
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 01.03.2018	225.000	79	50.000	18	9.000	3	284.000
Andrea Bauer seit 22.06.2018	75.000	71	22.500	21	8.000	8	105.500
Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann bis 30.09.2021	75.000	66	25.000	22	14.000	12	114.000
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob seit 01.03.2018	75.000	69	22.500	21	11.000	10	108.500
Dr. Stephan Krümmer seit 01.03.2018	75.000	55	45.000	33	16.000	12	136.000
Dr. Sandra Reich seit 28.02.2013	75.000	74	15.000	15	11.000	11	101.000
Vertreter der Arbeitnehmer							
Stefan Schmidt stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 01.03.2018	150.000	80	25.000	13	12.000	7	187.000
Deniz Filiz Acar seit 03.05.2019	75.000	77	15.000	15	8.000	8	98.000
Christian Ehrentraut seit 03.05.2019	75.000	75	15.000	15	10.000	10	100.000
Jan Koltze seit 03.03.2011	75.000	66	25.000	22	13.000	12	113.000
Dr. Elke Lossin seit 01.03.2018	75.000	74	15.000	15	11.000	11	101.000
Melf Singer seit 01.03.2018	75.000	74	15.000	15	11.000	11	101.000

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

In Übereinstimmung mit § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist nachfolgend die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, 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 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 2021/22 in €	Vergütung 2020/21 in €	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21 in %
Ertragsentwicklung			
Jahresüberschuss der Aurubis AG (HGB) in Mio. €	126	231	-46
Operatives EBT des Aurubis-Konzerns in Mio. €	532	353	54
Arbeitnehmervergütung			
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft	81.231	78.432	4
Vorstandsmitglieder			
Im Geschäftsjahr 2021/22 aktive Vorstandsmitglieder			
Roland Harings Vorstand seit 20.05.2019, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019	2.148.007	1.584.537	36
Dr. Heiko Arnold seit 15.08.2020	1.020.397	944.702	8
Rainer Verhoeven seit 01.01.2018	1.481.599	1.378.892	7
Ehemalige Vorstandsmitglieder			
Dr. Thomas Bünger bis 30.09.2021	450.102	1.333.314	-66
Erwin Faust bis 30.06.2017	861.064	89.775	859
Dr. Bernd Drouven bis 01.10.2015	99.600	578.159	-83
Dr. Michael Landau bis 31.05.2013	284.931	257.928	10
Aufsichtsratsmitglieder			
Vertreter der Anteilseigner			
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 01.03.2018	283.000	284.000	0
Andrea Bauer seit 22.06.2018	104.500	105.500	-1
Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann bis 20.09.2021	0	114.000	-100
Gunnar Groebler seit 01.10.2021	111.000	0	-
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob seit 01.03.2018	119.445	108.500	10
Dr. Stephan Krümmel seit 01.03.2018	135.000	136.000	-1
Dr. Sandra Reich seit 28.02.2013	101.000	101.000	0
Vertreter der Arbeitnehmer			
Stefan Schmidt stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 01.03.2018	187.000	187.000	0
Deniz Filiz Acar seit 03.05.2019	98.000	98.000	0
Christian Ehrentraut seit 03.05.2019	111.945	100.000	12
Jan Koltze seit 03.03.2011	112.000	113.000	-1
Dr. Elke Lossin seit 01.03.2018	101.000	101.000	0
Melf Singer seit 01.03.2018	101.000	101.000	0

AUSBLICK AUF DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS AB DEM GESCHÄFTSJAHR 2023/24

Die Strategie der Gesellschaft wurde seit dem Geschäftsjahr 2020/21 umfassend überarbeitet und damit ein Fahrplan für das nächste Jahrzehnt aufgestellt. Vor dem Hintergrund der weiterentwickelten Strategie der Aurubis AG hat der Personalausschuss auch das Vergütungssystem 2021, 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 2021 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 2021 erarbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem (Vergütungssystem 2023) wurde auf Vorschlag des Personalausschusses vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 13.09.2022 beschlossen. Das überarbeitete Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung der Aurubis AG am 16.02.2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt. Es soll nach dem Beschluss der Hauptversammlung zum 01.10.2023 für das Geschäftsjahr 2023/24 in Kraft treten.

Die folgende Übersicht fasst die Bestandteile des Vergütungssystems 2023/24 zusammen und stellt zur besseren Vergleichbarkeit insbesondere auch die wesentlichen Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2021 heraus:

Grundzüge des Vergütungssystems

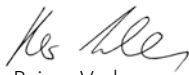
		Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2023
Festvergütung	Grundbezüge	Feste jährliche Grundbezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden	
	Pensionszusagen	<ul style="list-style-type: none"> » Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung » Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage 	
	Nebenleistungen	Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und Dienstwagennutzung bestehen	
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (20–25%)	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Jahresbonus » Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> » Operatives EBT (60%) » Individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (40%) » Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> » 2/3 nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar » 1/3 Überführung in Aktien-Deferral » Caps: 125% des Zielbetrags » Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart 	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Jahresbonus » Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> » Operatives EBT (70%) » Individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (20%) » ESG-Ziele (10%) » Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> » Vollständig nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar » Caps: 150% des Zielbetrags » Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart
		<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Aktien-Deferral » Sperrfrist: 3 Jahre » Cap: 150% des Ausgangswerts » Auszahlung: am Ende der 3-jährigen Sperrfrist in bar 	–
	Mehrjährige variable Vergütung (30–35%)	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Performance Cash Plan » Performance-Periode: 4 Jahre » Leistungskriterium: <ul style="list-style-type: none"> » Operativer ROCE (100%) » Cap: 125% des Zielbetrags » Auszahlung: am Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar 	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Performance Share Plan » Performance-Periode: 4 Jahre » Leistungskriterium: <ul style="list-style-type: none"> » Operativer ROCE (50%) » Relativer Total Shareholder Return (TSR) vs. MDAX (50%) » Cap: 200% des Zielbetrags » Auszahlung: am Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar
		<ul style="list-style-type: none"> » Vorsitzender: 2.600.000 € » Ordentliches Mitglied: 1.800.000 € 	<ul style="list-style-type: none"> » Vorsitzender: 3.300.000 € » Ordentliches Mitglied: 2.300.000 €
Maximalvergütung gemäß § 87a AktG			
Malus & Clawback	Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung (einjährige und mehrjährige variable Vergütung) im Falle eines Compliance-Vergehens oder bei fehlerhaftem Konzernabschluss		
Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet		

Hamburg, den 20.12.2022

Für den Vorstand

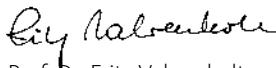


Roland Harings
Vorsitzender



Rainer Verhoeven
Mitglied

Für den Aufsichtsrat



Prof. Dr. Fritz Vahrenholt
Vorsitzender

Die Aurubis-Aktie am Kapitalmarkt

Aktienmärkte im Abwärtstrend

Die Aktienmärkte entwickelten sich zu Beginn des Geschäftsjahres 2021/22 noch weiterhin robust. Der positive Verlauf zum Ende des vergangenen Geschäftsjahres setzte sich trotz der anhaltenden Covid-19-Pandemie sowie einer zunehmenden Inflation zunächst fort. Massive Konjunkturprogramme und eine expansive Geldpolitik der Notenbanken führten zu neuen Höchstständen bei den führenden Aktienindizes weltweit. Der DAX notierte am 05.01.2022 mit 16.272 Punkten auf einem neuen Allzeithoch.

Im weiteren Verlauf des Jahres gab der Index jedoch spürbar nach. Die Gründe hierfür waren vielfältig und sind in dem fortdauernden Krieg in der Ukraine und den drohenden Energieengpässen sowie dem anhaltenden und deutlichen Anstieg der Inflation zu finden. Belastend wirkten zudem die restriktivere Geldpolitik der Notenbanken sowie der Konflikt zwischen Taiwan und China. Alle Faktoren gemeinsam erhöhten den Druck auf die globalen Aktienmärkte, die in den ersten neun Monaten des Jahres 2022 signifikante Einbußen verzeichneten. Der DAX schloss zum Ende des Geschäftsjahres mit einem Kurs von 12.114 Punkten – das entspricht einem Minus von 20,1% gegenüber dem Geschäftsjahresbeginn. Der MDAX verzeichnete mit einem Schlusskurs von 22.166 Punkten gar einen Rückgang von 35,3%.

Aurubis-Aktie trotz lange dem allgemeinen Abwärtstrend der Märkte

Der Kurs der Aurubis-Aktie entwickelte sich zunächst parallel zu den Marktindizes DAX und MDAX. Im ersten Quartal 2022 konnte sich die Aurubis-Aktie dann jedoch deutlich davon lösen und setzte ihren Aufwärtstrend fort, der die Aktie bis auf ein Allzeithoch von 116,30 € am 23.03.2022 führte. Trotz Anhebung der Gesamtjahresprognose infolge sehr guter Quartalsergebnisse geriet Anfang Mai auch die Aurubis-Aktie unter Druck und konnte sich der trüben Stimmung des Börsenumfeldes nicht länger entziehen. Am 26.09.2022 – kurz vor Geschäftsjahresende – erreichte die Aktie mit 53,00 € (Schlusskurs) den Tiefstwert des Geschäftsjahres. Die Aurubis-Aktie schloss am letzten Handelstag des Geschäftsjahres mit einem Kurs von 53,98 € (Schlusskurs), ein Minus von 15,7%, blieb damit aber hinter den Wertverlusten von DAX (20,1%) und MDAX (35,3%) zurück.

Langfristig betrachtet bleibt die Aurubis-Aktie eine attraktive Anlage. Aktionäre, die am 30.09.2012 beispielsweise rund 1.000 € investierten und die ihnen zugeflossenen Dividenden (ohne Steuerabzug) wieder in die Aurubis-Aktien angelegt haben, verfügten am 30.09.2022 über einen Depotwert von 1.491 €. Dies entspricht einer Wertsteigerung von 49,44% oder einem jährlichen Gesamtertrag von 4,09%.

Kursentwicklung der Aurubis-Aktie im Vergleich zum MDAX und DAX vom 01.10.2021 bis 30.09.2022

indiziert auf 100%

— Aurubis-Aktie (Xetra) — MDAX — DAX



Handelsvolumen der Aurubis-Aktie oberhalb des Vorjahresniveaus

Das tägliche durchschnittliche Xetra-Handelsvolumen der Aurubis-Aktie lag mit 134.939 Stück (Vj. 124.455) oberhalb des Vorjahresniveaus.

Aurubis mit stabiler, diversifizierter Aktionärsstruktur

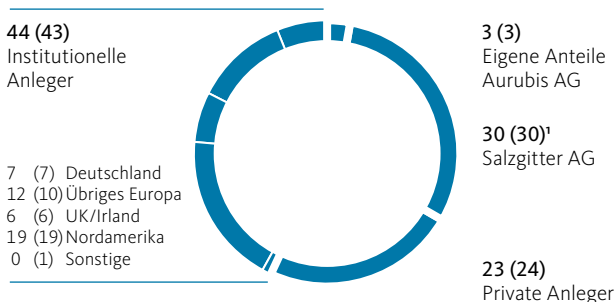
Aurubis führte im August/September 2022 eine Analyse der Aktionärsstruktur durch. Im Geschäftsjahr 2021/22 verfügte Aurubis, wie in vorangegangenen Jahren, über eine stabile und gut diversifizierte Aktionärsstruktur.

Die Salzgitter AG hält an der Aurubis AG gemäß der Unternehmenspräsentation der Salzgitter AG (Stand November 2022) einen Anteil von 29,99%. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung liegen uns keine Kenntnisse über eine Veränderung der Position vor.

Der Anteil institutioneller Anleger liegt mit rund 44% leicht über dem Vorjahresniveau (Vj. 43%). Der Anteil institutioneller Investoren mit Sitz in Nordamerika verzeichnete in absoluten Zahlen einen leichten Zuwachs, ebenso wie die Investoren aus dem kontinentalen europäischen Raum. Deutschland und UK/Irland blieben gegenüber dem Vorjahr weitestgehend stabil. Der überwiegende Teil der institutionellen Investoren verfügt, wie im Vorjahr, über einen Sitz im Ausland. Der Anteil der privaten Anleger reduzierte sich leicht auf rund 23% (Vj. 24%).

Aktionärsstruktur

in % (Vorjahreswerte)



¹ Gerundeter Wert: 29,99% (seit 23.05.2019).

Die Aurubis AG hält seit dem Abschluss des Aktienrückkaufprogramms am 17.09.2021 weiter insgesamt 1.297.693 eigene Aktien (rund 2,89% des Grundkapitals der Aurubis AG). Diese wurden unter Ausnutzung der Ermächtigung der Hauptversammlung 2018 erworben mit dem Ziel, einen Bestand eigener Aktien für mögliche Akquisitionen oder zukünftige Finanzierungsbedürfnisse zu schaffen. Weitere Informationen zum Rückkaufprogramm finden Sie hier: www.aurubis.com/aktienrueckkauf.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen eine Dividende von 1,80 € vor

Unsere Dividendenpolitik ist darauf ausgerichtet, unsere Aktionäre angemessen und kontinuierlich am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Vorstand und Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung am 16.02.2023 eine Dividende in Höhe von 1,80 € vorzuschlagen. Dies entspricht einer Ausschüttungsquote von 18% des operativen Konzernergebnisses (Vj. 26%). Die Dividendenrendite, bezogen auf den Schlusskurs vom 30.09.2022, beträgt 3,3% (Vj. 2,5%). Die leicht reduzierte Dividendenrendite resultiert aus der deutlichen Verbesserung des Konzernergebnisses bei einem niedrigeren Aktienkurs (-17%) im Vergleich zum Vorjahr.

Wesentliche Themen der Kapitalmarkt-kommunikation: Weiterentwicklung der Aurubis-Strategie und Energie

Im Geschäftsjahr 2021/22 war unsere Kapitalmarkt-kommunikation wesentlich geprägt durch eine intensive Kommunikation zu der weiterentwickelten Aurubis-Strategie und den Fortschritten bei der Implementierung der Strategie. Insbesondere berichteten wir über den Fortschritt und Spatenstich des neuen Recyclingwerks in den USA, den Ausbau der Industriewärmelieferung an die Stadt Hamburg sowie den Bau einer energieeffizienten Anlage zur Aufbereitung von Bleed in Olen. Außerdem berichteten wir über den Abschluss (sog. Closing) des Teilverkaufs der ehemaligen Flachwalzsparte an die KME SE, die Zertifizierung der Standorte Hamburg, Lünen und Olen durch die Copper Mark, den Abschluss eines langfristigen Energielieferungsvertrags aus erneuerbaren Energien in Olen, den Testbetrieb in der Pilotanlage für Batterierecycling in Hamburg und die Testreihe zur Nutzung von Ammoniak im industriellen Maßstab. Ferner wurde auch die Benennung eines weiteren Vorstandsmitglieds, Frau Inge Hofkens, verkündet.

Kennzahlen zur Aurubis-Aktie

		2021/22 ²	2020/21 ²	2019/20 ²	2018/19 ²	2017/18 ²
Schlusskurs am Geschäftsjahresende ¹	in €	53,98	65,38	58,14	40,89	60,24
Jahreshöchstkurs (Schlusskurs) ¹	in €	116,30	87,30	62,22	61,02	86,12
Jahrestiefstkurs (Schlusskurs) ¹	in €	53,00	54,94	32,31	35,60	55,44
Marktkapitalisierung am Geschäftsjahresende ¹	in Mio. €	2.427	2.939	2.614	1.838	2.708
Anzahl der Aktien am Geschäftsjahresende	in Tsd. Stück	44.956,70	44.956,70	44.956,70	44.956,70	44.956,70
Dividende bzw. Dividendenvorschlag	in €	1,80	1,60	1,30	1,25	1,55
Ausschüttungsquote	in %	18	26	35	41	26
Dividendenrendite	in %	3,3	2,5	2,2	3,1	2,6
Ergebnis je Aktie operativ	in €	9,91	6,51	3,73	3,08	5,87
KGV am Geschäftsjahresende operativ		5,45	10,04	15,59	13,28	10,26

Vorjahreswerte angepasst.

¹ Xetra-Angaben.

² Erläuterungen zur Herleitung der Werte „operativ“ finden sich unter [Q Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage des Aurubis-Konzerns, Seiten 111–119](#).

Der Austausch mit institutionellen Investoren stellte auch in diesem Geschäftsjahr einen wesentlichen Anteil der Kapitalmarkt-kommunikation dar. Im gesamten Geschäftsjahr 2021/22 wurden Investorenkonferenzen und Roadshows von den bedeutenden Bankhäusern digital und teilweise in Präsenz durchgeführt. Bei einer Vielzahl von Präsentationen und Einzelgesprächen standen der Vorstand und Investor Relations Rede und Antwort zur aktuellen Geschäftslage, zum Ausblick und zum Fortschritt der Strategie des Aurubis-Konzerns sowie zur Versorgungssicherheit in Bezug auf Energie. Der digitale Austausch über Telefon- und Videokonferenzen ermöglichte dabei eine noch größere Reichweite im Austausch mit in- und ausländischen sowie aktuellen und potenziellen Investoren.

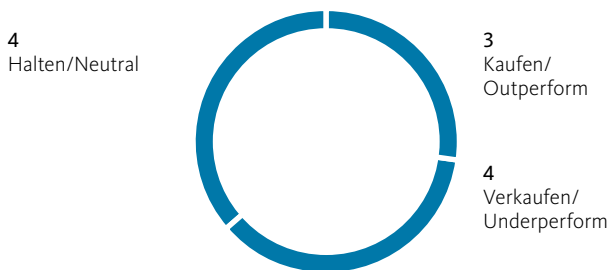
Telefonkonferenzen zur Veröffentlichung der Quartalsberichte ermöglichten Investoren und Analysten die Kommunikation mit dem Vorstand und Vertretern des Managementteams.

Über besondere Entwicklungen haben wir die Kapitalmärkte in Form von Ad-hoc-Mitteilungen informiert. Am 19.01.2022 gaben wir die Erhöhung der Prognose für das laufende Geschäftsjahr bekannt. Am 21.04.2022 haben wir eine erneute Erhöhung der Gesamtjahresprognose für den Aurubis Konzern veröffentlicht. Nach Abschluss des Geschäftsjahres informierten wir am 28.10.2022 über einen Cyber-Angriff auf die IT-Systeme der Aurubis.

Aktuell veröffentlichen elf Finanzanalysten nationaler und internationaler Research-Häuser regelmäßig Empfehlungen und Analysen zur Aktie. Bankhaus Metzler und Oddo BHF haben im Geschäftsjahr 2021/22 die Coverage aufgenommen. Am Geschäftsjahresende lauteten die Einschätzungen/Ratings der Analysten wie folgt:

Die Empfehlung der Analysten im Überblick

Anzahl per 30.09.2022



Ein weiterer Schwerpunkt der Investor-Relations-Arbeit stellt die Betreuung unserer Privataktionäre dar. Für unsere Privataktionäre haben wir im Berichtsjahr verschiedene Vorträge auf digitalen Veranstaltungen von Privatanlegervereinigungen gehalten.

Die diesjährige Hauptversammlung am 17.02.2022 fand, zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter sowie Besucher, ohne die physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten statt (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter). Die Aktionäre konnten die Hauptversammlung vollständig live über das Internet verfolgen und ihr Stimmrecht vorab per Briefwahl ausüben, wie gewohnt die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft bevollmächtigen oder online ihre Stimme abgeben. Die Rede des Vorstandsvorsitzenden wurde bereits vor der Hauptversammlung auf der Website zur Verfügung gestellt und konnte zeitgleich im Internet verfolgt werden.

Informationen zur Entwicklung unseres Unternehmens sind zeitnah auf www.aurubis.com/de abrufbar. Finanzberichte, Analystenpräsentationen sowie weitere Publikationen stehen im Downloadbereich zur Verfügung.

Wertpapierkennnummer	676650
International Securities Identification Number (ISIN)	DE 000 67 66 504
Börsensegment	MDAX
Handelsplätze	regulierter Markt: Frankfurt am Main und Hamburg; Freiverkehr: Berlin, Düsseldorf, Hannover, München, Stuttgart, Tradegate
Marktsegment	Prime Standard
Emissionskurs	12,78 €
Durchschnittlicher Umsatz pro Tag	134.939 Aktien im Xetra-Handel
Börsenkürzel	NDA
Reuters-Kürzel	NAFG
Bloomberg-Kürzel	NDA_GR

Analysten-Coverage 2021/22

Baader Bank	Christian Obst
Bankhaus Metzler (seit Juni 2022)	David Varga
Bank of America	Jason Fairclough
Deutsche Bank	Bastian Synagowitz
DZ Bank	Dirk Schlamp
Exane BNP Paribas	Sylvain Brunet
Kepler Cheuvreux	Rochus Brauneiser
LBBW	Jens Münstermann
M.M. Warburg	Stefan Augustin
Morgan Stanley	Ioannis Masvoulas
Oddo BHF (seit Oktober 2022)	Maxime Kogge