

# II. Berichte und Informationen zu Punkten der Tagesordnung

## 1. Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22 (TOP 6)

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

### 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 Raffinerielöhne für sonstige Recyclingmaterialien positiv auf das operative

Ergebnis. Der verlängerte Wartungsstillstand in Hamburg sowie deutlich niedrigere Raffinerielöhne 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 dem Geschäftsbericht 2021/22 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 zusammengefassten Lagebericht im Geschäftsbericht 2021/22 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 2021/22 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 (Grundbezüge, 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).

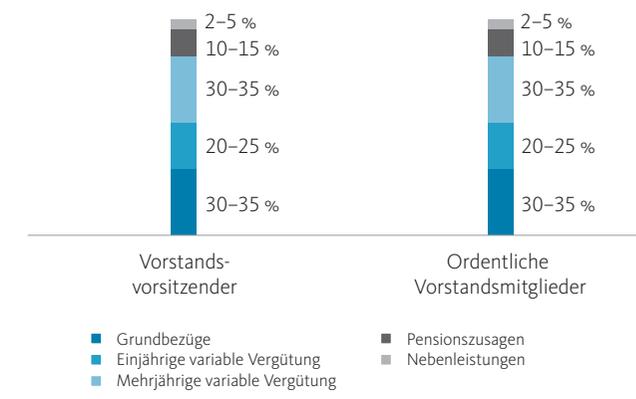
Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des geltenden Vergütungssystems:

## Grundzüge des Vergütungssystems

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

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 VERGÜTUNGS-BESTANDTEILE

#### 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 ausbezahlt.

#### 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 Dienstwagennutzung.

### 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

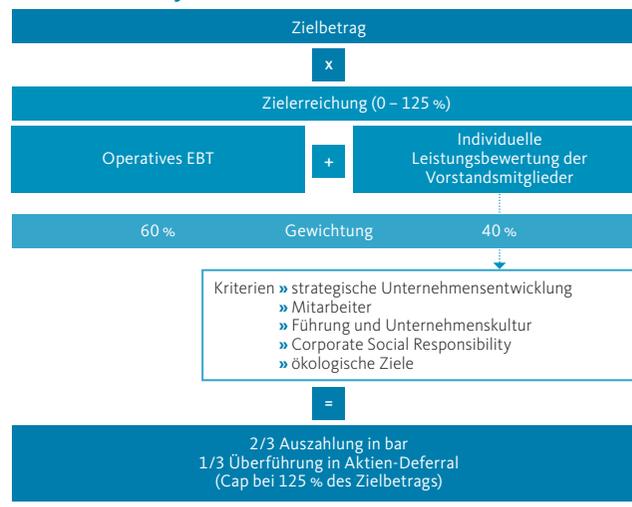
Die mehrjährigen variablen Vergütungselemente, deren Laufzeit im Geschäftsjahr 2021/22 endete, umfassen noch laufende Programme aus dem Vergütungssystem 2017. Dieses unterscheidet sich vom aktuellen Vergütungssystem nur unwesentlich. Insbesondere sah das Vergütungssystem 2017 beim Aktien-Deferral eine 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
<b>Strategische Unternehmensentwicklung</b>		
PIP-Programm	30%	125%
Erfolgreiche Umsetzung der Strategie	30%	125%
<b>Mitarbeiter</b>		
Reduzierung der Unfälle	15%	125%
Bedarfsorientierte Mitarbeiterentwicklung	7,5%	125%
<b>Digitalisierung</b>		
Umsetzung Digitalstrategie	10%	100%
<b>Corporate Social Responsibility</b>		
Copper Mark Roll-out	7,5%	125%
<b>Zielwertmessung (Gesamt)</b>		<b>122,5%</b>

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 ausbezahlt und zu einem Drittel virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt (Aktien-Deferral).

#### Jahresbonus 2021/22 – Gesamtzielerreichung

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

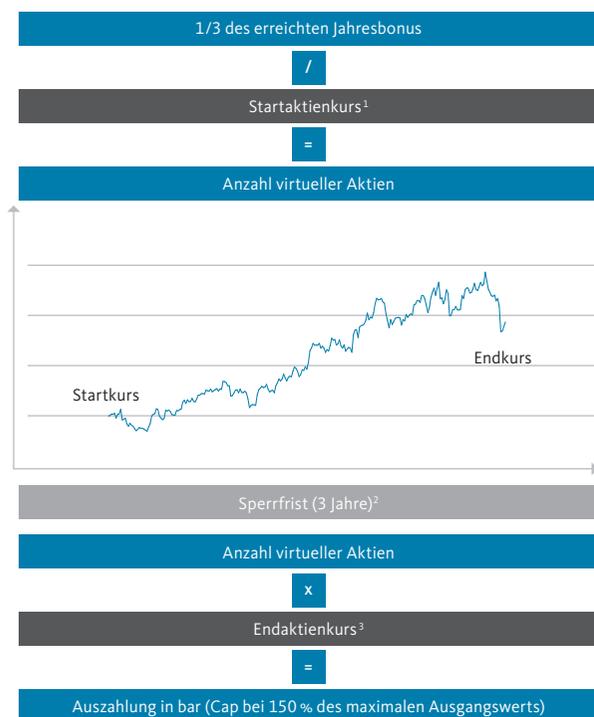
#### Aktien-Deferral

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



<sup>1</sup> Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Beginn der Sperrfrist.  
<sup>2</sup> Im Vergütungssystem 2017 beträgt die Sperrfrist 2 Jahre.  
<sup>3</sup> Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Ende der Sperrfrist.

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 Ausweislücke zu vermeiden. Dies gewährleistet ein hohes Maß an Transparenz und einen kontinuierlichen Vergütungsausweis.

### Aktien-Deferral 2018/19

in €	Aktien-Deferral in €	Startaktienkurs in €	Anzahl virtueller Aktien	Endaktienkurs 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, vierjährige, 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 signifikante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften, ausgerichtet. 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 Durchschnitt 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 durchschnittlichen operativen ROCE sowie Werte für 50% Zielerreichung („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 vierjährige 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 Zielerreichung.

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:

Zielbetrag	x	Zielerreichung (0 – 125 %) 4-Jahres-Ø operativer ROCE Performance-Periode (4 Jahre)	=	Auszahlung in bar (Cap bei 125 % des Zielbetrags)
------------	---	---	---	---

### 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 – Gesamtzieelerreichung

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

<sup>1</sup> 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 zurückzubehalten, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrags 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 Auszahlungsbetrag 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

	<b>Roland Harings</b> Chief Executive Officer (Vorstandsvorsitzender) Vorstand seit 20.05.2019, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019		<b>Dr. Heiko Arnold</b> Chief Operations Officer (Vorstand Produktion) seit 15.08.2020		<b>Rainer Verhoeven</b> Chief Financial Officer (Vorstand Finanzen) seit 01.01.2018				
	<b>2021/22</b>		<b>2021/22</b>		<b>2021/22</b>				
	2020/21		2020/21		2020/21				
	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	22	-	296.000	21	-	296.000	21	-
Jahresbonus 2020/21	-		400.000	-		272.000	-		272.000
Mehrjährige variable Vergütung									
Aktien-Deferral 2021/22	220.000	11		148.000	11		148.000	11	
Aktien-Deferral 2020/21			200.000			136.000			136.000
Performance Cash Plan 2021/22	440.000	22		296.000	21		296.000	21	
Performance Cash Plan 2020/21			400.000			272.000			272.000
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.022.009</b>	<b>100</b>	<b>1.873.398</b>	<b>1.393.357</b>	<b>100</b>	<b>1.304.939</b>	<b>1.391.889</b>	<b>100</b>	<b>1.297.536</b>

## 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

	<b>Roland Harings</b> Chief Executive Officer (Vorstandsvorsitzender) Vorstand seit 20.05.2019, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019		<b>Dr. Heiko Arnold</b> Chief Operations Officer (Vorstand Produktion) seit 15.08.2020		<b>Rainer Verhoeven</b> Chief Financial Officer (Vorstand Finanzen) seit 01.01.2018				
	2021/22		2021/22		2021/22				
	2020/21	2020/21	2020/21	2020/21	2020/21	2020/21			
	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 <sup>1</sup>	331.187		-
Performance Cash Plan 2018/19	-	23	136.423	-	0	0	-	22	252.688
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.147.996</b>	<b>100</b>	<b>1.584.537</b>	<b>1.020.397</b>	<b>100</b>	<b>979.727</b>	<b>1.481.592</b>	<b>100</b>	<b>1.378.892</b>

<sup>1</sup> 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 VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

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**

<b>Dr. Thomas Bünger</b> Technologievorstand vom 01.10.2018 bis 30.09.2021			
	<b>2021/22</b>		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
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>450.095</b>	<b>100</b>	<b>1.333.314</b>

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

	Rentenzahlung	
in €	<b>2021/22</b>	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 31.05.2013	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

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

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

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

**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 %
<b>Ertragsentwicklung</b>			
Jahresüberschuss der Aurubis AG (HGB) in Mio. €	126	231	-46
Operatives EBT des Aurubis-Konzerns in Mio. €	532	353	54
<b>Arbeitnehmervergütung</b>			
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft	81.231	78.432	4
<b>Vorstandsmitglieder</b>			
<b>Im Geschäftsjahr 2021/22 aktive Vorstandsmitglieder</b>			
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
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>			
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
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>			
<b>Vertreter der Anteilseigner</b>			
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 30.09.2021	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 Krümmner seit 01.03.2018	135.000	136.000	-1
Dr. Sandra Reich seit 28.02.2013	101.000	101.000	0
<b>Vertreter der Arbeitnehmer</b>			
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 zusammen und stellt zur besseren Vergleichbarkeit insbesondere auch die wesentlichen Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2021 heraus:

## Grundzüge des Vergütungssystems

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

Hamburg, den 20.12.2022

Für den Vorstand

Roland Harings     Rainer Verhoeven  
Vorsitzender     Mitglied

Für den Aufsichtsrat

Prof. Dr. Fritz Vahrenholt  
Vorsitzender

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

An die Aurubis AG, Hamburg

### **PRÜFUNGSURTEIL**

Wir haben den Vergütungsbericht der Aurubis AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 01.10.2021 bis zum 30.09.2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

### **GRUNDLAGE FÜR DAS PRÜFUNGSURTEIL**

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### **VERANTWORTUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei

von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

### **VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

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

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

### **UMGANG MIT ETWAIGEN IRREFÜHRENDEN DARSTELLUNGEN**

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

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

Hamburg, den 20.12.2022

Deloitte GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Christian Dinter) (Maximilian von Perger)  
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer