

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 2021

Für den Vorstand


Roland Harings
Vorsitzender


Rainer Verhoeven
Mitglied

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Aurubis AG

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts. Er erläutert die Struktur und Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Aurubis AG.

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Aurubis AG im Geschäftsjahr 2020/21 gewährte und geschuldete Vergütung sowie für das Geschäftsjahr zugesagte Zuwendungen. Gemäß § 26j Abs. 2 EGAktG hat die Aurubis AG erst für das Geschäftsjahr 2021/22 einen Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG n.F. zu erstellen. Der vorliegende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020/21 unterliegt daher noch den bisherigen Vorgaben, insbesondere §§ 289a Abs. 2, 285 Nr. 9 HGB a.F. i. V. m. Art. 83 Abs. 1 S. 2 EGHGB. Der Bericht entspricht den relevanten Rechnungslegungsvorschriften (HGB, IFRS). Unbeschadet des Vorstehenden und ohne zur vorzeitigen Berichterstattung nach § 162 AktG n.F. zu optieren, berücksichtigt der Bericht in seiner Darstellung darüber hinaus bereits wesentliche Anforderungen des § 162 AktG .F..

Weitere detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Aurubis AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft dargestellt.

www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat

GRUNDSÄTZE DES SYSTEMS ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

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 für den Vorstand berücksichtigt die Anforderungen des Aktiengesetzes und den Großteil der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in

seiner Fassung vom 16.12.2019. 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. Wesentlicher Treiber für den finanziellen Wertzuwachs sind die berücksichtigten Leistungsindikatoren in der Unternehmenssteuerung von Aurubis. Die Steuerung im Aurubis-Konzern erfolgt gesellschaftsübergreifend auf Konzernebene nach Segmenten mit den finanziellen Leistungsindikatoren „operatives EBT“ (operatives Ergebnis vor Steuern) sowie „operativer ROCE“ (Verhältnis des Ergebnisses vor Steuern und Finanzergebnis zuzüglich dem operativen Ergebnis aus At Equity bewerteten Anteilen im Verhältnis zum eingesetzten Kapital). Insofern repräsentieren die beiden Leistungsindikatoren EBT und 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.

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.

EREIGNISSE IM VERGÜTUNGSJAHR 2020/21

Vor dem Hintergrund der grundlegenden Überarbeitung des Deutschen Corporate Governance Kodex und der Umsetzung der 2. Aktionärsrechterichtlinie (EU 2017/828) ins Aktiengesetz (ARUG II) hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für den Vorstand unter Einbeziehung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten im Jahr 2020 überarbeitet. Der Aufsichtsrat der Aurubis AG hat in seiner Sitzung am 29.07.2020 das System

zur Vergütung des Vorstands gemäß § 87a AktG beschlossen. Die Hauptversammlung hat das neue Vergütungssystem am 11.02.2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt („Vergütungssystem 2020“).

Das Vergütungssystem 2020 gilt für alle amtierenden sowie zukünftigen 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.

Im Geschäftsjahr 2020/21 hat der Aurubis-Konzern ein hervorragendes operatives Ergebnis vor Steuern von 353 Mio. € erzielt. Wichtige Einflussfaktoren für das operative Ergebnis im Berichtszeitraum waren insbesondere stark gestiegene Raffinierlöhne für Altkupfer und sonstige Recyclingmaterialien sowie ein sehr gutes Metallergebnis bei deutlich höheren Metallpreisen. Positive Ergebnisbeiträge aus dem Performance Improvement Program und eine wesentlich verbesserte Nachfrage nach den verschiedenen Kupferprodukten und nach Schwefelsäure stützten zusätzlich das Ergebnis. Gleichwohl wirkten weiterhin hohe Kosten für Energie belastend. Sowohl mit Kupferkonzentraten als auch mit Recyclingmaterialien konnte sich Aurubis im Geschäftsjahr anhaltend gut versorgen. Während der Konzentratdurchsatz durch einen geplanten Wartungsstillstand am Standort Pirdop negativ beeinflusst war, erzielte der Aurubis-Konzern einen deutlich höheren Durchsatz an Altkupfer und sonstigen Recyclingmaterialien, auch durch die Konsolidierung der Standorte Beerse und Berango.

DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM ÜBERBLICK

Das Vergütungssystem 2020 bei Aurubis 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. Vertragslaufzeiten und Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit). Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des geltenden Vergütungssystems:

Grundzüge des Vergütungssystems 2020

Festvergütung	Grundbezüge	<p>Feste jährliche Grundbezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> › Vorstandsvorsitzender: 600.000 € › Ordentliches Vorstandsmitglied: 420.000 €
	Pensionszusagen	<ul style="list-style-type: none"> › Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung <ul style="list-style-type: none"> › Vorstandsvorsitzender: 140.000 € › Ordentliches Vorstandsmitglied: 100.000 € › Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung <ul style="list-style-type: none"> › Vorstandsvorsitzender: 120.000 € › Ordentliches Vorstandsmitglied: 80.000 €
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> › Versicherungsprämien › Dienstwagennutzung
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> › Typ: Jahresbonus › Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> › Operative Earnings before Taxes (EBT) (60 %) › Individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (40 %) › Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2020/21 <ul style="list-style-type: none"> › Vorstandsvorsitzender: 600.000 € › Ordentliches Vorstandsmitglied: 408.000 € › 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: 500.000 € › Cap für die 1/3 Überführung ins Aktien Deferral bei 125 % des Zielbetrags: 250.000 € › Ordentliches Vorstandsmitglied <ul style="list-style-type: none"> › Cap für die 2/3 Barauszahlung bei 125 % des Zielbetrags: 340.000 € › Cap für die 1/3 Überführung ins Aktien Deferral bei 125 % des Zielbetrags: 170.000 € › Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart
	Mehrjährige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> › Typ: Aktien-Deferral › Sperrfrist: 3 Jahre (Vergütungssystem 2017 2 Jahre) › Cap: 150 % des Ausgangswerts <ul style="list-style-type: none"> › Vorstandsvorsitzender: 375.000 € › Ordentliches Vorstandsmitglied: 255.000 € › 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: Return on Capital Employed (ROCE) (100 %) › Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2020/21 <ul style="list-style-type: none"> › Vorstandsvorsitzender: 400.000 € › Ordentliches Vorstandsmitglied: 272.000 € › Cap: 125 % des Zielbetrags <ul style="list-style-type: none"> › Vorstandsvorsitzender: 500.000 € › Ordentliches Vorstandsmitglied: 340.000 € › 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	Kürzung der variablen Bezüge bei Überschreiten der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr: <ul style="list-style-type: none"> › Vorstandsvorsitzender: 2.600.000 € › Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.800.000 € 	

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE GESAMTVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2020/21

In den nachfolgenden Tabellen sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2020/21 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die vertraglichen Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2020/21 individuell dargestellt.

Der für das Berichtsjahr angegebene „Zufluss“ umfasst die tatsächlich im Berichtsjahr ausgezahlten fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten variablen Vergütungen (Jahresbonus 2019/20, Aktien Deferral 2017/18, Performance Cash Plan 2017/18).

Zufluss

in €		Feste Vergütung	Nebenleistungen	Summe
Roland Harings Stv. Vorstandsvorsitzender vom 20.05.2019 bis 30.06.2019 Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019	2019/20	600.000	12.571	612.571
	2020/21	600.000	13.398	613.398
Dr. Heiko Arnold Vorstand seit 15.08.2020	2019/20	53.333	4.035	57.368
	2020/21	420.000	24.939	444.939
Dr. Thomas Bünger Vorstand vom 01.10.2018 bis 30.09.2021	2019/20	380.000	30.086	410.086
	2020/21	420.000	37.894	457.894
Rainer Verhoeven Vorstand seit 01.01.2018	2019/20	420.000	16.097	436.097
	2020/21	420.000	17.536	437.536
Summe	2019/20	1.453.333	62.789	1.516.122
	2020/21	1.860.000	93.767	1.953.767

¹ Werte entsprechen 2/3 des erreichten Jahresbonus und somit dem Auszahlungsbetrag. Das verbleibende 1/3 wird in das Aktien-Deferral überführt.

² Aufgrund des unterjährigen Eintrittes im GJ 2019/20 wurde bei Herrn Dr. Arnold der gesamte Jahresbonus des GJ 2019/20 pro-rata temporis berechnet.

Die Überführung eines Drittels des Jahresbonus ins Aktien-Deferral fand entsprechend nicht statt und wurde mit der Zahlung des gesamten Jahresbonus abgegolten.

³ Aktien-Deferral 2017/18

⁴ Aufgrund des unterjährigen Eintrittes im GJ 2019/20 wurde bei Herrn Dr. Arnold der Performance Cash Plan aus dem GJ 2019/20 als Einmalzahlung ausbezahlt.

⁵ Performance Cash Plan 2017/18

Als „vertragliche Zuwendung“ wird die variable Vergütung jeweils mit dem Wert zum Zeitpunkt der Zusage (entspricht der tatsächlichen Zielerreichung beim Jahresbonus bzw. dem tatsächlichen, überführten Wert ins Aktien-Deferral im Geschäftsjahr 2020/21

sowie den Planwerten beim Performance Cash Plan) für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen. Die Vergütungselemente werden um Angaben individuell erreichbarer Minimal- und Maximalvergütungen ergänzt.

Gewährte Zuwendungen

in €		Feste Vergütung	Nebenleistungen	Summe
Roland Harings Stv. Vorstandsvorsitzender vom 20.05.2019 bis 30.06.2019 Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019	2019/20	600.000	12.571	612.571
	2020/21	600.000	13.398	613.398
	Min	600.000	13.398	613.398
	Max	600.000	13.398	613.398
Dr. Heiko Arnold Vorstand seit 15.08.2020	2019/20	53.333	4.035	57.368
	2020/21	420.000	24.939	444.939
	Min	420.000	24.939	444.939
	Max	420.000	24.939	444.939
Dr. Thomas Bünger Vorstand vom 01.10.2018 bis 30.09.2021	2019/20	380.000	30.086	410.086
	2020/21	420.000	37.894	457.894
	Min	420.000	37.894	457.894
	Max	420.000	37.894	457.894
Rainer Verhoeven Vorstand seit 01.01.2018	2019/20	420.000	16.097	436.097
	2020/21	420.000	17.536	437.536
	Min	420.000	17.536	437.536
	Max	420.000	17.536	437.536
Summe	2019/20	1.453.333	62.789	1.516.122
	2020/21	1.860.000	93.767	1.953.767

¹ Werte entsprechen 2/3 des erreichten Jahresbonus und somit dem Auszahlungsbetrag. Das verbleibende 1/3 wird in das Aktien-Deferral überführt.

² Bei der in den Zuwendungen dargestellten mehrjährigen variablen Vergütung handelt es sich um die erreichte Vergütung aus dem GJ 2020/2021 vor etwaigen Bewertungseffekten aus handelsrechtlichen oder internationalen Rechnungslegungsstandards.

Jahresbonus ¹	Mehrfährige variable Vergütung		Gesamt- summe	Versorgungs- aufwand	Gesamt- vergütung
	Aktien- Deferral	Performance Cash Plan			
123.315	0	0	735.886	260.000	995.886
389.112	0	0	1.002.510	260.000	1.262.510
0	0	0	57.368	110.301	167.669
52.537 ²	0	35.025 ⁴	532.501	180.000	712.501
145.143	0	0	555.229	180.000	735.229
239.304	0	0	697.198	180.000	877.198
222.970	0	0	659.067	180.000	839.067
264.596	112.072 ³	185.974 ⁵	1.000.178	180.000	1.180.178
491.428	0	0	2.007.550	730.301	2.737.851
945.549	112.072	220.999	3.232.387	800.000	4.032.387

Jahresbonus ¹	Mehrfährige variable Vergütung ²		Gesamt- summe	Versorgungs- aufwand	Gesamt- vergütung
	Aktien- Deferral	Performance Cash Plan			
393.557	196.778	312.222	1.515.129	260.000	1.775.129
470.240	235.120	375.832	1.694.590	260.000	1.954.590
0	0	0	613.398	260.000	873.398
500.000	375.000	500.000	1.988.398	260.000	2.248.398
52.537	0	35.025	144.930	110.301	255.231
319.763	159.882	255.566	1.180.150	180.000	1.360.150
0	0	0	444.939	180.000	624.939
340.000	255.000	340.000	1.379.939	180.000	1.559.939
242.038	121.019	192.017	965.159	180.000	1.145.159
319.763	159.882	255.566	1.193.105	180.000	1.373.105
0	0	0	457.894	180.000	637.894
340.000	255.000	340.000	1.392.894	180.000	1.572.894
267.619	133.809	212.311	1.049.836	180.000	1.229.836
319.763	159.882	255.566	1.172.747	180.000	1.352.747
0	0	0	437.536	180.000	617.536
340.000	255.000	340.000	1.372.536	180.000	1.552.536
955.750	451.607	751.575	3.675.054	730.301	4.405.355
1.429.529	714.766	1.142.530	5.240.592	800.000	6.040.592

NÄHERE ERLÄUTERUNGEN DER EINZELNEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

FIXE KOMPONENTEN

Die fixen Bestandteile der Vergütung bestanden aus den Festbezügen, den Pensionszusagen und Nebenleistungen.

Die jährlichen Festbezüge betragen für den Vorstandsvorsitzenden 600.000 € und für ordentliche Vorstandsmitglieder im abgelaufenen Geschäftsjahr 420.000 €. Die Beträge wurden monatlich in gleichen Raten ausbezahlt.

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

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

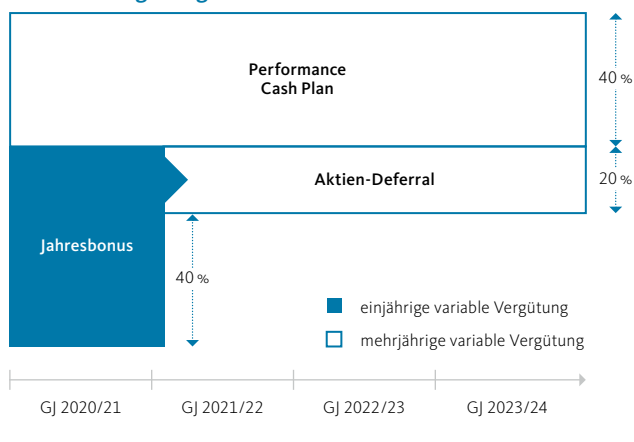
Zusätzlich erhielten Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und der Dienstwagenutzung.

Die fixen Komponenten des Vergütungssystems 2020 sind mit dem Vergütungssystem 2017 identisch.

VARIABLE VERGÜTUNG

Das System der variablen Vergütung umfasst entsprechend der Vorgaben des Vergütungssystems 2020 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. Das Verhältnis mehrjähriger zu einjähriger variabler Vergütung beträgt 60:40. Damit ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Aurubis ausgerichtet.

Variable Vergütung



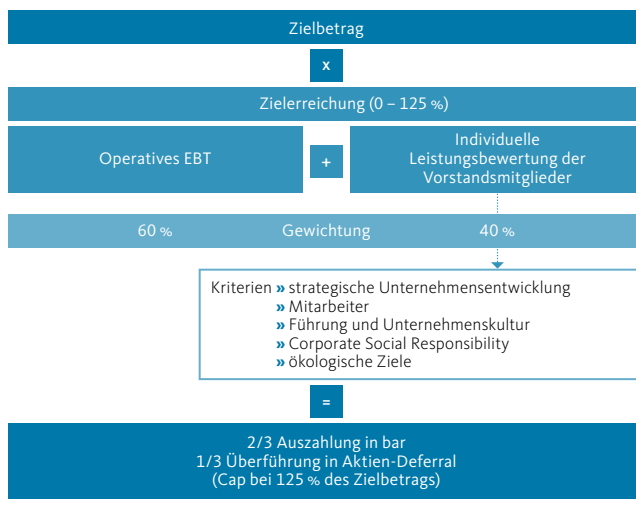
Die mehrjährige variable Vergütung umfasst aktuell noch laufende Programme aus dem Vergütungssystem 2017. Das bisherige Vergütungssystem unterscheidet sich zum aktuellen Vergütungssystem nur unwesentlich. Insbesondere sah das bisherige Vergütungssystem beim Aktien-Deferral eine zweijährige Bemessungsgrundlage (heute dreijährige) sowie beim Performance Cash Plan eine dreijährige Bemessungsgrundlage (heute vierjährige) vor. Im Übrigen sind die Komponenten des Vergütungssystems identisch.

VARIABLE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2020/21

Jahresbonus im Geschäftsjahr 2020/21

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 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 EBT dazu bei, ein maßgebliches Ziel von Aurubis, die Steigerung des Unternehmenswertes, zu erreichen. Deshalb wurde als hauptsächliches Leistungskriterium für den Jahresbonus das Erreichen eines im Vergleich zum Vorjahr stabil positiven oder besseren EBT gewählt.

Die Zielerreichung für das operative EBT ermittelt sich auf Basis eines Ist/Ist-Vergleichs. Der Ist-Wert des operativen EBT im jeweiligen Geschäftsjahr wird mit dem Ist-Wert des operativen EBT des diesem Geschäftsjahr vorausgehenden Geschäftsjahres („Vorjahr“) verglichen. Bei einem gleichbleibenden operativen EBT gegenüber dem Vorjahr beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird das operative EBT um 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 2020/21 betrug das operative EBT 353 Mio. €, im Vorjahr 221 Mio. €. Das operative EBT wurde somit um 60 % gesteigert. Die Zielerreichung beträgt nach linearer Interpolierung für alle Vorstandsmitglieder 125 %.

Individuelle Leistungen des Vorstands im Geschäftsjahr 2020/21

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 2020/21 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 2020/21 können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Zielerreichungen im Geschäftsjahr 2020/21

Beschreibung	Anteil Gesamtziel	Zielwertmessung	Gewichtung
Strategische Unternehmensentwicklung			
PIP-Programm	35 %	125 %	43,8 %
Integration der Metallo-Gruppe	25 %	125 %	31,3 %
Mitarbeiter			
Reduzierung der Unfälle	15 %	0 %	0 %
Digitalisierung			
Entwicklung Digitalstrategie für Aurubis-Konzern	10 %	125 %	12,5 %
Corporate Social Responsibility			
Verbesserung im Nachhaltigkeitsrating	5 %	125 %	6,3 %
Umsetzung RDE Projekt	10 %	125 %	12,5 %
Zielwertmessung (Gesamt)			106,4 %

Beim Kriterium Strategische Unternehmensentwicklung stellte der Aufsichtsrat aufgrund erfolgreicher Umsetzung des PIP sowie der erfolgreichen Integration der Metallo-Gruppe eine Zielerreichung von 125 % fest. Beim Kriterium Mitarbeiter konnte eine Reduzierung der Unfälle nicht erreicht werden. Der Aufsichtsrat stellte daher eine Zielerreichung von 0 % fest. Beim Kriterium Digitalisierung stellte der Aufsichtsrat eine Zielerreichung von 125 % fest, da die Entwicklung der Digitalstrategie entsprechend den Vorgaben vorangeschritten ist. Beim Kriterium Corporate Social Responsibility hat der Aufsichtsrat aufgrund der Verbesserung im Nachhaltigkeitsrating EcoVadis und Erreichung des Platin-Status für den Aurubis-Konzern eine Zielerreichung von 125 % festgestellt. Im Rahmen des RDE-Projekts („Reduktion diffuser Emissionen“) wurde eine Zielerreichung von 125 % festgesetzt.

Auf der Grundlage der Zielerreichung („ZE“) für die beiden Komponenten (125 % bezüglich operatives EBT und 106,4 % bezüglich individueller Leistung) errechnete sich nach dem Vergütungssystem der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2020/21 für jedes Vorstandsmitglied wie folgt:

$$\begin{array}{r}
 \text{(ZE EBT x \% x 60\%) + (ZE individuelle Leistung x \% x 40\%)} \\
 \times \\
 \text{Zielbetrag des Vorstandsmitglieds} \\
 = \\
 \text{Jahresbonus des Vorstandsmitglieds}
 \end{array}$$

Damit ergibt sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder der in der nachfolgenden Tabelle dargestellte Jahresbonus 2020/21.

Jahresbonus 2020/21

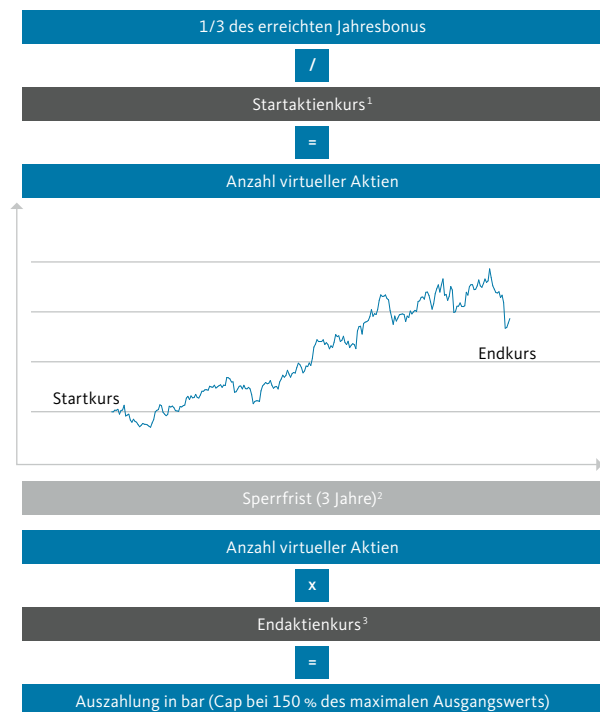
in €	
Roland Harings	705.360
Dr. Heiko Arnold	479.645
Dr. Thomas Bünger	479.645
Rainer Verhoeven	479.645

Der erreichte Jahresbonus 2020/21 eines jeden Vorstandsmitglieds wird im Geschäftsjahr 2021/22 entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems zu zwei Dritteln in bar ausgezahlt und ein Drittel wird virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt (Aktien-Deferral).

Aktien-Deferral im Geschäftsjahr 2020/21

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 bringt sowie die Attraktivität der Gesellschaft am Kapitalmarkt steigert.

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.

Ein Drittel des Jahresbonus 2020/21 eines jeden Vorstandsmitglieds wird im Geschäftsjahr 2021/22 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 Deferrals. Für das Aktien-Deferral 2020/21 lag der Startaktienkurs bei 68,93 €. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr nach dem Vergütungssystem 2020 sowie in den Vorjahren nach dem Vergütungssystem 2017 zugeteilten virtuellen Aktien ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Anzahl zugeteilter virtueller Aktien

	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18
	Ablauf Haltefrist 30.09.2024	Ablauf Haltefrist 30.09.2022	Ablauf Haltefrist 30.09.2021	Ablauf Haltefrist 30.09.2020
Roland Harings	3.411,00	3.268,75	1.515,68	-
Dr. Heiko Arnold	2.319,48	0 ¹	-	-
Dr. Thomas Büniger	2.319,48	2.010,28	1.783,96	-
Rainer Verhoeven	2.319,48	2.222,75	2.740,53	1.882,92 ²

¹ Aufgrund des unterjährigen Eintrittes im GJ 2019/20 wurde bei Herrn Dr. Arnold der gesamte Jahresbonus des GJ 2019/20 pro-rata temporis berechnet. Die Überführung eines Drittels des Jahresbonus ins Aktien-Deferral fand entsprechend nicht statt und wurde mit der Zahlung des gesamten Jahresbonus abgegolten.

² Auszahlung erfolgte im Januar 2021.

Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist (unter dem Vergütungssystem 2017 und für den ehemaligen Vorstand Dr. Thomas Büniger nach Ablauf von 2 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.

Im Geschäftsjahr 2020/21 erfolgten folgende Auszahlungen aus Aktien-Deferrals entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2017:

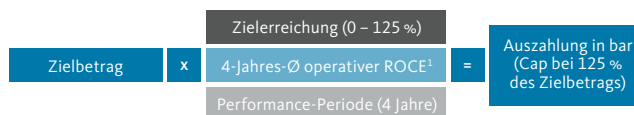
Auszahlungen aus Aktien Deferral im Geschäftsjahr 2020/21

	Pro-gramm	Halte-frist	Anzahl virtuelle Aktien	Start-aktien-kurs	End-aktien-kurs	Betrag
Roland Harings	-	-	-	-	-	-
Dr. Heiko Arnold	-	-	-	-	-	-
Dr. Thomas Büniger	-	-	-	-	-	-
Rainer Verhoeven	Aktien Deferral 2017/18	2 Jahre	1.882,92	60,39 €	59,52€	112.072€

Performance Cash Plan im Geschäftsjahr 2020/21

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 Büniger beträgt die Periode 3 Jahre). Maßgebliches Erfolgsziel ist der durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) des Aurubis-Konzerns während der vierjährigen Performance-Periode. Mit dem 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 ROCE zu erwirtschaften, der deutlich über dem Kapitalkostensatz liegt.

Funktionsweise Performance Cash Plan



¹ Im Vergütungssystem 2017 beträgt die Performance Periode 3 Jahre.

Zur Feststellung der endgültigen Zielerreichung des Performance Cash Plans 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.

Der Zielwert des durchschnittlichen operativen ROCE für die vierjährige Tranche 2020/21 – 2023/24 beträgt 12 %, der Mindestwert 6 % und der Maximalwert 15 %. Für Dr. Thomas Bünger beträgt der Zielwert des durchschnittlichen operativen ROCE für die dreijährige Tranche 2020/21–2022/23 ebenso 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 findet am Ende der jeweiligen vierjährigen Periode in bar statt.

Die Auszahlung des Performance Cash Plans 2020/21 erfolgt entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2020 nach Ablauf der Performance-Periode 2020/21 bis 2023/24 bzw. für Dr. Thomas Bünger nach Ablauf der Performance-Periode 2020/21 bis 2022/23 in bar.

Im Geschäftsjahr 2020/21 erfolgten folgende Auszahlungen aus Performance Cash Plänen entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2017:

Auszahlungen aus dem Performance Cash Plan im Geschäftsjahr 2020/21

	Pro-gramm	Perfor-mance Period	ROCE Ziel-wert	ROCE Durch-schnitt	Ziel-errei-chung	Betrag
Roland Harings	-	-	-	-	-	-
Dr. Heiko Arnold	Performance Cash Plan 2019/20	-	-	-	-	35.025 € ¹
Dr. Thomas Bünger	-	-	-	-	-	-
Rainer Verhoeven	Performance Cash Plan 2017/18	3 Jahre	12 %	10,94 %	91,16 %	185.974 €

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

HÖHE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2020/21

Insgesamt betrug die Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2020/21 3.232.387 €.

Für die Pensionsansprüche der Vorstandsmitglieder hat die Gesellschaft auf Basis von IFRS Pensionsrückstellungen gebildet. Im Berichtsjahr betragen die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für die aktiven Vorstandsmitglieder 800.000 €. Dieser Betrag entspricht den Beiträgen an eine externe Altersversorgung.

Frühere Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene erhielten im Geschäftsjahr 2020/21 insgesamt 2.862.241 €, die Rückstellungen für ihre Pensionsansprüche betragen insgesamt 28.463.374 € nach HGB bzw. 31.976.822 € nach IAS.

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, 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 Zahlungsbetrages 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 2020/21 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten beziehungsweise zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

EINHALTUNG VERGÜTUNGSBEREICHEN

Für das Geschäftsjahr 2020/21 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 2020/21 die genannte Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der zuletzt zur Auszahlung anstehender Vergütungsbestandteile (in der Regel Aktien-Deferral oder Performance Cash Plan).

Diese Grenzen sind, wie sich aus der nachstehenden Gegenüberstellung ergibt, eingehalten worden.

Vergütungsbergrenzen

in €	Maximalvergütung	Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)
Roland Harings	2.600.000	1.262.510
Dr. Heiko Arnold	1.800.000	712.501
Dr. Thomas Büniger	1.800.000	877.198
Rainer Verhoeven	1.800.000	1.180.178

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.

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 wird die Zahlung einer Karenzentschädigung im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2020/21 auch keine Leistungen für den Fall der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt.

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 2020/21 entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems; Abweichungen gab es keine.

ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2020/21 die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bestätigt.

Bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Üblichkeit der Vergütung. Dazu wird die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen sowie 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).

Als Vergleichsgruppe zur 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.

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 die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss gefasst.

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 €.

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung

Das System entspricht insgesamt den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16.12.2019. 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 (D.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex), und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt wird.

VERGÜTUNG DES AUFSICHRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2020/21

Die Aufsichtsratsmitglieder wurden in Übereinstimmung mit dem in der Satzung niedergelegten und vorstehend dargestellten Vergütungssystem vergütet. Sie erhielten im Geschäftsjahr 2020/21 insgesamt 1.549.000 €.

Die individuelle Vergütung kann folgender Tabelle entnommen werden:

Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020/21

in €

Name		Feste Vergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	Insgesamt
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt	2019/20	225.000	50.000	9.000	284.000
	2020/21	225.000	50.000	9.000	284.000
Deniz Filiz Acar	2019/20	75.000	15.000	9.000	99.000
	2020/21	75.000	15.000	8.000	98.000
Andrea Bauer	2019/20	75.000	22.500	9.000	106.500
	2020/21	75.000	22.500	8.000	105.500
Christian Ehrentraut	2019/20	75.000	15.000	10.000	100.000
	2020/21	75.000	15.000	10.000	100.000
Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann	2019/20	75.000	25.000	12.000	112.000
	2020/21	75.000	25.000	14.000	114.000
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob	2019/20	75.000	22.500	10.000	107.500
	2020/21	75.000	22.500	11.000	108.500
Jan Koltze	2019/20	75.000	25.000	13.000	113.000
	2020/21	75.000	25.000	13.000	113.000
Dr. Stephan Krümmer	2019/20	75.000	45.000	14.000	134.000
	2020/21	75.000	45.000	16.000	136.000
Dr. Elke Lossin	2019/20	75.000	15.000	10.000	100.000
	2020/21	75.000	15.000	11.000	101.000
Dr. Sandra Reich	2019/20	75.000	15.000	10.000	100.000
	2020/21	75.000	15.000	11.000	101.000
Stefan Schmidt	2019/20	150.000	25.000	13.000	188.000
	2020/21	150.000	25.000	12.000	187.000
Melf Singer	2019/20	75.000	15.000	10.000	100.000
	2020/21	75.000	15.000	11.000	101.000
Insgesamt	2019/20	1.125.000	290.000	129.000	1.544.000
	2020/21	1.125.000	290.000	134.000	1.549.000

Mangels variabler Vergütungsbestandteile gibt es keine Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, und es wurde auch nicht von einer solchen Möglichkeit Gebrauch gemacht.


Hamburg, den 01.12.2021

Für den Vorstand


Roland Harings
Vorsitzender


Rainer Verhoeven
Mitglied

Für den Aufsichtsrat


Prof. Dr. Fritz Vahrenholt
Vorsitzender