

Corporate Governance

Bericht zur Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung

Die Prinzipien verantwortungsbewusster und nachhaltiger Unternehmensführung bestimmen das Handeln der Leitungs- und Kontrollgremien der Aurubis AG. Der Vorstand berichtet in dieser Erklärung – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Grundsatz Nummer 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16.12.2019 und gemäß §§ 289f, 315d HGB über die Unternehmensführung.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG UND BERICHTERSTATTUNG ZUR CORPORATE GOVERNANCE

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

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich im Geschäftsjahr 2019/20 mehrfach mit Themen der Corporate Governance beschäftigt und am 03.11.2020 gemeinsam die jährliche Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG abgegeben. Die Erklärung wurde der Öffentlichkeit unter www.aurubis.com/corporategovernance/de dauerhaft zugänglich gemacht. Dort sind auch die Entsprechenserklärungen der letzten fünf Jahre sowie die Erfüllung der Kodexvorgaben im Detail permanent öffentlich zugänglich.

WORTLAUT DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

„Die Aurubis AG hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 04.11.2019 sämtlichen Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24.04.2017 bekannt gemachten Fassung des Kodex vom 07.02.2017 („DCGK 2017“) entsprochen, mit folgender Ausnahme:

- » Ziffer 5.4.1 Abs. 2 (Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer im Aufsichtsrat)
Der Aufsichtsrat hat bzw. wird bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung unter Beachtung seines Kompetenzprofils im Rahmen der dann jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben

des Gleichstellungsgesetzes, die fachliche und persönliche Qualifikation der Kandidaten in den Vordergrund stellen. Auch die unternehmensspezifische Situation sowie die internationale Tätigkeit des Unternehmens werden berücksichtigt. Es ist hierfür nicht erforderlich, eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer im Aufsichtsrat festzulegen.

Am 20.03.2020 wurde der neue Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16.12.2019 vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht („DCGK 2020“).

Der Aufsichtsrat wird der ordentlichen Hauptversammlung Anfang 2021 im Rahmen des Votums zum Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 S. 1 AktG eine Änderung und Anpassung der Vorstandsvergütung an die geänderten Empfehlungen des DCGK 2020 vorlegen.

Den Empfehlungen des DCGK 2020 in seiner Fassung vom 16.12.2019 wird damit künftig entsprochen, mit folgender Ausnahme:

- » G.10 (überwiegende Aktienkursbezug der variablen Vergütung)
Gemäß Empfehlung G.10 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Das neue Vergütungssystem beinhaltet als variable Vergütungsbestandteile einen Jahresbonus, ein Aktien-Deferral und einen Performance Cash Plan, wobei nur das Aktien-Deferral entsprechend aktienbasiert gewährt wird. Der Zielbetrag des Aktien-Deferral beträgt dabei 20 % der variablen Vergütung, womit keine überwiegende Aktienkursbasierung der variablen Vergütung gegeben ist. Das Vergütungssystem für den Vorstand steht im Einklang mit unserer Unternehmensstrategie und setzt daher insbesondere über die Berücksichtigung interner Steuerungsgrößen die richtigen Anreize, den mittel- und langfristigen finanziellen Erfolg der Aurubis AG nachhaltig zu steigern. Darüber hinaus verfügt die Aurubis AG aufgrund ihres Ankeraktionärs über einen vergleichsweise geringen Streubesitz. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen hält der Aufsichtsrat der Aurubis AG einen überwiegenden Fokus auf die Aktienkursentwicklung der Aurubis AG für keinen geeigneten Anreizmechanismus für den Vorstand.

Außerdem weicht die Aurubis AG in folgendem Punkt von den Empfehlungen des DCGK 2020 ab:

- » C.10 (Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder)
Der Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses sollen unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Prof. Vahrenholt gehört dem Aufsichtsrat länger als zwölf Jahre an und gilt damit nach C.7 DCGK 2020 als nicht unabhängig. Der Aufsichtsrat stellt bei der Auswahl seiner Mitglieder die fachliche und persönliche Qualifikation der Kandidaten in den Vordergrund. Dies gilt auch für die Bestellung von Prof. Vahrenholt.

Hamburg, den 03.11.2020

Für den Vorstand

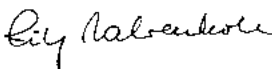


Roland Harings
Vorsitzender



Rainer Verhoeven
Mitglied

Für den Aufsichtsrat



Prof. Dr. Fritz Vahrenholt
Vorsitzender“

ANGABEN ZU RELEVANTEN UNTERNEHMENS-FÜHRUNGSPRAKTIKEN

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

FÜHRUNGSTRUKTUR

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

ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT SOWIE DEREN ZUSAMMENSETZUNG UND DEREN ZIELE

DER VORSTAND

ARBEITSWEISE

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

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

Bestimmte Vorstandsentscheidungen von besonderem Gewicht bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Neben gesetzlichen Zustimmungsvorbehalten (insbesondere § 111b AktG) sind diese in einem vom Aufsichtsrat beschlossenen Katalog festgelegt. So entscheidet der Aufsichtsrat beispielsweise über Beteiligungen an anderen Unternehmen – soweit die Maßnahme für den Konzern von wesentlicher Bedeutung ist – und über wesentliche Investitionen.

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

Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt grundsätzlich für längstens drei Jahre.

ZUSAMMENSETZUNG UND ZIELE (DIVERSITÄTSKONZEPT)

Der Vorstand der Aurubis AG bestand im Geschäftsjahr 2019/20 zunächst aus den Mitgliedern Roland Harings als Vorsitzender, Rainer Verhoeven und Dr. Thomas Büniger.

Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 29.07.2020 wurde Dr. Heiko Arnold – mit Wirkung zum 15.08.2020 – zum neuen Produktionsvorstand (COO) bestellt. Der bisherige COO Dr. Thomas Büniger wurde zum Technologievorstand (CTO) ernannt.

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

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands am 11.09.2018 ein Diversitätskonzept verabschiedet. Dieses berücksichtigt Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund. So soll bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern neben deren Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz möglichst ein breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Bildungs- und Berufshintergründen abgedeckt werden. Als weiteres Kriterium seines Diversitätskonzepts soll der Vorstand in seiner Gesamtheit eine ausgewogene Altersstruktur aufweisen und damit sowohl jüngere Persönlichkeiten, die neueren Fachkenntnissen und Führungsmethoden näherstehen, als auch ältere Persönlichkeiten, die über größere Berufs-, Lebens- und Führungserfahrung verfügen, vorsehen. Bei gleicher Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz sollen möglichst sowohl weibliche als auch männliche Persönlichkeiten im Vorstand vertreten sein. Mit diesem Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, eine größtmögliche Vielfalt hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund zu erreichen. Neben der höchstmöglichen individuellen Eignung der einzelnen Mitglieder sollen dadurch möglichst vielfältige Perspektiven in die Leitung des Unternehmens einfließen.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 111 Abs. 5 AktG bis zum 30.06.2022 eine Mindestzielquote für den Frauenanteil im Vorstand von 25 % beschlossen.

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

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

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

Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

STAND DER UMSETZUNG DER ZIELE

Der Aufsichtsrat hat sich allgemein und bei personellen Veränderungen im Vorstand sehr intensiv mit Vielfalt im Vorstand beschäftigt. Das Diversitätskonzept wurde dabei so weit wie möglich umgesetzt. Die Vorstandsmitglieder verfügen über ein breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Bildungs- und Berufshintergründen: Ein Teil von ihnen hat wirtschaftsbezogene Studien abgeschlossen, ein anderer Teil technische Studien.

Dagegen ist es bisher trotz intensiver Bemühungen nicht gelungen, den angestrebten Frauenanteil im Vorstand zu erreichen.

Für die Position des COO gab es keine Bewerberin. Letztlich wurde mit Herrn Dr. Arnold der Kandidat ausgewählt, der nach Einschätzung des Aufsichtsrats die Position aufgrund seiner fachlichen Qualifikation am besten ausfüllt. Der Aufsichtsrat strebt weiterhin eine angemessene Berücksichtigung von Frauen im Vorstand an und hält an seiner Zielsetzung fest.

Darüber hinaus bestehen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gemäß § 76 Abs. 4 AktG auch Zielgrößen für den Frauenanteil

in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands. Der Vorstand hat sich mit Beschluss vom 12.06.2017 das Ziel gesetzt, für die erste Führungsebene einen Frauenanteil von 20 % und für die zweite Führungsebene eine Zielgröße von 25 % zu erreichen. Die genannten Ziele sollen bis zum 30.06.2022 erreicht werden. Für den Konzern ist es ein wichtiges Ziel, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern – unabhängig von gesetzlichen Regelungen.

Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug zum Berichtsstichtag (30.09.2020) rund 20 % (Vj. rund 24 %), in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands rund 21 % (Vj. rund 19 %). Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene hat damit zum Berichtsstichtag abgenommen, die Quote in der zweiten Ebene dagegen zugenommen.

Der Vorstand strebt weiterhin eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene an und hält an seinen Zielsetzungen fest.

Der Vorstand hat im Geschäftsjahr 2019/20 keine Ausschüsse gebildet.

DER AUFSICHTSRAT ARBEITSWEISE

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und setzt deren jeweilige Gesamtvergütung fest. Ebenso definiert er bei Versorgungszusagen für die Vorstände das angestrebte Versorgungsniveau. Der Personalausschuss unterbreitet dem Aufsichtsratsplenium entsprechende Vorschläge.

Der Aufsichtsrat wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von wesentlicher Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung, besonders solche, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens grundlegend verändern, hat der Aufsichtsrat Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrats festgelegt. Bei wesentlichen Ereignissen wird gegebenenfalls eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einberufen. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Bei Bedarf tagt der Aufsichtsrat ohne den Vorstand.

Für seine Arbeit hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben. Diese ist auf der Homepage www.aurubis.com/de/uber-aurubis/konzern/aufsichtsrat zugänglich. Zur Vorbereitung der Sitzungen tagen die Vertreter der Aktionäre und der Arbeitnehmer in der Regel getrennt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden bei ihrer Amtseinführung sowie bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützt. So erfolgen grundsätzlich ausführliche Einweisungen in die Besonderheiten der Kupferbranche und des Geschäftsmodells. Bei besonderen, den Aufsichtsrat oder die Gesellschaft betreffenden Änderungen des regulativen Umfelds erfolgen Schulungen durch interne und externe Experten.

ZUSAMMENSETZUNG UND ZIELE

(DIVERSITÄTSKONZEPT UND KOMPETENZPROFIL)

Dem mitbestimmten Aufsichtsrat der Aurubis AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an, von denen nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes jeweils sechs von den Aktionären und den Arbeitnehmern gewählt werden. Die Amtsperioden sind identisch. Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wurden die Vertreter der Aktionäre bei der letzten Wahl zum Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 01.03.2018 und im Rahmen der Nachwahl am 28.02.2019 einzeln gewählt. Die Amtsperiode des Aufsichtsrats beträgt fünf Jahre, die laufende Amtsperiode endet mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021/22 beschließen wird.

Im Hinblick auf die Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat am 24.09.2020 ein Konzept zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats beschlossen, die die Vorgaben des neuen Kodex berücksichtigt. Das Konzept enthält konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, das Kompetenzprofil sowie ein Diversitätskonzept. Das Konzept wurde auf www.aurubis.com/de/uber-aurubis/konzern/aufsichtsrat dauerhaft zugänglich gemacht.

Konzept zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

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

Für die Wahl in den Aufsichtsrat sollen Kandidaten vorgeschlagen werden, die aufgrund ihrer **Kenntnisse und Erfahrungen**, ihrer **Integrität und Persönlichkeit** die Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds in einem börsennotierten, international tätigen Unternehmen im Bereich der Kupfer-/Metallindustrie wahrnehmen können.

Diese Ziele berücksichtigen die gesetzlichen Anforderungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie die entsprechenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Neben den individuellen Anforderungen, die für jedes einzelne Mitglied gelten, gibt es für das Gesamtgremium ein Kompetenzprofil sowie ein Diversitätskonzept.

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

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

Anforderungen an die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder

Fachliche Eignung

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

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

Aufsichtsratsmitglieder sollen in der Regel der vom DCGK empfohlenen Begrenzung von Aufsichtsratsmandaten nachkommen.

Unabhängigkeit

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

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

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

Zeitliche Verfügbarkeit

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

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

Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder

In den Aufsichtsrat kann nicht gewählt werden, wer im Zeitpunkt der Bestellung das 70. Lebensjahr vollendet hat.

Ehemalige Vorstandsmitglieder der Aurubis AG

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

Anforderungen an die Zusammensetzung des Gesamtgremiums

Kompetenzprofil für das Gesamtgremium

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

Kompetenzfeld	Kompetenzbeschreibung
Management	Erfahrungen und Kenntnisse im Management eines industriellen Unternehmens
Technik	Kenntnisse der Metallurgie und der Beschaffungsmärkte eines rohstoffintensiven Konzerns
Internationalität	Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich internationaler Geschäftstätigkeiten sowie verwandter Themen (z. B. Sales/Marketing)
Risiko-management	Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Risikomanagement und Compliance
Finanzen	Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen sowie in der Anwendung von internen Kontrollverfahren
Environment, Social and Corporate Governance (ESG)	Kenntnis der ESG-Faktoren und deren Bedeutung für Aurubis, insbesondere als stromintensives Unternehmen Erfahrung im Bereich Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung Kenntnisse der Corporate Governance eines börsennotierten Unternehmens (Deutscher Corporate Governance Kodex, Marktmissbrauchsverordnung etc.)
Strategie	Erfahrung in Strategieprozessen und bei der Umsetzung von M&A-Projekten

Darüber hinaus muss in Ansehung der Anforderungen des § 100 Abs. 5 AktG mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen und die Aufsichtsratsmitglieder müssen in ihrer Gesamtheit mit der Branche vertraut sein.

Diversitätskonzept

Der Aufsichtsrat strebt für seine Zusammensetzung im Hinblick auf Vielfalt (Diversity) die Berücksichtigung unterschiedlicher beruflicher und internationaler Erfahrungen und insbesondere eine angemessene Beteiligung beider Geschlechter an:

- » Der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit soll eine ausgewogene Altersstruktur aufweisen und damit sowohl jüngere, im Berufsleben stehende Persönlichkeiten als auch ältere, berufs- und lebenserfahrenere Persönlichkeiten im Aufsichtsrat vorsehen.
- » Bei Aufsichtsratswahlen ist zu beachten, dass neben deren Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz weibliche wie auch männliche Persönlichkeiten im Aufsichtsrat vertreten sind und dieser sich nach der gesetzlichen Vorgabe jeweils zu mindestens 30 % aus Frauen bzw. Männern zusammensetzt.
- » Der Aufsichtsrat setzt sich aus Persönlichkeiten zusammen, die aufgrund ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenz geeignet sind und möglichst auch verschiedene Bildungshintergründe – u. a. technische, kaufmännische, juristische und andere geisteswissenschaftliche Ausbildungen – und verschiedene Berufshintergründe – u. a. Angehörige technischer, kaufmännischer und geisteswissenschaftlicher Berufe – aufweisen.

Derzeitige Zusammensetzung des Gesamtgremiums

Der Aufsichtsrat der Aurubis ist entsprechend seiner Zielsetzung zusammengesetzt. Ihm gehört eine angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder mit internationalem Hintergrund an. Die angemessene Beteiligung von Frauen ist mit derzeit vier weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern (zwei Anteilseignervertreterinnen und zwei Arbeitnehmervertreterinnen) erfüllt.

Skill Matrix

Auf Basis der Ziele für seine Zusammensetzung hat der Aufsichtsrat der Aurubis AG eine Übersicht über seine Qualifikationen („Skill Matrix“) erstellt. Diese ist unter www.aurubis.com/de/uber-aurubis/konzern/aufsichtsrat abrufbar.

Der Aufsichtsrat wirkt darauf hin, das Konzept für seine Zusammensetzung umzusetzen, indem er bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner die in seinem Konzept enthaltenen Aspekte berücksichtigt. Die letztendliche Entscheidung über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats obliegt den Aktionären der Aurubis AG in der Hauptversammlung.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist im Geschäftsbericht abgedruckt oder unter www.aurubis.com/de/uber-aurubis/konzern/aufsichtsrat abrufbar.

STAND DER UMSETZUNG DER ZIELE

Das Konzept wurde so weit wie möglich umgesetzt: Nach Ansicht des Aufsichtsrats weist die Seite der Anteilseigner eine ausgewogene Altersstruktur mit jüngeren und älteren Persönlichkeiten auf. Der Aufsichtsrat setzt sich nach der gesetzlichen Vorgabe zu mindestens 30 % aus Frauen bzw. Männern zusammen. Dem Aufsichtsrat gehören Mitglieder mit unterschiedlichen Ausbildungen und Berufshintergründen an. Weitere Informationen zu den persönlichen und fachlichen Kompetenzen können den Lebensläufen der Aufsichtsratsmitglieder entnommen werden, die auf www.aurubis.com/de/uber-aurubis/konzern/aufsichtsrat dauerhaft zugänglich sind.

Gemäß Punkt C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16.12.2019 waren im Geschäftsjahr 2019/20 nach Einschätzung des Aufsichtsrats Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann, Herr Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob, Herr Dr. Stephan Krümmner, Frau Dr. Sandra Reich sowie Frau Andrea Bauer als unabhängige Mitglieder der Anteilseigner anzusehen.

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

AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat hat aus dem Kreis seiner Mitglieder mit dem Personalausschuss, dem Prüfungsausschuss (Audit Committee), dem Nominierungsausschuss, dem Technikausschuss und dem Vermittlungsausschuss fünf Ausschüsse gebildet, die seine Arbeit vorbereiten und ergänzen. Die Aufgaben der Ausschüsse sowie ihre Zusammensetzung und Arbeit sind teilweise in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegt. Die

Zusammensetzung der Ausschüsse ist in diesem Geschäftsbericht dargestellt. Die Mandate der Aufsichtsratsmitglieder in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien werden ebenfalls im Geschäftsbericht genannt.

Personalausschuss

Der sechsköpfige Personalausschuss ist paritätisch besetzt. Er befasst sich in Vorbereitung der erforderlichen Aufsichtsratsbeschlüsse mit der Struktur und Höhe der Vergütung für den gesamten Vorstand, der Auswahl von geeigneten Kandidaten für die Besetzung von Vorstandspositionen und den zugehörigen Verträgen.

Ausschussvorsitzender des Personalausschusses ist der Vorsitzende des Aufsichtsrats, Herr Prof. Dr. Fritz Vahrenholt. Weitere Mitglieder des Ausschusses sind Frau Deniz Filiz Acar, Frau Andrea Bauer, Herr Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann, Herr Jan Koltze und Herr Stefan Schmidt.

Prüfungsausschuss

Aufgabe des sechsköpfigen, paritätisch besetzten Prüfungsausschusses ist hauptsächlich die Prüfung der Rechnungslegung, die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie die Abschlussprüfung und die Compliance. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.

Der Prüfungsausschuss legt dem Aufsichtsrat eine Präferenz und eine begründete Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers vor, die in den Fällen der Ausschreibung des Prüfungsmandats mindestens zwei Kandidaten umfasst. Der Prüfungsausschuss überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich darüber hinaus mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung. Der Prüfungsausschuss nimmt regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vor.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses im Berichtsjahr, Herr Dr. Stephan Krümmer, verfügt aus seiner beruflichen Praxis über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren. Er ist kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft.

Neben dem Ausschussvorsitzenden Herrn Dr. Stephan Krümmer gehören dem Prüfungsausschuss Herr Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann, Herr Jan Koltze, Frau Dr. Elke Lossin, Frau Dr. Sandra Reich und Herr Melf Singer an.

Nominierungsausschuss

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

Ausschussvorsitzender ist Herr Prof. Dr. Fritz Vahrenholt. Weitere Ausschussmitglieder sind Herr Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann, Herr Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob und Herr Dr. Stephan Krümmer.

Vermittlungsausschuss

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

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

Technikausschuss

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

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

SELBSTBEURTEILUNG DES AUFSICHTSRATS

Die regelmäßige Selbstbeurteilung wurde vom Aufsichtsrat in der Sitzung am 24.09.2020 durchgeführt. Nach ausführlicher Diskussion und im freien Diskurs stellte der Aufsichtsrat seine Effizienz fest.

AKTIONÄRE UND HAUPTVERSAMMLUNG

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

Die Hauptversammlung wählt die von den Anteilseignern ohne Bindung an Wahlvorschläge zu wählenden Mitglieder des Aufsichtsrats und beschließt über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Sie entscheidet über die Verwendung des Bilanzgewinns, über Kapitalmaßnahmen und die Zustimmung zu Unternehmensverträgen, ferner über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands, fasst mindestens alle vier Jahre Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und – spätestens in der Hauptversammlung Anfang 2023 – über die Billigung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG. Die Hauptversammlung entscheidet über Satzungsänderungen der Gesellschaft. In besonderen Fällen sieht das Aktiengesetz die Einberufung einer außerordentlichen Hauptversammlung vor bzw. empfiehlt der Deutsche Corporate Governance Kodex, eine solche einzuberufen.

Jeder Aktionär, der sich rechtzeitig anmeldet und seine Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts ordnungsgemäß nachweist, ist zur Teilnahme an der (virtuellen) Hauptversammlung berechtigt. Angemeldete Aktionäre können ihre Stimmen im Wege elektronischer Kommunikation oder schriftlich abgeben, ohne an der (virtuellen) Hauptversammlung teilzunehmen. Aktionäre haben bei der virtuellen

Hauptversammlung 2021 auch die Möglichkeit, ihr Stimmrecht durch ein Kreditinstitut, eine Aktionärsvereinigung, die von der Aurubis AG eingesetzten weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter oder einen sonstigen Bevollmächtigten ihrer Wahl ausüben zu lassen. Nähere Einzelheiten gibt die Aurubis AG in der Einberufung der Hauptversammlung bekannt.

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

KONTROLL- UND RISIKOMANAGEMENT SOWIE COMPLIANCE

Zu einer guten Corporate Governance gehört auch der verantwortungsbewusste Umgang des Unternehmens mit Risiken. Im Rahmen unseres werteorientierten Konzernmanagements sorgt ein angemessenes Risikomanagement dafür, dass Risiken frühzeitig erkannt und Risikopositionen minimiert werden. Das Risikomanagement berichtet regelmäßig dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Einzelheiten zum Risikomanagement der Aurubis AG sind im Risikobericht dargestellt. Darin ist der gemäß §§ 289 Abs. 4, 315 Abs. 4 HGB geforderte Bericht zum rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystem enthalten.

Der Vorstand sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien und wirkt auf die Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Das Compliance-Management-System wurde im Geschäftsjahr 2019/20 auf die erworbene Metallo-Gruppe ausgeweitet, um den sich aus den gesetzlichen Anforderungen und dem Verhaltenskodex ergebenden Anforderungen auch hier gerecht zu werden.

Compliance wird im Unternehmen durch Prävention, Kontrolle und Sanktion sichergestellt. Präventive Maßnahmen sind interne Richtlinien, die Beratung und besonders die Schulung von Mitarbeitern. Sollten Verstöße gegen Gesetze oder interne Richtlinien festgestellt werden, greifen arbeits-, zivil-, aber auch strafrechtliche Sanktionen.

Der Chief Compliance Officer des Unternehmens ist zentraler Ansprechpartner für alle Compliance-relevanten Fragen. Er berichtet regelmäßig dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. An den einzelnen Standorten des Konzerns stehen den Mitarbeitern auch lokale Compliance-Verantwortliche als Ansprechpartner zur Verfügung.

Beschäftigten wird über eine „Whistleblower-Hotline“ eines externen Dienstleisters die Möglichkeit eingeräumt, auch anonym Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Diese Möglichkeit kann auch von Dritten genutzt werden.

MELDEPFLICHTIGE WERTPAPIERGESCHÄFTE SOWIE AKTIENBESITZ DER ORGANMITGLIEDER

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

Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden keine meldepflichtigen Wertpapiergeschäfte nach Art. 19 der Marktmissbrauchsverordnung gemeldet.

RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Aurubis AG stellt ihren Konzernabschluss und zusammengefassten Lagebericht und die Konzernzwischenabschlüsse nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) auf, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der Jahresabschluss und der zusammengefasste Lagebericht der Aurubis AG werden nach deutschem Handelsrecht (HGB) und nach Aktiengesetz (AktG) aufgestellt. Jahres- und Konzernabschluss sowie der zusammengefasste Lagebericht werden vom Vorstand aufgestellt und vom Abschlussprüfer sowie vom Aufsichtsrat geprüft. Die Aurubis AG veröffentlicht für das Geschäftsjahr 2019/20 einen zusammengefassten Lagebericht für die Aurubis AG und den Konzern. Der Zwischenbericht und die Quartalsmitteilungen werden vor der Veröffentlichung vom Prüfungsausschuss mit dem Vorstand erörtert.

Die Wahl des Abschlussprüfers der Gesellschaft erfolgte gemäß den aktienrechtlichen Bestimmungen durch die Hauptversammlung. Prüfer des Konzernabschlusses 2019/20 und des zusammengefassten Lageberichts sowie des HGB-Abschlusses 2019/20 der Aurubis AG war die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg. Die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, ist seit dem Geschäftsjahr 2018/19 als Abschlussprüfer bestellt und hat Aurubis mit Prüfung des Geschäftsjahres 2019/20 das zweite Mal geprüft. Verantwortliche Wirtschaftsprüferin für die Prüfung des Konzerns und der Gesellschaft war zum zweiten Mal Frau Annika Deutsch.

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 2020

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.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Der Aufsichtsrat setzt auf Vorschlag des Personalausschusses die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest, er beschließt und überprüft regelmäßig das Vergütungssystem für den Vorstand.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem unter Einbeziehung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten zuletzt im Jahr 2017 aktualisiert. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem am 01.03.2018 gemäß § 120 Abs. 4 AktG gebilligt.

Vor dem Hintergrund der grundlegenden Überarbeitung des Deutschen Corporate Governance Kodex und der Umsetzung der 2. Aktionärsrechterichtlinie (EU 2017/828, ARUG II) ins Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für den Vorstand erneut überarbeitet. Der Aufsichtsrat wird das neue Vergütungssystem der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorlegen. Zudem wird die Hauptversammlung 2021 gemäß § 113 Abs. 3 AktG Beschluss fassen über die in der Satzung unverändert festgesetzte Aufsichtsratsvergütung.

ERLÄUTERUNG DES BISHERIGEN VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Für die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2019/20 gilt das bisherige Vergütungssystem, welches im Folgenden erläutert wird:

Das Vergütungssystem setzt sich aus fixen und variablen Komponenten zusammen. Die Vergütungsstruktur beinhaltet insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen. Das Vergütungssystem galt für den Vorstandsvorsitzenden Roland Harings, den Finanzvorstand Rainer Verhoeven und den Technologievorstand Dr. Thomas Bünger.

Für den mit Wirkung zum 15.08.2020 zum neuen Produktionsvorstand (COO) bestellten Dr. Heiko Arnold wurde bis zur Geltung des neuen Vergütungssystems ab dem 01.10.2020 eine individualvertragliche Regelung auf Basis des bestehenden Vergütungssystems vereinbart.

Gemäß dem Anstellungsvertrag wurde zum 01.04.2020 die Gesamtvergütung von Herrn Dr. Bünger an das Niveau der ordentlichen Vorstandmitglieder angeglichen.

Zu den unterschiedlichen Vergütungsbestandteilen im Detail:

Fixe Komponenten

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

Die jährlichen Festbezüge betragen für Herrn Harings 600.000 €, für Herrn Verhoeven und Herr Dr. Arnold 420.000 € und für Herrn Dr. Bünger im abgelaufenen Geschäftsjahr bis zum 31.03.2020 340.000 € und ab dem 01.04.2020 420.000 €. Die Beträge werden monatlich in gleichen Raten ausgezahlt.

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. Der jeweilige Vorstand kann frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft, über den angesammelten Kapitalbetrag verfügen.

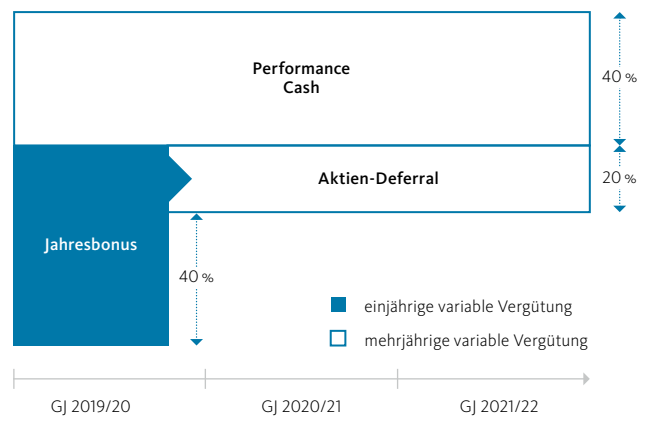
Zusätzlich erhalten Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und der Dienstwagennutzung bestehen.

Der Aufsichtsrat kann für außerordentliche Leistungen, die durch die reguläre Vergütung nicht abgegolten sind, nach seinem Ermessen eine Sondervergütung gewähren, die im Anstellungsvertrag vorgesehen ist. Insgesamt darf der Gesamt-Cap jedoch nicht überschritten werden. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurde keine Sondervergütung gewährt.

Variable Komponenten

Das System der variablen Vergütung umfasst 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 drei Geschäftsjahre sowie einem Aktien-Deferral (virtuelle Aktien) über zwei Geschäftsjahre zusammen. Das Verhältnis mehrjähriger zu einjähriger variabler Vergütung beträgt 60:40, sodass die mehrjährige variable Vergütung überwiegt.

Variable Vergütung



Jahresbonus

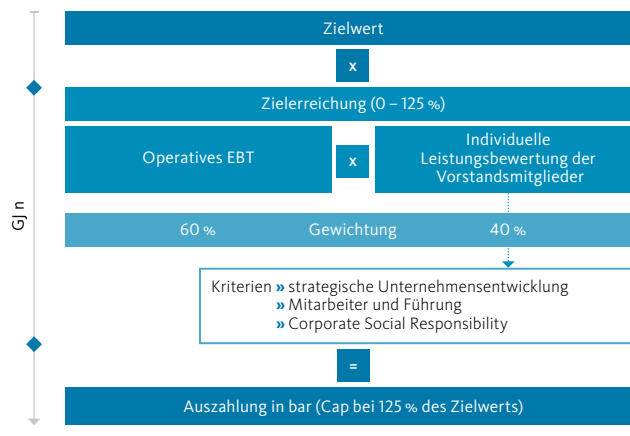
Die einjährige variable Vergütung (der Jahresbonus) wird zu zwei Dritteln nach Ablauf des Geschäftsjahres ausbezahlt und beträgt für Herrn Harings bei 100 % Zielerreichung 400.000 € (maximal 500.000 €), für Herrn Verhoeven bei 100 % Zielerreichung 272.000 € (maximal 340.000 €) und für Herrn Dr. Bünger bis zum 31.03.2020 bei 100 % Zielerreichung 220.000 € (maximal 275.000 €) und ab dem 01.04.2020 bei 100 % Zielerreichung 272.000 € (maximal 340.000 €).

Das verbleibende Drittel des Jahresbonus wird in ein virtuelles Aktien-Deferral mit zweijähriger Laufzeit überführt.

Herr Dr. Arnold erhält eine Einmalzahlung zur Kompensation der einjährigen variablen Vergütung sowie die damit verbundene Überführung in das Aktien-Deferral aus dem Geschäftsjahr 2019/20 von 52.537,00 €.

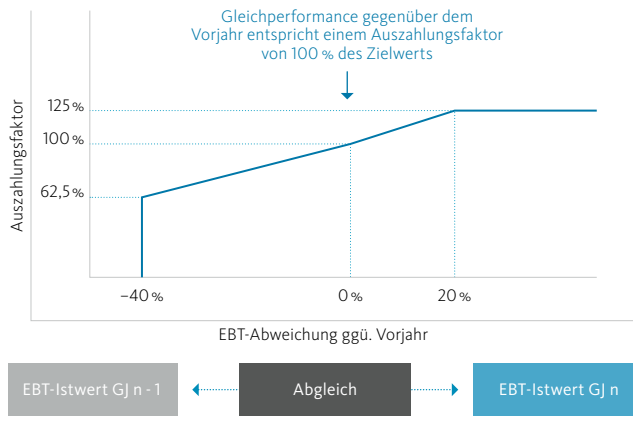
Der Jahresbonus berechnet sich mit einer Gewichtung von 60 % nach der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichung für die operative EBT-Komponente sowie mit einer Gewichtung von 40 % nach der für das jeweilige Geschäftsjahr vorgenommenen Beurteilung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, beides multipliziert mit dem im Vorstandsvertrag festgelegten Zielwert.

Funktionsweise Jahresbonus



Die Zielerreichung für das operative EBT ermittelt sich auf Basis eines Ist-Ist-Vergleichs. Der Istwert des operativen EBT im jeweiligen Geschäftsjahr wird mit dem Istwert 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 % der Zielerreichung erreicht. Bei einem operativen EBT von -40 % gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestwert von 62,5 % der Zielerreichung erreicht. Eine Zielerreichung zwischen diesen Punkten (62,5 %, 100 %, 125 %) wird linear interpoliert. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des operativen EBT zu keinem zusätzlichen 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 festzusetzen. Wird im Vorjahr ein positives operatives EBT erzielt und im jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives EBT, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Durch den Vergleich mit dem Vorjahres-EBT wird im Jahresbonus ein Wachstum des operativen Konzernergebnisses und somit eine Stärkung der Ertragskraft des Unternehmens honoriert.

Kalibrierung der Erfolgsziele – EBT



Die individuelle Leistung wird vom Aufsichtsrat beurteilt und beruht auf zuvor im Anstellungsvertrag bzw. in entsprechenden Nachträgen definierten Kriterien. Als Kriterien für die Bewertung der individuellen Leistung sind zurzeit die strategische Unternehmensentwicklung, Mitarbeiter und Führung, die Corporate Social Responsibility sowie die Ergebnisverbesserung festgelegt worden. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat zwischen 0% und 125% festgelegt werden. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Falle ungewöhnlicher, nicht vorhersehbarer Entwicklungen den Jahresbonus nach billigem Ermessen reduzieren (§ 87 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 AktG).

Der Jahresbonus sieht für Vorstandsmitglieder einen Cap bei 125% des Zielwerts vor. Der Jahresbonus kann daher für Herrn Harings maximal 750.000 €, für Herrn Verhoeven maximal 510.000 € und für Herrn Dr. Bünger bis zum 31.03.2020 maximal 412.500 €, ab dem 01.04.2020 maximal 510.000 € betragen.

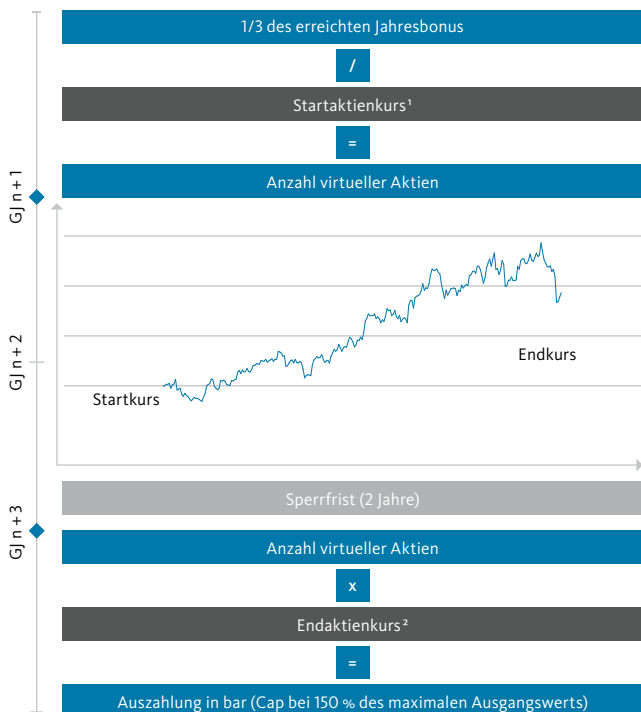
Die Auszahlung von zwei Dritteln des Jahresbonus erfolgt direkt nach Ablauf des Geschäftsjahres. Das letzte Drittel fließt in das Aktien-Deferral, das nachfolgend erläutert wird. Auch für die Auszahlung aus dem Aktien-Deferral gilt ein Cap.

Aktien-Deferral

Um eine Aktienorientierung der variablen Vergütung zu gewährleisten, fließt ein Drittel des erreichten Jahresbonus in ein virtuelles Aktien-Deferral. Das Aktien-Deferral sieht eine zweijährige, zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage vor und beträgt für Herrn Harings bei 100% Zielerreichung 200.000 €, für Herrn Verhoeven bei 100% Zielerreichung 136.000 € und für Herrn Dr. Bünger bis zum 31.03.2020 bei 100% Zielerreichung 110.000 €, ab dem 01.04.2020 bei 100% Zielerreichung 136.000 €.

Die Anzahl der virtuellen Aktien zu Beginn der zweijährigen 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 zweijährigen Laufzeit des Deferrals.

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

Nach Ablauf der zweijährigen Laufzeit wird die Anzahl an virtuellen Aktien mit dem Endkurs multipliziert. Der Endkurs 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 Laufzeit. Der resultierende Betrag wird am Ende der zweijährigen Laufzeit in bar an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Die Auszahlungshöhe ist jedoch auf 150% des Ausgangswerts (entspricht einem Drittel des erreichten Jahresbonus) begrenzt. Damit ist die Auszahlung aus dem Aktien-Deferral für Herrn Harings auf einen Betrag von 375.000 €, für Herrn Verhoeven auf einen Betrag von 255.000 € und für Herrn Dr. Bünger bis zum 31.03.2020 auf einen Betrag von 206.250 €, ab dem 01.04.2020 auf einen Betrag von 255.000 € begrenzt.

Performance Cash Plan

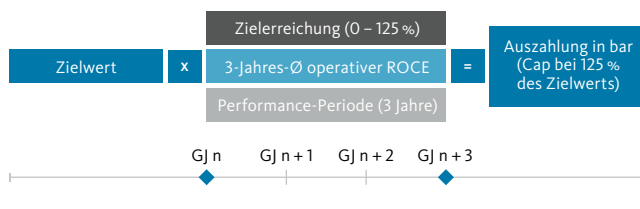
Der Performance Cash Plan sieht eine dreijährige, zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage vor. Maßgebliches Erfolgsziel ist der im Geschäftsbericht ausgewiesene durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) über die dreijährige Periode. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der am Ende der dreijährigen Periode festgestellten Zielerreichung für den operativen ROCE, multipliziert mit dem im Vorstandsvertrag festgelegten Zielwert des Performance Cash Plan. Der Zielwert beträgt für Herrn Harings derzeit 400.000 €, für Herrn Verhoeven 272.000 € und für Herrn Dr. Bünger bis zum 31.03.2020 maximal 220.000 €, ab dem 01.04.2020 272.000 €. Der ermittelte Auszahlungsbetrag ist auf 125% des Zielwerts begrenzt und kann daher für Herrn Harings maximal 500.000 €, für Herrn Verhoeven maximal 340.000 € und für Herrn Dr. Bünger bis zum 31.03.2020 maximal 275.000 €, ab dem 01.04.2020 maximal 340.000 € betragen. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Falle ungewöhnlicher, nicht vorhersehbarer Entwicklungen den Performance-Cash-Bonus nach billigem Ermessen reduzieren (§ 87 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 AktG).

Herr Dr. Arnold erhält eine Einmalzahlung zur Kompensation der mehrjährigen variablen Vergütung aus dem Geschäftsjahr 2019/20 von 35.025 €.

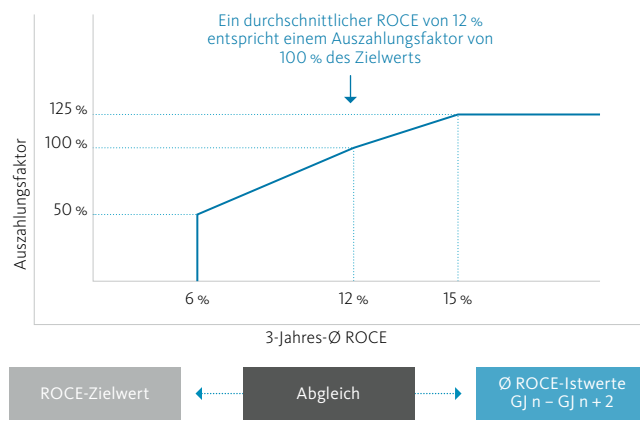
Zur Feststellung der endgültigen Zielerreichung des Performance Cash Plan wird am Ende der dreijährigen Periode der Durchschnitt des während der Periode jährlich nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres erreichten operativen ROCE bestimmt. Der Aufsichtsrat legt einen Wert bei 100% Zielerreichung („Zielwert“) für den durchschnittlichen operativen ROCE sowie Werte für 50% Zielerreichung („Mindestwert“) und 125% Zielerreichung („Maximalwert“) fest. Der Zielwert des durchschnittlichen operativen ROCE für die dreijährigen Zeiträume der Geschäftsjahre 2017/18 bis einschließlich 2019/20, 2018/19 bis einschließlich 2020/21 und 2019/20 bis einschließlich 2021/22 beträgt jeweils 12%, der Mindestwert 6% und der Maximalwert 15%.

Die gleichen Zielwerte gelten auch für den nächsten dreijährigen Zeitraum 2020/21 bis einschließlich 2022/23. Eine Zielerreichung zwischen diesen Punkten (50 %, 100 %, 125 %) wird linear interpoliert. Wird der Mindestwert unterschritten, findet keine Auszahlung aus dem Performance Cash Plan statt. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des durchschnittlichen operativen ROCE zu keinem zusätzlichen Anstieg der Zielerreichung. Der Performance Cash Plan incentiviert durch einen ambitionierten ROCE-Zielkorridor die Erwirtschaftung eines positiven Wertbeitrags. Die Auszahlung findet am Ende der jeweiligen dreijährigen Periode in bar statt.

Funktionsweise Performance Cash Plan



Kalibrierung der Erfolgsziele – ROCE



Gesamt-Cap

Insgesamt (Festbezüge und variable Komponenten) ist die Vergütung für Herrn Harings begrenzt auf einen Betrag von 1.975.000 €, für Herrn Verhoeven auf einen Betrag von 1.355.000 € und für Herrn Dr. Bürger bis zum 31.03.2020 auf einen Betrag von 1.096.250 €, ab dem 01.04.2020 auf einen Betrag von 1.355.000 €. Nebenleistungen und Versorgungsbeiträge aus Pensionszusagen fallen nicht unter den Gesamt-Cap.

Vorzeitige Beendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine Change-of-Control-Klauseln.

HÖHE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2019/20

Insgesamt betrug die Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2019/20 3.272.414 € einschließlich eines Versorgungsaufwands von 730.301 € sowie des virtuellen Aktien-Deferral in Höhe von 660.397 €.

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 730.301 €. Dieser Betrag entspricht den Beiträgen an eine externe Altersversorgung.

Frühere Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene erhielten im Geschäftsjahr 2019/20 insgesamt 2.566.683 €, die Rückstellungen für ihre Pensionsansprüche betragen insgesamt 26.350.132 € nach HGB bzw. 31.068.407 € nach IAS.

Einzelheiten ergeben sich in individualisierter Form aus den nachfolgenden Tabellen:

Gewährte Zuwendungen

in €		Feste Vergütung	Nebenleistungen	Summe
Roland Harings Stv. Vorstandsvorsitzender vom 20.05.2019 bis 30.06.2019 Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019	2018/19	221.739	6.334	228.073
	2019/20	600.000	12.571	612.571
	Min	600.000	12.571	612.571
	Max	600.000	12.571	612.571
Dr. Heiko Arnold ¹ Vorstand seit 15.08.2020	2018/19	0	0	0
	2019/20	53.333	4.035	57.368
	Min	53.333	4.035	57.368
	Max	53.333	4.035	57.368
Dr. Thomas Bünger Vorstand seit 01.10.2018	2018/19	340.000	30.439	370.439
	2019/20	380.000	30.086	410.086
	Min	380.000	30.086	410.086
	Max	380.000	30.086	410.086
Rainer Verhoeven Vorstand seit 01.01.2018	2018/19	420.000	15.935	435.935
	2019/20	420.000	16.097	436.097
	Min	420.000	16.097	436.097
	Max	420.000	16.097	436.097
Jürgen Schachler ² Vorstandsvorsitzender vom 01.07.2016 bis 30.06.2019	2018/19	450.000	17.922	467.922
	2019/20	0	0	0
	Min	0	0	0
	Max	0	0	0
Summe	2018/19	1.431.739	70.630	1.502.369
	2019/20	1.453.333	62.789	1.516.122

Zufluss

in €		Feste Vergütung	Nebenleistungen	Summe
Roland Harings Stv. Vorstandsvorsitzender vom 20.05.2019 bis 30.06.2019 Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019	2018/19	221.739	6.334	228.073
	2019/20	600.000	12.571	612.571
Dr. Heiko Arnold ¹ Vorstand seit 15.08.2020	2018/19	0	0	0
	2019/20	53.333	4.035	57.368
Dr. Thomas Bünger Vorstand seit 01.10.2018	2018/19	340.000	30.439	370.439
	2019/20	380.000	30.086	410.086
Rainer Verhoeven Vorstand seit 01.01.2018	2018/19	420.000	15.935	435.935
	2019/20	420.000	16.097	436.097
Jürgen Schachler ² Vorstandsvorsitzender vom 01.07.2016 bis 30.06.2019	2018/19	450.000	17.922	467.922
	2019/20	0	0	0
Summe	2018/19	1.431.739	70.630	1.502.369
	2019/20	1.453.333	62.789	1.516.122

¹ Hierbei handelt es sich um die Vergütung für den Zeitraum 15.08.2020 bis 30.09.2020.

² Hierbei handelt es sich um die Vergütung im abgelaufenen GJ 2018/19 für den Zeitraum 01.10.2018 bis 30.06.2019.

³ Der beizulegende Zeitwert basierend auf Plandaten beträgt 660.397 €. Für das Aktien-Deferral 2019/20 besteht ein Bezugsrecht von 3.269 virtuellen Aktien für Roland Harings, 2.223 virtuellen Aktien für Rainer Verhoeven und 2.011 virtuellen Aktien für Dr. Thomas Bünger.

Einjährige variable Vergütung	Mehrjährige variable Vergütung	Mehrjährige variable Vergütung Aktien-Deferral	Mehrjährige variable Vergütung Performance Cash Plan	Gesamtsumme	Versorgungsaufwand ¹	Gesamtvergütung
139.123		69.562	112.584	549.342	200.165	749.507
393.557		196.778	312.222	1.515.129	260.000	1.775.129
0		0	0	612.571	260.000	872.571
500.000		375.000	500.000	1.987.571	260.000	2.247.571
0	0	0	0	0	0	0
52.537		0	35.025	144.930	110.301	255.231
0		0	0	57.368	110.301	167.669
0		0	0	57.368	110.301	167.669
208.426		104.213	168.667	851.744	180.000	1.031.744
242.038		121.019	192.017	965.159	180.000	1.145.159
0		0	0	410.086	180.000	590.086
307.500		230.625	307.500	1.255.711	180.000	1.435.711
257.690		128.845	208.533	1.031.003	180.000	1.211.003
267.619		133.809	212.311	1.049.836	180.000	1.229.836
0		0	0	436.097	180.000	616.097
340.000		255.000	340.000	1.371.097	180.000	1.551.097
375.000	410.063			1.252.985	0	1.252.985
0	0			0	0	0
0	0			0	0	0
0	0			0	0	0
980.239	410.063	302.619	489.784	3.685.075	560.165	4.245.240
955.750	0	451.607	751.575	3.675.054	730.301	4.405.355

Einjährige variable Vergütung	Mehrjährige variable Vergütung	Mehrjährige variable Vergütung Aktien-Deferral ³	Mehrjährige variable Vergütung Performance Cash Plan	Gesamtsumme	Versorgungsaufwand	Gesamtvergütung
0				228.073	200.165	428.238
123.315		0	0	735.886	260.000	995.886
0	0			0	0	0
0	0			57.368	110.301	167.669
0				370.439	180.000	550.439
145.143		0	0	555.229	180.000	735.229
227.419				663.354	180.000	843.354
222.970		0	0	659.067	180.000	839.067
475.000	559.500			1.502.422	0	1.502.422
187.500	347.063			534.563	0	534.563
702.419	559.500	0	0	2.764.288	560.165	3.324.453
678.928	347.063	0	0	2.542.113	730.301	3.272.414

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS**Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019/20**

in €

Name		Feste Vergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	Insgesamt
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt	2018/19	225.000	50.000	10.000	285.000
	2019/20	225.000	50.000	9.000	284.000
Renate Hold-Yilmaz	2018/19	82.603	20.651	9.000	112.254
	2019/20	0	0	0	0
Deniz Filiz Acar	2018/19	31.027	4.562	3.000	38.589
	2019/20	75.000	15.000	9.000	99.000
Andrea Bauer	2018/19	75.000	12.062	7.000	94.062
	2019/20	75.000	22.500	9.000	106.500
Christian Ehrentraut	2018/19	31.027	4.562	5.000	40.589
	2019/20	75.000	15.000	10.000	100.000
Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann	2018/19	75.000	25.000	14.000	114.000
	2019/20	75.000	25.000	12.000	112.000
Karl-Heinz Hamacher	2018/19	18.904	3.781	0	22.685
	2019/20	0	0	0	0
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob	2018/19	75.000	22.541	12.000	109.541
	2019/20	75.000	22.500	10.000	107.500
Jan Koltze	2018/19	75.000	19.562	12.000	106.562
	2019/20	75.000	25.000	13.000	113.000
Dr. Stephan Krümmer	2018/19	75.000	39.781	14.000	128.781
	2019/20	75.000	45.000	14.000	134.000
Dr. Elke Lossin	2018/19	75.000	15.000	12.000	102.000
	2019/20	75.000	15.000	10.000	100.000
Dr. Sandra Reich	2018/19	75.000	15.000	12.000	102.000
	2019/20	75.000	15.000	10.000	100.000
Stefan Schmidt	2018/19	97.808	19.562	12.000	129.370
	2019/20	150.000	25.000	13.000	188.000
Melf Singer	2018/19	75.000	9.801	9.000	93.801
	2019/20	75.000	15.000	10.000	100.000
Ralf Winterfeldt	2018/19	24.658	3.740	4.000	32.398
	2019/20	0	0	0	0
Insgesamt	2018/19	1.111.027	265.603	135.000	1.511.630
	2019/20	1.125.000	290.000	129.000	1.544.000

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2019/20

Die Vergütung des Aufsichtsrats wurde von der Hauptversammlung mit Wirkung zum 01.10.2015 festgelegt und ist in § 2 der Satzung der Aurubis AG geregelt. Sie orientiert sich an der unterschiedlichen Beanspruchung im Aufsichtsrat und in seinen Ausschüssen. Die Hauptversammlung 2021 wird gemäß § 113 Abs. 3 AktG Beschluss fassen über die in der Satzung unverändert festgesetzte Aufsichtsratsvergütung.

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 €.

Auf dieser Basis erhielten die Aufsichtsratsmitglieder insgesamt 1.544.000 € Q Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019/20, Seite 36.

Hamburg, den 08.12.2020

Für den Vorstand

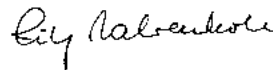


Roland Harings
Vorsitzender



Rainer Verhoeven
Mitglied

Für den Aufsichtsrat



Prof. Dr. Fritz Vahrenholt
Vorsitzender

Erläuterung des Vergütungssystems für den Vorstand der Aurubis AG

Der Aufsichtsrat der Aurubis AG hat in seiner Sitzung am 29.07.2020 das System zur Vergütung des Vorstands gemäß § 87a AktG beschlossen. Dieses Vergütungssystem wird gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt.

GRUNDSÄTZE DES SYSTEMS ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Im Einklang mit unserer Vision 2025 erweitern wir unser bisheriges, auf Kupfer fokussiertes Geschäftsmodell in Zukunft konsequent um einen breiteren Multi-Metall-Ansatz. Das bedeutet, dass neben Kupfer auch verstärkt andere Metalle aus zielgerichtet eingekauften Rohstoffen und Zwischenprodukten extrahiert und mit Wertzuwachs zu verkaufsfähigen Produkten verarbeitet werden. Unsere strategische Ausrichtung auf das Multi-Metall-Geschäft ist die Basis für unseren Erfolg von morgen: Mit weiteren internationalen Akquisitionen wollen wir unsere Recyclingaktivitäten stärken. Wir gewinnen wertvolle Metalle und werden durch den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht.

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.

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.

Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in seiner zeitlichen Entwicklung. 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 externe und interne Angemessenheit wird in regelmäßigen Abständen überprüft.

VERFAHREN ZUR FESTSETZUNG, UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

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.

Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand nicht billigt, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Systems sowie der regulatorischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Investoren eingehend prüfen und in der darauffolgenden Hauptversammlung ein entsprechend überprüftes Vergütungssystem vorlegen.

In diesem Zusammenhang werden die Änderungen am Vergütungssystem ausführlich beschrieben und es wird gleichzeitig darauf eingegangen, inwiefern die Anmerkungen der Aktionäre aufgegriffen worden sind.

Für alle Entscheidungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse zum Vergütungssystem gelten die grundsätzlich für die Behandlung von Interessenkonflikten gültigen Regelungen. Danach sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, insbesondere Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Über während des Geschäftsjahres aufgetretene Interessenkonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit des externen Vergütungsberaters und lässt sich diese regelmäßig bestätigen. Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstands-Anstellungsvertrages.

DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM ÜBERBLICK

Das Vergütungssystem bei Aurubis besteht sowohl aus festen (Grundbezügen, Pensionszusagen und Nebenleistungen) als auch variablen Vergütungsbestandteilen (Jahresbonus, Aktien-Deferral und Performance Cash Plan). Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (z. B. Vertragslaufzeiten und Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit). Das Vergütungssystem gilt für alle amtierenden sowie zukünftigen Vorstandsmitglieder bzw. es wurden die Vorstandsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2020/21 auf dieses System umgestellt. Ausnahme bildet Herr Dr. Thomas Bünger, für ihn wird das vorherige System weiterhin gelten [Q Seite 28](#).

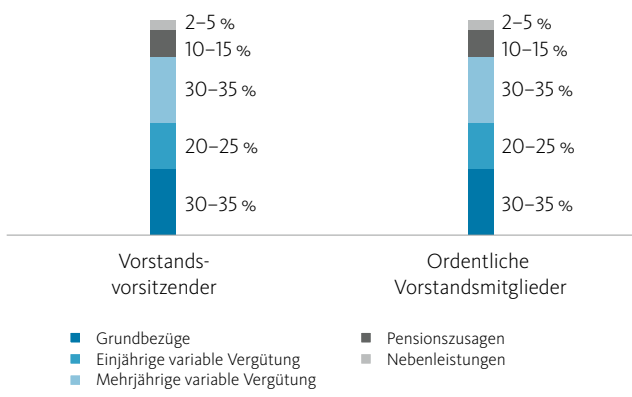
Grundzüge des Vergütungssystems

Festvergütung	Grundbezüge	Feste jährliche Grundbezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden
	Pensionszusagen	<ul style="list-style-type: none"> » Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung » Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage
	Nebenleistungen	Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und der Dienstwagennutzung bestehen
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 %) » Cap: 125% des Zielbetrags » Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> » 2/3 nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar » 1/3 Überführung in Aktien-Deferral » Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart
	Mehrjährige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Aktien-Deferral » Sperrfrist: 3 Jahre » Cap: 150% des Ausgangswerts » Auszahlung: am Ende der 3-jährigen Sperrfrist in bar » Typ: Performance Cash Plan » Performance-Periode: 4 Jahre » Leistungskriterium: Return on Capital Employed (ROCE) (100 %) » Cap: 125% des Zielbetrags » Auszahlung: am Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar
Malus & Clawback	Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung (einjährige und mehrjährige variable Vergütung) im Falle eines Compliance-Vergehens oder bei fehlerhaftem Konzernabschluss	
Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet	

GESAMT- UND MAXIMALVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung setzt sich aus den Bestandteilen Grundbezüge, Pensionszusagen, Nebenleistungen sowie der variablen Vergütung (Jahresbonus, Aktien-Deferral, Performance Cash Plan) zusammen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig Zahlungen zum Amtsantritt zu gewähren, um z. B. Verluste aus verfallener variabler Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers zu kompensieren, die durch den Wechsel zu Aurubis entstehen. Die genannten Vergütungsbestandteile decken jegliche Vergütung für die Vorstandsmitglieder von Aurubis ab. Es ist keine Möglichkeit vorgesehen, dass diskretionäre Sonderboni für außerordentliche Leistungen gewährt werden können. Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile (unter der Annahme einer 100%-Zielerreichung für die variable Vergütung) gestalten sich im Vergütungssystem wie folgt:

Ziel-Vergütungsstruktur



Für die Summe der oben genannten Vergütungsbestandteile wurde eine Maximalvergütung gemäß § 87a AktG definiert. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 2.600.000 € und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 1.800.000 €. Sollte die Summe der Auszahlungen aus einem Geschäftsjahr diese festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (in der Regel Aktien-Deferral oder Performance Cash Plan) gekürzt.

FESTVERGÜTUNG

Die Festvergütung besteht aus den Grundbezügen, den Pensionszusagen und den Nebenleistungen.

Die Grundbezüge werden monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt.

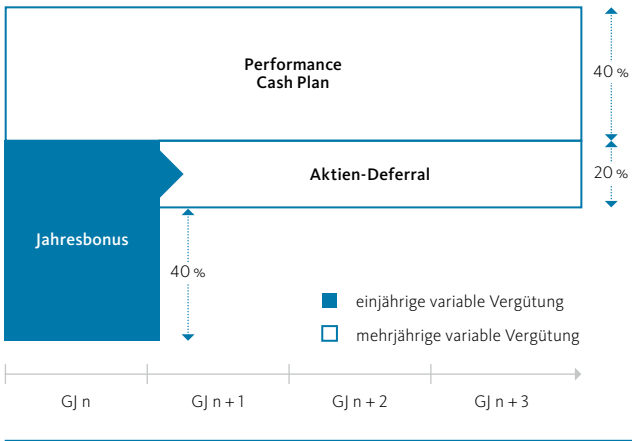
Alle Vorstandsmitglieder erhalten eine Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage. Außerdem erhalten alle Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage. Die Beträge werden jeweils in Rückdeckungsversicherungen 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.

Zusätzlich erhalten Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und der Dienstwagennutzung bestehen.

VARIABLE VERGÜTUNG

Das System der variablen Vergütung umfasst 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.

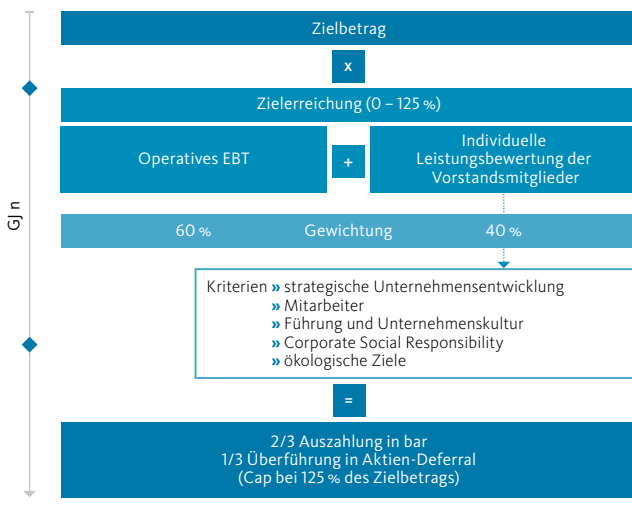
Variable Vergütung



JAHRESBONUS

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.

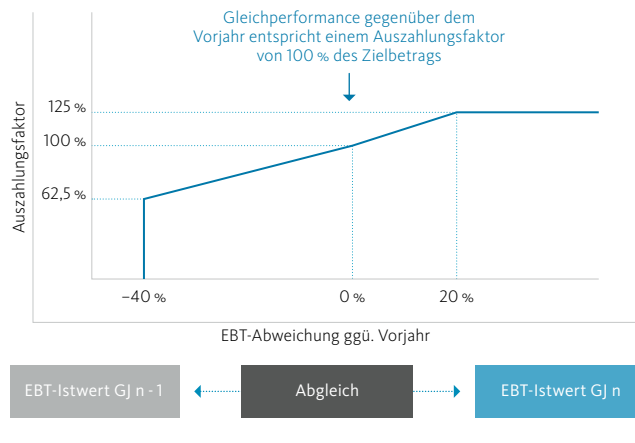
OPERATIVE EBT-KOMPONENTE

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%.

Kalibrierung der Erfolgsziele – EBT



Die Zielerreichung im Rahmen der operativen EBT-Komponente wird transparent im Vergütungsbericht erläutert. Eine erstmalige Darlegung der konkreten Zielerreichung wird im Vergütungsbericht 2020/21 erfolgen.

INDIVIDUELLE LEISTUNG DES VORSTANDSMITGLIEDS

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 Ziele zur Beurteilung der individuellen Leistung werden vom Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt und werden ex post im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr veröffentlicht. Bei der Festlegung der Ziele für die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder orientiert sich der Aufsichtsrat u. a. an den folgenden Kategorien:

- » strategische Unternehmensentwicklung
- » Mitarbeiter
- » Führung und Unternehmenskultur
- » Corporate Social Responsibility
- » ökologische Ziele

Es liegt im Ermessen des Aufsichtsrats, neben den genannten Aspekten weitere Kriterien festzulegen. Der Aufsichtsrat legt fest, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind. 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.

Die Erfolgsziele und die Zielerreichung im Rahmen der individuellen Leistungsbewertung der Vorstandsmitglieder werden transparent im Vergütungsbericht erläutert. Eine erstmalige Darlegung der konkret berücksichtigten Erfolgsziele und der Zielerreichung wird im Vergütungsbericht 2020/21 erfolgen.

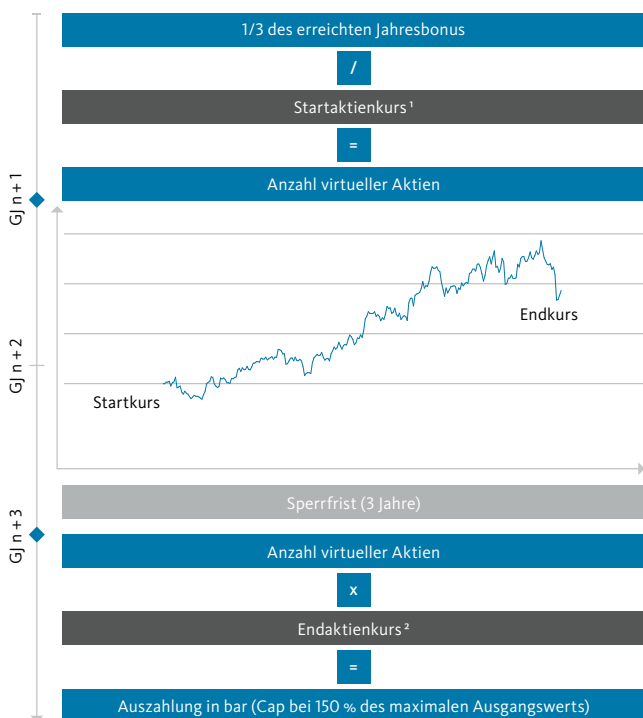
AKTIEN-DEFERRAL

Um eine Aktienorientierung der variablen Vergütung zu gewährleisten, fließt ein Drittel des erreichten Jahresbonus in ein virtuelles Aktien-Deferral. Das Aktien-Deferral sieht eine dreijährige, zukunftsbezogene Sperrfrist vor.

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.

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.

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

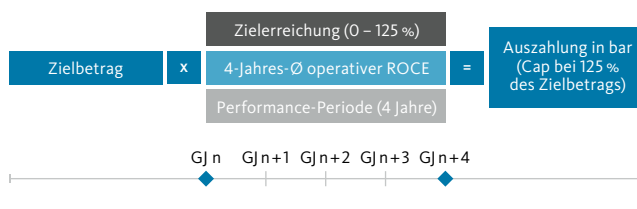
Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist wird die Anzahl an virtuellen Aktien mit dem Endaktienkurs multipliziert. Der Endaktienkurs ergibt sich ebenfalls aus dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage, diesmal vor Ende der Sperrfrist.

Der resultierende Betrag wird in bar am Ende der dreijährigen Sperrfrist an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Die Auszahlungshöhe ist jedoch auf 150 % des Ausgangswerts begrenzt.

PERFORMANCE CASH PLAN

Der Performance Cash Plan sieht eine, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechende, vierjährige, zukunftsbezogene Performance-Periode vor. Maßgebliches Erfolgsziel ist der durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) der Aurubis AG 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.

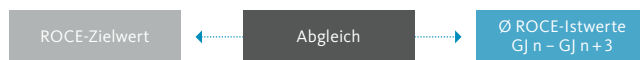
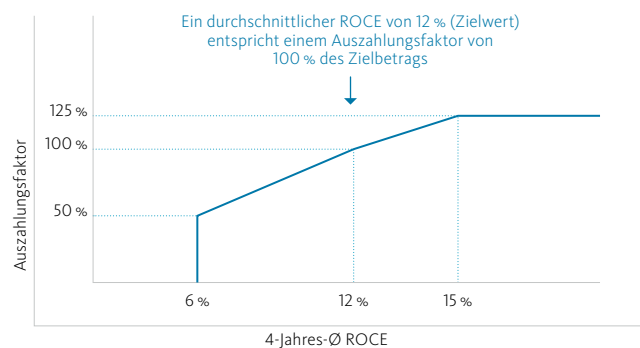
Funktionsweise Performance Cash Plan



Zur Feststellung der endgültigen Zielerreichung des Performance Cash Plans wird am Ende der vierjährigen Performance-Periode der Durchschnitt des jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten operativen ROCE während der Performance-Periode bestimmt. Der Aufsichtsrat legt bei der 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 erste vierjährige Tranche 2020/21 –2023/24 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 Steigerungen des durchschnittlichen operativen ROCE zu keinem Anstieg der Zielerreichung.

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

Kalibrierung der Erfolgsziele – ROCE



Die zukünftigen Zielwerte sowie die Zielerreichung des durchschnittlichen operativen ROCE wird transparent im Vergütungsbericht erläutert.

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 des 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 Auszahlungsbetrages 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.

VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE VERTRAGSLAUFZEITEN

Die Laufzeit der Anstellungsverträge entspricht der Dauer der Bestellung und verlängert sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Grundsätzlich beträgt die Bestelldauer und Vertragslaufzeit bei Erstbestellung zum Vorstandsmitglied drei Jahre. Jedoch kann die Erstbestellung und auch eine Wiederbestellung maximal für einen Zeitraum von fünf Jahren beschlossen werden.

VORZEITIGE BEENDIGUNG

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.

VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNG VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem des Vorstands abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine solche Abweichung ist lediglich in Ausnahmefällen gestattet. Unter Ausnahmefällen werden außergewöhnliche Entwicklungen verstanden, wie z. B. außergewöhnlich weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen, Epidemien/Pandemien, disruptive Marktentscheidungen von Kunden oder eine Unternehmenskrise. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt. Im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat durch Beschluss von den folgenden Teilen des Vergütungssystems abweichen: Ziel-Vergütungsstruktur, Laufzeiten sowie Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung sowie Leistungskriterien der variablen Vergütung inklusive ihrer Gewichtung.