ZUSAMMENSETZUNG UND ZIELE (DIVERSITÄTSKONZEPT UND KOMPETENZPROFIL)

Dem mitbestimmten Aufsichtsrat der Aurubis AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an, von denen nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes jeweils sechs von den Aktionären und den Arbeitnehmern gewählt werden. Die Amtsperioden sind derzeit identisch. Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wurden die Vertreter der Aktionäre bei der letzten Wahl zum Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 01.03.2018 und im Rahmen der Nachwahl am 28.02.2019 und 17.02.2022 einzeln gewählt. Die Amtsperiode des Aufsichtsrats beträgt derzeit fünf Jahre, die laufende Amtsperiode endet mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2023, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021/22 beschließen wird. Neuwahlen der Anteilseigner des Aufsichtsrats finden in der ordentlichen Hauptversammlung 2023 statt. Hierbei wird der Hauptversammlung vorgeschlagen, die Amtszeit der in der ordentlichen Hauptversammlung 2023 zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder auf vier Jahre zu begrenzen.

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

Konzept zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats

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

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

Diese Ziele berücksichtigen die gesetzlichen Anforderungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie – soweit keine Abweichung erklärt wird – die entsprechenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

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

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

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

Anforderungen an die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder

Fachliche Eignung

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

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

Unabhängigkeit

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

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

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

Zeitliche Verfügbarkeit

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

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

Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder

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

Ehemalige Vorstandsmitglieder der Aurubis AG

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

Anforderungen an die Zusammensetzung des Gesamtgremiums

Kompetenzprofil für das Gesamtgremium

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

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

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

Beschreibung des Diversitätskonzepts sowie seiner Ziele

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

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

Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils

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

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

✓ basierend auf jährlicher Selbsteinschätzung des Aufsichtsrats.
Ein Haken bedeutet zumindest gute Kenntnisse (2) auf einer Skala von 1 (sehr gute Kenntnisse) bis 6 (keine Kenntnisse).

[1] von der Belegschaft gewählt.
[2] CEO des Mehrheitsaktionärs Salzgitter AG, unabhängig im Sinne von C7 DCGK 2022.

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

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

Stand der Umsetzung des Diversitätskonzepts
Das Konzept wurde so weit wie möglich umgesetzt. Auch insoweit ist zunächst auf die vorstehende Skill Matrix zu verweisen. Im Übrigen weist die Seite der Anteilseigner nach Ansicht des Aufsichtsrats eine ausgewogene Altersstruktur mit jüngeren und älteren Persönlichkeiten auf. Dies wird auch durch die festgelegte Altersgrenze (siehe oben) abgesichert. Der Aufsichtsrat setzt sich nach der gesetzlichen Vorgabe zu mindestens 30 % aus Frauen bzw. Männern zusammen. Dem Aufsichtsrat gehören Mitglieder mit unterschiedlichen Ausbildungen und Berufshintergründen an. Weitere Informationen zu den persönlichen und fachlichen Kompetenzen können der vorstehend dargestellten Skill Matrix sowie den Lebensläufen der Aufsichtsratsmitglieder entnommen werden, die auf www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat dauerhaft zugänglich sind.