

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Aurubis AG

VERGÜTUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

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

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr 2022/23 den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Aurubis AG gewährte und geschuldete Vergütung sowie über die für das Berichtsjahr zugesagten Zuwendungen. Der Vergütungsbericht wurde im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt. Zudem entspricht er den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung vom 28.04.2022.

Der Vergütungsbericht wurde durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß der Anforderungen des § 162 AktG geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Internetseite der Aurubis AG zu finden. Weitere detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Aurubis AG sind ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft dargestellt. www.aurubis.com/verguetung

EREIGNISSE IM VERGÜTUNGSJAHR 2022/23

Im Geschäftsjahr 2022/23 hat der Aurubis-Konzern ein operatives Ergebnis vor Steuern von 349 Mio. € (Vj. 532 Mio. €) erzielt. Die deutliche Abweichung zum Vorjahr ist im Wesentlichen auf den Fehlbestand an Metallen aufgrund der gegen Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen zurückzuführen. Darüber hinaus wurde das operative Ergebnis im Berichtszeitraum insbesondere durch deutlich gestiegene Schmelz- und Raffinierlöhne für Kupferkonzentrate [Q Glossar, Seite 273](#), höhere Einnahmen durch die Aurubis-Kupferprämie, höhere Erlöse durch den Absatz von Gießwalzdraht bei gestiegenen Formataufpreisen [Q Glossar, Seite 272](#) sowie gestiegene Raffinierlöhne für die Verarbeitung von Recyclingmaterialien positiv beeinflusst. Gegenläufig wirkten im Vergleich zum Vorjahr

ein deutlich reduziertes Metallmehrausbringen [Q Glossar, Seite 274](#) (Fehlmenge an Metallen) bei rückläufigen Metallpreisen, niedrigere Erlöse aus dem Verkauf von Schwefelsäure aufgrund gesunkener Absatzpreise, eine niedrigere Nachfrage nach Flachwalzprodukten, inflationsbedingt gestiegene Kosten sowie Anlaufkosten für die in Umsetzung befindlichen strategischen Projekte.

Vor dem Hintergrund der gegen Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen, die zu einem erheblichen Defizit in der Metallbilanz und zu den Ad-hoc-Mitteilungen vom 31.08.2023 und 19.09.2023 führten, sowie dem schweren Arbeitsunfall im Werk Hamburg im Mai 2023 hat der Aufsichtsrat im Einvernehmen mit dem Gesamtvorstand Anpassungen am Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022/23 vorgenommen.

Beim Jahresbonus 2022/23 wurde im Rahmen der individuellen Komponente das Ziel „Reduzierung der Unfälle (LTI)“ aufgrund des schweren Arbeitsunfalls im Werk Hamburg im Mai 2023 auf Vorschlag des Vorstands mit 0% bewertet.

Rechnerisch haben die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022/23 bei der individuellen Komponente eine Gesamtzielerreichung von ca. 97% erreicht. Vor dem Hintergrund des schweren Arbeitsunfalls im Werk Hamburg im Mai 2023 und der fortlaufenden Aufarbeitung der gegen Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen, die wegen eines daraus resultierenden erheblichen Fehlbestands an Metallen zu finanziellen Auswirkungen und den entsprechenden Ad-hoc-Mitteilungen vom 31.08.2023 und 19.09.2023 führten, hat der Vorstand dem Aufsichtsrat den Vorschlag unterbreitet, auf seine individuelle Zielerreichung im Rahmen der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/23 zu verzichten. Entsprechend des freiwilligen Verzichts des Gesamtvorstands wurde daher die individuelle Zielerreichung im Rahmen der variablen Vergütung insgesamt für alle Vorstandsmitglieder auf 0% festgelegt.

Die Hauptversammlung hat am 16.02.2023 den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22 mit 93,79% und gemäß § 120a AktG das neue Vergütungssystem für die Vorstände der Aurubis AG („Vergütungssystem 2023“) mit Wirkung zum 01.10.2023 mit 92,62% gebilligt. Eine Erhöhung der Vorstandsgehälter im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022/23 hat nicht stattgefunden; Darlehen wurden nicht gewährt. Das neue Vergütungssystem 2023 wird am Ende dieses Berichts näher erläutert. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssystems 2023 wurden Anmerkungen unserer Aktionäre bezüglich des Vergütungssystems 2020, die beispielsweise auch bei der Abstimmung über den Vergütungsbericht 2021/22 angebracht wurden, sowie die generellen Erwartungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern an die Ausgestaltung eines Vorstandsvergütungssystems einbezogen.

GRUNDSÄTZE DES SYSTEMS ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Das für das Geschäftsjahr 2022/23 gültige Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat der Aurubis AG in seiner Sitzung vom 29.07.2020 gemäß § 87a AktG beschlossen. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem am 11.02.2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit 96,04% gebilligt. Es gilt für alle amtierenden Vorstandsmitglieder seit dem 01.10.2020 bis zum 30.09.2023 („Vergütungssystem 2020“, im Vergütungsbericht 2021/22 als „Vergütungssystem 2021“ bezeichnet).

Das Vergütungssystem für den Vorstand berücksichtigt die Anforderungen des Aktiengesetzes und den Großteil der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28.04.2022. Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem die Auszahlung an relevante und anspruchsvolle Leistungskriterien geknüpft wird. Ein wesentliches Ziel der Unternehmensstrategie ist der finanzielle Wertzuwachs auf Konzernebene. Wesentliche Treiber für den finanziellen Wertzuwachs sind die berücksichtigten Leistungsindikatoren in der Unternehmenssteuerung von Aurubis. Die Steuerung im Aurubis-Konzern erfolgt gesellschaftsübergreifend auf

Konzernebene nach Segmenten mit den finanziellen Leistungsindikatoren „operatives EBT“ (operatives Ergebnis vor Steuern) sowie „operativer ROCE“ [ROCE: Glossar, Seite 275](#) (Verhältnis des Ergebnisses vor Steuern und Finanzergebnis zuzüglich des operativen Ergebnisses aus At Equity bewerteten Anteilen im Verhältnis zum eingesetzten Kapital). Insofern repräsentieren die beiden Leistungsindikatoren operatives EBT und operativer ROCE die finanzielle Wertentwicklung des Aurubis-Konzerns und sind daher als wesentliche Leistungskriterien in der variablen Vergütung berücksichtigt.

Um auch die Interessen unserer Aktionäre im Vergütungssystem zu berücksichtigen, ist ein Teil der variablen Vergütung von der Entwicklung der Aurubis-Aktie abhängig. Die Vorstandsmitglieder werden damit incentiviert, den Unternehmenswert für unsere Aktionäre sowie die Attraktivität der Gesellschaft am Kapitalmarkt zu steigern. Im Rahmen der Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird auch der ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung getragen und dies wird auch in den jährlichen Leistungskriterien abgebildet.

VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Der Personalausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei, überwacht die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Bei Bedarf empfiehlt der Personalausschuss dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem 2020 gilt für alle amtierenden Vorstandsmitglieder seit dem 01.10.2020. Für das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Thomas Bünger, der nach Ablauf seines Vertrags am 30.09.2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, galt auch im Geschäftsjahr 2020/21 das bisherige Vergütungssystem, welches die Hauptversammlung am 01.03.2018 gebilligt hat und welches

erstmalig im Geschäftsjahr 2017/18 angewendet wurde („Vergütungssystem 2017“). Dieses wird ausführlich im Geschäftsbericht 2016/17 erläutert. Diesbezügliche Abweichungen vom aktuellen Vergütungssystem werden transparent dargestellt.

Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder überprüft der Aufsichtsrat zum einen im Benchmark mit vergleichbaren Unternehmen (horizontal). Als Vergleichsgruppe zur horizontalen Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung des Vorstands werden die Unternehmen des MDAX und SDAX gewählt, da diese Unternehmen insbesondere in Größe und Komplexität vergleichbar sind. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat regelmäßig, wie sich die wirtschaftliche Lage des Aurubis-Konzerns im Vergleich zu den Unternehmen des MDAX und SDAX entwickelt hat. Zum anderen überprüft der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vergütung des Vorstands hinsichtlich der internen Vergütungsstruktur (vertikal). Hierbei wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft, auch in der zeitlichen Entwicklung, betrachtet. Zum oberen Führungskreis zählen nach Definition des Aufsichtsrats die Senior Vice Presidents der Aurubis AG. Zur Belegschaft zählen sämtliche Mitarbeiter der Aurubis AG (tariflich und außertariflich).

DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM ÜBERBLICK

Das Vergütungssystem 2020 besteht sowohl aus festen (Grundbezügen, Pensionszusagen und Nebenleistungen) als auch aus variablen Vergütungsbestandteilen (Jahresbonus, Aktien-Deferral und Performance Cash Plan). Darüber hinaus beinhaltet das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Rechtsgehalte (z. B. Malus- und Clawback-Regelungen und Regelungen bezüglich Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit). Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des geltenden Vergütungssystems:

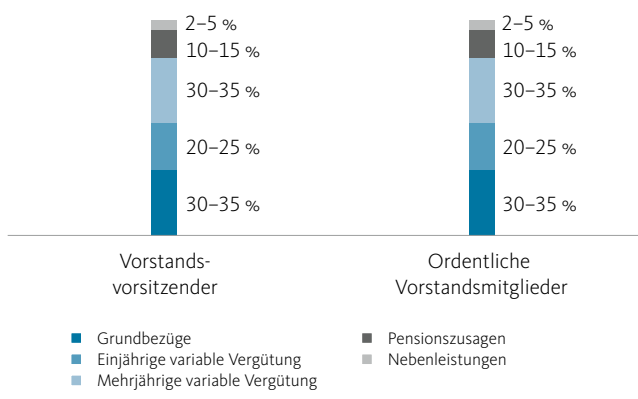
Grundzüge des Vergütungssystems 2020

Festvergütung	Grundbezüge (30–35 %)	Feste jährliche Grundbezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden
	Pensionszusagen (10–15 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung » Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung
	Nebenleistungen (2–5 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Versicherungsprämien » Dienstwagennutzung
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (20–25 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Jahresbonus » Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> » Operatives EBT (60 %) » Individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (40 %) » Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> » 2/3 nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar » 1/3 Überführung in Aktien-Deferral » Caps: <ul style="list-style-type: none"> » Vorstandsvorsitzender <ul style="list-style-type: none"> » Cap für die 2/3 Barauszahlung bei 125 % des Zielbetrags » Cap für die 1/3 Überführung ins Aktien-Deferral bei 125 % des Zielbetrags » Ordentliches Vorstandsmitglied <ul style="list-style-type: none"> » Cap für die 2/3 Barauszahlung bei 125 % des Zielbetrags » Cap für die 1/3 Überführung ins Aktien-Deferral bei 125 % des Zielbetrags » Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart
	Mehrjährige variable Vergütung (30–35 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Aktien-Deferral » Sperrfrist: 3 Jahre (Vergütungssystem 2017: 2 Jahre¹) » Cap: 150 % des Ausgangswerts » Auszahlung: am Ende der 3-jährigen Sperrfrist in bar » Typ: Performance Cash Plan » Performance-Periode: 4 Jahre (Vergütungssystem 2017: 3 Jahre¹) » Leistungskriterium: operativer ROCE (100 %) » Cap: 125 % des Zielbetrags » Auszahlung: am Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar
Malus & Clawback	Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung (einjährige und mehrjährige variable Vergütung) im Falle eines Compliance-Vergehens oder bei fehlerhaftem Konzernabschluss	
Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet	
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	In den Anstellungsverträgen sind keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote enthalten	
Change of Control	Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart	
Maximalvergütung	Kürzung ¹ der variablen Bezüge bei Überschreiten der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr: <ul style="list-style-type: none"> » Vorstandsvorsitzender: 2.600.000 € » Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.800.000 € 	

¹ Nur relevant für das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Thomas Bünger.

In der Zielvergütung übersteigt hierbei der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile jenen der Festvergütung. Im Sinne der Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Aurubis übersteigt der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (Aktien-Deferral und Performance Cash Plan) stets jenen Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus).

Ziel-Vergütungsstruktur



NÄHERE ERLÄUTERUNGEN DER EINZELNEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM GESCHÄFTSJAHR 2022/23

FIXE KOMPONENTEN

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

Grundbezüge

Die jährlichen Festbezüge werden monatlich in gleichen Raten ausgezahlt.

Pensionszusagen

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

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

Nebenleistungen

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

VARIABLE VERGÜTUNG

Das System der variablen Vergütung umfasst entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2020 sowohl eine einjährige variable Vergütung („Jahresbonus“) als auch eine mehrjährige, in die Zukunft gerichtete variable Vergütung. Die mehrjährige, in die Zukunft gerichtete variable Vergütung setzt sich aus einem Performance Cash Plan über vier Geschäftsjahre sowie einem Aktien-Deferral (virtuelle Aktien) über drei Geschäftsjahre zusammen. Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Aurubis ausgerichtet.

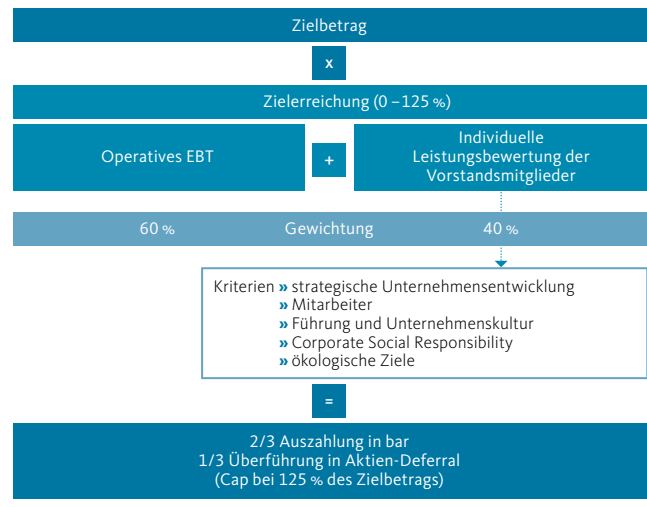
Durch die Umstellung vom Vergütungssystem 2017 auf das Vergütungssystem 2020 mit Wirkung zum 01.10.2020 und die damit einhergehende Verlängerung der Sperrfrist im Aktien-Deferral bzw. der Performance-Periode im Performance Cash Plan um jeweils ein Jahr erhalten die aktiven Vorstandsmitglieder in diesem Geschäftsjahr keine gewährte oder geschuldete Vergütung aus der variablen Vergütung. Sowohl die Sperrfrist des Aktien-Deferral 2020/21 als auch die Performance-Periode des Performance Cash Plan 2020/21 enden erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023/24.

Die mehrjährige variable Vergütung umfasst allerdings noch laufende Programme aus dem Vergütungssystem 2017 für das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Thomas Bünger. Es unterscheidet sich vom aktuellen Vergütungssystem nur unwesentlich. Insbesondere sah das Vergütungssystem 2017 beim Aktien-Deferral eine zweijährige Bemessungsgrundlage (heute dreijährig) sowie beim Performance Cash Plan eine dreijährige Bemessungsgrundlage (heute vierjährig) vor, sodass Dr. Thomas Bünger im Gegensatz zu den aktiven Vorstandsmitgliedern in diesem Geschäftsjahr eine gewährte oder geschuldete Vergütung aus dem Aktien-Deferral 2020/21 und dem Performance Cash Plan 2020/21 erhält. Im Übrigen sind die Komponenten des Vergütungssystems identisch.

VARIABLE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022/23 Jahresbonus im Geschäftsjahr 2022/23

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

Funktionsweise Jahresbonus



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

Operative EBT-Komponente

Das operative EBT ist eine maßgebliche Messkennzahl für den Erfolg der Geschäftsstrategie und eine langfristig erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft. Es zeigt die Ertragskraft eines Unternehmens und spiegelt somit den operativen Erfolg von Aurubis wider. Zudem trägt eine positive Entwicklung des EBT dazu bei, ein maßgebliches Ziel von Aurubis, die Steigerung des Unternehmenswerts, zu erreichen. Deshalb wurde als hauptsächliches Leistungskriterium für den Jahresbonus das Erreichen eines im Vergleich zum Vorjahr stabil positiven oder besseren EBT gewählt.

Die Zielerreichung für das operative EBT ermittelt sich auf Basis eines Ist-Ist-Vergleichs. Der Ist-Wert des operativen EBT im jeweiligen Geschäftsjahr wird mit dem Ist-Wert des operativen EBT des diesem Geschäftsjahr vorausgehenden Geschäftsjahres („Vorjahr“) verglichen. Bei einem gleichbleibenden operativen EBT gegenüber dem Vorjahr beträgt die Zielerreichung 100%. Wird das operative EBT um 20% gesteigert, so wird der Maximalwert von 125% Zielerreichung erreicht. Bei einem operativen EBT von -40% gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestwert von 62,5% Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (62,5%; 100%; 125%) werden linear interpoliert. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des operativen EBT zu keinem Anstieg der Zielerreichung. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0%. Ist das operative EBT sowohl im Vorjahr als auch im jeweiligen Geschäftsjahr negativ, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Zielerreichung nach billigem Ermessen sachgerecht festzusetzen. Wird im Vorjahr ein positives operatives EBT erzielt und im jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives EBT, so beträgt die Zielerreichung 0%.

Im Geschäftsjahr 2022/23 betrug das operative EBT 349 Mio. €, im Vorjahr 532 Mio. €. Das operative EBT war somit um 34% geringer. Die Zielerreichung beträgt nach linearer Interpolierung für alle Vorstandsmitglieder 67,7%.

Jahresbonus 2022/23 – Zielerreichung operatives Ergebnis vor Steuern (EBT)

	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert
EBT in Mio. €	319	532	638	348,5
Zielerreichung in %	62,5	100,0	125,0	67,7

Gerundete Zahlen.

Der Jahresbonus des Vorjahres 2021/22 kann der folgenden Tabelle entnommen werden.

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

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

Gerundete Zahlen.

Individuelle Leistungen des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/23

Daneben haben auch nichtfinanzielle Kriterien maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt der Aufsichtsrat für die Gewährung des Jahresbonus zusätzlich jährlich konkrete Leistungskriterien fest, die individuell oder für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sein können.

Die Leistungsbeurteilung des Vorstandsmitglieds erfolgt anhand zuvor festgelegter Kriterien durch den Aufsichtsrat: Neben einer Gewichtung der Ziele werden Zielwerte, die einer Zielerreichung von 100% entsprechen, festgelegt. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat linear oder abgestuft zwischen 0% und maximal 125% festgestellt werden.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2022/23 hat der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem übergreifende Ziele mit folgender Gewichtung für den Gesamtvorstand festgelegt. Der Aufsichtsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielsetzungen anspruchsvoll und ambitioniert sind.

Die rechnerischen Zielerreichungen für das Geschäftsjahr 2022/23 können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Jahresbonus 2022/23 – Zielerreichung individuelle Leistungen

Beschreibung	Anteil Gesamtziel	Zieler- reichung	Gewich- tung
Strategische Unternehmensentwicklung			
Ausbau der Maßnahmen zur alternativen Energieversorgung	10 %	125 %	12,5 %
Erfolgreiche Umsetzung der Strategie zur Sicherung und Stärkung des Kerngeschäfts und Verfolgung von Wachstumsoptionen	15 %	100 %	15,0 %
Wachstumsprojekte entlang definierter Meilensteine	15 %	100 %	15,0 %
Mitarbeiter			
Reduzierung der Unfälle (LTI) – nur Aurubis-Mitarbeiter – in allen Werken bis Ende 2022/23 (Basis: LTI GJ 2021/22, 34 Endergebnis)	15 %	0 %	0 %
Qualifizierte Konzernmitarbeiter haben mindestens einmal pro Jahr eine Weiterbildungsmaßnahme durchlaufen	10 %	125 %	12,5 %
Konzept zur bedarfsgerechten Qualifizierung von Schlüsselfunktionen im Bereich Operations unter Berücksichtigung des Service-Level von erfolgskritischen Dienstleistern	7,5 %	125 %	9,4 %
Digitalisierung			
S/4HANA-SAP-Projekt	10 %	125 %	12,5 %
Weitere Umsetzung der Digitalisierungsstrategie (Digital Factory, Ausbau der Digitalen Geschäftspartnerplattform)	10 %	125 %	12,5 %
Corporate Social Responsibility			
Weiterentwicklung des Business Partner (BP) und Supply Chain Screening	7,5 %	100 %	7,5 %
Rechnerische Gesamtzielerreichung			96,9 %
Festlegung Gesamtziel			0,0 %

Beim Jahresbonus 2022/23 wurde im Rahmen der individuellen Komponente das Ziel „Reduzierung der Unfälle (LTI)“ aufgrund des schweren Arbeitsunfalls im Werk Hamburg im Mai 2023 auf Vorschlag des Vorstands mit 0% bewertet.

Rechnerisch haben die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022/23 bei der individuellen Komponente eine Gesamtzielerreichung von ca. 97% erreicht. Vor dem Hintergrund des schweren Arbeitsunfalls im Werk Hamburg im Mai 2023 und der fortlaufenden Aufarbeitung der gegen die Aurubis gerichteten kriminellen Handlungen, die wegen eines daraus resultierenden erheblichen Fehlbestands an Metallen zu finanziellen Auswirkungen und den entsprechenden Ad-hoc-Mitteilungen vom 31.08.2023 und 19.09.2023 führten, hat der Vorstand dem Aufsichtsrat den Vorschlag unterbreitet, auf seine individuelle Zielerreichung im Rahmen der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/23 zu verzichten. Entsprechend des freiwilligen Verzichts des Gesamtvorstands wurde daher die individuelle Zielerreichung im Rahmen der variablen Vergütung insgesamt für alle Vorstandsmitglieder auf 0% festgelegt.

Auf der Grundlage der Zielerreichung für die beiden Komponenten (67,7% bezüglich des operativen EBT und 0% bezüglich der individuellen Leistung) errechnete sich nach dem Vergütungssystem der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022/23 für jedes Vorstandsmitglied. Der erreichte Jahresbonus 2022/23 eines jeden Vorstandsmitglieds wird entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems zu zwei Dritteln in bar ausgezahlt und ein Drittel wird virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt (Aktien-Deferral).

Jahresbonus 2022/23 – Gesamtzielerreichung

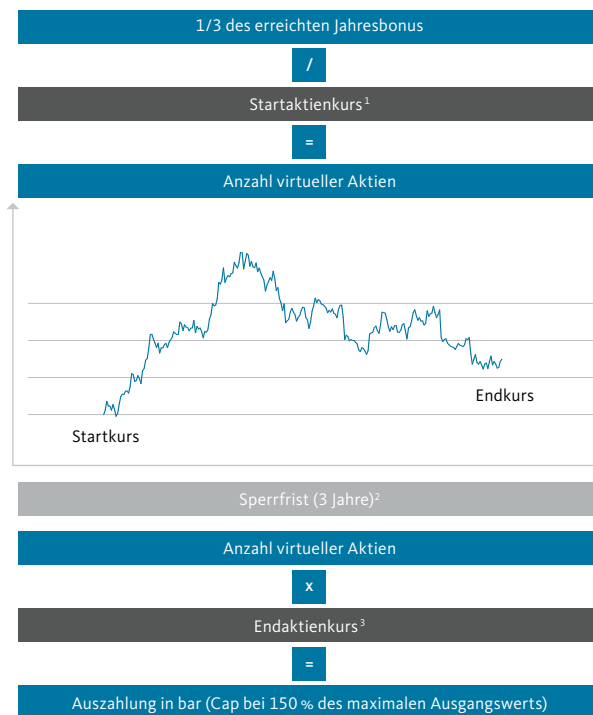
Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Operatives EBT		Individuelle Leistung		Ziel-erreichung gesamt	Jahresbonus in €	davon Überführung ins Aktien-Deferral in €	Auszahlung Jahresbonus in €
		Gewichtung	Ziel-erreichung	Gewichtung	Ziel-erreichung				
Roland Harings	660.000						267.947	89.316	178.631
Dr. Heiko Arnold	444.000	60%	67,7%	40%	0,0%	41%	180.255	60.085	120.170
Inge Hofkens	333.000 ¹						135.191	45.064	90.128
Rainer Verhoeven	444.000						180.255	60.085	120.170

¹ Pro rata seit 01.01.2023.

Aktien-Deferral

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

Funktionsweise Aktien-Deferral



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

² Im Vergütungssystem 2017 beträgt die Sperrfrist zwei Jahre.

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

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

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

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

Zuteilung des Aktien-Deferral 2022/23

Für das Aktien-Deferral 2022/23 lag der Startaktienkurs bei 70,86 €. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr nach dem Vergütungssystem 2020 zugeteilten virtuellen Aktien ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Aktien-Deferral 2022/23 – Zuteilung

in €	Aktien-Deferral in €	Start-aktienkurs in €	Anzahl virtueller Aktien
Roland Harings	89.316	70,86	1.260,45
Dr. Heiko Arnold	60.085		847,94
Inge Hofkens	45.064		635,95
Rainer Verhoeven	60.085		847,94

Gerundete Zahlen.

Auszahlung des Aktien-Deferral 2020/21

Durch die Umstellung vom Vergütungssystem 2017 auf das Vergütungssystem 2020 mit Wirkung zum 01.10.2020 und die damit einhergehende Verlängerung der Sperrfrist im Aktien-Deferral um ein Jahr erhalten die aktiven Vorstandsmitglieder dieses Geschäftsjahr keine gewährte oder geschuldete Vergütung aus einem Aktien-Deferral.

Das Aktien-Deferral 2020/21 kam nach den Vorgaben des Vergütungssystems 2017 nach Ablauf der zweijährigen Sperrfrist für das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Thomas Bünger zur Auszahlung und ist für das Geschäftsjahr 2022/23 als gewährte Vergütung zu betrachten.

Aktien-Deferral 2020/21

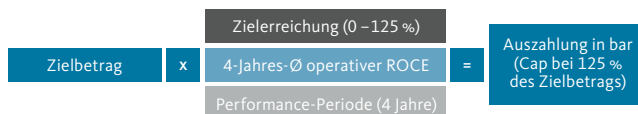
in €	Aktien-Deferral in €	Start-aktienkurs in €	Anzahl virtueller Aktien	End-aktienkurs in €	Auszahlungsbetrag in €
Dr. Thomas Bünger	159.882	68,93	2.319,48	70,86	164.358

Gerundete Zahlen.

Performance Cash Plan

Der Performance Cash Plan sieht eine, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechende, vierjährige, zukunftsbezogene Performance-Periode vor (unter dem Vergütungssystem 2017 und für den ehemaligen Vorstand Dr. Thomas Bünger beträgt die Performance-Periode drei Jahre). Maßgebliches Erfolgsziel ist der durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) des Aurubis-Konzerns während der Performance-Periode. Mit dem 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 Plan wird am Ende der Performance-Periode der Durchschnitt des jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten operativen ROCE während der Performance-Periode bestimmt. Der Aufsichtsrat legt bei der Gewährung jeder Tranche einen Wert bei 100 % Zielerreichung („Zielwert“) für den durchschnittlichen operativen ROCE sowie Werte für 50 % Zielerreichung („Mindestwert“) und 125 % Zielerreichung („Maximalwert“) fest.

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

Zuteilung des Performance Cash Plan 2022/23

Der Zielwert des durchschnittlichen operativen ROCE für die vierjährige Tranche 2022/23–2025/26 beträgt 12 %, der Mindestwert 6 % und der Maximalwert 15 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %, 100 %, 125 %) werden linear interpoliert. Wird der Mindestwert unterschritten, findet keine Auszahlung aus dem Performance Cash Plan statt. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigungen des durchschnittlichen operativen ROCE zu keinem Anstieg der Zielerreichung.

Die Auszahlung des Performance Cash Plan 2022/23 erfolgt entsprechend nach Ablauf der Performance-Periode 2022/23 bis 2025/26 in bar.

Auszahlung des Performance Cash Plan 2020/21

Durch die Umstellung vom Vergütungssystem 2017 auf das Vergütungssystem 2020 mit Wirkung zum 01.10.2020 und die damit einhergehende Verlängerung der Performance-Periode im Performance Cash Plan um ein Jahr erhalten die aktiven Vorstandsmitglieder in diesem Geschäftsjahr keine gewährte oder geschuldete Vergütung aus dem Performance Cash Plan.

Gemäß den Vorgaben des Vergütungssystems 2017 lief mit Ende des Geschäftsjahres 2022/23 die dreijährige Performance-Periode des Performance Cash Plan 2020/21 für das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Thomas Bünger ab. Damit wurde der Performance Cash Plan 2020/21 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022/23 vollständig erdient und ist für dieses Geschäftsjahr als gewährte oder geschuldete Vergütung zu verstehen.

Der Zielwert sowie die Zielerreichung des durchschnittlichen operativen ROCE für die dreijährige Tranche des Performance Cash Plan 2020/21 stellt sich wie folgt dar:

Performance Cash Plan 2020/21 – Zielerreichung operativer ROCE

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

Entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2017 resultieren für das Geschäftsjahr 2022/23 folgende Auszahlungen aus dem Performance Cash Plan 2020/21 für Dr. Thomas Bünger:

Performance Cash Plan 2020/21 – Gesamtzielerreichung

Operativer ROCE					
Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Gewichtung	Zielerreichung	Zielerreichung gesamt	Auszahlungsbetrag in €
Dr. Thomas Bünger	272.000	100,0%	125,0%	125,0%	340.000

MALUS & CLAWBACK

Des Weiteren sehen die Vorstandsverträge eine Malus- sowie eine Clawback-Regelung vor. Falls sich herausstellt, dass das Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht, sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien, verstoßen hat und dieser Verstoß die Voraussetzungen einer groben Pflichtverletzung erfüllt, die einen Widerruf der Bestellung zum Mitglied des Vorstands gemäß § 84 Abs. 3 AktG rechtfertigen, so kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig auf null reduzieren („Malus“) oder auch den Nettobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern („Clawback“).

Zudem haben die Vorstandsmitglieder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzubezahlen, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Zahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses sowie des jeweils maßgeblichen Vergütungssystems ein geringerer oder kein Zahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre.

Im Geschäftsjahr 2022/23 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

LEISTUNGEN IM FALL DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt regulär nach Ablauf der ursprünglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkte – es erfolgt keine vorzeitige Auszahlung. Wird der Anstellungsvertrag aus einem zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen.

Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden keine Abfindungszahlungen geleistet.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

Zudem sind in den Anstellungsverträgen keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote enthalten. Daher ist die Zahlung einer Karenzentschädigung im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

KEINE ABWEICHUNG VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem des Vorstands abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Die Festsetzung der festen und variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2022/23 entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems; Abweichungen gab es keine.

INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

ZIELVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022/23

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022/23 zugesagten vertraglichen Zuwendungen individuell dargestellt. Als „vertragliche Zuwendung“ wird die variable Vergütung jeweils mit dem Wert zum Zeitpunkt der Zusage für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen (Zielvergütung). Dies entspricht für den Jahresbonus dem Zuteilungswert bei der Zusage abzüglich des in das Aktien-Deferral zu überführenden Betrags, für das Aktien-Deferral dem anteiligen Zuteilungswert des Jahresbonus bei Zusage und für den Performance Cash Plan dem Zielwert bei Zusage.

Zielvergütung des Geschäftsjahres 2022/23¹

Roland Harings
Chief Executive Officer
Vorstand seit 20.05.2019,
Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019

Dr. Heiko Arnold
COO Custom Smelting & Products
seit 15.08.2020

	2022/23		2021/22	2022/23		2021/22
	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Feste Vergütung	650.000	32	650.000	460.000	33	460.000
Nebenleistungen	14.599	1	12.009	13.537	1	13.357
Versorgungsbeitrag	260.000	13	260.000	180.000	13	180.000
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2022/23	440.000		-	296.000		-
Jahresbonus 2021/22	-	22	440.000	-	21	296.000
Mehrfährige variable Vergütung						
Aktien-Deferral 2022/23	220.000		-	148.000		-
Aktien-Deferral 2021/22	-	11	220.000	-	11	148.000
Performance Cash Plan 2022/23	440.000		-	296.000		-
Performance Cash Plan 2021/22	-	22	440.000	-	21	296.000
Gesamtvergütung	2.024.599	100	2.022.009	1.393.537	100	1.393.357

Inge Hofkens
COO Multimetall Recycling
seit 01.01.2023²

Rainer Verhoeven
Finanzvorstand
seit 01.01.2018

	2022/23		2021/22	2022/23		2021/22
	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Feste Vergütung	345.000	32	-	460.000	33	460.000
Nebenleistungen	9.260	1	-	11.425	1	11.889
Versorgungsbeitrag	160.000	15	-	180.000	13	180.000
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2022/23	222.000		-	296.000		-
Jahresbonus 2021/22	-	21	-	-	21	296.000
Mehrfährige variable Vergütung						
Aktien-Deferral 2022/23	111.000		-	148.000		-
Aktien-Deferral 2021/22	-	10	-	-	11	148.000
Performance Cash Plan 2022/23	222.000		-	296.000		-
Performance Cash Plan 2021/22	-	21	-	-	21	296.000
Gesamtvergütung	1.069.260	100	-	1.391.425	100	1.391.889

¹ Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

² Pro rata.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

NACH § 162 AKTG

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie die jeweiligen relativen Anteile an der Gesamtvergütung. Die gewährte und geschuldete Vergütung eines Geschäftsjahres umfasst die Vergütungsbestandteile, die mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erdient worden sind. Dies betrifft alle Vergütungsbestandteile, deren zugrunde liegende Leistung mit Ablauf des Geschäftsjahres erbracht wurde bzw. deren Performance-Messung mit Ablauf des Geschäftsjahres endete, auch wenn die tatsächliche Auszahlung erst im nachfolgenden Geschäftsjahr erfolgt. Auf diese Weise kann der Zusammenhang zwischen der Geschäftsentwicklung und der daraus resultierenden Vergütung transparent nachvollzogen werden.

Im Geschäftsjahr 2022/23 erhalten die aktiven Vorstandsmitglieder aufgrund der Umstellung vom Vergütungssystem 2017 auf das Vergütungssystem 2020 mit Wirkung zum 01.10.2020 und der damit einhergehenden Verlängerung der Sperrfrist im Aktien-Deferral bzw. der Performance-Periode im Performance Cash Plan um jeweils ein Jahr keine gewährte oder geschuldete Vergütung aus diesen Vergütungsbestandteilen. Für das Geschäftsjahr 2022/23 umfasst die gewährte und geschuldete Vergütung für die aktiven Vorstandsmitglieder daher die folgenden Bestandteile:

- » die Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2022/23
- » die für das Geschäftsjahr 2022/23 angefallenen Nebenleistungen
- » den Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2022/23
- » den Jahresbonus 2022/23

Im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG

	Roland Harings			Dr. Heiko Arnold		
	Chief Executive Officer Vorstand seit 20.05.2019, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019			COO Custom Smelting & Products seit 15.08.2020		
	2022/23		2021/22	2022/23		2021/22
	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Feste Vergütung	650.000	59	650.000	460.000	59	460.000
Nebenleistungen	14.599	1	12.009	13.537	2	13.357
Versorgungsbeitrag	260.000	24	260.000	180.000	23	180.000
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2022/23	178.631		-	120.170		-
Jahresbonus 2021/22	-	16	545.600	-	16	367.040
Mehrfjährige variable Vergütung						
Aktien-Deferral 2020/21 ¹	-	-	-	-	-	-
Aktien-Deferral 2019/20	-	-	193.347	-	-	-
Performance Cash Plan 2020/21 ²	-	-	-	-	-	-
Performance Cash Plan 2019/20	-	-	487.040	-	-	-
Gesamtvergütung	1.103.230	100	2.147.996	773.707	100	1.020.397

	Inge Hofkens			Rainer Verhoeven		
	COO Multimetal Recycling seit 01.01.2023 ³			Finanzvorstand seit 01.01.2018		
	2022/23		2021/22	2022/23		2021/22
	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Feste Vergütung	345.000	57	-	460.000	60	460.000
Nebenleistungen	9.260	2	-	11.425	1	11.889
Versorgungsbeitrag	160.000	26	-	180.000	23	180.000
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2022/23	90.128		-	120.170		-
Jahresbonus 2021/22	-	15	-	-	16	367.040
Mehrfjährige variable Vergütung						
Aktien-Deferral 2020/21 ¹	-	-	-	-	-	-
Aktien-Deferral 2019/20	-	-	-	-	-	131.476
Performance Cash Plan 2020/21 ²	-	-	-	-	-	-
Performance Cash Plan 2019/20	-	-	-	-	-	331.187
Gesamtvergütung	604.388	100	0	771.595	100	1.481.592

¹ Aufgrund der Umstellung der Sperrfrist von zwei auf drei Jahre erhalten die aktiven Vorstandsmitglieder keine Auszahlungen aus dem Aktien-Deferral 2020/21 im abgelaufenen Geschäftsjahr.

² Aufgrund der Umstellung der Sperrfrist von drei auf vier Jahre erhalten die aktiven Vorstandsmitglieder keine Auszahlungen aus dem Performance Cash Plan 2020/21 im abgelaufenen Geschäftsjahr.

³ Pro rata.
Gerundete Zahlen.

EINHALTUNG DER VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

Für das Geschäftsjahr 2022/23 ist zusätzlich zu den betragsmäßigen Höchstgrenzen für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung entsprechend § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung des Geschäftsjahres insgesamt (inklusive Nebenleistungen und Versorgungszusage) vorgesehen. Diese Maximalvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 2.600.000 € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei 1.800.000 €. Sollte die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/23 die genannte Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der zuletzt zur Auszahlung anstehenden Vergütungsbestandteile (in der Regel Aktien-Deferral oder Performance Cash Plan).

Die Summe aller Auszahlungen bzw. Aufwendungen, die aus Zusagen für das Geschäftsjahr 2022/23 resultieren, kann erst nach Ablauf des dreijährigen Aktien-Deferral sowie des vierjährigen Performance Cash Plan ermittelt werden. Bereits heute kann die Einhaltung der Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG sichergestellt werden, da selbst im Fall einer Auszahlung des Aktien-Deferral in Höhe von 150 % des maximalen Ausgangsbetrags (Cap) und des Performance Cash Plan in Höhe von 125 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile unterhalb der Maximalvergütung liegen würde.

INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG FRÜHERER VORSTANDSMITGLIEDER

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die für das Geschäftsjahr 2022/23 jedem einzelnen früheren Mitglied des Vorstands der Aurubis AG, das innerhalb der letzten zehn Jahre aus dem Vorstand ausschied, gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG. Dies umfasst für das Geschäftsjahr 2022/23 für Dr. Thomas Bünger Zuflüsse aus dem Aktien-Deferral 2020/21 und dem Performance Cash Plan 2020/21. Für weitere frühere Vorstandsmitglieder fließen lediglich Rentenzahlungen zu.

Im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG

	Dr. Thomas Bünger Technologievorstand vom 01.10.2018 bis 30.09.2021		
	2022/23		2021/22
	in €	in %	in €
Feste Vergütung	-		-
Nebenleistungen	-		-
Versorgungsbeitrag	-		-
Einjährige variable Vergütung			
Jahresbonus 2022/23	-		-
Jahresbonus 2021/22	-		-
Mehrjährige variable Vergütung			
Aktien-Deferral 2020/21	164.358	33	-
Aktien-Deferral 2019/20	-		118.908
Performance Cash Plan 2020/21	340.000	67	-
Performance Cash Plan 2019/20	-		331.187
Gesamtvergütung	504.358	100	450.095

Gerundete Zahlen.

Im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG

in €	Rentenzahlung	
	2022/23	2021/22
Erwin Faust bis 30.06.2017	89.775	861.064
Dr. Bernd Drouven bis 01.10.2015	103.884	99.600
Dr. Michael Landau bis 31.05.2013	281.916	284.931

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS GRUNDSÄTZE DES SYSTEMS ZUR VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 2 der Satzung der Aurubis AG geregelt. Sie orientiert sich an der unterschiedlichen Beanspruchung im Aufsichtsrat und in seinen Ausschüssen. Die Hauptversammlung hat gemäß § 113 Abs. 3 AktG am 11.02.2021 über das Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss gefasst und dieses mit 99,78 % Zustimmung gebilligt.

Das System entspricht insgesamt den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28.04.2022. Der Aufsichtsrat ist in erster Linie für die Beratung und Überwachung des Vorstands zuständig, weshalb entsprechend der Anregung in G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex ausschließlich, also zu 100 %, fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen sind. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bei Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgabe und leistet so einen mittelbaren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die Förderung der Geschäftsstrategie

einzusetzen, indem entsprechend G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist (gemäß D.5 des Deutschen Corporate Governance Kodex), und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt wird.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben dem Ersatz der bei der Ausübung seines Amtes entstandenen Auslagen eine feste Vergütung von 75.000 €/Geschäftsjahr. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieses Betrags.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Personal- und/oder Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich eine feste Vergütung in Höhe von 15.000 €/Geschäftsjahr pro Ausschuss. Aufsichtsratsmitglieder, die den weiteren Ausschüssen des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich eine feste Vergütung in Höhe von 7.500 €/Geschäftsjahr pro Ausschuss. Aufsichtsratsmitglieder, die in einem Ausschuss des Aufsichtsrats den Vorsitz innehaben, erhalten pro Vorsitz in einem Ausschuss das Doppelte des Betrags/Geschäftsjahr.

Die feste Vergütung für die Ausschusstätigkeiten wird gemäß § 12 Abs. 2 der Satzung für jedes Mitglied des Aufsichtsrats auf 25.000 €/Geschäftsjahr begrenzt. Die Begrenzung für jeden Vorsitzenden eines Ausschusses beträgt 50.000 €/Geschäftsjahr.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem seiner Ausschüsse nicht während des vollen Geschäftsjahres angehören, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihres Amtes. Des Weiteren erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für jede Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 €.

Funktionsweise der Aufsichtsratsvergütung

Vergütungskomponente	Vorsitzender des Aufsichtsrats	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	Ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats
Festvergütung	225.000 €	150.000 €	75.000 €
Sitzungsgeld	1.000 €		
	Vorsitzender des Ausschusses	Mitglied des Ausschusses	
Ausschusstätigkeit – Prüfungsausschuss	30.000 €	15.000 €	
Ausschusstätigkeit – Personalausschuss	30.000 €	15.000 €	
Ausschusstätigkeit – weitere Ausschüsse	15.000 €	7.500 €	
Begrenzung der Vergütung für Ausschusstätigkeiten	50.000 €	25.000 €	

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2022/23

Die Aufsichtsratsmitglieder wurden in Übereinstimmung mit dem in der Satzung niedergelegten und vorstehend dargestellten Vergütungssystem vergütet. Sie erhielten im Geschäftsjahr 2022/23 insgesamt 1.633.145 €.

Die individuelle Vergütung kann folgender Tabelle entnommen werden:

Im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG

Geschäftsjahr 2022/23	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	
Vertreter der Anteilseigner								
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 01.03.2018	225.000	77,6	50.000	17,2	15.000	5,2	290.000
Andrea Bauer	vom 22.06.2018 bis 16.02.2023	28.562	71,2	8.568	21,4	3.000	7,5	40.130
Kathrin Dahnke	seit 16.02.2023	46.644	65,4	18.658	26,2	6.000	8,4	71.302
Gunnar Groebler	seit 01.10.2021	75.000	64,1	25.000	21,4	17.000	14,5	117.000
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob	vom 01.03.2018 bis 16.02.2023	28.562	59,7	14.281	29,8	5.000	10,5	47.843
Prof. Dr. Markus Kramer	seit 16.02.2023	46.644	61,4	23.322	30,7	6.000	7,9	75.966
Dr. Stephan Krümmer	seit 01.03.2018	75.000	54,3	45.000	32,6	18.000	13,0	138.000
Dr. Sandra Reich	seit 28.02.2013	75.000	65,6	24.329	21,3	15.000	13,1	114.329
Vertreter der Arbeitnehmer								
Jan Koltze stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 03.03.2011	121.438	74,3	25.000	15,3	17.000	10,4	163.438
Deniz Filiz Acar	seit 03.05.2019	75.000	67,4	24.329	21,9	12.000	10,8	111.329
Christian Ehrentraut	seit 03.05.2019	75.000	65,8	25.000	21,9	14.000	12,3	114.000
Dr. Elke Lossin	seit 01.03.2018	75.000	68,4	19.664	17,9	15.000	13,7	109.664
Daniel Mrosek	seit 16.02.2023	46.644	81,4	4.664	8,1	6.000	10,5	57.308
Stefan Schmidt	seit 01.03.2018	103.562	72,6	25.000	17,5	14.000	9,8	142.562
Melf Singer	vom 01.03.2018 bis 16.02.2023	28.562	70,9	5.712	14,2	6.000	14,9	40.274

Gerundete Zahlen.

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

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

Gerundete Zahlen.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

In Übereinstimmung mit § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist nachfolgend die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die Vergütungsentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargestellt. Die Darstellung der jährlichen Veränderung wird in den folgenden Jahren kontinuierlich aufgebaut und erfolgt vollständig über den Fünfjahreszeitraum mit dem Vergütungsbericht 2025/26.

Die Entwicklung der Vorstandsvergütung sowie der Aufsichtsratsvergütung bezieht sich auf die im Vergütungsbericht ausgewiesene gewährte und geschuldete Vergütung der Geschäftsjahre 2022/23, 2021/22 und 2020/21 gemäß § 162 AktG. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften und bei Beschäftigten im Ausland variieren können, wurde für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der Aurubis AG auf Vollzeitäquivalenzbasis abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten, berücksichtigt. Als Ertragsgröße wird das operative EBT des Aurubis-Konzerns herangezogen.

Vergleichende Darstellung

	Vergütung 2022/23 in €	Veränderung 2022/23 ggü. 2021/22 in %	Vergütung 2021/22 in €	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21 in %
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss der Aurubis AG (HGB) in Mio. €	141	12	126	-46
Operatives EBT des Aurubis-Konzerns in Mio. €	349	-35	532	54
Arbeitnehmervergütung				
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft	84.243	4	81.231	4
Vorstandsmitglieder				
Im Geschäftsjahr 2022/23 aktive Vorstandsmitglieder				
Roland Harings Vorstand seit 20.05.2019, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2019	1.103.230	-49	2.147.996	36
Dr. Heiko Arnold seit 15.08.2020	773.707	-24	1.020.397	8
Inge Hofkens seit 01.01.2023	604.388	-	-	-
Rainer Verhoeven seit 01.01.2018	771.595	-48	1.481.592	7
Ehemalige Vorstandsmitglieder				
Dr. Thomas Bünger bis 30.09.2021	504.358	12	450.095	-66
Erwin Faust bis 30.06.2017	89.775	-90	861.064	859
Dr. Bernd Drouven bis 01.10.2015	103.884	4	99.600	-83
Dr. Michael Landau bis 31.05.2013	281.916	-1	284.931	10
Aufsichtsratsmitglieder				
Vertreter der Anteilseigner				
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 01.03.2018	290.000	2	283.000	0
Andrea Bauer bis 16.02.2023	40.130	-62	104.500	-1
Kathrin Dahnke seit 16.02.2023	71.302	-	-	-
Gunnar Groebler seit 01.10.2021	117.000	5	111.000	-
Prof. Dr. Karl Friedrich Jakob bis 16.02.2023	47.843	-60	119.445	10
Prof. Dr. Markus Kramer seit 01.01.2023	75.966	-	-	-
Dr. Stephan Krümmer seit 01.03.2018	138.000	2	135.000	-1
Dr. Sandra Reich seit 28.02.2013	114.329	13	101.000	0
Vertreter der Arbeitnehmer				
Jan Koltze stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 16.02.2023	163.438	46	112.000	-1
Deniz Filiz Acar seit 03.05.2019	111.329	14	98.000	0
Christian Ehrentraut seit 03.05.2019	114.000	2	111.945	12
Dr. Elke Lossin seit 01.03.2018	109.664	9	101.000	0
Daniel Mrosek seit 16.02.2023	57.308	-	-	-
Stefan Schmidt seit 01.03.2018	142.562	-24	187.000	0
Melf Singer bis 16.02.2023	40.274	-60	101.000	0

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

Die Strategie der Gesellschaft wurde seit dem Geschäftsjahr 2020/21 umfassend überarbeitet und damit ein Fahrplan für das nächste Jahrzehnt aufgestellt. Vor dem Hintergrund der weiterentwickelten Strategie der Aurubis AG hat der Personalausschuss auch das Vergütungssystem 2020, das noch im Einklang mit der 2017 ausgearbeiteten Vision 2025 entwickelt wurde, einer Überprüfung unterzogen. Kernaspekte waren die Sicherstellung eines optimalen Strategiebezugs sowie die Verbesserung der Anreizwirkung hinsichtlich der Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Zudem wurden auch die Anmerkungen unserer Aktionäre bezüglich des Vergütungssystems 2020 sowie die generellen Erwartungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern an die Ausgestaltung eines Vorstandsvergütungssystems einbezogen. Die Überprüfung erfolgte mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsberaters. Auf Basis der Ergebnisse der Überprüfung hat der Personalausschuss konkrete Anpassungen des Vergütungssystems 2020 erarbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem 2023 wurde auf Vorschlag des Personalausschusses vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 13.09.2022 beschlossen. Das überarbeitete Vergütungssystem 2023 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Aurubis AG am 16.02.2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt und trat für alle aktiven Vorstandsmitglieder zum 01.10.2023 für das Geschäftsjahr 2023/24 in Kraft.

Die folgende Übersicht fasst die Bestandteile des Vergütungssystems 2023 zusammen und stellt zur besseren Vergleichbarkeit insbesondere auch die wesentlichen Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2020 heraus. Über die Anwendung des neuen Vergütungssystems 2023 wird im Vergütungsbericht 2023/24 berichtet.

Grundzüge des Vergütungssystems

	Vergütungssystem 2020	Vergütungssystem 2023
Festvergütung	Grundbezüge	Feste jährliche Grundbezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden
	Pensionszusagen	<ul style="list-style-type: none"> » Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung » Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage
	Nebenleistungen	Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und Dienstwagenutzung bestehen
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (20–25 %)	<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Jahresbonus » Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> » Operatives EBT (60 %) » Individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (40 %) » Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> » 2/3 nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar » 1/3 Überführung in Aktien-Deferral » Cap: 125 % des Zielbetrags » Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart
	Mehrfährige variable Vergütung (30–35 %)	-
		<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Performance Cash Plan » Performance-Periode: 4 Jahre » Leistungskriterium: <ul style="list-style-type: none"> » Operativer ROCE (100 %) » Cap: 125 % des Zielbetrags » Auszahlung: am Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar
		<ul style="list-style-type: none"> » Typ: Performance Share Plan » Performance-Periode: 4 Jahre » Leistungskriterium: <ul style="list-style-type: none"> » Operativer ROCE (50 %) » Relativer Total Shareholder Return (TSR) vs. MDAX (50 %) » Cap: 200 % des Zielbetrags » Auszahlung: am Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar
Maximalvergütung gemäß § 87a AktG	<ul style="list-style-type: none"> » Vorsitzender: 2.600.000 € » Ordentliches Mitglied: 1.800.000 € 	<ul style="list-style-type: none"> » Vorsitzender: 3.300.000 € » Ordentliches Mitglied: 2.300.000 €
Malus & Clawback	Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung (einjährige und mehrjährige variable Vergütung) im Falle eines Compliance-Vergehens oder bei fehlerhaftem Konzernabschluss	
Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet	

Hamburg, den 19.12.2023

Für den Vorstand

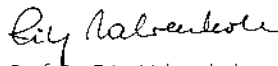


Roland Harings
Vorsitzender



Rainer Verhoeven
Mitglied

Für den Aufsichtsrat



Prof. Dr. Fritz Vahrenholt
Vorsitzender

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

An die Aurubis AG, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Aurubis AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Hamburg, den 19. Dezember 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Christian Dinter)
Wirtschaftsprüfer

(Maximilian Freiherr v. Perger)
Wirtschaftsprüfer