

# Corporate Governance Aurubis AG

---

Januar 2023



# Wir planen folgende Änderungen an unserer Corporate Governance

## 1. Kürzere Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder

Vorbehaltlich der Zustimmung der HV wird die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder von fünf auf vier Jahre entsprechend der internationalen Praxis gekürzt



## 2. Erweitertes Kompetenzprofil des Aufsichtsrats

Aktualisiertes Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat entsprechend den strategischen Prioritäten des Unternehmens. Relevant für die (Wieder-)Wahl der Aufsichtsratsmitglieder auf der nächsten HV



## 3. Angepasstes Vergütungssystem

Vergütung des Vorstands beinhaltet eine höhere aktienbasierte Komponente und STI/LTI unter Verwendung angepasster KPI, einschließlich ESG-Zielen



## 4. Diversität im Vorstand

Weibliches Vorstandsmitglied zum COO Multimetal Recycling ernannt; die Geschlechtervielfalt des Vorstands liegt jetzt bei 25 %\*



\* Ab dem 1. Januar 2023

» Wir streben die Zustimmung der HV für die Corporate Governance bezogenen Änderungen an.

# Fahrplan zur Verkürzung der Amtszeit für Anteilseignervertreter des Aufsichtsrats auf vier Jahre

## 1. Schritt

Sep. 2022

Aufsichtsrat beschließt, der HV eine Verkürzung der Amtszeit der Anteilseignervertreter vorzuschlagen

## 2. Schritt

HV 2023

Aktionäre stimmen TOP zur Verkürzung der Amtszeit zu

## 3. Schritt

HV 2023

Anteilseignervertreter werden für vier Jahre auf der Hauptversammlung 2023 gewählt



Die Satzungsänderung wird wenige Tage nach der Hauptversammlung in das Handelsregister eingetragen. Daher erfolgt die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder für vier Jahre vorbehaltlich der Eintragung der verkürzten Amtszeit.

# Qualifikationen (Skill Matrix) des aktuellen Aufsichtsrats (Anteilseignervertreter)

Kategorie		 Vahrenholt	 Reich	 Krümmer	 Groebler	 Jakob	 Bauer
<b>Amtszeit</b>	Mitglied seit	1999 (2018)	2013	2018	2021	2018	2018
<b>Persönliche Eignung</b>	Unabhängigkeit		✓	✓	✓*	✓	✓
	Mandatsbeschränkungen	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Diversität</b>	Geschlecht	männlich	weiblich	männlich	männlich	männlich	weiblich
	Geburtsjahr	1949	1977	1956	1972	1951	1966
	Ausbildung	Chemie	Wirtschaftsrecht	Wirt.-Wissensch.	Maschinenbau	Bergbau	Wirt. Prüfung
	Staatsangehörigkeit	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch
<b>Kompetenzen</b>	Management & HR	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Technik	✓			✓	✓	
	Digitalisierung		✓		✓		✓
	Internationale Erfahrung	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Risiko-Management	✓	✓	✓			✓
	Finanzen		✓	✓			✓
	ESG	✓	✓	✓	✓		✓
	Abschlussprüfung		✓	✓			✓
	Strategie	✓	✓	✓	✓	✓	✓

\* CEO des Mehrheitsaktionärs Salzgitter AG, unabhängig im Sinne von C.7 DCGK  
Hinweis: grau hinterlegte Mitglieder stehen nicht zur Wiederwahl zur Verfügung

# Erweitertes Kompetenzprofil des Aufsichtsrats

Kompetenzfeld	Beschreibung
<b>Management und HR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfahrung und Kenntnisse in der Führung von Industrieunternehmen bei strukturellen Änderungen in der Branche, bei sonstigen Veränderungsprozessen und Effizienzprogrammen</li> <li>– Erfahrung und Kenntnisse im internationalen Personalmanagement, einschließlich Rekrutierung und Entwicklung von Führungskräften</li> </ul>
<b>Technik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verständnis der Metallurgie und der Lieferkette für ressourcen- und energieintensive Industrieunternehmen</li> </ul>
<b>Digitalisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfahrung mit der Digitalisierung von Industrieprozessen und Unternehmen</li> </ul>
<b>Internationale Erfahrung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Persönliche Erfahrung in der Führung von Unternehmen in internationalen Schlüsselmärkten außerhalb von Deutschland</li> <li>– Gutes Verständnis der Kunden-, Investoren- oder Regulierungslandschaft an wichtigen internationalen Standorten</li> </ul>
<b>Risikomanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfahrung im Umgang mit operativen, marktspezifischen, geopolitischen, finanziellen, rechtlichen, Cybersecurity-, Lieferketten- und Compliance-Risiken mithilfe interner Kontrollsysteme</li> </ul>
<b>Finanzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vertiefte Kenntnisse und Erfahrung in der Anwendung internationaler Rechnungslegungsgrundsätze und interner Kontrollverfahren</li> <li>– Gute Kenntnisse der Unternehmensfinanzierung und der Kapitalmärkte</li> </ul>
<b>Abschlussprüfung*</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fachwissen und persönliche Erfahrung in der Abschlussprüfung*, einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung</li> </ul>
<b>Environment, Social, und Corporate Governance (ESG)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kenntnisse der ESG-Faktoren und deren Bedeutung für Aurubis, insbesondere als energieintensives Unternehmen</li> <li>– Erfahrung im Bereich Nachhaltigkeit, nachhaltige Technologien und Unternehmensverantwortung</li> <li>– Kenntnisse der gesetzlichen Bestimmungen und Standards zur Corporate Governance und Compliance für ein börsennotiertes Unternehmen (Deutscher Corporate Governance Kodex, Marktmissbrauchsverordnung usw.)</li> </ul>
<b>Strategie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfahrung mit Strategieentwicklungs- und -umsetzungsprozessen</li> <li>– Erfahrung mit M&amp;A-Prozessen</li> </ul>

\* Gemäß § 100 Abs. 5, i.V.m. § 107 Abs. 4 AktG muss mindesten ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen;; gemäß DCGK soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut sein.

# Qualifikationen (Skill Matrix) des aufgestellten Aufsichtsrats\* (Anteilseignervertreter)

Kategorie		 Vahrenholt	 Reich	 Krümmer	 Groebler	 Dahnke	 Kramer
<b>Mandatsdauer</b>	Mitglied seit	1999 (2018)	2013	2018	2021	2023	
<b>Persönliche Eignung</b>	Unabhängigkeit		✓	✓	✓**	✓	✓
	Mandatsbeschränkungen	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Diversität</b>	Geschlecht	männlich	weiblich	männlich	männlich	weiblich	männlich
	Geburtsjahr	1949	1977	1956	1972	1960	1964
	Ausbildung	Chemie	Wirtschaftsrecht	Wirt.-Wissensch.	Maschinenbau	Betriebswirtschaft	Wirt.-Wissensch.
	Staatsangehörigkeit	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch
<b>Kompetenzen</b>	Management & HR	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Technik	✓			✓		✓
	Digitalisierung		✓		✓	✓	✓
	Internationale Erfahrung	✓	✓	✓	✓		✓
	Risiko-Management	✓	✓	✓		✓	✓
	Finanzen		✓	✓		✓	
	ESG	✓	✓	✓	✓	✓	
	Abschlussprüfung			✓		✓	
	Strategie	✓	✓	✓	✓		✓

\* Nach der Wahl auf der HV 2023

\*\*CEO des Mehrheitsaktionärs Salzgitter AG, unabhängig im Sinne von C.7 DCGK

# Die vorgeschlagenen Änderungen werden den Aufsichtsrat stärken

Mit der **Verkürzung der Amtszeit für Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat** von fünf auf vier Jahre wird die Amtszeit mit der internationalen Praxis in Einklang gebracht und **verkürzt in Zukunft die Amtszeiten der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder**.

Erweitertes **Kompetenzprofil** wurde in der Suche nach **zwei Kandidaten für den Aufsichtsrat** berücksichtigt, die **zusätzliches Fachwissen** als Nachfolger von Frau Bauer und Herrn Prof. Dr. Jakob **mitbringen**.

Prof. Dr. Fritz Vahrenholt wird nicht als **Vorsitzender des Personal-/Vergütungsausschusses** und auch nicht des **Nominierungsausschusses** zurückkehren. Vielmehr soll der Vorsitz dieser beiden Ausschüsse und des **Prüfungsausschusses** von einem **unabhängigen Aufsichtsratsmitglied** besetzt werden. Darüber hinaus sollen die Mitglieder **der drei Ausschüsse** so ausgewählt werden, dass **mindestens 50 %** der Anteilseignervertreter unabhängig sind.

**Der Aufsichtsratsvorsitzende Prof. Dr. Vahrenholt zur Wiederwahl vorgeschlagen**, um die Umsetzung der neuen Strategie zu leiten und **Kontinuität zu gewährleisten**. Eine Hauptaufgabe wird **die Vorbereitung einer ordnungsgemäßen Übergabe an einen Nachfolger** spätestens bis 2027 sein.

# Anpassung des Vergütungssystems des Vorstands

## Überarbeitung des Vergütungssystems zielt ab auf:

- Reduzierte Komplexität
- Stärkeren Aktienkursbezug durch Stärkung der aktienbasierten Vergütung im Rahmen der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI)
- Implementierung der ESG-Ziele als separate Erfolgsziele

**Der Hauptversammlung 2023 wird ein angepasstes Vergütungssystem vorgeschlagen, welches ab Oktober 2023 gelten soll.**

## Festvergütung, Pensionszusagen und Nebenleistungen

### 1. Einjährige variable Vergütung (STI)

- Höhere Gewichtung des Ergebnisses vor Steuern (EBT)
- Implementierung der ESG-Ziele als separate Erfolgsziele
- Anhebung Cap von 125 auf 150 %

### 2. Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

- Ersatz des Aktien-Deferral durch Performance Share Plan inkl. relativer Total Shareholder Return (TSR) als zusätzliches Erfolgsziel
- Anhebung Cap auf 200 %

### 3. Maximalvergütung

- Anhebung Maximalvergütung
  - CEO: € 2.600.000 -> € 3.300.000
  - Ordentliches Vorst.-Mitgl.: € 1.800.000 -> € 2.300.000

# Einjährige variable Vergütung (STI) – Übersicht der Änderungen

## Angepasstes System



## Aktuelles System



Erhöhung der Gewichtung von 60 auf 70 %

Senkung der Gewichtung von 40 auf 20 %

Neu implementiert mit Gewichtung von 10%

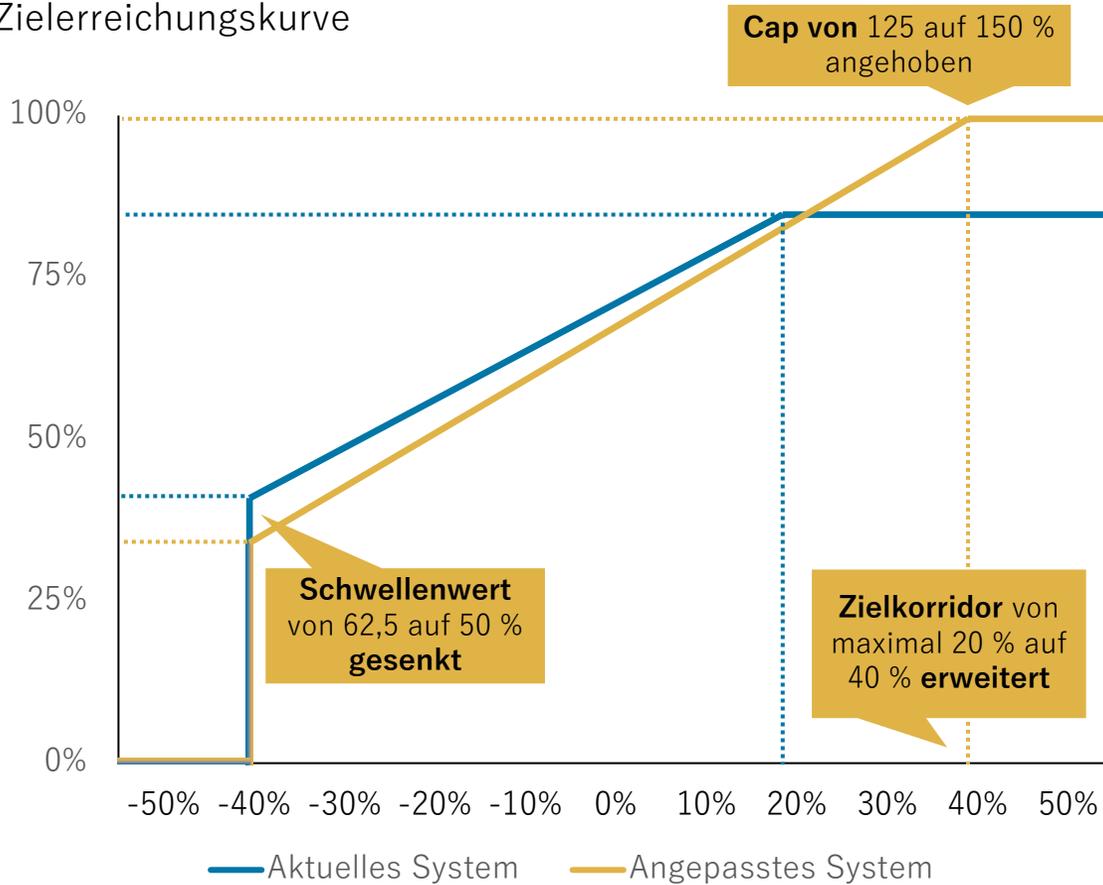
Anhebung Cap von 125 auf 150 %

\* Basierend auf den Nachhaltigkeitszielen 2030 der Aurubis AG (Details siehe Folie 11)

# STI – Operatives EBT als Leistungskriterium

## Jahresvergleich

### Zielerreichungskurve



Jahresvergleich bleibt Erfolgsstandard für das operative EBT-Erfolgsziel im Jahresbonus.

Zielerreichungskurve soll zukünftig linear ausgestaltet werden, um ein ausgeglichenes Chance-Risiko-Profil zu erhalten.

Gestaltung der Zielerreichungskurve mit Schwelle wird erhalten; Cap von 125 auf 150 % angehoben.

# STI – ESG-Ziele

ESG-Kriterien		Zielsetzung 2030 als Basis-Kennzahlen für die ESG-Zielerreichung-Kriterien
Economy	Recyclinglösungen	» 50 % Recyclinganteil in der Kupferkathode
	Verantwortung in der Lieferkette	» Keine Lieferanten mit sehr hohem Risiko
Environment	Energie & Klima	» -50 % absolute Scope-1- und Scope-2- Emissionen (Basisjahr 2018) » -24 % Scope-3-Emissionen pro t Kupferkathode (Basisjahr 2018)
	Umweltschutz	» -15 % spezifische Staubemissionen in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018) » -25 % spezifische Staubemissionen in Gewässer in g/t Multimetall-Kupferäquivalent (Basisjahr 2018)
People	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	» LTIFR 0
	Zukunftsorientierter Arbeitsgeber	» 100 % der relevanten Mitarbeiter sind zu unbewusster Voreingenommenheit (Unconscious Bias) geschult » >40 % <sup>1</sup> der Beschäftigten nehmen an Job-Rotation oder Job-Shadowing teil, bei gleichzeitiger Förderung der Vielfalt » Mind. 75 % <sup>1</sup> der befragten Mitarbeiter beteiligen sich an Pulse Checks und Feedbackformaten
	Aus- und Weiterbildung	» 100 % Erfüllung des Weiterbildungskontingents in Stunden (Weiterbildungskontingent: 18 Stunden pro Jahr und Mitarbeiter)
	Soziales Engagement	» 90 % langfristige Partner (Anteil am Gesamtbudget) » 0,8 % des operative EBT (5-Jahres-Durchschnitt) als jährliches Budget für soziales Engagement, mindesten jedoch 2 Mio. €

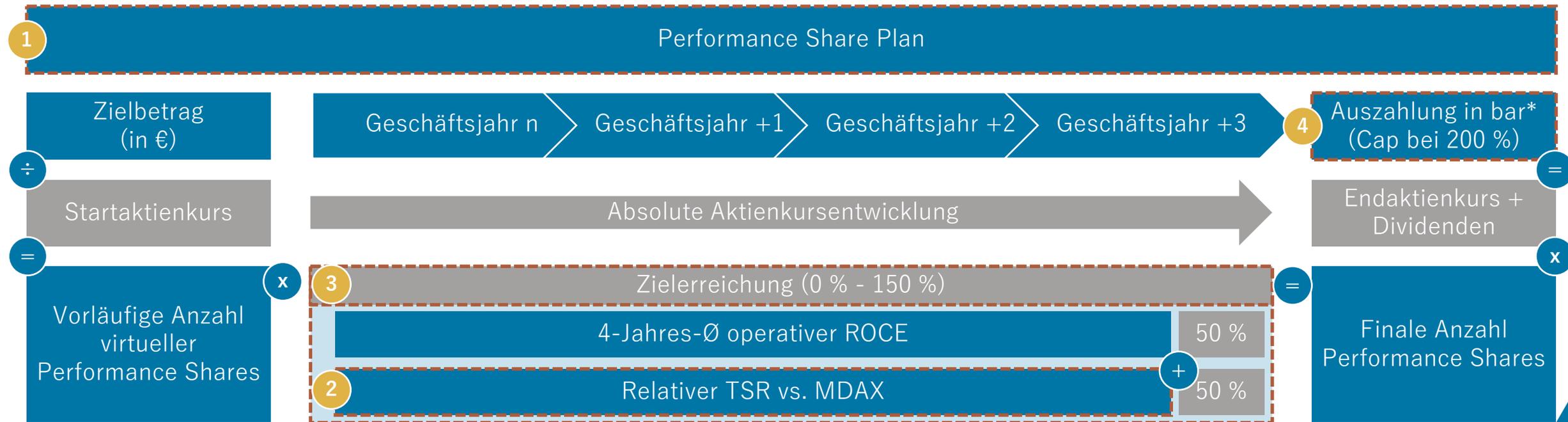
<sup>1</sup> Über den Zeitraum Geschäftsjahr 2021/22 bis 2029/30

Die Erreichung der ESG-Ziele soll nun in der einjährigen variablen Vergütung als **wichtiger Anreiz zur Erreichung der Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030** verankert sein. Operationalisierte jährliche ESG-Ziele schaffen klare Meilensteine als Teil der langfristigen Aurubis-Nachhaltigkeitsstrategie.

Aus diesen Kennzahlen wählt der Aufsichtsrat konkrete und messbare Ziele für jedes Geschäftsjahr als relevante ESG-Zielerreichungskriterien, im Einklang mit den Aurubis-Nachhaltigkeitszielen 2030, aus.

# LTI – Performance Share Plan

- 1 Der Performance Cash Plan wird durch einen **Performance Share Plan** ersetzt, um einen stärkeren Aktienkursbezug entsprechend Punkt G.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex herzustellen
- 2 Relativer **Total Shareholder Return (TSR)** soll als zusätzliches Erfolgsziel implementiert werden
- 3 **Die maximale Zielerreichung soll in Übereinstimmung mit der Marktpraxis auf 150 %** angehoben werden
- 4 **Anhebung des Cap auf 200 %** des Zielbetrags im Einklang mit der Marktpraxis

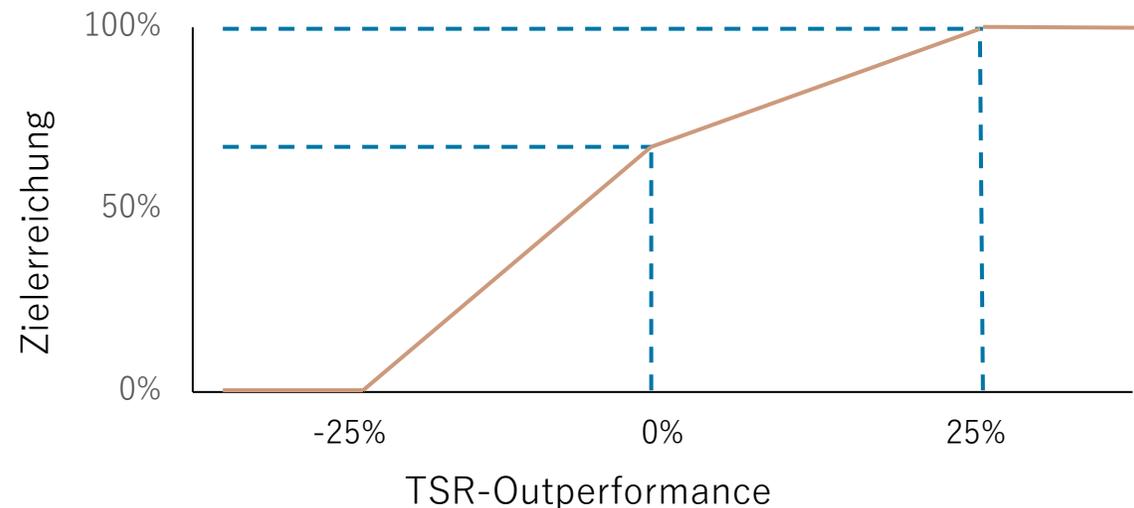


\*Clawback möglich im Falle eines Compliance-Vergehens oder bei fehlerhaftem Konzernabschluss

# Mehrjährige variable Vergütung (LTI) – Zielerreichungskurve relativer TSR

- Erfolgskriterium relativer TSR wird als **TSR-Outperformance der Aurubis AG im Vergleich zum MDAX über einen Zeitraum von vier Jahren** berechnet
- Zielerreichungskurve besteht aus einem **symmetrischen Zielkorridor der Outperformance von -25 bis +25 Prozentpunkten**.
- Für die fünf Tranchen von 2013 bis 2017 ergibt sich eine **durchschnittliche Zielerreichung von 78 %**.

## Zielerreichungskurve relativer TSR



	TSR-Performance Aurubis	TSR-Performance MDAX	Out-performance	Ziel-erreichung
Tranche 2013 - 2017	85,9%	71,4%	14,5%	129%
Tranche 2014 - 2018	83,7%	65,4%	18,3%	137%
Tranche 2015 - 2019	-20,4%	27,8%	-48,2%	0%
Tranche 2016 - 2020	39,7%	27,6%	12,1%	124%
Tranche 2017 - 2021	13,4%	41,8%	-28,4%	0%

# Maximalvergütung

- Verschiebung des Zielbetrags des Aktien-Deferral in die mehrjährige variable Vergütung sowie eine Anhebung der Caps
- Daraus ergeben sich für den CEO und die ordentlichen Vorst.-Mitgl. Änderungen für die Ziel- und Maximalvergütung

Funktion	CEO			Ord. Vorst.-Mitgl. <span style="background-color: #808080; color: white; padding: 2px;">Aktuell</span>			CEO			Ord. Vorst.-Mitgl. <span style="background-color: #FFD700; color: white; padding: 2px;">Neu</span>		
	Ziel	>>>	Max.	Ziel	>>>	Max.	Ziel	>>>	Max.	Ziel	>>>	Max.
Vergütung in €1000												
Festvergütung	<b>650</b>			<b>460</b>			<b>650</b>			<b>460</b>		
+ einjährige variable Vergütung (STI)	440	125%	550	296	125%	370	440	150%	660	296	150%	444
= Barauszahlung	<b>1.090</b>		<b>1.200</b>	<b>756</b>		<b>830</b>	<b>1.090</b>		<b>1.310</b>	<b>756</b>		<b>904</b>
+ Aktien-Deferral	220	150%	413	148	150%	278	-		-	-		-
+ mehrjährige variable Vergütung (LTI)	440	125%	550	296	125%	370	660	200%	1.320	444	200%	888
= direkte Vergütung	<b>1.750</b>		<b>2.163</b>	<b>1.200</b>		<b>1.478</b>	<b>1.750</b>		<b>2.630</b>	<b>1.200</b>		<b>1.792</b>
+ Pensionszusagen		260			180			260			180	
+ Nebenleistungen		50			50			50			50	
= berechnete Gesamtvergütung	<b>2.060</b>		<b>2.473</b>	<b>1.430</b>		<b>1.708</b>	<b>2.060</b>		<b>2.940</b>	<b>1.430</b>		<b>2.022</b>
Maximalvergütung gemäß § 87a AktG	<b>2.600</b>			<b>1.800</b>			<b>3.300</b>			<b>2.300</b>		

## Neue Maximalvergütung soll gemäß § 87a AktG



- CEO: 3.300.000 €
- Ordentliche Vorstandsmitglieder: 2.300.000 € **betragen**

# Überblick

---

1. **Verkürzung der Amtszeit** für Anteilseignervertreter im **Aufsichtsrat**
2. **Kandidaten zur Wahl in den Aufsichtsrat** und Wiederwahl der verbleibenden Mitglieder
3. **Aufsichtsrat Vorsitzender Prof. Dr. Vahrenholt zur Wiederwahl vorgeschlagen**, um die Umsetzung der neuen Strategie zu begleiten und **Kontinuität zu gewährleisten**. Eine Hauptaufgabe ist **die Vorbereitung einer ordnungsgemäßen Übergabe an einen Nachfolger** spätestens bis 2027.
4. **Billigung** des **überarbeiteten Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands**, das eine stärkere Verknüpfung der Vergütung mit der operativen Leistung und langfristigem Total Shareholder Return sowie ESG-Zielerreichung darstellt.