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 (im Folgenden auch „Aurubis“).

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr 2024/25 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 den 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.

Das Vergütungsjahr 2024/25 im Überblick

Zusammensetzung des Vorstands

Nach der Neuaufstellung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/24 übernahm Herr Steffen Hoffmann am 01.10.2024 das Finanzressort.

Geschäftsentwicklung und Zielerreichung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2024/25 hat der Aurubis-Konzern ein operatives Ergebnis vor Steuern von 355 Mio. € (Vj. 413 Mio. €) erzielt.

Auf Basis des erzielten operativen Ergebnisses vor Steuern („EBT“), der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder sowie der Erreichung der gesetzten ESG-Ziele ergibt sich für den Jahresbonus 2024/25 für die Vorstandsmitglieder eine Zielerreichung von 82,5 %.

Des Weiteren wurde den aktiven Vorstandsmitgliedern gemäß dem Performance Share Plan die vorläufige Anzahl virtueller Aktien zugeteilt.

Durch die Umstellung vom Vergütungssystem 2020 auf das Vergütungssystem 2023 mit Wirkung zum 01.10.2023 kamen im Geschäftsjahr 2024/25 Vergütungsbestandteile (Aktien-Deferral 2021/22 und Performance Cash Plan 2021/22) zur Auszahlung, die im Rahmen des Vergütungssystems 2020 zugesagt wurden, aber nicht länger Teil des aktuellen Vergütungssystems sind.

So erfolgte im Geschäftsjahr 2024/25 nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist die Auszahlung des Aktien-Deferral 2021/22 aus dem Vergütungssystem 2020. Dabei wurde nach einem Startaktienkurs von 59,15 € für die Berechnung ein Endaktienkurs von 98,32 € festgesetzt. Die Auszahlung erfolgt unter Berücksichtigung des Caps von 150 % des Ausgangswerts.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024/25 endete ebenso die Performance-Periode der im Geschäftsjahr 2021/22 in Form eines Performance Cash Plan zugesagten mehrjährigen variablen Vergütung. Auf Basis des erzielten durchschnittlichen Return on Capital Employed (ROCE) des Aurubis-Konzerns während der vierjährigen Performance-Periode von 12,7 % ergibt sich eine Auszahlung in Höhe von 105,4 % des Zielbetrags.

Aktuelles Vergütungssystem 2023

Das überarbeitete Vergütungssystem 2023 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Aurubis AG am 16.02.2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit einer Zustimmungsquote von 92,62 % gebilligt und ist seither unverändert.

Eine detaillierte Darstellung und Erläuterung, auch im Vergleich zum Vergütungssystem 2020, lassen sich dem System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Aurubis AG entnehmen.

Das Vergütungssystem 2023 wurde im Geschäftsjahr 2024/25 für alle Vorstandsmitglieder angewandt.

Abstimmung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/24

Die Hauptversammlung hat am 03.04.2025 den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/24 mit 82,09 % gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat sich im Anschluss an die Hauptversammlung mit den im Rahmen der konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht getätigten Rückmeldungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern auseinandergesetzt. Aufgrund der überwiegend positiven Rückmeldungen und auch, um die Konsistenz der Darstellung sicherzustellen, orientiert sich die Ausgestaltung des diesjährigen Vergütungsberichts am Vorjahr.

Vergütung und Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Aurubis AG ist paritätisch besetzt und setzte sich zum Ende des Geschäftsjahres 2024/25 aus zwölf Mitgliedern zusammen. Im Geschäftsjahr 2024/25 gab es keine personellen Änderungen. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde letztmalig auf der Hauptversammlung 2025 gebilligt und ist seither unverändert.

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.

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 insgesamt und dieses auch in seiner 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 horizontale und vertikale Angemessenheit wird in regelmäßigen Abständen überprüft.

Grundsätze des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem die variable Vergütung 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“ (Ergebnis 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 die Interessen unserer Aktionäre im Vergütungssystem zu berücksichtigen, wird ein Großteil der variablen Vergütung aktienbasiert zugesagt und ist damit 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. Durch die Berücksichtigung des relativen Total Shareholder Return („relativer TSR“) erfolgt dies auch im direkten Vergleich zu den Unternehmen des MDAX.

Über die im Rahmen der Unternehmensstrategie forcierte Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird der ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung von Aurubis Rechnung getragen. Dies wird durch die explizite Berücksichtigung von Zielen aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) (kurz: ESG) in der variablen Vergütung abgebildet.

Das Vergütungssystem für den Vorstand steht im Einklang mit den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 28.04.2022.

Die Vergütungsbestandteile im Überblick

Das Vergütungssystem 2023 besteht sowohl aus festen (Grundbezüge, Pensionszusagen und Nebenleistungen) als auch aus variablen Vergütungsbestandteilen (Jahresbonus und Performance Share Plan). Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (z. B. Vertragslaufzeiten und Zusagen bei der Beendigung der Vorstandstätigkeit).

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des geltenden Vergütungssystems:

Grundzüge des Vergütungssystems 2023

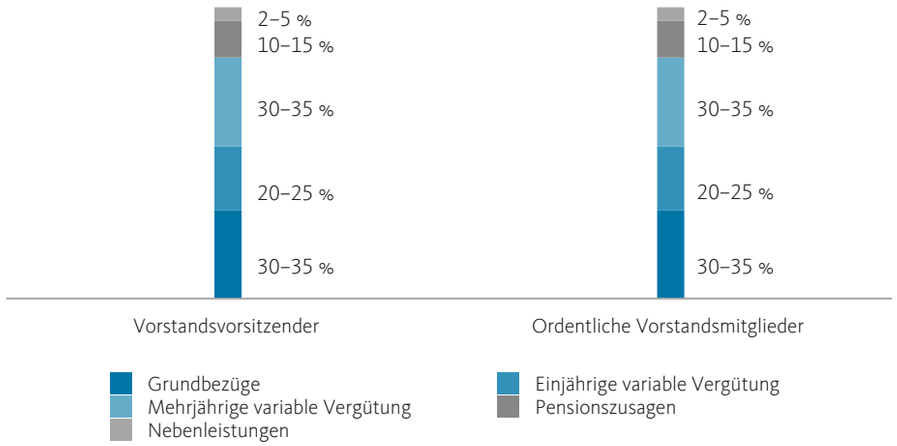
Festvergütung	Grundbezüge (30–35 %)	Feste jährliche Grundbezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden
	Pensionszusagen (10–15 %)	» Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung » Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung
	Nebenleistungen (2–5 %)	Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und Dienstwagennutzung bestehen
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (20–25 %)	» Typ: Jahresbonus » Leistungskriterien: › operatives EBT (70 %) › individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (20 %) › ESG-Ziele (10 %) » Auszahlung: vollständig nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar » Cap: 150 % des Zielbetrags » Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart
	Mehrjährige variable Vergütung (30–35 %)	» Typ: Performance Share Plan » Performance-Periode: 4 Jahre » Leistungskriterium: › operativer ROCE (50 %) › relativer Total Shareholder Return (TSR) vs. MDAX (50 %) » Cap: 200 % des Zielbetrags » Auszahlung: nach Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar
Maximalvergütung gemäß § 87a AktG		» 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 Dienstvertrags 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

Vergütungsstruktur

Die Gesamtvergütung setzt sich aus den Bestandteilen Grundbezüge, Pensionszusagen und Nebenleistungen sowie der einjährigen (Jahresbonus) und mehrjährigen (Performance Share Plan) variablen Vergütung zusammen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig Zahlungen zum Amtsantritt zu gewähren, um z. B. Verluste aus verfallener variabler Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers zu kompensieren, die durch den Wechsel zu Aurubis entstehen.

In der Zielvergütung (Vergütung unter der Annahme einer 100-%-Zielerreichung für die variable Vergütung) übersteigt 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 (Performance Share Plan) stets jenen Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus).

Ziel-Vergütungsstruktur



Nähere Erläuterungen der einzelnen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2024/25

Festvergütung

Die Festvergütung besteht aus den Grundbezügen, Nebenleistungen und Pensionszusagen.

Grundbezüge

Die jährlichen Grundbezüge wurden monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt.

Nebenleistungen

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

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.

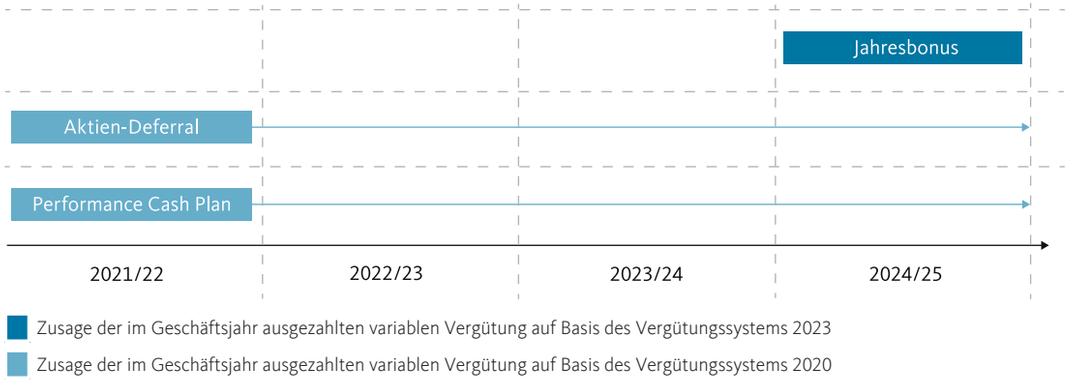
Zusätzlich erhielten alle Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage. Der Versorgungsbeitrag der Aurubis AG betrug für den Vorstandsvorsitzenden 120.000 € pro Jahr und für ordentliche Vorstandsmitglieder 80.000 € pro Jahr. Die Beträge wurden 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.

Variable Vergütung

Das System der variablen Vergütung umfasst entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2023 sowohl eine einjährige variable Vergütung („Jahresbonus“) als auch eine mehrjährige, in die Zukunft gerichtete variable Vergütung. Die mehrjährige variable Vergütung ist als Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode und vollständig aktienbasiert ausgestaltet. Das Verhältnis mehrjähriger zu einjähriger variabler Vergütung beträgt 60 % zu 40 %. Damit ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Aurubis ausgerichtet.

Durch die Umstellung vom Vergütungssystem 2020 auf das Vergütungssystem 2023 mit Wirkung zum 01.10.2023 kamen im Geschäftsjahr 2024/25 Vergütungsbestandteile (Aktien-Deferral 2021/22 und Performance Cash Plan 2021/22) zur Auszahlung, die im Rahmen des Vergütungssystems 2020 zugesagt wurden, aber nicht länger Teil des aktuellen Vergütungssystems sind. Die folgende Grafik gibt Aufschluss über den Zeitpunkt der Zusage der variablen Vergütungsbestandteile, die in diesem Geschäftsjahr zur Auszahlung kommen.

Auszahlungszeitpunkte



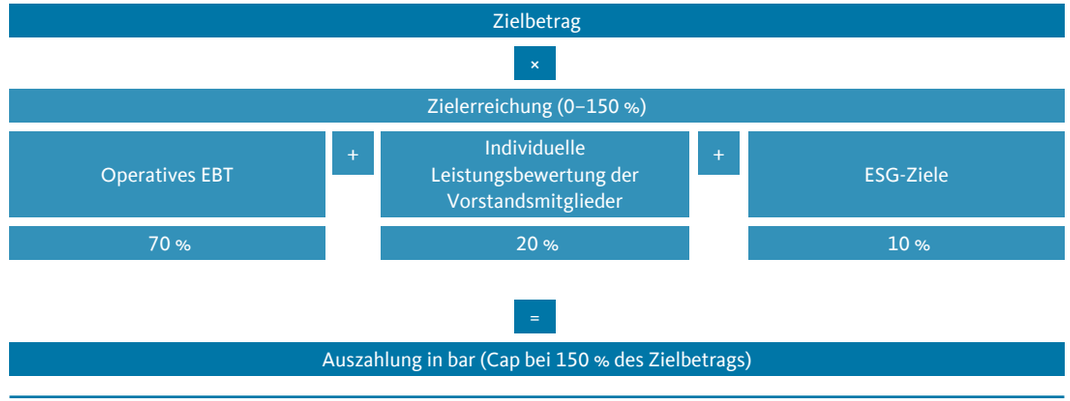
Daneben wurde im Geschäftsjahr 2024/25 die zweite Tranche des Performance Share Plan zugeteilt.

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024/25

Jahresbonus im Geschäftsjahr 2024/25 (auf Basis des Vergütungssystems 2023)

Der Jahresbonus unterliegt einer Performance-Periode von einem Geschäftsjahr und berechnet sich mit einer Gewichtung von 70 % nach der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichung für die operative EBT-Komponente sowie mit einer Gewichtung von 20 % nach der für das jeweilige Geschäftsjahr vorgenommenen Beurteilung der individuellen Leistung jedes Vorstandsmitglieds. Zusätzlich fließen mit einer Gewichtung von 10 % relevante und messbare ESG-Ziele in die Berechnung ein. Hierdurch wird sowohl die finanzielle als auch die nichtfinanzielle und nachhaltige Unternehmensentwicklung innerhalb des Geschäftsjahres abgebildet. Die gewichtete Zielerreichung der drei Komponenten wird anschließend mit dem im Vorstandsvertrag festgelegten Zielbetrag multipliziert. Der Jahresbonus wird nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar ausbezahlt. Die maximale Auszahlung ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt.

Funktionsweise Jahresbonus



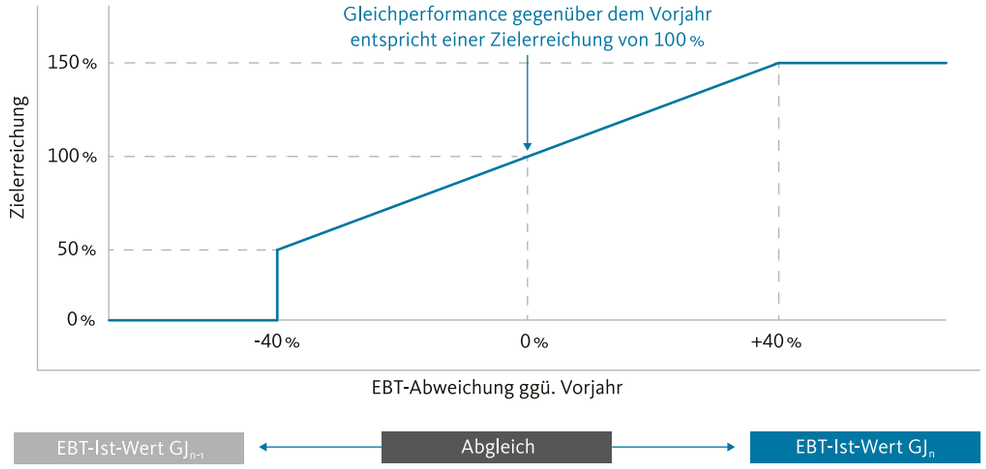
Operative EBT-Komponente

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 +40 % gesteigert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Bei einem operativen EBT von -40 % gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestwert von 50 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 150 %) 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 %.

Zielerreichungskurve EBT



Im Geschäftsjahr 2024/25 betrug das operative EBT 355 Mio. €, im Vorjahr 413 Mio. €. Das operative EBT war somit um ca. 14 % niedriger. Die Zielerreichung beträgt nach linearer Interpolation für alle Vorstandsmitglieder 82,2 %.

Jahresbonus 2024/25 – Zielerreichung operatives Ergebnis vor Steuern (EBT)

	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	**Ist-Wert**
EBT in Mio. €	248,1	413,5	578,9	354,5
Zielerreichung in %	50,0	100,0	150,0	82,2

Individuelle Leistungen des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/25

Neben der Entwicklung des operativen EBT haben auch nichtfinanzielle Kriterien maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt der Aufsichtsrat für den 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 150 % festgestellt werden.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024/25 hat der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem übergreifende Ziele für den Gesamtvorstand festgelegt. Der Aufsichtsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielsetzungen anspruchsvoll und ambitioniert sind. Als Reaktion auf die Diebstahls- und Betrugsfälle zum Nachteil der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat auch für das Geschäftsjahr 2024/25 das Ziel „Werksschutz“ übergreifend für alle Mitglieder des Vorstands festgelegt. Als zweites Ziel hat der Aufsichtsrat die Kategorie „Führung und Kultur“ übergreifend für alle Mitglieder des Vorstands festgelegt und ebenfalls mit konkreten Maßnahmen hinterlegt.

Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024/25 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Jahresbonus 2024/25 – Zielerreichung individuelle Leistungen

Anteil	Zielwertmessung	Status	Ziel-erreichung
Werksschutz			**100 %**
50 %	» Konzernweite Kommunikation und Initiierung der Seven Security Cluster (transport & asset protection, people protection & travel security, site security & precious metal security, crisis management, security advocacy, threat & country intelligence, know-how & process security) und Umsetzung wesentlicher Maßnahmen an den Standorten » Umsetzung der Mehrzahl an SAFE-Maßnahmen, inkl. Überführung in IKS & Signavio	Erreicht	
100 %	» Effektive Umsetzung der Seven Security Cluster zur Edelmetallverarbeitung sowie zur Rohstoffvorverarbeitung und -probenahme („Lab & Sampling“) » Umsetzung aller relevanten SAFE-Maßnahmen	Erreicht	
150 %	» Vollständige Umsetzung der vorherrschenden Maßnahmen der Seven Security Cluster an allen Standorten	Teilweise erreicht	
Führung und Kultur			**150 %**
50 %	» Kommunikation des kulturellen Zielbilds auf allen Ebenen und Etablierung einer Feedbackschleife für Anliegen und Vorschläge der Mitarbeiter » Verankerung der Impulsbefragung zur Messung des kulturellen Klimas und Ableitung zentraler Kultur-KPIs	Erreicht	
100 %	» Weiterentwicklung des Aurubis-Performance-Management-Prozesses hin zu Management by Objectives (MbO) » Aktualisierung der Kompetenzanforderung „Führung“ unter Einbezug der neuen Unternehmenskultur (einschließlich Unternehmenswerte, Führungsmodell, Feedbackkultur, Fehlerkultur)	Erreicht	
150 %	» Erste Iteration des kulturellen Designs auf Gruppen- und Standortebene gestartet	Erreicht	

ESG-Ziele im Geschäftsjahr 2024/25

Um das strategische Ziel, die industrielle Vorreiterrolle von Aurubis im Bereich Nachhaltigkeit auszubauen, fest im Vergütungssystem des Vorstands zu verankern, werden ESG-Ziele im Rahmen des Jahresbonus explizit berücksichtigt.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024/25 hat der Aufsichtsrat ESG-Ziele und deren Gewichtung für den Gesamtvorstand festgelegt. Dabei hat sich der Aufsichtsrat u. a. an den Nachhaltigkeitszielen 2030 orientiert.

Bei der Festlegung der Ziele definiert der Aufsichtsrat für jedes Ziel entsprechende Zielwerte, die einer Zielerreichung von 100 % entsprechen. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat linear oder abgestuft zwischen 0 % und maximal 150 % festgestellt werden.

Im Rahmen der ESG-Ziele hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024/25 erneut einen Fokus auf das Ziel „Arbeitssicherheit“ gelegt. Für die Bewertung der Zielerreichung wurden zusätzlich konkrete Maßnahmen für eine Zielerreichung von 50 %, 100 % und 150 % mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024/25 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Jahresbonus 2024/25 – Zielerreichung ESG-Ziele

Anteil	Zielwertmessung	Status	Ziel-erreichung
ESG (Fokus Arbeitssicherheit)			**0 %**
50 %	» Konzernweite Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden der vergangenen 12 Monate (LTIFR) max. auf dem Richtwert/Yardstick von 3,2	Im Falle eines tödlichen Unfalls im Unternehmen wird der individuelle Zielerreichungsgrad auf 0 % gesetzt. (Unfall mit Todesfolge eines Mitarbeiters eines externen Dienstleis-tungsunternehmens am 24.06.2025 im Werk Lünen)	
100 %	» Konzernweiter LTIFR auf oder unter dem Yardstick von 2,4 » Etablierung von Strukturen und Prozessen zur deutlichen Verbesserung der Sicherheitsleistung bei Aurubis auf Basis einer anerkannten Best-Practice-Bewer-tungsmethode. Erste wirksame Maßnahmen umgesetzt, die es den Mitarbeitern ermöglichen, Sicherheitsrisiken proaktiv zu erkennen und zu mindern » Aufbau einer ordnungsgemäßen CSRD-Berichterstattung sowie weitere Verbesserung des internen Kontrollsystems (IKS) in Abstimmung mit den Wirtschaftsprüfern		
150 %	» Konzernweiter LTIFR auf oder unter dem Yardstick von 2,0 » Governance: Abschluss und Zustimmung des Aufsichtsrats zur Strategieüberprüfung		

Gesamtzielerreichung im Geschäftsjahr 2024/25

Auf der Grundlage der Zielerreichung für die drei Komponenten ergibt sich der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2024/25 für jedes Vorstandsmitglied wie folgt:

Jahresbonus 2024/25 – Gesamtzielerreichung und Auszahlung

		Operatives EBT		Individuelle Leistung		ESG-Ziele			
Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Gewichtung	Ziel-erreichung	Gewichtung	Ziel-erreichung	Gewichtung	Ziel-erreichung	Ziel-erreichung gesamt	Auszahlung Jahresbonus in €
Dr. Toralf Haag	440.000	70,0 %	82,2 %	20,0 %	125,0 %	10,0 %	0,0 %	82,5 %	363.090
Steffen Alexander Hoffmann	350.000								288.822
Inge Hofkens	350.000								288.822
Tim Kurth	296.000								244.261

Performance Share Plan (auf Basis des Vergütungssystems 2023)

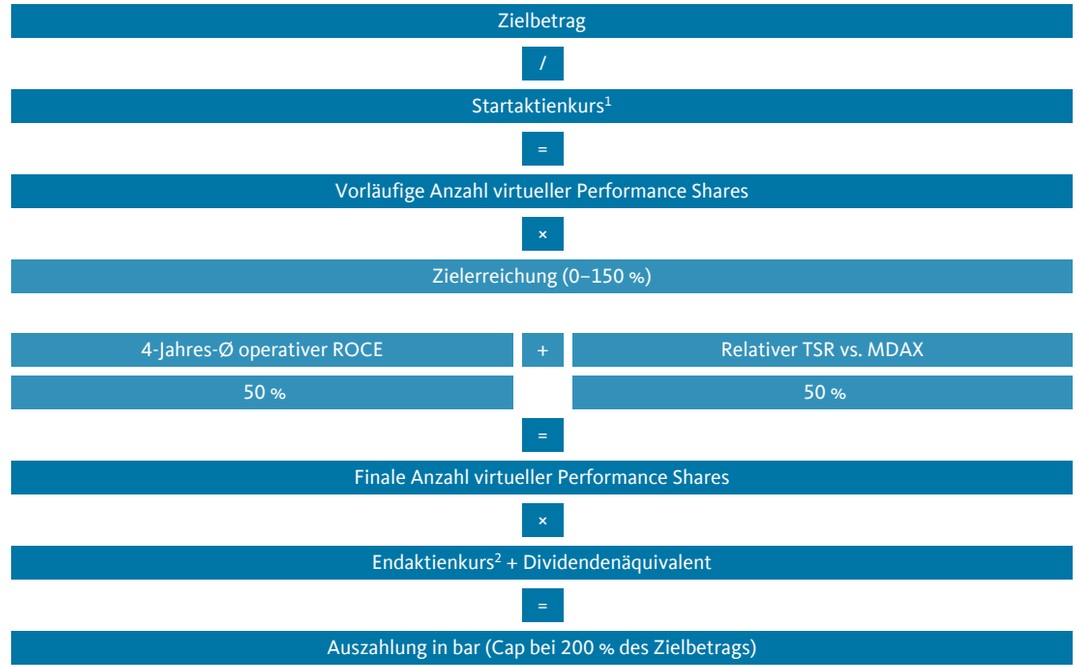
Der Performance Share Plan sieht eine, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechende, vierjährige, zukunftsbezogene Performance-Periode vor. Die Zuteilung einer neuen Tranche des Performance Share Plan erfolgt jährlich zum 01.10. Durch die Verknüpfung über virtuelle Performance Shares mit der absoluten Aktienkursentwicklung der Aurubis AG ist der Performance Share Plan vollständig aktienbasiert ausgestaltet und setzt einen Anreiz zur langfristigen und nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts.

Zu Beginn einer Tranche des Performance Share Plan wird jedem Vorstandsmitglied eine Anzahl virtueller Performance Shares vorläufig zugeteilt. Diese Anzahl berechnet sich mittels Division des Zielbetrags durch den „Startaktienkurs“ (arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode). Die finale Anzahl von Performance Shares ergibt sich nach Ende der vierjährigen Performance-Periode durch Multiplikation der Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares mit der festgestellten Zielerreichung.

Die maßgeblichen Leistungskriterien für die Bemessung der Zielerreichung sind der durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) der Aurubis AG während der vierjährigen Performance-Periode sowie der Total Shareholder Return (TSR) der Aurubis AG im Vergleich zum MDAX. Beide Leistungskriterien werden mit einer Gewichtung von jeweils 50 % berücksichtigt. Die Zielerreichung ist abhängig vom Grad der Zielerfüllung und kann je Leistungskriterium zwischen 0 % und 150 % betragen.

Der finale Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation der finalen Anzahl von Performance Shares mit dem „Endaktienkurs“ (arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Ende der Performance-Periode) zzgl. der während der Performance-Periode für die Aktie der Aurubis AG gezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“). Die Auszahlung erfolgt in bar binnen vier Monaten nach Ende des Geschäftsjahres, in dem die Performance-Periode endet, und ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Funktionsweise Performance Share Plan



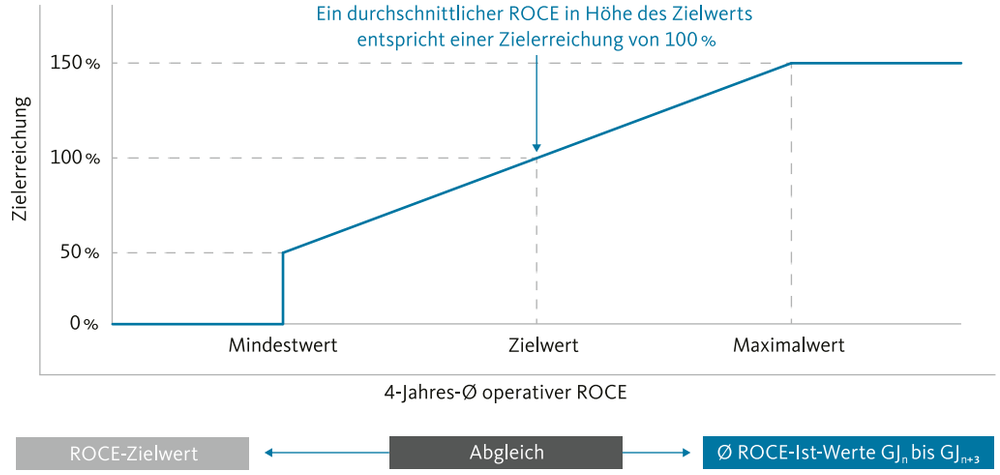
[1] Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode.
[2] Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Ende der Performance-Periode.

ROCE

Mit dem ROCE als Leistungskriterium inklusive eines ambitionierten Zielkorridors 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.

Zur Feststellung der Zielerreichung wird am Ende der vierjährigen Performance-Periode der Durchschnitt des jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten operativen ROCE während der Performance-Periode bestimmt. Der Aufsichtsrat legt bei der Zuteilung einer Tranche einen Wert bei 100 % Zielerreichung („Zielwert") für den durchschnittlichen operativen ROCE sowie Werte für 50 % Zielerreichung („Mindestwert") und 150 % Zielerreichung („Maximalwert") fest. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des durchschnittlichen operativen ROCE zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung.

Zielerreichungskurve ROCE



Die Zielerreichung für das Erfolgskriterium ROCE wird nach Ende einer Tranche des Performance Share Plan transparent im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Relativer TSR

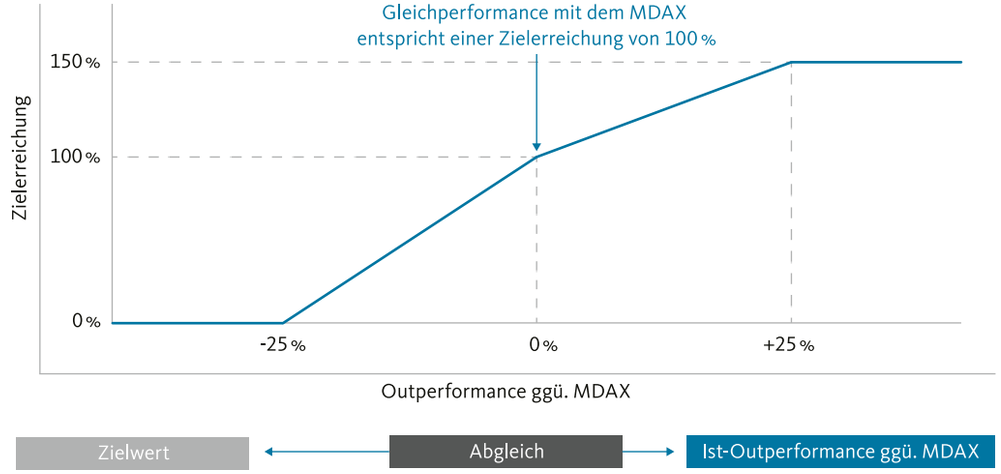
Durch die Berücksichtigung der TSR-Performance der Aurubis AG im Vergleich zum MDAX werden wirksame Anreize für eine überdurchschnittliche Kapitalmarktperformance gesetzt, um Aurubis für seine bestehenden Aktionäre sowie auch für potenzielle Investoren zu einem attraktiven Investment zu machen. Der MDAX wurde als Vergleichsindex gewählt, um den Vergleich der Kapitalmarktperformance zum einen auf einer breiten und stabilen Basis von ähnlich großen Unternehmen wie Aurubis zu ziehen sowie zum anderen einfach berechenbar und öffentlich nachvollziehbar zu machen.

Zur Feststellung der Zielerreichung des relativen TSR wird die Aktienkursentwicklung zzgl. fiktiver reinvestierter Bruttodividenden der Aurubis AG sowie des Vergleichsindex MDAX über die vierjährige Performance-Periode ermittelt. Zu Glättungszwecken wird dazu das arithmetische Mittel über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn bzw. vor Ende der Performance-Periode verwendet. Zur Bestimmung des relativen TSR wird die Differenz zwischen dem TSR des relevanten Vergleichsindex MDAX und dem TSR der Aurubis AG über die Performance-Periode gebildet. Die Differenz drückt die Outperformance der Aurubis AG gegenüber dem Vergleichsindex MDAX in Prozentpunkten aus.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der relative TSR 0 Prozentpunkte („Zielwert“) beträgt, d. h. der TSR der Aurubis AG jenem des relevanten Vergleichsindex MDAX entspricht. Ein relativer TSR von minus 25 Prozentpunkten („Mindestwert“) oder weniger resultiert in einer Zielerreichung von 0 %. Bei einem relativen TSR von plus 25 Prozentpunkten oder mehr beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“).

Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

Zielerreichungskurve relativer TSR



Die Zielerreichung für das Erfolgskriterium relativer TSR wird nach Ende einer Tranche des Performance Share Plan transparent im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Zuteilung des Performance Share Plan 2024/25

Im Geschäftsjahr 2024/25 erfolgte folgende Zuteilung vorläufiger virtueller Aktien:

Performance Share Plan 2024/25 – Zuteilung

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Startaktienkurs in €	Vorläufige Anzahl virtueller Aktien
Dr. Toralf Haag	660.000	68,62	9.618,19
Steffen Alexander Hoffmann	525.000		7.650,83
Inge Hofkens	525.000		7.650,83
Tim Kurth	444.000		6.470,42

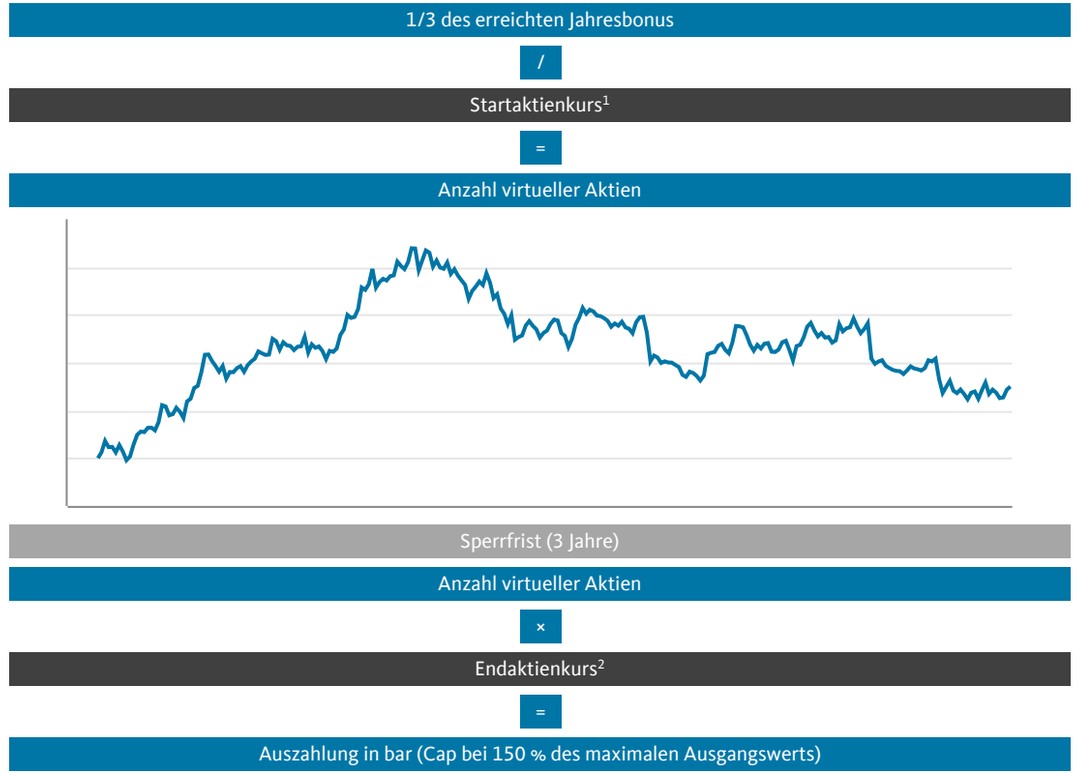
Der Zielwert des durchschnittlichen ROCE für die vierjährige Tranche 2024/25 bis 2027/28 beträgt 12 %, der Mindestwert 6 % und der Maximalwert 15 %.

Die Auszahlung des Performance Share Plan 2024/25 erfolgt entsprechend nach Ablauf der Performance-Periode 2024/25 bis 2027/28 in bar.

Auszahlung des Aktien-Deferral 2021/22 (auf Basis des Vergütungssystems 2020)

Das Vergütungssystem 2020 sah die Überführung eines Drittels des Auszahlungsbetrags des Jahresbonus in ein Aktien-Deferral vor. Die laufenden Tranchen des Aktien-Deferral kommen nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Sperrfrist zur Auszahlung.

Funktionsweise Aktien-Deferral



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

Im Geschäftsjahr 2024/25 erfolgte nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist die Auszahlung des Aktien-Deferral 2021/22. Die Auszahlung ist für das Geschäftsjahr 2024/25 als gewährte Vergütung zu betrachten.

Aktien-Deferral 2021/22

Vorstandsmitglied	Aktien-Deferral in €	Startaktienkurs in €	**Anzahl virtueller Aktien**	**Endaktienkurs in €**	**Auszahlung in €**
Roland Harings	272.800		4.612,00		409.200
Dr. Heiko Arnold	183.520	59,15	3.102,62	98,32	275.280
Rainer Verhoeven	183.520		3.102,62		275.280

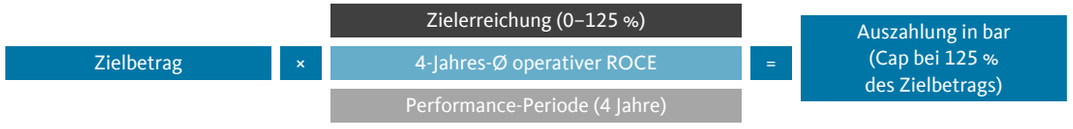
Gemäß Vergütungssystem wurde die Auszahlung auf 150 % des Ausgangswerts begrenzt.

Auszahlung des Performance Cash Plan 2021/22 (auf Basis des Vergütungssystems 2020)

Im Rahmen des Vergütungssystems 2020 wurde den Vorstandsmitgliedern eine langfristige variable Vergütung in Form eines Performance Cash Plan zugesagt. Die laufenden Tranchen des Performance Cash Plan kommen nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Performance-Periode zur Auszahlung.

Der Performance Cash Plan sah eine vierjährige, zukunftsbezogene Performance-Periode vor. Maßgebliches Erfolgsziel war der durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) des Aurubis-Konzerns während der Performance-Periode.

Funktionsweise Performance Cash Plan



Gemäß den Vorgaben des Vergütungssystems 2020 lief mit Ende des Geschäftsjahres 2024/25 die vierjährige Performance-Periode des Performance Cash Plan 2021/22 ab. Damit wurde der Performance Cash Plan 2021/22 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024/25 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 vierjährige Tranche des Performance Cash Plan 2021/22 stellen sich wie folgt dar:

Performance Cash Plan 2021/22 – Zielerreichung operativer ROCE

in %	Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	**Ist-Wert**
Operativer ROCE	6,0	12,0	15,0	12,7
Zielerreichung	50,0	100,0	125,0	105,4

Entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2020 resultieren für das Geschäftsjahr 2024/25 folgende Auszahlungen aus dem Performance Cash Plan 2021/22.

Performance Cash Plan 2021/22 – Auszahlung

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	**ROCE Zielerreichung**	**Auszahlung in €**
Roland Harings	440.000		463.833
Dr. Heiko Arnold	296.000	105,4 %	312.033
Rainer Verhoeven	296.000		312.033

Malus & Clawback

Die Vorstandsverträge sehen Malus- und Clawback-Regelungen vor. Falls sich herausstellt, dass das Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder 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 Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses sowie des jeweils maßgeblichen Vergütungssystems ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre.

Die Malus & Clawback Regelungen kamen im Berichtszeitraum nicht zur Anwendung.

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 Dienstvertrags vergütet. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt regulär nach Ablauf der ursprünglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkte – es erfolgt keine vorzeitige Auszahlung. Wird der Anstellungsvertrag aus einem zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen.
Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags 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.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden keine Abfindungszahlungen geleistet.

Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem des Vorstands abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.
Im Berichtszeitraum gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Zielvergütung im Geschäftsjahr 2024/25

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024/25 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 und für den Performance Share Plan jeweils dem Zielbetrag der Zusage.

Zielvergütung des Geschäftsjahres 2024/25[1]

	Dr. Toralf Haag Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender seit 01.09.2024			**Steffen Alexander Hoffmann** Chief Financial Officer Vorstand seit 01.10.2024			**Inge Hofkens** COO Multimetal Recycling Vorständin seit 01.01.2023			**Tim Kurth**[3] COO Custom Smelting & Products Vorstand seit 01.09.2024		
	2024/25		2023/24[2]	**2024/25**		2023/24	**2024/25**		2023/24	**2024/25**		2023/24[2]
	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Grundbezüge	650.000	32	54.167	525.000	33		525.000	33	460.000	460.000	33	38.333
Nebenleistungen	23.513	1	1.050	23.162	1		15.573	1	14.946	384	0	0
Versorgungsbeitrag	260.000	13	21.667	180.000	11		180.000	11	180.000	180.000	13	15.000
Einjährige variable Vergütung												
Jahresbonus 2024/25	440.000	22		350.000	22		350.000	22		296.000	21	
Jahresbonus 2023/24			36.667						296.000			24.667
Mehrjährige variable Vergütung												
Performance Share Plan 2024/25	660.000	32		525.000	33		525.000	33		444.000	32	
Performance Share Plan 2023/24			55.000						444.000			37.000
Gesamtvergütung	**2.033.513**	**100**	**168.550**	**1.603.162**	**100**		**1.595.573**	**100**	**1.394.946**	**1.380.384**	**100**	**115.000**

[1] Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.
[2] Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.
[3] Tim Kurth war bis zum 30.09.2025 auch Vorstand der Aurubis Bulgaria. Ein geringer Teil seiner Grundbezüge wurde daher von der Aurubis Bulgaria übernommen.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024/25 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.

Für das Geschäftsjahr 2024/25 umfasst die gewährte und geschuldete Vergütung für die aktiven Vorstandsmitglieder die folgenden Bestandteile:

- die Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2024/25
- die für das Geschäftsjahr 2024/25 angefallenen Nebenleistungen
- den Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2024/25
- den Jahresbonus 2024/25

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurde für die aktiven Vorstandsmitglieder keine Vergütung aus der mehrjährigen variablen Vergütung fällig. Die deutliche Veränderung der Gesamtvergütung bei den Vorständen Dr. Toralf Haag und Tim Kurth im Vergleich zum Vorjahr resultiert aus der unterjährigen Bestellung im Geschäftsjahr 2023/24.

Im Geschäftsjahr 2024/25 gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG[1]

	Dr. Toralf Haag Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender seit 01.09.2024			**Steffen Alexander Hoffmann**[3] Chief Financial Officer Vorstand seit 01.10.2024			**Inge Hofkens** COO Multimetal Recycling Vorständin seit 01.01.2023			**Tim Kurth**[4] COO Custom Smelting & Products Vorstand seit 01.09.2024		
	2024/25		2023/24[2]	**2024/25**		2023/24	**2024/25**		2023/24	**2024/25**		2023/24[2]
	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Grundbezüge	650.000	50	54.167	525.000	45		525.000	52	460.000	460.000	52	38.333
Nebenleistungen	23.513	2	1.050	23.162	2		15.573	2	14.946	384	0	0
Versorgungsbeitrag	260.000	20	21.667	180.000	15		180.000	18	180.000	180.000	20	15.000
Einmalzahlungen (Kompensations- und Abfindungszahlungen)	0	0	0	150.000	13		0	0	0	0	0	0
Einjährige variable Vergütung												
Jahresbonus 2024/25	363.090	28		288.822	25		288.822	29		244.261	28	
Jahresbonus 2023/24			38.984						314.707			26.226
Mehrjährige variable Vergütung												
Aktien-Deferral 2021/22												
Aktien-Deferral 2020/21												
Performance Cash Plan 2021/22												
Performance Cash Plan 2020/21												
Gesamtvergütung	**1.296.603**	**100**	**115.867**	**1.166.984**	**100**		**1.009.395**	**100**	**969.653**	**884.645**	**100**	**79.559**

[1] Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.
[2] Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.
[3] Steffen Alexander Hoffmann erhält gemäß Dienstvereinbarung eine Einmalzahlung für Verluste aus seinen Vergütungsplänen seines ehemaligen Arbeitgebers, die sich durch den Wechsel zur Aurubis AG realisiert haben.
[4] Tim Kurth war bis zum 30.09.2025 auch Vorstand der Aurubis Bulgaria. Ein geringer Teil seiner Grundbezüge wurde daher von der Aurubis Bulgaria übernommen.

Im Geschäftsjahr 2024/25 gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG[1]

	Roland Harings Chief Executive Officer Vorstandsvorsitzender vom 20.05.2019 bis zum 30.09.2024			**Dr. Heiko Arnold** COO Custom Smelting & Products Vorstand vom 15.08.2020 bis zum 30.04.2024			**Rainer Verhoeven** Chief Financial Officer Vorstand vom 01.01.2018 bis zum 30.06.2024		
	2024/25		2023/24	**2024/25**		2023/24[2]	**2024/25**		2023/24[2]
	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in €	in %	in €
Grundbezüge			650.000			268.333			345.000
Nebenleistungen			18.377			27.374			17.265
Versorgungsbeitrag			260.000			105.000			135.000
Einmalzahlungen (Kompensations- und Abfindungszahlungen)			4.110.000			2.840.400			2.130.300
Einjährige variable Vergütung									
Jahresbonus 2024/25									
Jahresbonus 2023/24			467.808			183.579			236.030
Mehrjährige variable Vergütung									
Aktien-Deferral 2021/22	409.200	47		275.280	47		275.280	47	
Aktien-Deferral 2020/21			228.401			155.312			155.312
Performance Cash Plan 2021/22	463.833	53		312.033	53		312.033	53	
Performance Cash Plan 2020/21			487.500			331.500			331.500
Gesamtvergütung	**873.033**	**100**	**6.222.085**	**587.313**	**100**	**3.911.499**	**587.313**	**100**	**3.350.408**

[1] Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.
[2] Anteilige Vergütung für die Dauer des Dienstvertrags.

Einhaltung der Vergütungsobergrenzen

Für das Geschäftsjahr 2024/25 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 3.300.000 € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei 2.300.000 €. Sollte die Summe der Auszahlungen aus einem Geschäftsjahr diese festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (in der Regel der Performance Share Plan) gekürzt.

Die Summe aller Auszahlungen bzw. Aufwendungen, die aus Zusagen für das Geschäftsjahr 2024/25 resultieren, kann erst nach Ablauf des vierjährigen Performance Share 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 Performance Share Plan in Höhe von 200 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile unterhalb der Maximalvergütung liegen würde.

Mit der Auszahlung des Aktien-Deferral 2021/22 und des Performance Cash Plan 2021/22 sind nun alle Bestandteile der Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2021/22 zugesagt wurden, ausgezahlt. Die Summe der Auszahlungen bzw. Aufwendungen, die aus Zusagen für das Geschäftsjahr 2021/22 resultierten, liegt unterhalb der im Vergütungssystem 2020 festgelegten Maximalvergütung in Höhe von 2.600.000 € für den

Vorstandsvorsitzenden bzw. 1.800.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder, die für das Geschäftsjahr 2021/22 galt.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2024/25 floss früheren Mitgliedern des Vorstands der Aurubis AG folgende gewährte oder geschuldete Vergütung nach § 162 AktG in Form von Rentenzahlungen zu.

Im Geschäftsjahr 2024/25 gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG

		Rentenzahlung
in €	**2024/25**	2023/24
Erwin Faust bis 30.06.2017	93.323	89.775
Dr. Bernd Drouven bis 01.10.2015	116.736	116.736

Vergütung des Aufsichtsrats

Grundsätze des Systems zur Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 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 03.04.2025 über das Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss gefasst und dieses mit 85,58 % 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 %, feste Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen sind. Die Festvergütung 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 Festvergütung von 75.000 €/Geschäftsjahr. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieses Betrags.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Personal-/Vergütungsausschuss und/oder dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich eine Vergütung in Höhe von 15.000 €/Geschäftsjahr pro Ausschuss. Aufsichtsratsmitglieder, die den weiteren Ausschüssen des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich eine 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 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 2024/25

Die Aufsichtsratsmitglieder wurden in Übereinstimmung mit dem in der Satzung niedergelegten und vorstehend dargestellten Vergütungssystem vergütet. Sie erhielten im Geschäftsjahr 2024/25 insgesamt 1,602 Mio. €.

Die individuelle Vergütung kann folgender Tabelle entnommen werden:

Im Geschäftsjahr 2024/25 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG[1]

		Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		**Gesamtvergütung**
Geschäftsjahr 2024/25		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Vertreter der Anteilseigner								
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 01.03.2018	225.000	80	45.000	16	13.000	5	**283.000**
Kathrin Dahnke	seit 16.02.2023	75.000	65	30.000	26	11.000	9	**116.000**
Gunnar Groebler	seit 01.10.2021	75.000	68	25.000	23	11.000	10	**111.000**
Prof. Dr. Markus Kramer	seit 16.02.2023	75.000	62	37.500	31	9.000	7	**121.500**
Dr. Stephan Krümmer	seit 01.03.2018	75.000	56	45.000	33	15.000	11	**135.000**
Dr. Sandra Reich	seit 28.02.2013	75.000	66	25.000	22	14.000	12	**114.000**
Vertreter der Arbeitnehmer								
Jan Koltze stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 03.03.2011	150.000	81	25.000	14	10.000	5	**185.000**
Deniz Filiz Acar	seit 03.05.2019	75.000	66	25.000	22	14.000	12	**114.000**
Christian Ehrentraut	seit 03.05.2019	75.000	68	22.500	20	13.000	12	**110.500**
Dr. Elke Lossin	seit 01.03.2018	75.000	69	22.500	21	11.000	10	**108.500**
Daniel Mrosek	seit 16.02.2023	75.000	81	7.500	8	10.000	11	**92.500**
Stefan Schmidt	seit 01.03.2018	75.000	68	22.500	20	13.000	12	**110.500**

[1] Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

Im Geschäftsjahr 2023/24 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG[1]

		Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		**Gesamtvergütung**
Geschäftsjahr 2023/24		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Vertreter der Anteilseigner								
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 01.03.2018	225.000	73	50.000	16	35.000	11	**310.000**
Kathrin Dahnke	seit 16.02.2023	75.000	62	30.000	25	16.000	13	**121.000**
Gunnar Groebler	seit 01.10.2021	75.000	49	45.164	30	32.000	21	**152.164**
Prof. Dr. Markus Kramer[2]	seit 16.02.2023	31.148	60	15.574	30	5.000	10	**51.722**
Dr. Stephan Krümmer	seit 01.03.2018	75.000	50	50.000	33	25.000	17	**150.000**
Dr. Sandra Reich	seit 28.02.2013	75.000	62	25.000	21	21.000	17	**121.000**
Vertreter der Arbeitnehmer								
Jan Koltze stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 03.03.2011	150.000	72	25.000	12	34.000	16	**209.000**
Deniz Filiz Acar	seit 03.05.2019	75.000	62	25.000	21	21.000	17	**121.000**
Christian Ehrentraut	seit 03.05.2019	75.000	65	22.500	20	18.000	16	**115.500**
Dr. Elke Lossin	seit 01.03.2018	75.000	56	25.000	19	33.000	25	**133.000**
Daniel Mrosek	seit 16.02.2023	75.000	79	7.500	8	13.000	14	**95.500**
Stefan Schmidt	seit 01.03.2018	75.000	65	22.500	20	18.000	16	**115.500**

[1] Prozentzahlen wurden kaufmännisch gerundet.

[2] Prof. Dr. Markus Kramer wurde vom 01.03.2024 bis 30.09.2024 vom Aufsichtsrat in den Vorstand entsandt und erhält daher nur eine anteilige Aufsichtsratsvergütung für den Zeitraum bis zum 29.02.2024.

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 2024/25, 2023/24, 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 2024/25 in €	Veränderung 2024/25 ggü. 2023/24 in %	Veränderung 2023/24 ggü. 2022/23 in %	Veränderung 2022/23 ggü. 2021/22 in %	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21 in %
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Aurubis AG (HGB) in Mio. €	161	17	-2	12	-46
Operative Earnings before Taxes (EBT) des Aurubis-Konzerns in Mio. €	355	-14	18	-35	54
Arbeitnehmervergütung					
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft	86.328	3	-1	4	4
Vorstandsmitglieder					
Im Geschäftsjahr 2024/25 aktive Vorstandsmitglieder					
Dr. Toralf Haag seit 01.09.2024[1]	1.296.603	1.019	0	0	0
Steffen Alexander Hoffmann seit 01.10.2024	1.166.984	0	0	0	0
Inge Hofkens seit 01.01.2023	1.009.395	4	60	0	0
Tim Kurth seit 01.09.2024[1]	884.645	1.012	0	0	0
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Roland Harings bis 30.09.2024	873.033	-86	464	-49	36
Rainer Verhoeven bis 30.06.2024	587.313	-82	334	-48	7
Dr. Heiko Arnold bis 30.04.2024	587.313	-85	406	-24	8
Erwin Faust bis 30.06.2017	93.323	4	0	-90	859
Dr. Bernd Drouven bis 01.10.2015	116.736	0	12	4	-83
Aufsichtsratsmitglieder					
Vertreter der Anteilseigner					
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 01.03.2018	283.000	-9	7	2	0
Kathrin Dahnke seit 16.02.2023	116.000	-4	70	0	0
Gunnar Groebler seit 01.10.2021	111.000	-27	30	5	0

	Vergütung 2024/25 in €	Veränderung 2024/25 ggü. 2023/24 in %	Veränderung 2023/24 ggü. 2022/23 in %	Veränderung 2022/23 ggü. 2021/22 in %	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21 in %
Prof. Dr. Markus Kramer seit 16.02.2023[2]	121.500	135	-32	0	0
Dr. Stephan Krümmer seit 01.03.2018	135.000	-10	9	2	-1
Dr. Sandra Reich seit 28.02.2013	114.000	-6	6	13	0
Vertreter der Arbeitnehmer					
Jan Koltze stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 03.03.2011	185.000	-11	28	46	-1
Deniz Filiz Acar seit 03.05.2019	114.000	-6	9	14	0
Christian Ehrentraut seit 03.05.2019	110.500	-4	1	2	12
Dr. Elke Lossin seit 01.03.2018	108.500	-18	21	9	0
Daniel Mrosek seit 16.02.2023	92.500	-3	67	0	0
Stefan Schmidt seit 01.03.2018	110.500	-4	-19	-24	0

Gerundete Zahlen.

[1] Die deutliche Veränderung der Gesamtvergütung bei den Vorständen Dr. Toralf Haag und Tim Kurth im Vergleich zum Vorjahr resultiert aus der unterjährigen Bestellung im Geschäftsjahr 2023/24.

[2] Prof. Dr. Markus Kramer wurde vom 01.03.2024 bis 30.09.2024 vom Aufsichtsrat in den Vorstand entsandt und erhält daher nur eine anteilige Aufsichtsratsvergütung für den Zeitraum bis zum 29.02.2024.

Hamburg, den 02.12.2025

Für den Vorstand

Dr. Toralf Haag
Vorsitzender

Steffen Alexander Hoffmann
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 2024 bis zum 30. September 2025 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 (09.2023))* 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 2. Dezember 2025

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Claus Buhleier
Wirtschaftsprüfer

Maximilian Freiherr v. Perger
Wirtschaftsprüfer