

Erläuterung des neuen Vergütungssystems für den Vorstand der Aurubis AG

Das neue Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex, insbesondere Ziff. 4.2.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex und baut auf bewährten Bestandteilen des alten Systems auf. Die Hauptversammlung soll über die Billigung des neuen Systems zur Vergütung des Vorstands gemäß § 120 Abs. 4 AktG beschließen.

Das neue System gilt für Neu- und ggf. Folgebestellungen und somit bereits für den neuen Finanzvorstand, Herrn Rainer Verhoeven, der mit Wirkung zum 01.01.2018 bestellt wurde. Für die Vorstände Herrn Jürgen Schachler und Herrn Dr. Stefan Boel sowie für den ehemaligen Finanzvorstand Herrn Erwin Faust galt bzw. wird zunächst das alte Vergütungssystem weitergelten. Insbesondere haben die variablen Vergütungsbestandteile nun eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, die im Wesentlichen zukunftsbezogen ist.

Auch das neue Vergütungssystem setzt sich aus fixen und variablen Komponenten zusammen. Die Vergütungsstruktur beinhaltet insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen für alle Mitglieder des Vorstands.

Die variablen Vergütungsbestandteile enthalten ein- und mehrjährige variable Vergütungsbestandteile.

Die einjährige variable Vergütung (der Jahresbonus) wird zu 2/3 nach Ablauf des Geschäftsjahres ausbezahlt und beträgt bei 100 % Zielerreichung 272.000 € (max. 340.000 €) für ordentliche Vorstandsmitglieder. Das verbleibende Drittel des Jahresbonus wird in ein virtuelles Aktien-Deferral mit zweijähriger Laufzeit überführt und beträgt bei 100 % Zielerreichung 136.000 € (max. 255.000 €) für ordentliche Vorstandsmitglieder. Die mehrjährige variable Vergütung des „Performance Cash Plan“ beträgt bei 100 % Zielerreichung 272.000 € (max. 340.000 €) für ordentliche Vorstandsmitglieder. Insgesamt (fixe und variable Komponenten) ist die Vergütung von Vorstandsmitgliedern auf einen Höchstbetrag begrenzt, der im Falle von ordentlichen

Vorstandsmitgliedern 1.355.000 € beträgt (Gesamt-Cap). Für die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden kann im Anstellungsvertrag einen höheren Gesamt-Cap vorgesehen werden.

Zu den unterschiedlichen Vergütungsbestandteilen im Detail:

Fixe Komponenten

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

Die jährlichen Festbezüge betragen wie beim alten Vergütungssystem für ordentliche Vorstandsmitglieder 420.000 € und werden monatlich in gleichen Raten ausgezahlt.

Für die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden können im Anstellungsvertrag höhere Festbezüge festgelegt werden.

Die Pensionszusagen haben sich im Vergleich zum alten Vergütungssystem nicht verändert.

Alle Vorstandsmitglieder erhalten weiterhin eine Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage. Der Versorgungsbeitrag der Aurubis AG beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder 100.000 € pro Jahr. Der Versorgungsbeitrag für den Vorstandsvorsitzenden kann höher festgesetzt werden. Die Beträge werden in Rückdeckungsversicherungen eingezahlt.

Zusätzlich erhalten Vorstandsmitglieder weiterhin eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage. Der Versorgungsbeitrag der Aurubis AG beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder 80.000 € pro Jahr und kann für den Vorstandsvorsitzenden höher festgesetzt werden. Der jeweilige Vorstand kann frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft, über den angesammelten Kapitalbetrag verfügen.

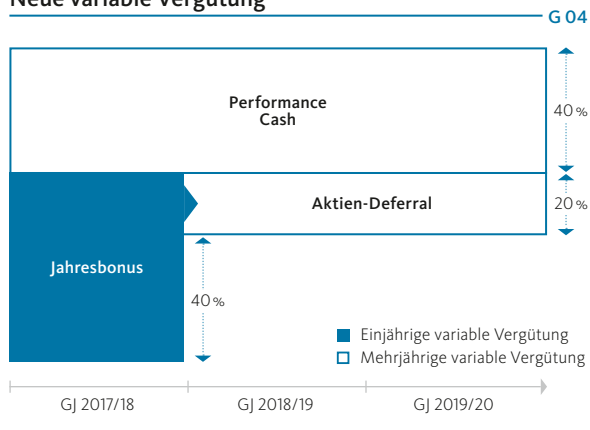
Zusätzlich erhalten Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und der Dienstwagennutzung bestehen.

Der Aufsichtsrat kann für außerordentliche Leistungen, die durch die reguläre Vergütung nicht abgegolten sind, nach seinem Ermessen eine Sondervergütung gewähren, die im Anstellungsvertrag vorzusehen ist. Insgesamt darf der Gesamt-Cap jedoch nicht überschritten werden. Der Aufsichtsrat hat zuletzt und bisher einmalig eine Sondervergütung im Geschäftsjahr 2015/16 gewährt. Mit dieser hat der Aufsichtsrat die interimsmäßige Übernahme zusätzlicher Aufgaben im Vorstand durch Herrn Faust und Herrn Dr. Boel abgegolten.

Variable Komponenten

Das System zur variablen Vergütung umfasst sowohl eine einjährige variable Vergütung („Jahresbonus“) als auch eine mehrjährige, in die Zukunft gerichtete variable Vergütung. Die mehrjährige, in die Zukunft gerichtete variable Vergütung setzt sich aus einem „Performance Cash Plan“ über drei Geschäftsjahre sowie einem Aktien-Deferral (virtuelle Aktien) über zwei Geschäftsjahre zusammen. Das Verhältnis mehrjähriger zu einjähriger variabler Vergütung beträgt 60:40. Die variablen Komponenten orientieren sich eng an den wesentlichen Konzernsteuerungskennzahlen EBT und ROCE.

Neue variable Vergütung



Jahresbonus

Der Jahresbonus berechnet sich mit einer Gewichtung von 50% nach der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichung für die operative EBT-Komponente sowie mit einer Gewichtung von 50% nach der für das jeweilige Geschäftsjahr vorgenommenen Beurteilung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, beides multipliziert mit dem im Vorstandsvertrag festgelegten Zielwert. Der Zielwert beträgt derzeit für ordentliche Vorstandsmitglieder 408.000 €. Für den Vorstandsvorsitzenden kann ein höherer Zielwert festgelegt werden.

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% der Zielerreichung erreicht. Bei einem operativen EBT von minus 40% gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestwert von 62,5% der Zielerreichung erreicht. Eine Zielerreichung zwischen diesen Punkten (62,5%, 100%, 125%) wird linear interpoliert. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des operativen EBT zu keinem zusätzlichen Anstieg der Zielerreichung. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0%. Ist das operative EBT sowohl im Vorjahr als auch im jeweiligen Geschäftsjahr negativ, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Zielerreichung nach billigem Ermessen festzusetzen. Wird im Vorjahr ein positives operatives EBT erzielt und im jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives EBT, so beträgt die Zielerreichung 0%. Durch den Vergleich mit dem Vorjahres-EBT wird im Jahresbonus ein Wachstum des operativen Konzernergebnisses und somit eine Stärkung der Ertragskraft des Unternehmens honoriert.

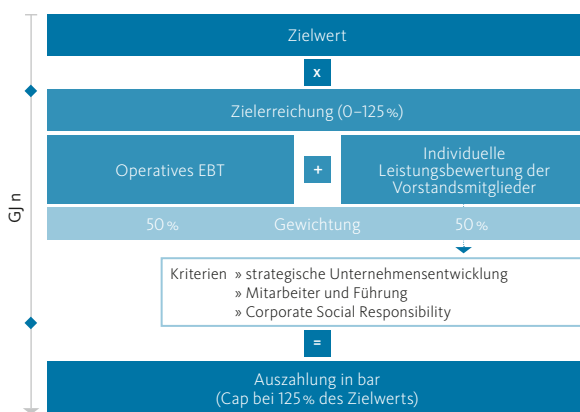
Die individuelle Leistung wird durch den Aufsichtsrat beurteilt und beruht auf zuvor im Anstellungsvertrag definierten Kriterien. Als Kriterien für die individuelle Leistung sind zurzeit die strategische Unternehmensentwicklung, Mitarbeiter und Führung sowie die Corporate Social Responsibility festgelegt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

Der Jahresbonus sieht für alle Vorstandsmitglieder einen Cap bei 125% des Zielwerts vor. Für ordentliche Vorstandsmitglieder kann der erreichte Jahresbonus daher maximal 510.000 € betragen. Für einen Vorstandsvorsitzenden kann ein höherer Betrag vereinbart werden.

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

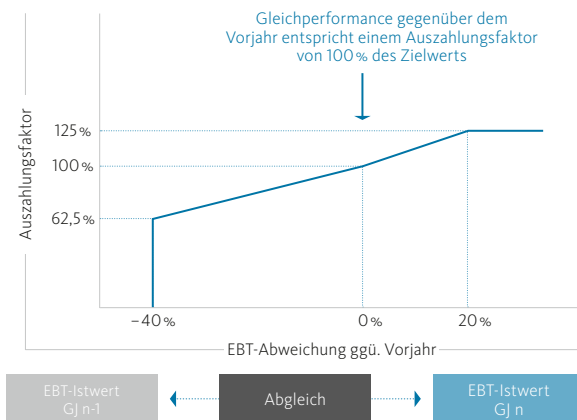
Funktionsweise Jahresbonus

G 05



Kalibrierung der Erfolgsziele – EBT

G 06



Aktien-Deferral

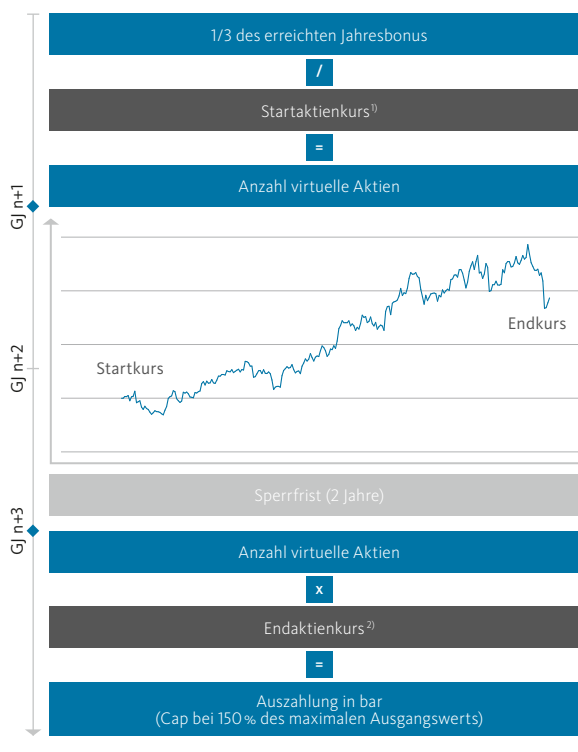
Um eine Aktienorientierung der variablen Vergütung zu gewährleisten, fließt ein Drittel des erreichten Jahresbonus in ein virtuelles Aktien-Deferral. Das Aktien-Deferral sieht eine zweijährige, zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage vor.

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

Nach Ablauf der zweijährigen Laufzeit 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 Laufzeit. Der resultierende Betrag wird in bar am Ende der zweijährigen Laufzeit an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Die Auszahlungshöhe ist für alle Vorstandsmitglieder jedoch auf 150% des Ausgangswerts (entspricht einem Drittel des erreichten Jahresbonus) begrenzt. Damit ist die Auszahlung aus dem Aktien-Deferral für ordentliche Vorstandsmitglieder auf einen Betrag von 255.000 € begrenzt. Für den Vorstandsvorsitzenden kann ein höherer Betrag gelten.

Funktionsweise Aktien-Deferral

G 07



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.

Performance Cash Plan

Der Performance Cash Plan sieht eine dreijährige, zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage vor. Maßgebliches Erfolgsziel ist der im Geschäftsbericht ausgewiesene durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) über die dreijährige Periode.

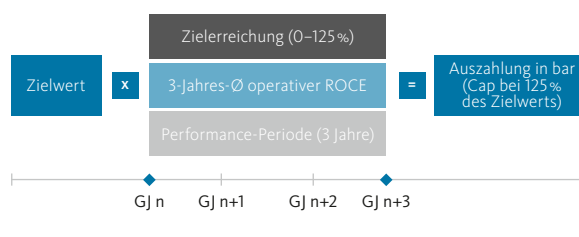
Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der am Ende der dreijährigen Periode festgestellten Zielerreichung für den operativen ROCE, multipliziert mit dem im Vorstandsvertrag festgelegten Zielwert des Performance-Cash-Plan. Der Zielwert beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder derzeit 272.000 €. Für Vorstandsvorsitzende kann ein höherer Zielwert festgelegt werden. Der ermittelte Auszahlungsbetrag ist für alle Vorstandsmitglieder auf 125% des Zielwerts begrenzt. Für ordentliche Vorstandsmitglieder kann dieser daher maximal 340.000 € betragen. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Falle ungewöhnlicher, nicht vorhersehbarer Entwicklungen den Performance Cash Bonus nach billigem Ermessen reduzieren (§ 87 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 AktG).

Zur Feststellung der endgültigen Zielerreichung des Performance Cash Plan wird am Ende der dreijährigen Periode der Durchschnitt des während der Periode jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten operativen ROCE bestimmt. Der Aufsichtsrat legt einen Wert bei 100% Zielerreichung („Zielwert“) für den durchschnittlichen operativen ROCE sowie Werte für 50% Zielerreichung („Mindestwert“) und 125% Zielerreichung („Maximalwert“) fest. Der Zielwert des durchschnittlichen operativen ROCE für den dreijährigen Zeitraum der Geschäftsjahre 2017/18 bis einschließlich 2019/20 beträgt 12%, der Mindestwert 6% und der Maximalwert 15%. Eine Zielerreichung zwischen diesen Punkten (50%, 100%, 125%) wird linear interpoliert. Wird der Mindestwert unterschritten, findet keine Auszahlung aus dem Performance Cash Plan statt. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des durchschnittlichen operativen ROCE zu keinem zusätzlichen Anstieg der Zielerreichung. Der Performance Cash Plan

incentiviert durch einen ambitionierten ROCE-Zielkorridor die Erwirtschaftung eines positiven Wertbeitrags. Die Auszahlung findet am Ende der jeweiligen dreijährigen Periode in bar statt.

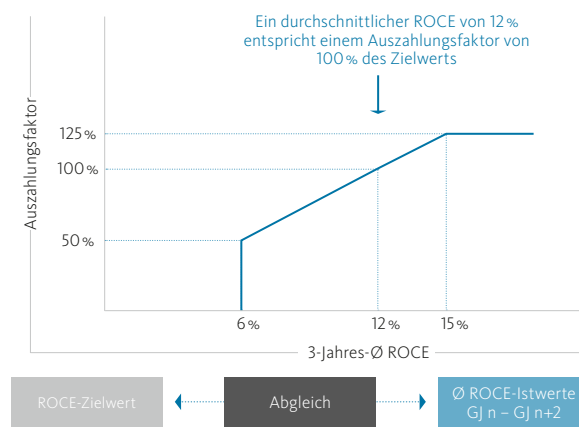
Funktionsweise Performance Cash Plan

G 08



Kalibrierung der Erfolgsziele – ROCE

G 09



Gesamt-Cap

Insgesamt (Festbezüge und variable Komponenten) ist die Vergütung von ordentlichen Vorstandsmitgliedern begrenzt auf einen Betrag von 1.355.000 €. Nebenleistungen und Versorgungsbeiträge aus Pensionszusagen fallen nicht unter den Gesamt-Cap. Für die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden können im Anstellungsvertrag höhere Festbezüge und Zielwerte festgelegt werden. Auch in diesem Fall gilt ein – entsprechend erhöhter – Gesamt-Cap.

Vorzeitige Beendigung

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

Zielstruktur der Vorstandsvergütung

G 10

Funktion	Ordentliches Vorstandsmitglied	
	Ziel	Maximum
Grundvergütung	420.000 €	420.000 €
+ einjährige variable Vergütung ¹⁾	272.000 €	340.000 €
= Zielbarvergütung	692.000 €	760.000 €
+ Aktien-Deferral ¹⁾	136.000 €	255.000 € ²⁾
+ Performance Cash Plan	272.000 €	340.000 €
= Zieldirektvergütung	1.100.000 €	1.355.000 €

¹⁾ Einjährige variable Vergütung = 2/3 des Jahresbonus;
Aktien-Deferral = 1/3 des Jahresbonus.

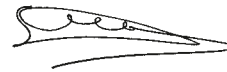
²⁾ Zusätzlicher Hebel im maximalen Aktien-Deferral durch Aktienkurssteigerung von maximal +50 %.

Hamburg, den 12. Dezember 2017

Der Vorstand



Jürgen Schachler
Vorsitzender



Dr. Stefan Boel
Mitglied

Der Aufsichtsrat



Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann
Vorsitzender