

So entscheidet der Aufsichtsrat beispielsweise über Beteiligungen an anderen Unternehmen – soweit die Maßnahme für den Konzern von wesentlicher Bedeutung ist – und über wesentliche Investitionen.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat zeitnah und umfassend schriftlich sowie in den turnusmäßigen Sitzungen über die Strategie, die Planung, die Geschäftsentwicklung, bedeutende Geschäftsvorfälle und die Risikolage des Konzerns einschließlich des Risikomanagements sowie über die Compliance, also die Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von früher aufgestellten Planungen und Zielen sind vom Vorstand ausführlich zu erläutern und zu begründen.

Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt grundsätzlich für längstens drei Jahre.

#### Zusammensetzung und Ziele (Diversitätskonzept)

Die Unternehmensleitung der Aurubis AG wurde im Geschäftsjahr 2023/24 neu aufgestellt. Der Vorstand bestand zunächst aus dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Roland Harings, dem Produktionsvorstand Custom Smelting & Products Herrn Dr. Heiko Arnold, der Produktionsvorständin Multimetal Recycling Frau Inge Hofkens und dem Finanzvorstand Herrn Rainer Verhoeven.

Der Aufsichtsrat und Herr Roland Harings, Herr Rainer Verhoeven sowie Herr Dr. Heiko Arnold sind übereingekommen, die laufenden Vorstandsverträge vorzeitig zu beenden. Herr Dr. Arnold hat das Unternehmen zum 29.02.2024, Herr Verhoeven zum 30.06.2024 und Herr Harings zum 31.08.2024 verlassen. Die drei Vorstandsmitglieder tragen damit den besonderen Herausforderungen von Aurubis im Geschäftsjahr 2022/23 Rechnung, insbesondere mit Blick auf die schwerwiegenden Betrugs- und Diebstahlsfälle im Werk Hamburg und die Vorkommnisse im Bereich der Arbeitssicherheit. Mit einem gestaffelten Ausstieg der drei Vorstandsmitglieder wurde die Kontinuität in der Verfolgung der strategischen Wachstumsinitiativen gewährleistet.

Im Zuge dessen wurde vom 01.03.2024 bis zum 30.09.2024 Herr Prof. Dr. Markus Kramer aus dem Aufsichtsrat in den Vorstand entsandt, um dort wesentliche Aufgaben von Herrn Dr. Heiko Arnold zu übernehmen. Zusätzlich übernahm Herr Prof. Dr. Markus Kramer die Rolle des Chief Transformation Officer und erhielt die Verantwortung für den Bereich Personal und zeitweise Finanzen sowie die Funktion des Arbeitsdirektors.

Mit Wirkung zum 01.09.2024 bestellte der Aufsichtsrat Herrn Dr. Toralf Haag zum neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) und Herrn Tim Kurth zum neuen Produktionsvorstand (COO) für das Primärkupfergeschäft. Als neuer Finanzvorstand nahm Herr Steffen Hoffmann seine Tätigkeit am 01.10.2024 auf.

Der Vorstand hat im Geschäftsjahr 2023/24 keine Ausschüsse gebildet.

Bei der Zusammensetzung des Vorstands orientiert sich der Aufsichtsrat in erster Linie an fachlichen Kenntnissen und persönlicher Eignung. Der Vorstand soll aufgrund seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen in der Lage sein, seine Aufgaben in einem Unternehmen der Kupfer-/Metallbranche zu erfüllen und das Ansehen des Aurubis-Konzerns in der Öffentlichkeit zu wahren und zu fördern.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands ein Diversitätskonzept verabschiedet. Dieses berücksichtigt Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund. So soll bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern neben deren Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz möglichst ein breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Bildungs- und Berufshintergründen abgedeckt werden. Als weiteres Kriterium seines Diversitätskonzepts soll der Vorstand in seiner Gesamtheit eine ausgewogene Altersstruktur aufweisen und damit sowohl jüngere Persönlichkeiten, die neueren Fachkenntnissen und Führungsmethoden näherstehen, als auch ältere Persönlichkeiten, die über größere Berufs-, Lebens- und Führungserfahrung verfügen, vorsehen. Bei gleicher Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz sollen – unabhängig von der gesetzlichen Vorgabe – möglichst sowohl weibliche als auch männliche Persönlichkeiten angemessen im Vorstand vertreten sein. Mit diesem Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, eine größtmögliche Vielfalt hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund zu erreichen. Neben der höchstmöglichen individuellen Eignung der einzelnen Mitglieder sollen dadurch möglichst vielfältige Perspektiven in die Leitung des Unternehmens einfließen.

Mit Wirkung zum 01.01.2023 wurde Frau Inge Hofkens zum Vorstandsmitglied ernannt. Damit wird die gesetzliche Quote für die Bildung eines vierköpfigen Vorstands nach § 76 Abs. 3a AktG erfüllt. Somit entfällt die Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Vorstand.

Vorstandsbestellungen sollen grundsätzlich bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres begrenzt werden.

## Stand der Umsetzung der Ziele

Der Aufsichtsrat hat sich allgemein und bei personellen Veränderungen im Vorstand sehr intensiv mit der Vielfalt im Vorstand beschäftigt und berücksichtigt bei personellen Veränderungen das beschlossene Diversitätskonzept. Das Diversitätskonzept wurde dabei so weit wie möglich umgesetzt. Die Vorstandsmitglieder verfügen über ein breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Bildungs- und Berufshintergründen. Alle Vorstandsmitglieder weisen persönliche Erfahrungen in internationalen Konzernen außerhalb von Deutschland auf und besitzen ein gutes Verständnis der Kunden- und Investorenlandschaft in internationalen Märkten. Die Regelaltersgrenze wird von keinem Vorstandsmitglied überschritten.

## Nachfolgeplanung

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung zur Besetzung des Vorstands. Die langfristige Nachfolgeplanung orientiert sich an der Unternehmensstrategie. Grundlage ist eine systematische Führungskräfteentwicklung mit den folgenden wesentlichen Elementen:

- » einheitliches Führungsverständnis (Aurubis Leadership Behaviors) und Führungskompetenzen (Aurubis-Kompetenzmodell)
- » frühzeitige Identifizierung (Potenzialmanagementprozess) und systematische Entwicklungsförderung geeigneter Potenzialkandidaten (Entwicklungsprogramme)
- » Übertragung und erfolgreiche Übernahme von Führungsaufgaben mit wachsender Verantwortung

Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls. Darüber hinaus bestehen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gemäß § 76 Abs. 4 AktG auch Zielgrößen für den Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil an der jeweiligen Führungsebene beschreiben und bei Angaben in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen.

Der Vorstand hat sich mit Beschluss vom 30.08.2021 das gesteigerte Ziel gesetzt, für die erste Führungsebene einen Frauenanteil von 30 % (bzw. acht Frauen) und für die zweite Führungsebene eine Zielgröße von 25 % (bzw. 32 Frauen) zu erreichen. Die genannten Ziele sollen bis zum 30.09.2026 erreicht werden.

Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug zum Berichtsstichtag (30.09.2024) rund 23 % (Vj. rund 26 %), in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands rund 16 % (Vj. rund 18 %). Der Frauenanteil in beiden Führungsebenen hat somit zum Berichtsstichtag leicht abgenommen.

Der Vorstand strebt weiterhin eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene an und hält an den gesetzten Zielen und Fristen fest. Für den Konzern ist es ein wichtiges Ziel, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern – unabhängig von gesetzlichen Regelungen.

## Der Aufsichtsrat

### Arbeitsweise

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Überwachung und Beratung umfassen insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und setzt deren jeweilige Gesamtvergütung fest. Ebenso definiert er bei Versorgungszusagen für die Vorstände das angestrebte Versorgungsniveau. Der Personal-/Vergütungsausschuss unterbreitet dem Aufsichtsratsplenium entsprechende Vorschläge.

Der Aufsichtsrat wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von wesentlicher Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung, besonders solche, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens grundlegend verändern, hat der Aufsichtsrat Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrats festgelegt. Bei wesentlichen Ereignissen wird ggf. eine außerordentliche Aufsichtsratsitzung einberufen. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Er hält auch zwischen den Sitzungen mit dem Vorstand, insbesondere mit dem Vorsitzenden, regelmäßig Kontakt und berät mit ihm aufkommende Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens. Der Aufsichtsrat tagt regelmäßig im Rahmen der Sitzungen ohne den Vorstand. In einer regulären Sitzung des Aufsichtsrats wird dazu Zeit für den Austausch der Aufsichtsratsmitglieder ohne Vorstand reserviert.

Für seine Arbeit hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben. Diese ist auf [www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat](http://www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat) zugänglich. Zur Vorbereitung der Sitzungen tagen die Vertreter der Aktionäre und der Arbeitnehmer in der Regel getrennt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden bei ihrer Amtseinführung sowie bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützt. So erfolgen grundsätzlich ausführliche Einweisungen in die Besonderheiten der Kupferbranche und des Geschäftsmodells. Bei besonderen, den Aufsichtsrat oder die Gesellschaft betreffenden Änderungen des regulativen Umfelds erfolgen Schulungen durch interne und externe Experten.

### Zusammensetzung und Ziele (Diversitätskonzept und Kompetenzprofil)

Dem mitbestimmten Aufsichtsrat der Aurubis AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an, von denen nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes jeweils sechs von den Aktionären und den Arbeitnehmern gewählt werden. Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wurden die Vertreter der Aktionäre bei der letzten Wahl zum Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 16.02.2023 einzeln gewählt. Die Amtsperiode der Vertreter der Anteilseigner wurde von der Hauptversammlung gegenüber der satzungsmäßigen Höchstdauer verkürzt, und zwar auf rund vier statt fünf Jahre, die laufende Amtsperiode der Anteilseignervertreter endet mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2027, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025/26 beschließen wird. Die Amtsperiode der Arbeitnehmervertreter endet mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2028, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2026/27 beschließen wird.

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

### Konzept zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats

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

Für die Wahl in den Aufsichtsrat sollen Kandidaten vorgeschlagen werden, die aufgrund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen, ihrer Integrität und Persönlichkeit die Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds in einem börsennotierten, international tätigen Unternehmen der Kupfer-/Metallindustrie wahrnehmen können. Diese Ziele berücksichtigen die gesetzlichen Anforderungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie – soweit keine Abweichung erklärt wird – die entsprechenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

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

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

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

### Anforderungen an die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder

#### *Fachliche Eignung*

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

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

### Unabhängigkeit

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

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

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

### Zeitliche Verfügbarkeit

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

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

### Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder

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

### Ehemalige Vorstandsmitglieder der Aurubis AG

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

### Anforderungen an die Zusammensetzung des Gesamtgremiums

#### Kompetenzprofil für das Gesamtgremium

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

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

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

#### *Beschreibung des Diversitätskonzepts sowie seiner Ziele*

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

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

*Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils*

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

		Prof. Dr. Fritz Vahrenholt	Jan Koltze <sup>1</sup>	Deniz Filiz Acar <sup>1</sup>	Kathrin Dahnke	Christian Ehentraut <sup>1</sup>	Gunnar Groebler	Prof. Dr. Markus Kramer <sup>3</sup>	Dr. Stephan Krümmner	Dr. Elke Lossin <sup>1</sup>	Daniel Mrosek <sup>1</sup>	Dr. Sandra Reich	Stefan Schmidt <sup>1</sup>
Zugehörigkeitsdauer	Mitglied seit	1999	2011	2019	2023	2019	2021	2023	2018	2018	2023	2013	2018
Persönliche Eignung	Unabhängigkeit		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Mandatsbeschränkungen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Diversität	Geschlecht	männlich	männlich	weiblich	weiblich	männlich	männlich	männlich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
	Geburtsjahr	1949	1963	1978	1960	1965	1972	1964	1956	1965	1989	1977	1967
Kompetenzen	Ausbildung	Chemie	Energieanlagen-elektroniker	Industrie-kauffrau	Betriebswirt	Bergmecha-niker	Maschinen-bau	Wirtschafts-wissenschaften	Wirtschafts-wissenschaften	Chemie	Verfahrens-mechaniker	Wirtschafts-recht	Metallurgie
	Staatsangehörigkeit	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch
	Management & HR	✓			✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
	Technik	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓
	Digitalisierung				✓		✓	✓		✓		✓	
	Internationale Erfahrung	✓	✓				✓	✓	✓			✓	
	Risikomanagement	✓			✓			✓	✓			✓	
	Finanzen		✓		✓				✓			✓	
	Abschlussprüfung				✓				✓			✓	
	ESG	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
	Strategie	✓	✓				✓	✓	✓			✓	

Basierend auf jährlicher Selbsteinschätzung des Aufsichtsrats.

Ein Haken bedeutet zumindest gute Kenntnisse (2) auf einer Skala von 1 (sehr gute Kenntnisse) bis 6 (keine Kenntnisse).

<sup>1</sup> Von der Belegschaft gewählt.

<sup>2</sup> CEO des Mehrheitsaktionärs Salzgitter AG, unabhängig im Sinne von C.7 DCGK.

<sup>3</sup> vorübergehend vom 01.03.2024 bis 30.09.2024 entsendet in den Vorstand.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist unter

[www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat](http://www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat) abrufbar.

*Stand der Umsetzung des Diversitätskonzepts*

Das Konzept wurde so weit wie möglich umgesetzt. Auch insoweit ist zunächst auf die vorstehende Skill Matrix zu verweisen. Im Übrigen weist die Seite der Anteilseigner nach Ansicht des Aufsichtsrats eine

ausgewogene Altersstruktur mit jüngeren und älteren Persönlichkeiten auf. Dies wird auch durch die festgelegte Altersgrenze (siehe oben) abgesichert. Der Aufsichtsrat setzt sich nach der gesetzlichen Vorgabe zu mindestens 30 % aus Frauen bzw. Männern zusammen, die Gesellschaft hat den gesetzlichen Mindestanteil im Berichtszeitraum eingehalten. Dem Aufsichtsrat gehören Mitglieder mit unterschiedlichen Ausbildungen und Berufshintergründen an. Weitere Informationen zu den persönlichen und fachlichen Kompetenzen können der vorstehend dargestellten Skill Matrix sowie den Lebensläufen der Aufsichtsratsmitglieder entnommen werden, die auf [www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat](http://www.aurubis.com/ueber-uns/management/aufsichtsrat) dauerhaft zugänglich sind.

### Angemessene Anzahl unabhängiger Anteilvertreter

Gemäß Punkt C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28.04.2022 waren im Geschäftsjahr 2023/24 nach Einschätzung des Aufsichtsrats Herr Gunnar Groebler, Frau Kathrin Dahnke, Herr Prof. Dr. Markus Kramer (dieser war vorübergehend vom 01.03.2024 bis zum 30.09.2024 in den Vorstand entsendet), Herr Dr. Stephan Krümmer sowie Frau Dr. Sandra Reich als unabhängige Mitglieder der Anteilseigner anzusehen.

Somit gehören dem Gremium fünf unabhängige Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und damit eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an. Die vorübergehende Bestellung von Herrn Prof. Dr. Markus Kramer in den Vorstand steht seiner Unabhängigkeit aufgrund des vorübergehenden Charakters der Bestellung nach Einschätzung des Aufsichtsrats auch künftig nicht entgegen.

### Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat aus dem Kreis seiner Mitglieder mit dem Personal-/Vergütungsausschuss, dem Prüfungsausschuss (Audit Committee), dem Nominierungsausschuss, dem Technikausschuss, dem Vermittlungsausschuss und dem Sonderausschuss Sicherheit sechs Ausschüsse gebildet, die seine Arbeit vorbereiten und ergänzen. Die Aufgaben der Ausschüsse sowie ihre Zusammensetzung und Arbeit sind teilweise in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegt. Die Zusammensetzung der Ausschüsse ist in diesem Geschäftsbericht dargestellt. Die Mandate der Aufsichtsratsmitglieder in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien werden ebenfalls im Geschäftsbericht genannt.

### Personal-/Vergütungsausschuss

Der achtköpfige Personal-/Vergütungsausschuss ist paritätisch besetzt. Er befasst sich in Vorbereitung der erforderlichen Aufsichtsratsbeschlüsse mit der Struktur und Höhe der Vergütung für den gesamten Vorstand, der Auswahl von geeigneten Kandidaten für die Besetzung von Vorstandsposten und den zugehörigen Verträgen.

Ausschussvorsitzender des Personal-/Vergütungsausschusses war bis zum 29.02.2024 Prof. Dr. Markus Kramer. Weitere Mitglieder des Ausschusses im Geschäftsjahr 2023/24 waren bis zum 29.02.2024 Frau Deniz Filiz Acar, Herr Christian Ehrentraut, Herr Gunnar Groebler, Herr Jan Koltze, Frau Dr. Sandra Reich, Herr Stefan Schmidt sowie Herr Prof. Dr. Fritz Vahrenholt. Durch die Entsendung von Prof. Dr. Markus Kramer in den Vorstand übernahm ab dem 01.03.2024 bis zum 30.09.2024 Gunnar Groebler zeitweise den Vorsitz. Dr. Stephan Krümmer komplettierte als Mitglied in diesem Zeitraum den Ausschuss.

### Prüfungsausschuss

Aufgabe des sechsköpfigen, paritätisch besetzten Prüfungsausschusses ist hauptsächlich die Prüfung der Rechnungslegung, die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems sowie die Abschlussprüfung und die Compliance. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB. Im Rahmen der Berichterstattung zum Risikomanagementsystem befasst sich der Ausschuss auch mit der Cyber-Sicherheit des Unternehmens.

Der Prüfungsausschuss legt dem Aufsichtsrat eine Präferenz und eine begründete Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers vor, die in den Fällen der Ausschreibung des Prüfungsmandats mindestens zwei Kandidaten umfasst. Der Prüfungsausschuss überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich darüber hinaus mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung. Der Prüfungsausschuss diskutiert mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses tauscht sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung aus und berichtet hierüber dem Ausschuss. Der Prüfungsausschuss berät bei Bedarf mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand.