



Vergütungsbericht 2023/24

Südzucker AG

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/24

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/24 gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Südzucker AG und deren Tochtergesellschaften im Geschäftsjahr 2023/24 gewährte oder geschuldete Vergütung sowie geldwerten Nebenleistungen und Versorgungszusagen.

Der Bericht entspricht den Anforderungen von § 162 AktG.

Der nach den aktienrechtlichen Vorschriften des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde mit 90,87 % Ja-Stimmen von der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 gebilligt.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Altverträge

Für die laufende Bestellungsperiode von Vorstandsmitgliedern, die vor dem 1. März 2021 in den Vorstand eingetreten sind, bleiben die für diese Vorstandsmitglieder abgeschlossenen Altverträge bis zum Ablauf der jeweiligen Bestellung anwendbar, es sei denn, sie hätten für einen Wechsel in ein neues, vom Aufsichtsrat beschlossenes, Vorstandsvergütungssystem optiert.

Der Wechsel in das jeweils aktuelle Vorstandsvergütungssystem ist obligatorisch, wenn die Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder verlängert werden.

Die Altverträge des Vorstands der Südzucker AG beinhalten ein festes Jahresgehalt, eine variable Vergütung, eine betriebliche Altersversorgung sowie Sachbezüge.

Aktienbasierte Vergütungsbestandteile und vergleichbare langfristige Vergütungskomponenten sind nicht vorgesehen. Die Vergütung des Vorstands wird durch das Plenum des Aufsichtsrats – nach Vorbereitung durch das Präsidium – festgelegt und in regelmäßigen Abständen überprüft. Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten; variable Vergütungsbestandteile sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Der Mehrjährigkeit wird im bisherigen Vergütungssystem der Südzucker AG dadurch Rechnung getragen, dass die variable Vergütung auf der durchschnittlichen Dividende der vergangenen drei Geschäftsjahre basiert; diese Regelung ist für Thomas Kölbl und Dr. Thomas Kirchberg anwendbar und wird in der Darstellung der gewährten oder geschuldeten Vergütung als mehrjährige variable Vergütung angegeben. Für die variable Vergütung von Dr. Niels Pörksen wird die Dividende des vergangenen Geschäftsjahres zugrunde gelegt; diese wird in der Darstellung der gewährten oder geschuldeten Vergütung als einjährige variable Vergütung ausgewiesen.

Vergütungselemente im Detail

Festgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt in Form einer Barvergütung, die sich nach dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds bemisst und in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung des Vorstandsvorsitzenden Dr. Niels Pörksen (CEO) basiert auf der für das vorausgegangene Geschäftsjahr beschlossenen Dividende je Aktie der Südzucker AG. Für je 0,01

€/Aktie ausgeschüttete Dividende beträgt der Bonus 12.565 €. Im Geschäftsjahr 2023/24 ist Dr. Niels Pörksen in das nachfolgend beschriebene fortentwickelte Vergütungssystem gewechselt, wobei die Zahlungen der variablen Vergütung aus dem bis zum 28. Februar 2023 gültigen Altvertrag im Geschäftsjahr 2023/24 noch geleistet wurden.

Für Thomas Kölbl (CFO) bemisst sich die jährliche variable Vergütung an der durchschnittlichen Dividende je Aktie der Südzucker AG für die letzten drei Geschäftsjahre. Für je 0,01 €/Aktie ausgeschüttete Dividende beträgt der Bonus 11.725 €.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält ferner die folgenden Sachbezüge und Nebenleistungen:

- Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf
- Reisegepäckversicherung
- D&O-Versicherung mit Selbstbehalt nach § 93 Abs. 2 Satz 3 Aktiengesetz
- Unfallversicherung
- Teilnahme an Gesundheitsvorsorgemaßnahmen.

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung von Thomas Kölbl besteht in einer leistungsorientierten Zusage; die Pensionshöhe errechnet sich aus einem Prozentsatz der vertraglich festgelegten Bemessungsgrundlage.

Mandatsbezüge

Soweit Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, steht die Vergütung für diese Tätigkeit der Gesellschaft zu.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats

Thomas Kölbl kann bei Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres ein auf 24 Monate, längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, befristetes Übergangsgeld in Form einer Fortzahlung der monatlichen Festbezüge beanspruchen, es sei denn, er hätte sein Ausscheiden zu vertreten oder eine Wiederbestellung abgelehnt.

Geltende Vergütungssysteme

Derzeit bestehen in der Südzucker-Gruppe drei Vergütungssysteme, die für die Mitglieder des Vorstands der Südzucker AG relevant sind.

Mit der Tochtergesellschaft AGRANA Beteiligungs-AG, Wien/Österreich, besteht eine Vorstandsverschränkung: Stephan Büttner, Vorsitzender des Vorstands (CEO) der AGRANA Beteiligungs-AG, ist zugleich Mitglied des Vorstands der Südzucker AG. **Thomas Kölbl** (bis 29.02.2024), Chief Financial Officer (CFO) der Südzucker AG, bzw. **Dr. Stephan Meeder** (seit 01.03.2024), war bzw. ist zugleich Mitglied des Vorstands der AGRANA Beteiligungs-AG. Stephan Büttner erhält seine Vorstandsvergütung ausschließlich von der AGRANA Beteiligungs-AG, Wien/Österreich und Thomas Kölbl bzw. Dr. Stephan Meeder erhält seine Vergütung ausschließlich von der Südzucker AG.

Demgemäß ist für das Vorstandsmitglied **Stephan Büttner** ausschließlich das Vergütungssystem der AGRANA Beteiligungs-AG einschlägig. Das bisherige Vergütungssystem wurde von der

Hauptversammlung der AGRANA Beteiligungs-AG am 3. Juli 2020 beschlossen. Auf der Hauptversammlung der AGRANA Beteiligungs-AG am 7. Juli 2023 wurde ein neues Vergütungssystem beschlossen. Es trat mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt bis zur Hauptversammlung im Jahr 2027, sofern der Aufsichtsrat nicht zu einem früheren Zeitpunkt die Überarbeitung oder Änderung des Vergütungssystems vorschlägt.

Vorstandsvergütungssystem 2021 der Südzucker AG

Das im Jahr 2021 eingeführte Vorstandsvergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat der Südzucker AG am 19. Mai 2021 beschlossen und von der ordentlichen Hauptversammlung der Südzucker AG am 15. Juli 2021 mit einer Mehrheit von 98,95 % gebilligt. Das Vorstandsvergütungssystem 2021 wurde mit Wirkung vom 1. März 2023 durch das vom Aufsichtsrat beschlossene und von der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 gebilligte fortentwickelte Vorstandsvergütungssystem abgelöst. Die beiden bisher dem Vergütungssystem 2021 unterliegenden Vorstände Ingrid-Helen Arnold und Hans-Peter Gai sind in das fortentwickelte Vergütungssystem gewechselt. Aus dem Vorstandsvergütungssystem 2021 erfolgte im Geschäftsjahr 2023/24 noch eine Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung.

Einjährige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige einjährige variable Vergütung (EVV) ergibt sich aus der Erreichung eines betriebswirtschaftlichen Zielwerts, hier eines vom Aufsichtsrat für den Konzern als Ziel festgelegten EBITDA, und der Erreichung strategischer Ziele. Diese beiden Zielerreichungswerte werden mit der vom Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied festgelegten Zielvergütung (EVV-Zielvergütung) multipliziert. Das Ergebnis dieser Multiplikation ist der Auszahlungsbetrag der EVV.

Die Zielwerte für das EBITDA und die strategischen Ziele werden vom Aufsichtsrat vor dem Beginn eines jeden Geschäftsjahres auf Vorschlag des Präsidiums des Aufsichtsrats mit dem Gesamtvorstand besprochen, vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgelegt und dem Vorstandsmitglied in Form einer Zielmitteilung übermittelt.

EBITDA als betriebswirtschaftlicher Zielwert

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Gesamtvorstand für das in diesem Geschäftsjahr zu erreichende Konzern-EBITDA einen Zielwert, einen Mindestwert und einen Maximalwert fest.

Der Zielwert für das EBITDA reflektiert eine 100 %ige Zielerreichung. Die Bandbreite von einem Mindestwert von 50 % bis zu einem Maximalwert von 130 % des EBITDA-Zielwerts bestimmt die Unter- und Obergrenze der Auszahlung der EVV.

Wird der Mindestwert für das EBITDA nicht erreicht, entfällt die EVV auch bei Erreichung der strategischen Ziele. In der Bandbreite zwischen Mindest- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert wird die Auszahlung linear ermittelt.

Maßgeblich für die Bestimmung des tatsächlich erreichten EBITDA ist jeweils der vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss der Südzucker AG. Nachträgliche Änderungen des Konzernabschlusses, die auf steuerlichen Außenprüfungen oder auf sonstigen Gründen beruhen, bleiben auf bereits getroffene Feststellungen ohne Einfluss.

Strategische Ziele

Die strategischen Ziele umfassen – neben dem Beitrag zum strategischen Wachstum (z.B. Identifikation neuer Geschäftsfelder) – insbesondere auch die Beiträge zu Umweltzielen (z.B. Maßnahmen zum Rückgang der CO₂-Emissionen) und zur Personalstrategie (z.B. Diversität und Führungskultur). Nach Ablauf des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat nach Anhörung des Vorstands den Grad der Zielerreichung fest. Anders als beim EBITDA werden die Zielerreichungsgrade für die strategischen Ziele nicht in Prozent umgerechnet, sondern in einen Multiplikator (**Modifier**) umgewandelt. Dieser liegt zwischen 0,8 und 1,2; die Zahl 1,0 reflektiert die 100 %ige Zielerreichung.

Maximale EVV

Der maximal in die Berechnung einzustellende Faktor für das EBITDA beträgt 130 %. Maximal als EVV ausbezahlt werden können daher 130 % der EVV-Zielvergütung, multipliziert mit dem maximalen Zielerreichungsgrad der strategischen Ziele (1,2), d.h. 156 % der EVV-Zielvergütung ($130 \% \times 1,2 = 156 \%$).

Mehrjährige variable Vergütung

Zusätzlich zum Festgehalt und zur EVV erhalten die Vorstandsmitglieder eine mehrjährige variable Vergütung (**MVV**).

Leistungsbezogenes Aktienprogramm

Die MVV besteht aus einer Beteiligung an einem vom Aufsichtsrat aufgelegten leistungsbezogenen Aktienprogramm (Performance Share Plan) in Form eines Aktienpakets, das die Gesellschaft zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres (bei unterjähriger Bestellung zu Beginn des Anstellungsverhältnisses) für jedes Vorstandsmitglied erwirbt und das über einen Zeitraum von jeweils drei Jahren (**Vesting Period**) bis zur Feststellung der Zielerreichung in einem Depot der Gesellschaft verwahrt wird. Nach Ablauf der Vesting Period wird vom Aufsichtsrat ermittelt, inwieweit der von ihm festgelegte betriebswirtschaftliche Zielwert erreicht wurde. Von der Zielerreichung ist abhängig, wie viele Aktien dem Vorstandsmitglied final zugeteilt werden. Wird der festgelegte Mindestwert der Zielerreichung nicht erreicht, entfällt die MVV.

Anfänglich zuzuteilendes Aktienpaket (Initial Grant)

Die Anzahl der zu Beginn der jeweiligen Vesting Period dem Vorstandsmitglied zuzuteilenden Aktien (**Initial Grant**) bemisst sich nach der vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten Zielvergütung für die MVV (**MVV-Zielvergütung**), dividiert durch den durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 3 Monate vor dem Ende des der Zuteilung vorausgehenden Geschäftsjahres. Bei der Zuteilung des Initial Grant wird unterstellt, dass die Zielwerte vollständig erreicht werden (100 % Zielerreichung). Die Anzahl der Aktien wird auf volle Stücke aufgerundet.

Die Aktien aus dem Initial Grant werden von der Südzucker AG über die Börse erworben und in einem von der Gesellschaft eröffneten Aktiendepot für den Zeitraum der jeweils laufenden Vesting Period verwahrt, bis die finale Anzahl der dem Vorstandsmitglied zuzuteilenden Aktien ermittelt wurde. Das Vorstandsmitglied kann folglich über den jeweiligen Initial Grant vor Ablauf der jeweiligen Vesting Period und der Feststellung der endgültigen Zuteilung (Final Grant) nicht verfügen. Die Dividenden, die während der jeweiligen Vesting Period auf den Final Grant

entfallen, werden am Ende der Vesting Period addiert und dem Final Grant in Form von weiteren Aktien gemäß dem nachstehenden Abschnitt zugeschlagen.

Tatsächlich zuzuteilendes Aktienpaket (Final Grant), ROCE

Die Anzahl der dem Vorstandsmitglied nach Ablauf der Vesting Period zustehenden Aktien (**Final Grant**) hängt davon ab, inwieweit der vom Aufsichtsrat für den Konzern der Südzucker AG festgelegte betriebswirtschaftliche Zielwert für den Return on Capital Employed (ROCE) tatsächlich erreicht wurde. Der Zielwert für den ROCE im Konzern der Südzucker AG wird vom Aufsichtsrat jeweils zu Beginn der Vesting Period mit einem Mindest-, einem Maximal- und einem Hundert-Prozent-Wert festgelegt. Die Festlegungen beziehen sich auf den Durchschnittswert der drei Jahre der jeweiligen Vesting Period.

Der Final Grant setzt sich zusammen aus denjenigen Aktien, die entsprechend der ROCE-Zielerreichung vom Vorstandsmitglied verdient wurden, und denjenigen Aktien, die wertmäßig den Dividendenzahlungen entsprechen, die während der Vesting Period auf die verdienten Aktien entfallen. Um die Dividenden in die Berechnung des Final Grant einfließen zu lassen, werden die Dividenden in Aktien umgerechnet. Dieser Umrechnung wird derselbe Aktienkurs zugrunde gelegt, der für die Berechnung des Final Grant anhand der ROCE-Zielerreichung herangezogen wird, d.h. der ex-Dividende-Kurs am ersten Börsenhandelstag, der der Hauptversammlung folgt, in der der Konzernabschluss für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Vesting Period vorgelegt wird.

Für die Berechnung des Final Grant wird der Initial Grant mit der tatsächlichen prozentualen Zielerreichung für den ROCE nach Maßgabe der nachstehenden Erläuterungen multipliziert.

Je nach Zielerreichung wird die Anzahl der Aktien nach dem Ende der Vesting Period erhöht oder verringert. Ist der Initial Grant zu erhöhen, kauft die Südzucker AG weitere Aktien zur Auskehrung an das jeweilige Vorstandsmitglied an; ist der Initial Grant zu verringern, kann die Südzucker AG über die verbleibenden Aktien frei verfügen. Der nach vorstehendem Mechanismus ermittelte Final Grant (einschließlich der Aktien, die dem Dividendenwert entsprechen) wird dem Vorstandsmitglied sodann auf einem persönlichen Depot zur freien Verfügung übertragen; die Anzahl der zu übertragenden Aktien ist auf 150 % der Anzahl der Aktien, die dem Vorstandsmitglied als Initial Grant zugeteilt werden, zuzüglich der Aktien, die dem Dividendenwert entsprechen, begrenzt. Für die Berechnung des Final Grant wird der Zielerreichungswert für den ROCE nur dann herangezogen, wenn er den jeweiligen Mindestwert erreicht. Bei einer Unterschreitung des Mindestwerts verfällt der Initial Grant.

Der für den Brutto-Wert des Final Grant maßgebliche Aktienkurs ist der ex-Dividende-Kurs am ersten Börsenhandelstag, der der Hauptversammlung folgt, in der der Konzernabschluss für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Vesting Period vorgelegt wird. Überschreitet der Wert des Final Grant auf Grundlage dieses Aktienkurses die Höchstgrenze von 150 % der MVV-Zielvergütung, ist die Anzahl der Aktien, die als Final Grant gewährt wird, entsprechend zu reduzieren.

Der tatsächlich erreichte ROCE kann bei bestimmten, vom Aufsichtsrat gebilligten Sondermaßnahmen (etwa Investitionen in neue Geschäftsfelder oder Akquisitionen) um deren Auswirkungen auf das operative Ergebnis und das eingesetzte Kapital (*Capital Employed*) bereinigt werden, wenn und soweit diese Sondermaßnahmen nicht bei der Festlegung des Zielwerts für den ROCE berücksichtigt wurden. Auf Vorschlag des Vorstands legt der

Aufsichtsrat in diesem Fall zugleich mit dem Beschluss über die Sondermaßnahme fest, ob und inwiefern Auswirkungen, die die Sondermaßnahme auf den ROCE hat, bei der Ermittlung des im jeweiligen Zeitraum erwirtschafteten ROCE unberücksichtigt bleiben.

Fortentwickeltes Vergütungssystem der Südzucker AG (2023)

Zielsetzung des Vorstandsvergütungssystems und Strategiebezug

Auf der ordentlichen Hauptversammlung der Südzucker AG, am 13. Juli 2023, haben die Aktionäre das fortentwickelte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Mehrheit von 90,08 % gebilligt. Es zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihren Aufgaben und Leistungen angemessen zu vergüten. Gleichzeitig soll es wirksame Anreize für eine nachhaltige Unternehmensführung und eine langfristig orientierte Unternehmenswertsteigerung setzen. Die Vorstandsvergütung hat folgende Bestandteile: eine feste erfolgsunabhängige, monatlich zahlbare Grundvergütung, eine erfolgsbezogene einjährige variable Vergütung und eine erfolgsbezogene mehrjährige variable Vergütung; zusätzlich werden die üblichen geldwerten Nebenleistungen und ein Beitrag zur Altersvorsorge gewährt.

Die Ziele und betriebswirtschaftlichen Zielwerte für die einjährige und die mehrjährige variable Vergütung werden überwiegend aus der Unternehmensplanung des Konzerns der Südzucker AG abgeleitet. Die strategischen Ziele sollen verstärkt Anreize für eine auf die langfristige Entwicklung der Performance des Konzerns angelegte Unternehmensführung und ein nachhaltiges Engagement für stetige Verbesserungen im nichtfinanziellen Bereich schaffen. Hervorgehoben wird der Aspekt der Nachhaltigkeit ferner dadurch, dass die mehrjährige variable Vergütung mehr als die Hälfte der variablen Vergütungsbestandteile ausmacht; der langfristig angelegten variablen Vergütung wird dadurch ein höherer Stellenwert als der kurzfristig angelegten variablen Vergütung beigemessen, was die Vorstände ebenfalls verpflichtet und veranlassen soll, sich für eine langfristig orientierte und nachhaltige Unternehmensführung einzusetzen. Die Malus- und Claw-Back-Regelungen stärken die Position des Aufsichtsrats im Falle grober Pflichtverletzungen durch die Mitglieder des Vorstands.

Festlegung der individuellen Vergütungsbestandteile und Maximalvergütungen

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vorstandsvergütungssystem die individuelle Höhe der Vergütungsbestandteile und die Maximalvergütungen für die Vorstandsmitglieder fest (§ 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG). Die erstmalige Festlegung und etwaige Änderungen erfolgen grundsätzlich vor dem Beginn des jeweils bevorstehenden Geschäftsjahres. Unter der Zielvergütung ist der Betrag zu verstehen, der für die jeweilige Erdienungsperiode neben dem Festgehalt als variabler Vergütungsbestandteil ausbezahlt wird, wenn die gesetzten Ziele vom Vorstand zu 100 % erreicht werden („Zielvergütung“). Die Maximalvergütung beschreibt dagegen den maximal zulässigen Gesamtwert aller Vergütungsbestandteile einschließlich sonstiger geldwerter Nebenleistungen und des Vorsorgeaufwands („Maximalvergütung“); sie wird vom Aufsichtsrat als Höchstbetrag, der für jedes Geschäftsjahr ausgezahlt werden kann, festgelegt.

Die Leitlinie für die Festlegung der Gesamtvergütung ist, dass die Vorstandsmitglieder mit Blick auf ihre Aufgaben und Leistungen sowie die Lage der Gesellschaft angemessen vergütet werden und die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Hinsichtlich der Höhe der Ziel- und der Maximalvergütung ist der Aufsichtsrat gehalten, die Funktion und den Verantwortungsbereich eines jeden Vorstandsmitglieds angemessen zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen darf der Aufsichtsrat daher funktionspezifische

Differenzierungen vornehmen, bei denen Parameter wie Aufgaben- und Geschäftsbereich, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und Marktüblichkeit zu berücksichtigen sind.

Unter Berücksichtigung der vorstehend dargestellten Verfahren und Maßstäbe hat der Aufsichtsrat die Maximalvergütungen für das Geschäftsjahr 2023/2024 wie folgt festgelegt: für den CEO (Vorsitzender des Vorstands) beträgt die Maximalvergütung brutto 2.100.000,00 €, für die übrigen Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung brutto 1.600.000,00 €. Der Aufsichtsrat kann die jeweilige Maximalvergütung vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres um bis zu 10 % der für das jeweils vorausgegangene Geschäftsjahr gültigen Beträge erhöhen.

Vergütungselemente im Detail

Die Vorstandsvergütung besteht aus festen erfolgsunabhängigen und aus variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen.

Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Festgehalt, die sonstigen Nebenleistungen und den Beitrag zur Altersvorsorge.

Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer einjährigen variablen Vergütung und einer mehrjährigen variablen Vergütung.

Um die nachhaltige und langfristig angelegte Geschäftsstrategie und Entwicklung der Südzucker AG zu fördern und entsprechende Anreize für die Vorstandsmitglieder zu setzen, aber auch um die Planbarkeit der jährlichen Bezüge für das einzelne Vorstandsmitglied zu gewährleisten, machen das Festgehalt 50% der Ziel-Direktbezüge, die einjährige variable Zielvergütung 22,5% der Ziel-Direktbezüge und die mehrjährige variable Zielvergütung 27,5% der Ziel-Direktbezüge aus; „Ziel-Direktbezüge“ versteht sich als die Summe aus dem Festgehalt, der einjährigen variablen Zielvergütung und der mehrjährigen variablen Zielvergütung für jedes Geschäftsjahr.

Die variablen Vergütungselemente sollen gleichzeitig Chance wie notwendige Korrektur der Gesamtvergütung des Vorstands sein, wenn Ziele übertroffen oder nicht erreicht werden. Werden die gesetzten Ziele nicht zu einem bestimmten, vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestgrad erreicht, entfällt der von der Zielerreichung abhängige Anteil an der variablen Vergütung. Hat das Vorstandsmitglied wissentlich seine Pflichten verletzt, kann die variable Vergütung vom Aufsichtsrat bis auf Null herabgesetzt (Malus) oder auch zurückgefordert werden (Claw-back), was im abgelaufenen Geschäftsjahr aber nicht vorkam. Werden die Ziele deutlich übertroffen, ist die Brutto-Auszahlung der kurzfristigen und – vorbehaltlich der Anwendung des Modifiers – der langfristigen variablen Vergütung auf 175% der Zielvergütung, welche eine Zielerreichung von 100% unterstellt, begrenzt. Die Zielgrößen, von deren Erreichung die Mindestauszahlung der jeweiligen variablen Vergütungsbestandteile abhängig ist, und die Zielgrößen, die vorbehaltlich der Anwendung des Modifiers zur maximalen Auszahlung der jeweiligen variablen Vergütung führen, werden vom Aufsichtsrat gesondert festgelegt.

Festgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt in Form einer Barvergütung, die in zwölf gleichen Raten monatlich nachschüssig ausgezahlt wird.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält ferner die folgenden Sachbezüge und Nebenleistungen:

- Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf

- Reisegepäckversicherung
- D&O-Versicherung mit Selbstbehalt nach § 93 Abs. 2 Satz 3 Aktiengesetz
- Unfallversicherung
- Beitrag zur Altersvorsorge
- Teilnahme an Gesundheitsvorsorgemaßnahmen.

Im Rahmen der Maximalvergütung können dem Vorstandsmitglied marktübliche Zuschüsse zu Sozialversicherungsprämien und steuerbegünstigten Versicherungsprodukten gewährt werden.

Einjährige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige einjährige variable Vergütung („EVV“) ergibt sich aus dem Grad der Erreichung eines betriebswirtschaftlichen Zielwerts, hier eines vom Aufsichtsrat für den Konzern als Ziel festgelegten EBITDA. Die Erdienungsperiode für die EVV beträgt ein Jahr („EVV-Erdienungsperiode“). Die Zielvergütung für die EVV beläuft sich auf 45% des zu Beginn der jeweiligen EVV-Erdienungsperiode maßgeblichen Festgehalts („EVV-Zielvergütung“). Der vom Aufsichtsrat festgestellte Zielerreichungsgrad wird mit der für das jeweilige Vorstandsmitglied maßgeblichen EVV-Zielvergütung multipliziert. Das Ergebnis dieser Multiplikation ist der Brutto-Auszahlungsbetrag der EVV.

EBITDA als betriebswirtschaftlicher Zielwert

Nach der Billigung des Budgets für das jeweilige Geschäftsjahr, spätestens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten nach dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres, legt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidiums, das seinen Vorschlag zuvor mit dem Vorstand bespricht, nach billigem Ermessen für das in diesem Geschäftsjahr zu erreichende Konzern-EBITDA einen Zielwert, einen Mindestwert, von dessen Erreichung die Gewährung des Mindestbetrags von 50% der EVV-Zielvergütung abhängig ist, und einen Höchstwert, dessen Erreichung oder Überschreitung zur Auszahlung von 175% der EVV-Zielvergütung führt, fest. Die Zielwerte werden den Vorstandsmitgliedern in Form einer Zielmitteilung übermittelt.

Wird der Mindestwert für das EBITDA nicht erreicht, entfällt die EVV. In der Bandbreite zwischen Mindest- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Höchstwert wird die Auszahlung linear ermittelt.

Maßgeblich für die Bestimmung des tatsächlich erreichten EBITDA ist jeweils der vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss der Südzucker AG. Nachträgliche Änderungen des Konzernabschlusses, die auf steuerlichen Außenprüfungen oder auf sonstigen Gründen beruhen, bleiben auf bereits getroffene Feststellungen ohne Einfluss.

Mehrjährige variable Vergütung

Zusätzlich zum Festgehalt und zur EVV erhalten die Vorstandsmitglieder eine mehrjährige variable Vergütung („MVV“). Die Erdienungsperiode für die MVV beträgt drei Jahre („MVV-Erdienungsperiode“). Die Zielvergütung für die MVV beläuft sich auf 55% des zu Beginn der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode maßgeblichen Festgehalts („MVV-Zielvergütung“). Die Höhe der MVV ergibt sich zu 70% aus dem Grad der Erreichung eines betriebswirtschaftlichen Zielwerts, hier eines vom Aufsichtsrat für den Konzern als Ziel festgelegten, während der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode durchschnittlich zu erwirtschaftenden ROCE, zu 30% aus der durchschnittlichen Höhe der während der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode ausgeschütteten Dividenden auf die Stammaktien der Südzucker AG und aus dem Grad der Erreichung strategischer

Ziele, der durch Anwendung eines zwischen 0,8 und 1,2 liegenden Modifiers berücksichtigt wird. Zur Ermittlung des ROCE-abhängigen Anteils der MVV werden die Zielerreichungsgrade (ROCE als betriebswirtschaftlicher Zielwert und strategische Ziele) mit 70% der für das jeweilige Vorstandsmitglied maßgeblichen MVV-Zielvergütung multipliziert, und zur Ermittlung des dividendenabhängigen Anteils der MVV werden die Beträge, die sich aus dem Durchschnitt der während der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode ausgeschütteten Dividenden ergeben, mit dem vom Grad der Erreichung der strategischen Ziele abhängigen Modifier multipliziert. Anschließend werden die sich aus den vorstehenden Multiplikationen ergebenden Beträge addiert. Das Ergebnis dieser Multiplikationen und anschließenden Addition ist der Brutto-Auszahlungsbetrag der MVV.

Die Zielwerte für den ROCE und die strategischen Ziele sowie etwaige Änderungen der Beträge, die auf die während der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode ausgeschütteten Dividenden entfallen, werden vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidiums, das seinen Vorschlag zuvor mit dem Vorstand bespricht, nach billigem Ermessen festgelegt und dem Vorstandsmitglied nach dieser Festlegung in Form einer Zielmitteilung übermittelt.

ROCE als betriebswirtschaftlicher Zielwert

Nach der Billigung des Budgets für das erste Geschäftsjahr der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode, spätestens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten nach dem Beginn dieses Geschäftsjahres, legt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidiums, das seinen Vorschlag zuvor mit dem Vorstand bespricht, für den im Durchschnitt dieser MVV-Erdienungsperiode zu erreichenden Konzern-ROCE einen Zielwert, einen Mindestwert und einen Höchstwert fest.

Vorbehaltlich der Anwendung des Modifiers führen die Erreichung des Zielwerts zur Auszahlung von 70% der MVV-Zielvergütung, die Erreichung des Mindestwerts zur Auszahlung von 35% (50 % von 70 %) der MVV-Zielvergütung und die Erreichung oder Überschreitung des Höchstwerts zur Auszahlung von 122,5% (70% von 175%) der MVV-Zielvergütung.

Wird der Mindestwert für den ROCE nicht erreicht, entfällt die Auszahlung der ROCE-abhängigen MVV-Zielvergütung auch im Falle der Ausschüttung von Dividenden während der MVV-Erdienungsperiode und auch bei Erreichung der strategischen Ziele. In der Bandbreite zwischen Mindest- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Höchstwert wird die Auszahlung linear ermittelt.

Dividendenabhängiger Anteil der MVV

Die Höhe der MVV ist zu 30% von den Dividenden abhängig, die im Durchschnitt der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode an die Inhaber von Stammaktien der Südzucker AG ausgeschüttet wurden. Zur Ermittlung des dividendenabhängigen Anteils der MVV setzt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Brutto-Betrag in Euro fest, der für jeden Cent der Durchschnittsdividende gewährt wird.

Der Aufsichtsrat kann die auf den dividendenabhängigen Anteil der MVV entfallenden Euro-Beträge nach der Billigung des Budgets für das erste Geschäftsjahr einer jeden neuen MVV-Erdienungsperiode, spätestens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beginn dieses Geschäftsjahres auf Vorschlag des Präsidiums, das seinen Vorschlag zuvor mit dem Vorstand bespricht, herauf- oder herabsetzen, wenn sich die ihrer letztmaligen Festsetzung zugrunde liegenden Rahmenbedingungen mehr als nur unwesentlich verändert haben.

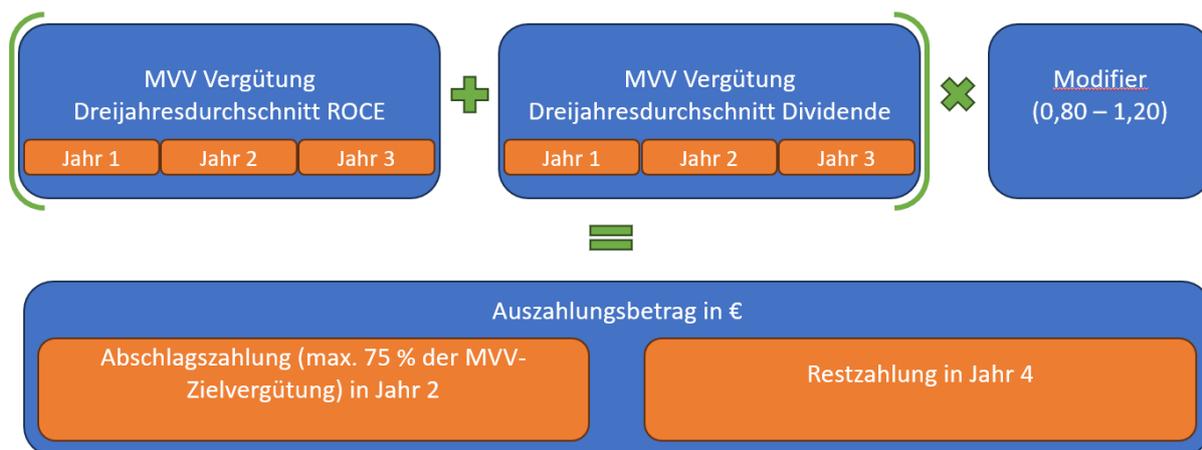
Strategische Ziele (Modifier)

Der Aufsichtsrat setzt dem Gesamtvorstand der Südzucker AG nach der Billigung des Budgets für das erste Geschäftsjahr einer jeden neuen MVV-Erdienungsperiode, spätestens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beginn dieses Geschäftsjahres auf Vorschlag des Präsidiums, das seinen Vorschlag zuvor mit dem Vorstand bespricht, für jede MVV-Erdienungsperiode strategische Ziele, deren Erreichung bzw. Unter- bzw. Überschreitung für die Anwendung des nachstehend beschriebenen Modifiers maßgeblich ist. Diese strategischen Ziele sollen sich zum einen an der wirtschaftlichen und strategischen Performance des Konzerns (z. B. Wachstum, Erschließung neuer Geschäftsfelder, Umsetzung von M&A-Projekten u. ä.) orientieren. Zum anderen sollen sie nicht-finanzielle Nachhaltigkeitskriterien, also unter anderem die Fortentwicklung der Environmental Social Governance (ESG) und der Corporate Social Responsibility (CSR) im Konzern der Südzucker AG in den Blick nehmen. Der Zielerreichungsgrad wird nicht in Prozent gemessen, sondern in einen zwischen 0,8 und 1,2 liegenden Multiplikator („Modifier“) umgewandelt. Der Modifier 1,0 reflektiert die 100%ige Zielerreichung. Der endgültige Auszahlungsbetrag der MVV ergibt sich aus der Multiplikation des ROCE-abhängigen Anteils der MVV und der Multiplikation des dividendenabhängigen Anteils der MVV mit dem vom Aufsichtsrat festgestellten Modifier und der anschließenden Addition der sich hieraus ergebenden Beträge.

Abschlagszahlung

Der Aufsichtsrat stellt auf Vorschlag des Präsidiums, das seinen Vorschlag zuvor mit dem Vorstand bespricht, in seiner Bilanzsitzung, die auf das erste Jahr einer jeden MVV-Erdienungsperiode folgt, den für dieses Jahr maßgeblichen ROCE fest. Auf dieser Basis wird der ROCE-abhängige Anteil der MVV auf das Ende der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode hochgerechnet. Ferner wird, sobald die ordentliche Hauptversammlung über die Verwendung des für das jeweils erste Jahr einer jeden MVV-Erdienungsperiode im geprüften und festgestellten Jahresabschluss (Einzelabschluss) der Südzucker AG ausgewiesenen Bilanzgewinns Beschluss gefasst hat, der dividendenabhängige Anteil der MVV auf Basis der an die Inhaber von Stammaktien der Südzucker AG auszuschüttenden Dividende ebenfalls auf das Ende der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode hochgerechnet. Bei den Hochrechnungen des ROCE-abhängigen Anteils der MVV und des dividendenabhängigen Anteils der MVV ist zu unterstellen, dass der für das erste Jahr der MVV-Erdienungsperiode festgestellte Zielerreichungsgrad und die für das erste Jahr der MVV-Erdienungsperiode ausgeschüttete Dividende den Durchschnittswerten am Ende der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode entsprechen, und jeweils ein fiktiver Modifier von 1,0 anzusetzen. Auf der Basis dieser Hochrechnungen erhalten die Mitglieder des Vorstands am letzten Werktag des Monats, in dem die ordentliche Hauptversammlung, die auf das erste Jahr einer jeden MVV-Erdienungsperiode folgt, stattgefunden hat, Abschlagszahlungen auf die MVV für die jeweils betroffene MVV-Erdienungsperiode, deren Höhe auf 75% der auf die volle Erdienungsperiode hochgerechneten Auszahlungsbeträge, maximal jedoch auf 75% der MVV-Zielvergütungen für die jeweilige MVV-Erdienungsperiode begrenzt ist.

Die folgende Grafik stellt die mehrjährige variable Vergütung des fortentwickelten Vergütungssystems für das Geschäftsjahr 2023/24 dar:



Altersversorgung

Als Regelaltersversorgung ist ein beitragsorientiertes Altersversorgungssystem vorgesehen. Die Gesellschaft wird für jedes Vorstandsmitglied (oder das Vorstandsmitglied selbst wird) bei einer Versicherungsgesellschaft, bei einem Pensionsfonds oder über eine Unterstützungskasse eine Versicherung bzw. einen Versorgungsvertrag mit einem unwiderruflichen Bezugsrecht zugunsten des Vorstandsmitglieds bzw. seiner Hinterbliebenen abschließen. Hierfür wird die Gesellschaft einen jährlichen Beitrag in Höhe von derzeit circa 153.000,00 € für den CEO und einen jährlichen Beitrag in Höhe von derzeit circa 100.000,00 € für sonstige Vorstandsmitglieder an die Versicherung, den Pensionsfonds oder die Unterstützungskasse leisten (beitragsorientierte Zusage); der Aufsichtsrat kann diese Beiträge vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres in einem angemessenen Umfang erhöhen. Etwaige hierauf entfallende Steuern und Sozialversicherungsbeiträge trägt das Vorstandsmitglied.

Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Jedes Vorstandsmitglied hat bis zur Beendigung seines Dienstverhältnisses, gleich aus welchem Rechtsgrund, Anspruch auf das Festgehalt, die Sachbezüge und die sonstigen Nebenleistungen. Endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Monats, werden das Festgehalt und die sonstigen Nebenleistungen für diesen Monat zeitanteilig (pro rata temporis) gekürzt.

Die Sachbezüge werden an dem Tag, an dem das Dienstverhältnis endet, eingestellt; abweichend hiervon gilt bei Abberufung und / oder Freistellung des Vorstandsmitglieds, dass der dem Vorstandsmitglied überlassene Dienstwagen bis zum Ablauf eines Monats nach Mitteilung der Abberufung bzw. Freistellung zurückzugeben ist.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf die EVV und die MVV für alle EVV- und MVV-Erdienungsperioden, die während der Dauer des Dienstverhältnisses zu laufen begonnen haben. Die Auszahlung erfolgt jeweils zu dem Zeitpunkt, zu dem sie fällig gewesen wäre, wenn das Dienstverhältnis bis zum Ende der jeweiligen Erdienungsperiode fortbestanden hätte. Endet das Dienstverhältnis unterjährig, also vor dem Ablauf eines Geschäftsjahres, werden die EVV und die MVV für dieses Geschäftsjahr nur zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.

Die Festsetzungen in dem vorstehenden Absatz finden auch Anwendung, wenn das Vorstandsmitglied vor dem Ende der festen Laufzeit seines Dienstvertrags ausscheidet. Hiervon abweichend werden die EVV und die MVV für zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens des Vorstandsmitglieds noch nicht abgelaufene Erdienungszeiträume nicht ausgezahlt, wenn das Vor-

standsmitglied als Bad Leaver ausscheidet; soweit Abschlagszahlungen auf die MVV erfolgt sind, ist deren Netto-Betrag an die Gesellschaft zurückzugewähren. Von einem Ausscheiden als Bad Leaver ist auszugehen, wenn die Gesellschaft den Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) gekündigt hat oder das Vorstandsmitglied sein Amt als Mitglied des Vorstands niederlegt und / oder seine Tätigkeit für die Gesellschaft einstellt, ohne dass hierfür ein von der Gesellschaft zu vertretender wichtiger Grund oder ein in der Person des Vorstandsmitglieds liegender sachlicher Grund (z. B. dauerhafte Erkrankung u. ä.) vorliegt.

Vergütungssystem der AGRANA Beteiligungs-AG

Für das im Rahmen der Vorstandsverschränkung mit der AGRANA Beteiligungs-AG in den Vorstand der Südzucker AG entsandte Vorstandsmitglied ist das Vergütungssystem der AGRANA Beteiligungs-AG maßgeblich. Die Mitglieder des Vorstands der AGRANA Beteiligungs-AG erhalten feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind, und variable Vergütungsbestandteile.

Das bisherige Vergütungssystem enthält die folgenden Vergütungsbestandteile:

Die festen Vergütungsbestandteile des Vorstands gliedern sich in eine fixe jährliche Vergütung, sonstige in den Vorstandsverträgen vorgesehene Vergütungsbestandteile sowie Sachbezüge und Nebenleistungen, wie einen Dienstwagen, eine Unfallversicherung, eine Berufsunfähigkeitsversicherung sowie eine Rechtsschutzversicherung. Zusätzlich gibt es eine D&O-Versicherung, für die die Gesellschaft die Prämien übernimmt.

Die fixe jährliche Vergütung ist in vierzehn Teilbeträge unterteilt und wird am Ende eines jeden Monats ausbezahlt. Die fixe Vergütung kann an die Inflationsentwicklung und andere sich ändernde Umstände angepasst werden.

Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung ist die Höhe der ausgeschütteten Dividende. Zur Sicherstellung der Miteinbeziehung einer langfristigen Komponente wird der Durchschnitt der letzten drei Jahre zur Berechnung des variablen Anteils herangezogen. Der relative Anteil der variablen Vergütung kann über 50 % des jährlichen Vergütungspakets ausmachen.

Die Höhe des variablen Anteils wird mit Ablauf jenes Monats des Folgejahres berechnet, in dem der Jahresabschluss der Gesellschaft festgestellt wurde. Die variable Vergütung wird entweder zur Gänze unmittelbar danach oder im Ausmaß eines Siebentels der errechneten erfolgsabhängigen Vergütung jeweils im Dezember als Sonderzahlung abgerechnet und ausbezahlt. Der verbleibende Restbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung wird in monatlich gleich hohen Teilbeträgen als laufender Bezug ausbezahlt. Die Zahlung wird in der Darstellung der gewährten oder geschuldeten Vergütung als mehrjährige variable Vergütung ausgewiesen.

Der Aufsichtsrat wird die Festlegung der Zielgröße jährlich überprüfen. Er behält sich die Möglichkeit vor, diese pro Vorstandsmitglied vor dem Hintergrund der jeweiligen strategischen Anforderungen und unter Berücksichtigung der besonderen Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitgliedes entsprechend der Geschäftsverteilung unterschiedlich anzupassen. Der Aufsichtsrat behält sich ausdrücklich vor, von den vereinbarten Zielparametern in Situationen abzuweichen, die eine wesentliche nachteilige Veränderung des Geschäftsganges, des operativen Betriebs, der Vermögenswerte oder der Geschäftsaussichten der Gesellschaft nach sich ziehen oder nach sich ziehen können. Darüber hinaus sind sonstige in den Vorstandsverträgen vorgesehene variable Vergütungsbestandteile zu beachten.

Das im Juli 2023 beschlossene neue Vergütungssystem ist angelehnt an das fortentwickelte Vergütungssystem der Südzucker AG mit den gleichen Vergütungsbestandteilen. Die jährliche Fixvergütung wird im Unterschied zur Südzucker AG in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt.

Höhe der im Geschäftsjahr 2023/24 gewährten und geschuldeten Vergütung Festlegungen und Feststellungen zu den EVV-Zielen durch den Aufsichtsrat

Unter dem Vorstandsvergütungssystem 2021 wurden dem Gesamtvorstand der Südzucker AG – unbeschadet der für die vor dem 1. März 2021 bereits bestellten Vorstände bestehenden Option, ihre bislang gültigen Verträge bis zum Ablauf ihrer Bestellung fortzuführen – die aus der nachstehenden Tabelle ersichtlichen Ziele für 2022/23 und damit für die im Geschäftsjahr 2023/24 auszahlbare einjährige variable Vergütung gesetzt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022/23 hat der Aufsichtsrat ein für die EVV maßgebliches Konzern-EBITDA von 1.070 Mio. € festgestellt und den von der Erreichung der strategischen Ziele abhängigen Modifier mit 1,03 festgesetzt.

Einjährige variable Vergütung (EVV)		Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Erreichter Wert
EBITDA	Mio. €	605,2	712,0	890,0	1.070
Auszahlungsgrad	%	50%	100%	130%	130%
Modifier (0,80 – 1,20)	Faktor				1,03

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023/24

In den nachstehenden Tabellen sind die jedem einzelnen, in den beiden vergangenen beiden Geschäftsjahren aktivem, Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/24 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß §162 Abs. 1 S. 1 AktG dargestellt. Als gewährt gilt die Vergütung, sobald sie dem Vorstand tatsächlich zugeflossen ist (zahlungsorientierte Sichtweise).

	Dr. Niels Pörksen				Ingrid-Helen Arnold (bis 31.01.2024)			
	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23
	€	%	€	%	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	941.482	52%	998.402	67%	645.679	68%	562.920	73%
Festvergütung	760.000	42%	818.880	55%	531.663	56%	450.000	58%
Altersversorgung	152.775	8%	152.775	10%	100.000	11%	100.000	13%
Nebenleistungen	28.707	2%	26.747	2%	14.016	1%	12.920	2%
Summe variable Vergütungsbestandteile	879.550	48%	502.600	33%	307.970	32%	207.767	27%
EVV 2021/22	-	0%	502.600	33%	-	0%	207.767	27%
EVV 2022/23	879.550	48%	-	0%	307.970	32%	-	0%
MVV 2018/19 – 2021/22	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2019/20 – 2022/23	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Summe Vergütung	1.821.032		1.501.002		953.649		770.687	

	Stephan Büttner (seit 04.12.2023) ¹				Hans-Peter Gai (seit 01.11.2022)			
	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23
	€	%	€	%	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	154.807	59%	-	-	712.638	84%	193.955	100%
Festvergütung	125.207	48%	-	-	580.000	68%	166.667	86%
Altersversorgung	26.317	10%	-	-	100.000	12%	16.667	9%
Nebenleistungen	3.283	1%	-	-	32.638	4%	10.621	5%
Summe variable Vergütungsbestandteile	106.586	41%	-	-	139.479	16%	-	0%
EVV 2021/22	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
EVV 2022/23	106.586	41%	-	-	139.479	16%	-	0%
MVV 2018/19 – 2021/22	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
MVV 2019/20 – 2022/23	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Summe Vergütung	261.393		0		852.117		193.955	

	Dr. Thomas Kirchberg (bis 31.08.2022)				Thomas Kölbl			
	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23
	€	%	€	%	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	-	-	339.841	52%	737.080	59%	703.408	69%
Festvergütung	-	-	331.566	51%	697.200	56%	663.132	65%
Altersversorgung	-	-	-	0%	-	0%	-	0%
Nebenleistungen	-	-	8.275	1%	39.880	3%	40.276	4%
Summe variable Vergütungsbestandteile	-	-	312.671	48%	508.079	41%	312.671	31%
EVV 2021/22	-	-	-	0%	-	0%	-	0%
EVV 2022/23	-	-	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2018/19 – 2021/22	-	-	312.671	48%	-	0%	312.671	31%
MVV 2019/20 – 2022/23	-	-	-	0%	508.079	41%	-	0%
Summe Vergütung	0		652.512		1.245.159		1.016.079	

	Dr. Stephan Meeder (seit 19.12.2023) ¹				Markus Mühleisen (bis 04.12.2023)			
	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23
	€	%	€	%	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	83.132	100%	-	-	609.159	56%	718.640	62%
Festvergütung	80.000	96%	-	-	516.705	47%	600.000	52%
Altersversorgung	-	0%	-	-	83.683	8%	110.000	9%
Nebenleistungen	3.132	4%	-	-	8.771	1%	8.640	1%
Summe variable Vergütungsbestandteile	-	0%	-	-	469.355	44%	444.110	38%
EVV 2021/22	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
EVV 2022/23	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
MVV 2018/19 – 2021/22	-	0%	-	-	-	0%	444.110	38%
MVV 2019/20 – 2022/23	-	0%	-	-	469.355	44%	-	0%
Summe Vergütung	83.132		0		1.078.514		1.162.750	

Damit belief sich die im Geschäftsjahr 2023/24 an den Vorstand ausbezahlte Gesamtvergütung auf 6,3 (Vorjahr: 5,3) Mio. €.

Die einjährige variable Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden **Dr. Niels Pörksen** (CEO) basiert auf der für das Geschäftsjahr 2022/23 der Südzucker AG beschlossenen Dividende von 0,70 €/Akte. Für je 0,01 €/Akte ausgeschüttete Dividende beträgt der Bonus 12.565 €.

Für **Thomas Kölbl** (CFO) bemisst sich die mehrjährige variable Vergütung an der durchschnittlichen Dividende je Aktie der Südzucker AG für die Geschäftsjahre 2020/21 (0,20 €), 2021/22 (0,40 €) und 2022/23 (0,70 €). Für je 0,01 €/Akte ausgeschüttete Dividende (im Durchschnitt der letzten drei Jahre von rund 0,43 €/Akte) beträgt der Bonus 11.725 €.

Für **Markus Mühleisen** und **Stephan Büttner** bemisst sich die mehrjährige variable Vergütung an der durchschnittlichen ausgeschütteten Dividende der AGRANA Beteiligungs-AG für die Geschäftsjahre 2020/21 (0,85 €), 2021/22 (0,75 €) und 2022/23 (0,90 €). Je 500.000 € ausgeschütteter Dividende beträgt die Vergütung 1 % des Jahresgrundgehalts des abgelaufenen Geschäftsjahres. Die Auszahlung ist für Markus Mühleisen gedeckelt auf 100% der Festvergütung.

Daneben wurden (jeweils nach IFRS ermittelt) aufgrund einer Direktzusage der Gesellschaft zum Bilanzstichtag 29.02.2024 für **Thomas Kölbl** (CFO) eine Rückstellung von 8,0 Mio. € sowie ein Dienstzeitaufwand von 0,0 Mio. € erfasst.

Für die einjährige variable Vergütung von **Ingrid-Helen Arnold** sowie **Hans-Peter Gai** war das Vorstandsvergütungssystem 2021 anzuwenden. Daraus ergab sich, wie dargestellt, ein Auszahlungsgrad von 130 % und ein Modifier von 1,03, mithin eine EVV-Vergütung von 307.970 € für Ingrid-Helen Arnold und 139.479 € für Hans-Peter Gai, die im Geschäftsjahr 2023/24 ausgezahlt wurde.

¹ Hier wird ausschließlich die Vergütung seit Eintritt in den Vorstand der Südzucker AG dargestellt.

Nachfolgend wird die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Vorstände dargestellt.

	Ingrid-Helen Arnold (Austritt 31.01.2024)				Dr. Thomas Kirchberg (Austritt 31.08.2022)			
	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23
	€	%	€	%	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	48.832	100%	-	-	663.132	72%	331.566	100%
Festvergütung	48.333	99%	-	-	-	0%	-	0%
Altersversorgung	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Nebenleistungen	499	1%	-	-	-	0%	-	0%
Übergangsgeld	-	0%	-	-	663.132	72%	331.566	100%
Summe variable Vergütungsbestandteile	-	0%	-	-	254.040	28%	-	0%
EVV 2021/22	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
EVV 2022/23	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
MVV 2018/19 - 2021/22	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
MVV 2019/20 - 2022/23	-	0%	-	-	254.040	28%	-	0%
Summe Vergütung	48.832		0		917.172		331.566	

	Markus Mühleisen (Austritt 04.12.2023)			
	2023/24	2023/24	2022/23	2022/23
	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	160.400	55%	-	-
Festvergütung	133.295	46%	-	-
Altersversorgung	26.317	9%	-	-
Nebenleistungen	788	0%	-	-
Summe variable Vergütungsbestandteile	130.645	45%	-	-
EVV 2021/22	-	0%	-	-
EVV 2022/23	-	0%	-	-
MVV 2018/19 - 2021/22	-	0%	-	-
MVV 2019/20 - 2022/23	130.645	45%	-	-
Summe Vergütung	291.045		0	

Für **Dr. Thomas Kirchberg** bemisst sich die zeitanteilige mehrjährige variable Vergütung an der durchschnittlichen Dividende je Aktie der Südzucker AG für die Geschäftsjahre 2020/21 (0,20 €), 2021/22 (0,40 €) und 2022/23 (0,70 €). Für je 0,01 €/Aktie ausgeschüttete Dividende (im Durchschnitt der letzten drei Jahre von rund 0,43 €/Aktie) beträgt der Bonus 11.725 €.

Mit **Ingrid-Helen Arnold** und **Markus Mühleisen** wurden bezüglich der Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit Vereinbarungen getroffen, woraus nach Ihrem Ausscheiden Auszahlungen resultierten.

Für die ehemaligen Vorstände und ihre Hinterbliebenen wurden im Rahmen der gewährten Altersversorgung Pensionszahlungen in Höhe von insgesamt 2,8 Mio. € geleistet.

Angabe zu gewährten und zugesagten aktienbasierten Vergütungsbestandteilen

Wie oben dargestellt, sieht ausschließlich das von der Hauptversammlung 2021 gebilligte Vorstandsvergütungssystem, das für Ingrid-Helen Arnold und Hans-Peter Gai zur Anwendung kommt, einen aktienbasierten Vergütungsbestandteil vor.

Vorstandsmitglied	Wesentliche Konditionen des leistungsbezogenen Aktienprogramms				
	Leistungsperiode (Geschäftsjahre)	Zielgröße 100 %: durchschnittlicher ROCE für Leistungsperiode	Beginn des Erdienungszeitraums	Ende des Erdienungszeitraums	Zugesagte Aktien
Ingrid–Helen Arnold ¹	2021/22 - 2023/24	7,0%	1. Mai 2021	29. Februar 2024	24.391
Ingrid–Helen Arnold	2022/23 - 2024/25	8,3%	1. März 2022	28. Februar 2025	25.028
Hans–Peter Gai ²	2022/23 - 2024/25	8,3%	1. November 2022	28. Februar 2025	26.614

¹ Anteilig für insgesamt 34 Monate.

² Anteilig für insgesamt 28 Monate

Einhaltung der Vergütungsobergrenzen

Das für Dr. Niels Pörksen (CEO), Ingrid–Helen Arnold (CDO), Hans–Peter Gai (COO) und Dr. Stephan Meeder anwendbare Vergütungssystem aus dem Jahre 2023 sieht eine Vergütungsobergrenze von 2.100.000 € für den CEO und 1.600.000 € für die übrigen Vorstandsmitglieder vor. Diese gilt für die im Geschäftsjahr 2023/24 gewährten und geschuldeten Vergütungselemente inklusive geldwerte Nebenleistungen und Versorgungszusage. Sie wurde in keinem Fall überschritten.

Für Stephan Büttner und Markus Mühleisen gilt die Vergütungsobergrenze der AGRANA Beteiligungs–AG. Diese beträgt 1.800.000 € und wurde nicht überschritten.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat soll eine Vergütung erhalten, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Die Höhe der Vergütungen und das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat werden vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Maßgeblich sind dabei insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme der Aufsichtsratsmitglieder, ihre Verantwortung sowie die von anderen, vergleichbaren Gesellschaften gewährten Aufsichtsratsvergütungen. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsrats Tätigkeit, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht. Dementsprechend ist auch die Festlegung eines Kreises von Arbeitnehmern, die in einen solchen Vergleich einzubeziehen sind, nicht möglich.

Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung und Beratung der Geschäftsführung einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Durch die Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass die Südzucker AG auch weiterhin in der Lage ist, hervorragend qualifizierte Kandidatinnen oder Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist abschließend in § 12 der Satzung der Südzucker AG geregelt; Neben– oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht. Die Vergütungsregeln gelten gleichermaßen sowohl für Anteilseignervertreter als auch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 15. Juli 2021 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 93,80 % gebilligt.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben dem Ersatz seiner baren Auslagen und seiner ihm für die Aufsichtsrats Tätigkeit zur Last fallenden Umsatzsteuer eine Grundvergütung. Diese Grundvergütung besteht aus einer festen, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbaren Vergütung von 60.000 € sowie einer variablen Vergütung von 500 € je angefangene 0,01 € ausgeschüttete Dividende auf die Stammaktie, die 0,50 € übersteigt. Bei der Berechnung der Vergütung werden steuerlich begründete Sonderdividenden nicht berücksichtigt.

Der Vorsitzende erhält das Dreifache und dessen Stellvertreter sowie sonstige Mitglieder des Präsidiums erhalten das Anderthalbfache der Grundvergütung. Für jede Ausschussmitgliedschaft erhöht sich die Grundvergütung um 25 % bzw. für Ausschussvorsitzende um 50 %; dies setzt voraus, dass der jeweilige Ausschuss im Geschäftsjahr getagt hat und gilt nicht für die Mitgliedschaft im Präsidium und im Vermittlungsausschuss. Die von der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 beschlossenen Änderungen haben keinen Einfluss auf die für das Berichtsjahr (2023/24) gewährten und zugesagten Beträge.

Daneben erhielten Dr. Stefan Streng, Dr. Hans-Jörg Gebhard, Helmut Friedl, Veronika Haslinger, Franz-Josef Möllenberg und Erwin Hameseder Vergütungen für die Wahrnehmung von Konzernmandaten. Veronika Haslinger schied zum Ende der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 aus dem Aufsichtsrat der Südzucker AG. Als Nachfolgerin wurde Dr. Claudia Süssenbacher gewählt. Wolfgang Vogl schied am 30. April 2024 aus dem Aufsichtsrat der Südzucker AG. Ihm folgte Dr. Stefan Mondel ab dem 1. Mai 2024.

Die Festvergütung und die mögliche variable Vergütung in Abhängigkeit von der durch die Hauptversammlung noch zu beschließenden Dividendenhöhe bei der Südzucker AG werden jeweils im Folgejahr ausgezahlt. Die Darstellung der folgenden Tabelle folgt analog zur Darstellung der Vorstandsvergütung dem Konzept der zahlungsorientierten Sichtweise.

Konzernvergütung des Aufsichtsrats (einschließlich Konzernmandaten)

	Feste Vergütung		Variable Vergütung		2023/24 In €	Feste Vergütung		Variable Vergütung		2022/23 In €
	In €	In %	In €	In %		In €	In %	In €	In %	
Dr. Stefan Streng Vorsitzender ¹	235.383	77%	70.000	23%	305.383	60.000	100%	0	0%	60.000
Dr. Hans-Jörg Gebhard Vorsitzender ²	144.702	64%	80.833	36%	225.535	344.033	100%	0	0%	344.033
Rolf Wiederhold 1. stv. Vorsitzender	115.000	86%	19.167	14%	134.167	105.000	100%	0	0%	105.000
Erwin Hameseder 2. stv. Vorsitzender	185.000	91%	19.167	9%	204.167	150.000	100%	0	0%	150.000
Fred Adjan	90.000	86%	15.000	14%	105.000	60.000	100%	0	0%	60.000
Helmut Friedl	205.750	74%	74.167	26%	279.917	133.000	100%	0	0%	133.000
Ulrich Gruber	90.000	86%	15.000	14%	105.000	90.000	100%	0	0%	90.000
Veronika Haslinger ³	75.000	86%	12.500	14%	87.500	75.000	100%	0	0%	75.000
Georg Koch	85.000	86%	14.167	14%	99.167	75.000	100%	0	0%	75.000
Susanne Kunschert	80.000	86%	13.333	14%	93.333	60.000	100%	0	0%	60.000
Ulrike Maiweg	70.000	86%	11.667	14%	81.667	60.000	100%	0	0%	60.000
Walter Manz	70.000	86%	11.667	14%	81.667	60.000	100%	0	0%	60.000
Julia Merkel	75.000	86%	12.500	14%	87.500	60.000	100%	0	0%	60.000
Franz-Josef Möllenberg ⁴	45.000	64%	25.833	36%	70.833	161.250	100%	0	0%	161.250
Sabine Möller	60.000	86%	10.000	14%	70.000	60.000	100%	0	0%	60.000
Dr. Stefan Mondel ⁵	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Angela Nguyen	70.000	86%	11.667	14%	81.667	60.000	100%	0	0%	60.000
Mustafa Oz ⁶	50.000	86%	8.333	14%	58.333	-	-	-	-	-
Joachim Rukwied	70.000	86%	11.667	14%	81.667	60.000	100%	0	0%	60.000
Bernd Frank Sachse	70.000	86%	11.667	14%	81.667	60.000	100%	0	0%	60.000
Clemens Schaaß ⁶	40.000	86%	6.667	14%	46.667	-	-	-	-	-
Nadine Seidemann	75.000	86%	12.500	14%	87.500	75.000	100%	0	0%	75.000
Dr. Claudia Süssenbacher ⁷	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Wolfgang Vogl ⁸	75.000	86%	12.500	14%	87.500	75.000	100%	0	0%	75.000
Gesamt	2.075.835		480.000		2.555.835	1.883.283		0		1.883.283

¹ Vorsitzender nach Hauptversammlung am 14. Juli 2022.

² Vorsitzender bis zur Hauptversammlung am 14. Juli 2022.

³ Bis zur Hauptversammlung am 13. Juli 2023.

⁴ Bis zur Hauptversammlung am 14. Juli 2022.

⁵ Seit dem 01. Mai 2024.

⁶ Seit Hauptversammlung am 14. Juli 2022.

⁷ Seit Hauptversammlung am 13. Juli 2023.

⁸ Bis zum 30. April 2024.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung Angaben zur Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung in Relation zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung sowie die jährliche Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, Vorstände und Aufsichtsräte.

Für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats erfolgt die Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG. Bei der Darstellung wird die Übergangsregelung nach § 26j Abs. 2 Satz 2 Einführungsgesetz zum Aktiengesetz in Anspruch genommen.

Als Arbeitnehmer wurden die Mitarbeiter der Südzucker Gruppe auf Vollzeitäquivalenzbasis, wie sie im Konzernabschluss berichtet wurden, einbezogen. Als Arbeitnehmervergütung wird der Personalaufwand abzüglich der Beiträge zur gesetzlichen Altersversicherung sowie der übrigen Sozialabgaben herangezogen.

Entwicklung der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in Relation zur Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

	Veränderung 2023/24 zu 2022/23 in %	Veränderung 2022/23 zu 2021/22 in %	Veränderung 2021/22 zu 2020/21 in %
I. Ertragsentwicklung			
EBITDA – Südzucker Konzernabschluss (IFRS)	23,2%	54,7%	15,8%
Operatives Ergebnis – Südzucker Konzernabschluss (IFRS)	34,5%	111,8%	40,6%
Ergebnis nach Steuern – Südzucker AG (HGB)	63,8%	67,1%	- ¹
¹ Wegen Vorzeichenwechsel keine Angabe. Ergebnis nach Steuern 2020/21: -169 Mio. €, 2021/22: 89 Mio. €			
II. Arbeitnehmer			
Personalaufwand ohne Altersversorgung (IFRS)	12,3%	10,7%	-0,7%
Durchschnittliche Anzahl Arbeitnehmer	2,8%	1,3%	-0,6%
Durchschnittliche Vergütung eines Mitarbeiters	9,2%	9,3%	-2,3%
III. Vergütung des Vorstands			
Dr. Niels Pörksen (Vorstandsvorsitzender)	21,3%	21,8%	23,0%
Ingrid-Helen Arnold (Austritt 31.01.2024)	30,1%	66,5%	-
Stephan Büttner (seit 04.12.2023)	-	-	-
Hans-Peter Gai (seit 01.11.2022)	339,3%	-	-
Thomas Kölbl	22,5%	3,3%	3,9%
Dr. Stephan Meeder (seit 19.12.2023)	-	-	-
Markus Mühleisen (Austritt 04.12.2023)	17,8%	154,5%	-
IV. Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder			
Dr. Thomas Kirchberg (Austritt 31.08.2022)	-6,8%	2,7%	3,4%

Entwicklung der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in Relation zur Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

	Veränderung 2023/24 zu 2022/23 in %	Veränderung 2022/23 zu 2021/22 in %	Veränderung 2021/22 zu 2020/21 in %
V. Vergütung des Aufsichtsrats			
Dr. Stefan Streng	409,0%	0,0%	0,0%
Rolf Wiederhold	27,8%	0,0%	0,0%
Erwin Hameseder	36,1%	0,0%	0,0%
Fred Adjan	75,0%	100,0%	-
Helmut Friedl	110,5%	0,0%	-5,0%
Ulrich Gruber	16,7%	0,0%	0,0%
Veronika Haslinger	16,7%	0,0%	0,0%
Georg Koch	32,2%	0,0%	0,0%
Susanne Kunschert	55,6%	0,0%	0,0%
Ulrike Maiweg	36,1%	0,0%	0,0%
Walter Manz	36,1%	0,0%	9,1%
Julia Merkel	45,8%	0,0%	0,0%
Sabine Möller	16,7%	0,0%	0,0%
Dr. Stefan Mondel	-	-	-
Angela Nguyen	36,1%	0,0%	0,0%
Mustafa Öz	-	-	-
Joachim Rukwied	36,1%	0,0%	0,0%
Bernd Frank Sachse	36,1%	0,0%	0,0%
Clemens Schaaf	-	-	-
Nadine Seidemann	16,7%	0,0%	0,0%
Dr. Claudia Süssenbacher	-	-	-
Wolfgang Vogl	16,7%	0,0%	0,0%
VI. Vergütung der ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder			
Dr. Hans-Jörg Gebhard (Austritt 14.07.2022)	-34,4%	13,1%	12,2%
Franz-Josef Möllenberg (Austritt 14.07.2022)	-56,1%	2,4%	10,5%

Mannheim, den 15. Mai 2024

VORSTAND



Dr. Niels Pörksen
(Vorsitzender)



Stephan Büttner



Hans-Peter Gai



Thomas Kölbl



Dr. Stephan Meeder

AUFSICHTSRAT

Für den Aufsichtsrat

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stefan Streng', with a long horizontal flourish extending to the right.

Dr. Stefan Streng

Vorsitzender

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Südzucker AG, Mannheim,

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Südzucker AG, Mannheim, für das Geschäftsjahr vom 1. März 2023 bis zum 29. Februar 2024 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 des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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.

Mannheim, den 15. Mai 2024

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Rackwitz

Wirtschaftsprüfer

Herbel

Wirtschaftsprüfer