



Beschreibung des neuen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

I. Zielsetzung des Vorstandsvergütungssystems und Strategiebezug

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand der Südzucker AG zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihren Aufgaben und Leistungen angemessen zu vergüten. Gleichzeitig soll es mehr als bisher Anreize für eine nachhaltige Unternehmensführung und eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung setzen. Die neue Vorstandsvergütung hat vier Bestandteile: eine feste leistungsunabhängige, monatlich zahlbare Grundvergütung, eine einjährige, leistungsbezogene variable Vergütung und eine mehrjährige leistungsbezogene variable Vergütung; zusätzlich werden die üblichen geldwerten Nebenleistungen gewährt. Die Ziele und betriebswirtschaftlichen Zielwerte für die einjährige und die mehrjährige variable Vergütung werden aus der Unternehmensplanung des Konzerns der Südzucker AG abgeleitet. Die strategischen Ziele orientieren sich an Nachhaltigkeitsaspekten, was Anreize für eine auf die langfristige Entwicklung angelegte Unternehmensführung und nachhaltiges Engagement schafft. 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 beigemessen, was die Vorstände ebenfalls verpflichtet und veranlassen soll, sich für eine nachhaltige Unternehmensführung einzusetzen. Die Einführung von Malus- und Claw-Back-Regelungen stärken die Position des Aufsichtsrates im Falle grober Pflichtverletzungen durch die Mitglieder des Vorstands.

II. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat setzt das Vorstandsvergütungssystem im Einklang mit den Vorgaben der §§ 87a, 87 Abs. 1 Aktiengesetz fest. Unterstützt wird er dabei durch das Aufsichtsratspräsidium („**Präsidium**“), das dem Aufsichtsrat Vorschläge insbesondere zu den von den Vorständen zu erreichenden Zielen und Zielwerten unterbreitet und die Vorbereitungen für die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat trifft.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 Aktiengesetz spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Das Präsidium empfiehlt dem Aufsichtsrat Änderungen, wenn es dies für notwendig oder empfehlenswert erachtet. Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz das Vergütungssystem erneut zur Billigung vor.

Die Vergütung wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds und dessen persönliche Leistung als auch die Gesamtleistung des Vorstands, ferner die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens und schließlich die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Für den Marktvergleich werden zu Orientierungszwecken die Vergütungsdaten relevanter Unternehmen aus dem S-DAX und dem M-DAX sowie der Nahrungsmittelindustrie herangezogen. Zusätzlich zu diesem horizontalen Vergleich folgt der Aufsichtsrat den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, soweit nicht in der Entschlusserklärung nach § 161 Aktiengesetz anders ausgewiesen, und stellt auch einen vertikalen Vergleich zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Entwicklung der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt an. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater

hinzuziehen. Bei der Auswahl externer Berater wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten sind die Mitglieder des Aufsichtsrats, des Präsidiums und aller Ausschüsse verpflichtet, jeden Interessenkonflikt dem Aufsichtsratsvorsitzenden mitzuteilen. Im Falle eines Interessenkonflikts nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat beziehungsweise im Präsidium und in den jeweiligen Ausschüssen teil. Sollten die Interessenkonflikte wesentlich und nicht nur vorübergehend sein, führt dies zur Beendigung des Aufsichtsratsmandats.

Das vorliegende Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder gilt in jedem Fall für alle Vorstandsmitglieder der Südzucker AG, die ab dem 1. März 2021 bei der Gesellschaft bestellt werden. Die amtierenden Vorstandsmitglieder können in das neue Vergütungssystem wechseln. Der Wechsel in das aktuell gültige Vergütungssystem ist obligatorisch, wenn die Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder verlängert werden.

III. Festlegung der konkreten Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem für jedes jeweils bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel- und Maximalvergütungen für die Vorstandsmitglieder fest (§ 87a Abs. 1 Nr. 1 Aktiengesetz). Unter der Zielvergütung ist der Betrag zu verstehen, der neben dem Festgehalt als variabler Vergütungsbestandteil ausbezahlt (oder im Fall der mehrjährigen variablen Vergütung: durch Übertragung von Aktien geleistet) wird, wenn die gesetzten Ziele vom Vorstand zu 100% erreicht werden. Die Maximalvergütung beschreibt dagegen die Summe 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 Maximalvergütung 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. Bei der Festsetzung der Vergütungshöhe achtet der Aufsichtsrat ferner darauf, dass der Anteil der langfristigen variablen

Vergütungsbestandteile den der kurzfristigen Vergütungsbestandteile überwiegt, damit die Vergütungsstruktur langfristige Anreize für den Vorstand setzt und so die nachhaltige Geschäftsstrategie und Entwicklung der Südzucker AG fördert.

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. Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die variablen Vergütungsbestandteile rund die Hälfte der Gesamtvergütung, also der Summe aus Festgehalt, variabler Vergütung und sonstigen geldwerten Nebenleistungen, ausmachen und die langfristig angelegte variable Vergütung höher gewichtet wird als die kurzfristig angelegte variable Vergütung.

Die Festlegung und Anpassung der Maximalvergütungen erfolgen auf Grundlage des oben beschriebenen Vergleichs im Markt (horizontaler Vergleich) und des Vergleichs zur Vergütungsentwicklung im oberen Führungskreis sowie in der übrigen Belegschaft der Gesellschaft (vertikaler Vergleich).

Nach den durchgeführten Vergleichen wird die Maximalvergütung vom Aufsichtsrat wie folgt festgelegt: für den CEO (Vorsitzender des Vorstands) beträgt die Maximalvergütung 1.822.220,00 €, für die übrigen Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung 1.445.000,00 €. Die Maximalvergütungen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen und sonstigen geldwerten Leistungen in einem Geschäftsjahr.

IV. Vergütungselemente im Detail

Die Vorstandsvergütung sieht grundsätzlich feste erfolgsunabhängige und variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor.

Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Festgehalt, die sonstigen Nebenleistungen und die Versorgungszusage.

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, macht das Festgehalt lediglich rund 40% der Direktbezüge (variable Zielvergütung inklusive Festgehalt), die einjährige variable Zielvergütung 25% und die mehrjährige variable Zielvergütung 35 % der Direktbezüge aus.

Die variablen Vergütungselemente sollen gleichzeitig Chance wie notwendige Korrektur der Gesamtvergütung des Vorstands sein, wenn Ziele nicht erreicht werden. Werden die gesetzten Ziele nicht zu einem bestimmten, vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestgrad erreicht, entfällt die jeweilige variable Vergütung. Hat das Vorstandsmitglied wesentlich seine Pflichten verletzt, kann die variable Vergütung vom Aufsichtsrat bis auf Null herabgesetzt (*Malus*) oder auch zurückgefordert werden (*Claw-back*). Werden die Ziele deutlich übertroffen, sind die Brutto-Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung auf 130% und der Brutto-Wert der langfristigen variablen Vergütung auf 150% der jeweils vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvergütung, welche eine Zielerreichung von 100% unterstellt, begrenzt.

1. 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.

2. 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

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

3. 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 (*vgl. Glossar am Ende dieses Abschnitts*), 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 (*Berechnungsbeispiele finden sich unter Ziffer 3.4*).

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.

3.1 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 reflektiert eine 100%ige Zielerreichung, der Mindestwert eine 50%ige Zielerreichung und der Maximalwert eine 130%ige Zielerreichung (Übererfüllung, sogenannte „*Outperformance*“).

Wird der Mindestwert für den 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.

3.2 Strategische Ziele

Die strategischen Ziele orientieren sich unter anderem, aber nicht ausschließlich, an den Beiträgen zu einer nachhaltigen Entwicklung des Konzerns der Südzucker AG und an Stakeholder-Belangen sowie sonstigen Nachhaltigkeitskriterien, insbesondere der Fortentwicklung der *Environmental Social Governance* (ESG) und der *Corporate Social Responsibility* (CSR) im Konzern der Südzucker AG. 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.

3.3 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 ($130\% \times 1,2 = 156\%$).

3.4 Berechnungsbeispiele (fiktive Werte):

Prämissen der Beispiele 1 bis 4:

EVV-Zielvergütung in €	Mindestwert EBITDA	Ziel- EBITDA	Maximalwert EBITDA	Modifizier
	AG: 50%	AG: 100%	AG: 130%	
300.000,00	500 Mio. €	650 Mio. €	800 Mio. €	1,2

AG= Auszahlungsgrad, gemessen an EVV-Zielvergütung

Beispiel 1: Tatsächlich erreichter EBITDA liegt unter 500 Mio. €

Ergebnis: Es ist keine EVV ausbezahlen, da der Mindestwert des Ziel-EBITDA nicht erreicht wurde.

Beispiel 2: Tatsächlich erreichter EBITDA beträgt 500 Mio. €

Berechnungsformel:

$$\begin{aligned} &(\text{EVV-Zielvergütung (300.000,00)} \times 50\% = 150.000,00) \times 1,2 \\ &= 180.000,00 \text{ €} \end{aligned}$$

Ergebnis: Es sind 180.000,00 € als EVV ausbezahlen.

Beispiel 3: Tatsächlich erreichter EBITDA beträgt 700 Mio. €

Tatsächlicher Zielerreichungswert liegt zwischen Ziel-EBITDA (650 Mio. €) und Maximalwert (800 Mio. €). Dies bedeutet, dass die bereits erreichten 100% Auszahlungsgrad (=300.000,00 €) wegen Erreichung des Ziel-EBITDA von 650 Mio. € proportional um den Prozentsatz erhöht werden müssen, um den das Ziel-EBITDA überschritten wurde. Hier ist dies um ein Drittel (50 Mio. €) erfolgt.

Berechnungsformel:

$$\begin{aligned} &(\text{EVV-Zielvergütung (300.000,00 €)} + (90.000,00 \times 33,33\% = 30.000,00)) \times \\ &1,2 = 396.000,00 \text{ €} \end{aligned}$$

Erläuterung:

Von den maximalen 800 Mio. € (die weitere 90.000,00 € Auszahlung triggern würden) wurden 700 Mio. € erreicht. Dies entspricht einem Drittel (33,33%) der möglichen zusätzlichen Auszahlungssumme (90.000,00 x 33,33% = 30.000,00 €). Dieses Delta ist der EVV-Zielvergütung hinzuzurechnen, und das Ergebnis ist dann mit dem Modifier zu multiplizieren.

Ergebnis: Es sind 396.000,00 € als EVV auszusahlen.

Beispiel 4: Tatsächlich erreichter EBITDA liegt bei 550 Mio. €

Tatsächlicher Zielerreichungswert liegt zwischen Mindestwert (500 Mio. €) und Ziel-EBITDA (650 Mio. €). Der bereits erreichte 50% Auszahlungsgrad (= 150.000,00 €) muss wegen Erreichung des Mindestwerts von 500 Mio. € daher proportional um den Prozentsatz erhöht werden, um den der Mindestwert überschritten wurde. Hier ist dies um ein Drittel (50 Mio. €) erfolgt.

Berechnungsformel:

$$\text{(Hälfte EVV-Zielvergütung (150.000,00 €) + (150.000,00 x 33,33\% = 50.000,00)) x 1,2 = 240.000,00 €}$$

Ergebnis: Es sind 240.000,00 € als EVV auszusahlen.

4. Mehrjährige variable Vergütung

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

4.1 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.

4.2 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.

Beispiel (fiktive Werte):

Beträgt die MVV-Zielvergütung 100.000,00 € und liegt der Durchschnittsaktienkurs bei 10,00 €, beläuft sich der Initial Grant auf 10.000 Aktien.

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 – vgl. Ziffer 4.3) 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 der nachstehenden Ziffer 4.3 zugeschlagen.

4.3 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 – vgl. Glossar am Ende dieses Abschnitts) 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 (vgl. unten Ziff. 4.5), 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.

4.4 Berechnungsbeispiele (fiktive Werte):

Prämissen der Beispiele 1 bis 3:

ROCE Durchschnitt 3 Jahre		
Minimum	Ziel	Maximum
5%	7%	9%
AG: 50%	AG: 100%	AG: 150%

AG= Auszahlungsgrad, gemessen an MVV-Zielvergütung

MVV-Zielvergütung = 400.000,00 €

Aktienwert zu Beginn der Vesting Period = 12,00 €

Beispiel 1: ROCE zu 100% erreicht (7%)

Berechnungsformel Initial Grant:

$$\begin{aligned}\text{Initial Grant} &= \text{MVV-Zielvergütung} / \text{Aktienwert zu Beginn} \\ &= 400.000,00 \text{ €} / 12,00 \text{ €} \\ &= \mathbf{33.333 \text{ Aktien}}\end{aligned}$$

Berechnungsformel Final Grant:

$$\text{Initial Grant (33.333)} \times \text{Zielerreichung (hier: 100\%)} = 33.333 \text{ Aktien}$$

Zu den 33.333 Aktien müssen für die Ermittlung des Final Grant noch die hierauf entfallenden Dividenden hinzugerechnet werden. Wurden beispielsweise während der Vesting Period im Jahr 1 0,20 €, im Jahr 2 0,28 € und im Jahr 3 0,25 € Dividende pro Aktie ausgeschüttet, lautet die Berechnungsformel (unterstellt, der Aktienkurs liegt zum maßgeblichen Zeitpunkt bei 16,00 €) wie folgt:

$$(33.333 \times 0,2) + (33.333 \times 0,28) + (33.333 \times 0,25) = 24.333,09 \text{ €}.$$

$$\begin{aligned}24.333,09 \text{ € (Dividende)} / 16,00 \text{ € (Aktienkurs)} &= \\ &= 1521 \text{ Stück Aktien (aufgerundet)}.\end{aligned}$$

Ergebnis: Final Grant: 34.854 Aktien

Berechnungsformel MVV-Vergütung, falls die Aktie bei Auskehrung an das Vorstandsmitglied einen Wert von 16,00 € hat:

$$\begin{aligned} &\text{Final Grant (34.854) x 16,00 €} \\ &= 557.664,00 € \end{aligned}$$

Ergebnis: Der Brutto-Wert des Final Grant beträgt 557.664,00 €.

Beispiel 2: ROCE-Mindestwert nicht erreicht (<5%)

Berechnungsformel Final Grant:

Der Final Grant fällt nicht an, da der ROCE den Mindestwert nicht erreicht hat; der Initial Grant verfällt und steht der Südzucker AG zu.

Beispiel 3: ROCE erreicht Wert zwischen Ziel- und Maximalwert / Korrektur der Überschreitung der Maximalvergütung in der MVV, wenn maßgeblicher Aktienkurs 16,00 € beträgt

Initial Grant (33.333) x Zielerreichung ROCE von 8% (Auszahlungsgrad von 125%) = 41.666 Aktien

Hinzuzurechnen sind ferner die Dividenden (angenommene Höhe wie in Beispiel 1) wie folgt:

$$(41.666 \times 0,2) + (41.666 \times 0,28) + (41.666 \times 3 \times 0,25) = 30.417,00 \text{ €}.$$

$$30.417,00 \text{ € (Dividende)} / 16,00 \text{ € (Aktienkurs)} = \\ 1901 \text{ Stück Aktien (abgerundet).}$$

Ergebnis: Final Grant (vorläufig) = 43.567 Aktien

Berechnungsformel MVV-Vergütung, falls die Aktie bei Auskehrung an das Vorstandsmitglied einen Wert von 16,00 € hat:

$$\text{Final Grant (43.567) x 16,00 €} \\ \text{Depotwert = 697.072,00 €}$$

Korrektur: Der maximale Depotwert beläuft sich auf brutto 600.000,00 €, da die Deckelung bei 150% der MVV-Zielvergütung (400.000,00 € x 150% = 600.000,00 €) liegt.

Ergebnis: Daraus ergibt sich bei einem Kurs von 16,00 € am Ende der Vesting Period ein Final Grant von 37.500 Aktien mit einem Brutto-Gesamtwert von 600.000,00 €.

4.5 Maximale MVV

Der maximale Brutto-Wert des Final Grant beträgt 150% der jeweiligen MVV-Zielvergütung. Hierauf ist seitens des Aufsichtsrats bei der Ermittlung und der Übertragung des Final Grant auf das Vorstandsmitglied zu achten. Bei der Einhaltung des vorstehenden Grenzwerts ist die Erhöhung des Final Grant durch etwaige Dividendenzahlungen zu berücksichtigen.

5. **Eintritt des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres**

Beim Eintritt eines Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres werden die einjährige und die mehrjährige variable Vergütung zeitanteilig (*pro rata temporis*) gewährt.

6. **Altersversorgung**

6.1 Als Regelaltersversorgung ist ein beitragsorientiertes Altersversorgungssystem vorgesehen. Die Gesellschaft wird für jedes Vorstandsmitglied bei einer Versicherungsgesellschaft, bei einem Pensionsfonds oder über eine Unterstützungskasse eine Versicherung

beziehungsweise einen Versorgungsvertrag mit einem unwiderruflichen Bezugsrecht zugunsten des Vorstandsmitglieds bzw. seiner Hinterbliebenen abschließen. Hierfür wird die Gesellschaft einen jährlichen Beitrag bis zur Höhe von maximal 150.000,00 € für den CEO und einen jährlichen Betrag bis zur Höhe von maximal 100.000,00 € für sonstige Vorstandsmitglieder an die Versicherung, den Pensionsfonds oder die Unterstützungskassen leisten (beitragsorientierte Zusage). Etwaige hierauf entfallende Steuern und Sozialversicherungsbeiträge trägt das Vorstandsmitglied.

- 6.2 Bei Vorstandsmitgliedern, die am 1. März 2021 bereits bestellt waren, können die bisherigen Vereinbarungen über Versorgungszusagen auch dann unverändert fortgeführt werden, wenn ihr Anstellungsverhältnis im Übrigen dem neuen Vergütungssystem unterworfen wird oder zu unterwerfen ist. Die betroffenen Vorstandsmitglieder dürfen dadurch weder besser noch schlechter gestellt werden.

7. Malus- und Claw-Back-Regelungen für die variable Vergütung

Für den Fall wissentlicher Verstöße des Vorstandsmitglieds gegen seine vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten oder gegen konzerninterne Richtlinien, sehen die unter dem neuen Vergütungssystem geschlossenen Dienstverträge vor, dass der Aufsichtsrat die für den jeweiligen Bemessungszeitraum ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile, in den der Pflichtverstoß fällt, ganz oder teilweise vom Vorstandsmitglied zurückfordern (*Claw-Back-Regelung*) beziehungsweise bis auf Null setzen und einbehalten kann (*Malus-Regelung*). Das Vorstandsmitglied schuldet im erstgenannten Fall (*Claw back*) die Rückzahlung der Netto-Beträge.

8. Vertragslaufzeiten

Die jeweiligen Dienstverträge sind befristet abgeschlossen und enden mit Fristablauf ohne dass sie gesondert zu kündigen wären. Im Übrigen sind die Dienstverträge an die organschaftliche Bestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds gekoppelt und enden auch dann, wenn das Organverhältnis vorzeitig endet, insbesondere aufgrund eines Widerrufs

wegen eines wichtigen Grundes nach § 84 Abs. 3 Aktiengesetz oder einer berechtigten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied.

9. Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit (Fortzahlung von Vergütungen)

- 9.1 Die einjährige variable Vergütung und die mehrjährige variable Vergütung werden dem betreffenden Vorstandsmitglied zusammen mit dem Festgehalt bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses gezahlt, soweit die variablen Vergütungsbestandteile bis dahin erdient wurden. Bei Ausscheiden des Vorstandsmitglieds vor Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums für die einjährige variable Vergütung und die mehrjährige variable Vergütung werden die einjährige variable Vergütung und die mehrjährige variable Vergütung unter Berücksichtigung der beim Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums tatsächlich erreichten Ergebnisse zeitanteilig (*pro rata temporis*) gewährt.
- 9.2 Im Fall vorzeitigen Ausscheidens erhält das Vorstandsmitglied eine Zahlung in Höhe der für die restliche Vertragslaufzeit vereinbarten Direktbezüge (variable Vergütung inklusive Festgehalt), jedoch gedeckelt auf einen Betrag, der den Direktbezügen für zwei volle Geschäftsjahre entspricht. Die variablen Vergütungsbestandteile werden erst zu dem Zeitpunkt und in der Höhe erbracht, zu dem und in der sie gewährt worden wären, wenn das Dienstverhältnis fortbestanden hätte.

Die vorstehend beschriebenen Leistungen werden nicht erbracht, wenn der Dienstvertrag wirksam aus wichtigem Grund gekündigt wird oder der Dienstvertrag lediglich infolge des Ablaufs seiner Befristung ausläuft und nicht verlängert wird.

10. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Mit den Vorstandsmitgliedern werden nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von

maximal zwei Jahren vorsehen. Diese Entschädigung beträgt für beide Jahre jeweils 50 % der durchschnittlichen Direktbezüge – bestehend aus Festgehalt, EVV und MVV – der letzten zwölf (12) Monate vor dem Ausscheiden. Auf eine eventuelle Zahlung bei vorzeitigem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds nach der vorstehenden Ziffer 9.2 wird die Karenzentschädigung angerechnet. Für jede Handlung, durch die das Vorstandsmitglied das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verletzt, hat das Vorstandsmitglied eine Vertragsstrafe zu zahlen. Unternehmensseitig kann mit einer Frist von 12 Monaten auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichtet werden mit der Folge, dass insoweit die Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung entfällt.

11. Mandatsbezüge

Soweit Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, steht die Vergütung hieraus der Gesellschaft zu. Externe Mandate sollen für jedes Vorstandsmitglied auf zwei Mandate begrenzt bleiben und können nur nach vorheriger Zustimmung durch den Aufsichtsrat übernommen werden.

V. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Präsidiums beschließen, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 Aktiengesetz zeitweise oder in einzelnen Fällen von dem bestehenden Vergütungssystem abzuweichen, wenn und soweit dies im Interesse der Gesellschaft und ihres langfristigen Wohlergehens erforderlich ist. Davon können grundsätzlich alle Vergütungsbestandteile betroffen sein. Durch diese Abweichungsmöglichkeiten wird dem Aufsichtsrat entsprechend der gesetzgeberischen Intention die Flexibilität eingeräumt, auf außergewöhnliche Entwicklungen angemessen zu reagieren beziehungsweise Sonderkonstellationen Rechnung zu tragen.

VI. Glossar

EBITDA

Das EBITDA (*Earnings before Interest, Tax, Depreciation and Amortization*) beschreibt das operative Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und auf immaterielle Vermögensgegenstände. Maßgeblich für die Ermittlung des EBITDA ist der als EBITDA ausgewiesene Posten im Konzernabschluss der Südzucker AG.

ROCE

Der ROCE (*Return on Capital Employed*) bezieht sich auf den Konzern der Südzucker AG und beschreibt das Verhältnis von operativem Ergebnis zum langfristig eingesetzten Kapital. Dieses definiert sich als Summe des Anlagevermögens, der Vorräte und der Forderungen abzüglich der kurzfristigen Verbindlichkeiten.