



Vergütungsbericht 2021 / 22

Südzucker AG

Inhaltsverzeichnis

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22	3
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	3
Geltende Vergütungssysteme.....	3
Bisheriges Vorstandsvergütungssystem der Südzucker AG	3
Neues Vorstandsvergütungssystem der Südzucker AG	5
Vorstandsvergütungssystem der AGRANA Beteiligungs-AG	12
Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021/22	13
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	16
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	21

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22 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 2021/22 gewährte oder geschuldete Vergütung sowie geldwerten Nebenleistungen und Versorgungszusagen.

Der Bericht entspricht den Anforderungen von § 162 AktG und enthält zudem eine Darstellung der für das Geschäftsjahr 2021/22 zugesagten Vergütung auf individualisierter Basis.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Geltende Vergütungssysteme

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

Für die Vorstandsmitglieder **Dr. Niels Pörksen, Dr. Thomas Kirchberg** und **Thomas Kölbl**, die vor dem 1. März 2021 in den Vorstand eingetreten sind und nicht für das neue Vergütungssystem optiert haben, ist das bisher für sie einschlägige Vergütungssystem der Südzucker AG unverändert anwendbar

Für **Ingrid-Helen Arnold (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2021)** ist das Vergütungssystem relevant, das der Aufsichtsrat der Südzucker AG am 19. Mai 2021 beschlossen hat und das der ordentlichen Hauptversammlung der Südzucker AG am 15. Juli 2021 unter Top 6 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 98,95 % gebilligt wurde.

Mit der Tochtergesellschaft AGRANA Beteiligungs-AG, Wien/Österreich, besteht eine Vorstandsverschränkung: **Markus Mühleisen, Wien/Österreich**, Vorsitzender des Vorstands (CEO) der AGRANA Beteiligungs-AG, ist zugleich Mitglied des Vorstands der Südzucker AG **seit 1. Juni 2021** und Ingrid-Helen Arnold, Walldorf, Chief Digital Officer (CDO) der Südzucker AG, ist zugleich Mitglied des Vorstands der AGRANA Beteiligungs-AG seit 1. Juni 2021. Markus Mühleisen erhält seine Vorstandsvergütung von der AGRANA Beteiligungs-AG, Wien/Österreich und Ingrid-Helen Arnold von der Südzucker AG.

Demgemäß ist für das Vorstandsmitglied **Markus Mühleisen (seit 1. Juni 2021)** bzw. war für das ehemalige Vorstandsmitglied **Johann Marihart (bis 31. Mai 2021)** – seinerzeit Vorstandsvorsitzender der AGRANA Beteiligungs-AG – das Vergütungssystem der AGRANA Beteiligungs-AG einschlägig. Das Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung der AGRANA Beteiligungs-AG am 3. Juli 2020 beschlossen und gilt bis zur Hauptversammlung im Jahr 2024, sofern der Aufsichtsrat nicht zu einem früheren Zeitpunkt die Überarbeitung oder Änderung des Vergütungssystems vorschlägt.

Bisheriges Vorstandsvergütungssystem der Südzucker AG

Für die laufende Bestellungsperiode von Vorstandsmitgliedern, die vor dem 1. März 2021 in den Vorstand eingetreten sind, bleibt das bisher für diese Vorstandsmitglieder angewandte Vergütungssystem bis zum Ablauf der jeweiligen Bestellung anwendbar, es sei denn, sie hätten für das neue Vorstandsvergütungssystem optiert.

Der Wechsel in das neue Vergütungssystem ist obligatorisch, wenn die Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder verlängert werden.

Das bisherige Vergütungssystem des Vorstands der Südzucker AG beinhaltet 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 Dr. Thomas Kirchberg und Thomas Kölbl 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 €.

Für Dr. **Thomas Kirchberg** (COO) und **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

Für Dr. Niels Pörksen besteht eine beitragsorientierte Pensionszusage. Die betriebliche Altersversorgung von Dr. Thomas Kirchberg und 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 ab dem Geschäftsjahr 2021/22 der Gesellschaft zu. Die Dr. Niels Pörksen, Dr. Thomas Kirchberg und Thomas Kölbl zugeflossenen Beträge betreffen ihre Tätigkeit im vorherigen Geschäftsjahr 2020/21 und sind aus der Tabelle auf Seite 14 dieses Vergütungsberichts ersichtlich.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats

Für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung der Tätigkeit von Dr. Niels Pörksen bestehen keine Leistungszusagen. Die Vorstandsmitglieder Dr. Thomas Kirchberg und Thomas Kölbl können 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, sie hätten ihr Ausscheiden zu vertreten oder eine Wiederbestellung abgelehnt.

Neues Vorstandsvergütungssystem der Südzucker AG

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 deutliche Anreize für eine nachhaltige Unternehmensführung und eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung setzen. Die neue Vorstandsvergütung hat fünf Bestandteile: eine feste leistungsunabhängige, monatlich zahlbare Grundvergütung, eine einjährige, leistungsbezogene variable Vergütung und eine mehrjährige leistungsbezogene variable Vergütung, die durch Übertragung von Aktien der Südzucker AG geleistet wird; zusätzlich werden eine beitragsbasierte Altersversorgung und 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 setzt. 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, 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.

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 ausbezahlt 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 hat der Aufsichtsrat die Maximalvergütung bis auf Weiteres 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 für die in einem Geschäftsjahr zugesagten Vergütungen.

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 wissentlich 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. Im Geschäftsjahr 2021/22 sind keine Umstände eingetreten, die eine Anwendung der Malus- und Clawback-Regelung erforderlich gemacht hätten.

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.

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.

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 Auszahlungsbeitrag 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 – wie nachstehend erläutert – 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 erdient wurden, und denjenigen Aktien, die wertmäßig den Dividendenzahlungen entsprechen, die während der Vesting Period auf die erdienten 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.

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.

Altersversorgung

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.

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.

Mandatsbezüge

Soweit Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, steht die Vergütung hieraus der Gesellschaft zu. Die anderslautende Regelung im bisherigen Vergütungssystem der Südzucker AG wurde entsprechend angepasst; im laufenden Geschäftsjahr kommt es durch die Abrechnung des Vorjahres jedoch noch zu entsprechenden Zahlungen an die Vorstandsmitglieder im Rahmen des bisherigen Vergütungssystems. Externe Mandate sollen für jedes Vorstandsmitglied auf zwei Mandate begrenzt bleiben und können nur nach vorheriger Zustimmung durch den Aufsichtsrat übernommen werden.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats

Das neue Vorstandsvergütungssystem der Südzucker AG sieht keine besonderen Leistungen an das jeweilige Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung seiner Tätigkeit vor.

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.

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.

Abweichungen vom Vorstandsvergütungssystem

Der Aufsichtsrat hat eine Abweichung gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG von den Ziffern 9.1 und 9.2 (Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit) des von der Hauptversammlung am 15. Juli 2021 gebilligten Vorstandsvergütungssystems beschlossen. Im Fall der Beendigung der Bestellung eines Vorstandsmitglieds soll die MVV-Zielvergütung so behandelt werden, als wäre der Vertrag bis zum letzten Tag der Vesting Perioden, die vor dem Ausscheiden bereits begonnen haben, durchgeführt worden. Dies gilt nicht, wenn die Bestellung aus wichtigem Grund widerrufen wird, das Vorstandsamt ohne wichtigen Grund niedergelegt wird oder wenn es zu keiner Einigung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses (und damit die Wiederbestellung) kommt, obwohl die Gesellschaft angeboten hat, das Dienstverhältnis zu angemessenen Konditionen zu verlängern. Hierdurch soll – außer in den vorgenannten Fällen – verhindert werden, dass die für ein Geschäftsjahr zugesagte MVV bei Auslaufen der Bestellung vor Ende der Vesting Periode gekürzt wird. Hierbei werden die Zahlungen für Zeiträume nach dem Ausscheiden der Höhe nach auf das Doppelte der für das Geschäftsjahr, in dem bzw. mit dessen Ablauf die Bestellung endet, zugesagten Direktbezüge (derzeit 2 Mio. €) gedeckelt.

Vorstandsvergütungssystem 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.

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.

Aktienbasierte Vergütungsbestandteile sind für die Mitglieder des Vorstands der AGRANA Beteiligungs-AG nicht vorgesehen.

Die betriebliche Altersversorgung von Johann Marihart besteht in einer leistungsorientierten Zusage; die Pensionshöhe errechnet sich aus einem Prozentsatz der vertraglich festgelegten Bemessungsgrundlage. Für Markus Mühleisen besteht eine beitragsorientierte Pensionszusage.

Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021/22

Für das Geschäftsjahr 2021/22 zugesagte Vergütung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die für das Geschäftsjahr 2021/22 zugesagten Vergütungselemente für die einzelnen Mitglieder des Vorstands der Südzucker.

€ Vorstandsmitglied	Zugesagte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/22			
	Festvergütung	Einjährige variable Vergütung (EVV)	Mehrjährige variable Vergütung (MVV)	Gesamte zugesagte Vergütung
Dr. Niels Pörksen (Vorstandsvorsitzender)	818.800	502.600	0	1.321.400
Ingrid-Helen Arnold	450.000	230.000	320.000	1.000.000
Dr. Thomas Kirchberg	663.132	0	312.671	975.803
Thomas Kölbl	663.132	0	312.671	975.803
Markus Mühleisen	599.760	0	599.760	1.199.520
Gesamt	3.194.824	732.600	1.545.102	5.472.526

Die für das Geschäftsjahr 2021/22 zugesagte Vergütung stellt die Festvergütung (ohne Versorgungsaufwand) und die variablen Vergütungselemente abgeleitet aus den unterschiedlichen Vergütungssystemen vergleichbar dar. Ebenfalls aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde bei der Darstellung der Vergütung von Ingrid-Helen Arnold und von Markus Mühleisen nicht auf ihre Zugehörigkeit von zehn bzw. neun Monaten im Geschäftsjahr 2021/22 im Vorstand der Südzucker AG abgestellt, sondern die durch den Aufsichtsrat festgelegte Zielvergütung (100%) für eine zwölfmonatige Mitgliedschaft im Vorstand angegeben. Die einjährige und mehrjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder im bisherigen Vorstandsvergütungssystem ist abhängig von der seitens der Hauptversammlung am 14. Juli 2022 noch zu beschließenden Dividende. Bei der Vergütung des Vorstandsmitglieds im neuen System basiert die einjährige variable Vergütung auf der tatsächlichen

Zielerreichung und die mehrjährige variable Vergütung auf der aus heutiger Sicht erwarteten Zielerreichung.

Die im Geschäftsjahr 2021/22 zugeflossenen zeitanteiligen Festvergütungen sind im nachfolgenden Abschnitt zur gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/22

In nachstehender Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2021/22 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die vertraglichen Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2021/22 dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sind als gewährte (Zuflüsse) und geschuldete Vergütung die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits zugeflossen sind oder trotz Fälligkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr noch nicht erbracht wurden.

€ Vorstandsmitglied	Geschäftsjahr	Im Geschäftsjahr 2021/22 zugeflossene Bezüge						Gesamtbezüge		
		Festvergütung	Altersversorgung	Nebenleistungen	Vergütungen von Tochterunternehmen ¹	Einjährige variable Vergütung (EVV)	Mehrjährige variable Vergütung (MVV)	Gesamtbezüge	davon variabel (%)	
Dr. Niels Pörksen (Vorstandsvorsitzender)	2021/22	818.880	152.775	44.292	16.200	200.000	0	1.232.147	83,8%	16,2%
	2020/21	750.000	150.000	30.040	71.766	0	0	1.001.806	100,0%	0,0%
Ingrid-Helen Arnold (seit 1. Mai 2021)	2021/22	375.000	83.333	4.588	0	0	0	462.921	100,0%	0,0%
	2020/21	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Dr. Thomas Kirchberg	2021/22	663.132	-	18.581	99.471	0	176.660	957.844	81,6%	18,4%
	2020/21	590.004	-	14.211	71.765	0	249.974	925.954	73,0%	27,0%
Thomas Kölbl	2021/22	663.132	-	44.292	99.471	0	176.660	983.555	82,0%	18,0%
	2020/21	590.004	-	34.804	71.765	0	249.974	946.547	73,6%	26,4%
Markus Mühleisen (seit 1. Juni 2021) ²	2021/22	449.824	82.500	7.023	0	0	0	539.347	100,0%	0,0%
	2020/21	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Johann Marihart (bis 31. Mai 2021) ^{2, 3}	2021/22	191.370	109.000	6.924	8.100	0	880.000	1.195.394	26,4%	73,6%
	2020/21	700.000	-	12.418	16.200	0	844.200	1.572.818	46,3%	53,7%
Gesamt	2021/22	3.161.338	427.608	125.700	223.242	200.000	1.233.320	5.371.208	73,3%	26,7%
	2020/21	2.630.008	150.000	91.473	231.496	0	1.344.148	4.447.125	69,8%	30,2%

¹ Aufsichtsratsvergütungen von Tochterunternehmen.

² Die Vorstandsvergütung wird von der AGRANA Beteiligungs-AG zugesagt und gewährt.

³ Johann Marihart - Altersversorgung: Nachschusszahlungen.

Die Angaben zum Zufluss und zu den vertraglichen Zuwendungen werden jeweils unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile. Die fixen Vergütungskomponenten umfassen die erfolgsunabhängigen Festvergütungen, Nebenleistungen, beitragsbasierte Altersversorgung und die Vergütung von Tochterunternehmen. Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind in einjährige und mehrjährige unterteilt.

Die einjährige variable Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden **Dr. Niels Pörksen** (CEO) basiert auf der für das Geschäftsjahr 2020/21 der Südzucker AG beschlossenen Dividende von 0,20 €/Aktie. Für je 0,01 €/Aktie ausgeschüttete Dividende beträgt der Bonus 10.000 €.

Für **Dr. Thomas Kirchberg** (COO) und **Thomas Kölbl** (CFO) bemisst sich die mehrjährige variable Vergütung an der durchschnittlichen Dividende je Aktie der Südzucker AG für die Geschäftsjahre 2018/19 (0,20 €), 2019/20 (0,20 €) und 2020/21 (0,20 €). Für je 0,01 €/Aktie ausgeschüttete Dividende (im Durchschnitt der letzten drei Jahre: 0,20 €/Aktie) beträgt der Bonus 8.833 €.

Für **Johann Marihart** bemisst sich die variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2021/22 für das Geschäftsjahr 2020/21 ausgezahlt wurde, an der Dividende je Aktie der AGRANA Beteiligungs-AG für

die Geschäftsjahre 2018/19 (1,00 €), 2019/20 (0,77 €) und 2020/21 (0,85 €). Je 500.000 € ausgeschütteter Dividende ergibt sich auf Basis von 62,5 Mio. Aktien und absoluten Ausschüttungsbeträgen für die Geschäftsjahre 2018/19 (62,5 Mio. €), 2019/20 (48,1 Mio. €) und 2020/21 (53,1 Mio. €) im Durchschnitt ein Bonus von 121 % des Jahresgrundgehalts von 700.000 € für das Geschäftsjahr 2020/21. Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand und dem Eintritt in den Ruhestand wurde Johann Marihart von der AGRANA Beteiligungs-AG eine Zahlung in Höhe von 2,7 Mio. € gewährt, die u. a. Abfertigungs- und Urlaubersatzleistungen umfasst und mit der auch die variable Vergütung abgegolten ist.

Daneben wurden (jeweils nach IFRS ermittelt) aufgrund einer Direktzusage der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021/22 für **Dr. Thomas Kirchberg** (COO) eine Rückstellung von 8,9 Mio. € sowie ein Dienstzeitaufwand von 0,0 Mio. € und für **Thomas Kölbl** (CFO) eine Rückstellung von 9,5 Mio. € sowie ein Dienstzeitaufwand von 0,3 Mio. € erfasst.

Für die ehemaligen Vorstände und ihre Hinterbliebenen wurden im Rahmen der gewährten Altersversorgung Pensionszahlungen in Höhe von 2,7 Mio. € gezahlt.

Angabe zu gewährten und zugesagten aktienbasierten Vergütungsbestandteilen

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

Auf Basis einer MVV-Zielvergütung für Ingrid-Helen Arnold von 320.000 € für das Geschäftsjahr 2021/22, die über einen Zeitraum von 36 Monaten ermittelt wird, ergibt sich für den anteiligen Zeitraum von 34 Monaten eine Zielvergütung von 302.222 €. Auf Basis eines Durchschnittskurses der Südzucker-Aktie für den Zeitraum vom 1. Dezember 2020 bis 28. Februar 2021 von 12,391 €/Aktie ergibt sich ein Zukauf von 24.391 Stück Südzucker-Aktien. Entsprechend hat die Südzucker AG im Laufe des Geschäftsjahrs 2021/22 eigene Aktien für die Vesting Periode Geschäftsjahr 2021/22 bis 2023/24 erworben.

Vorstandsmitglied	Wesentliche Konditionen des leistungsbezogenen Aktienprogramms					Im Geschäftsjahr 2021/22 zugesagte Aktien
	Leistungsperiode (Geschäftsjahre) ¹	Zielgröße 100 % durchschnittlicher ROCE für Leistungsperiode	Beginn des Erdienungszeitraums	Ende des Erdienungszeitraums		
Ingrid-Helen Arnold (seit 1. Mai 2021)	2021/22 - 2023/24	7,0%	1. Mai 2021	28. Februar 2024		24.391

¹ Anteilig für insgesamt 34 Monate.

Einhaltung der Vergütungsobergrenzen

Das für Ingrid-Helen Arnold (CDO) einschlägige neue Vergütungssystem sieht eine Vergütungsobergrenze von 1.445.000 € vor. Diese gilt für die für das Geschäftsjahr 2021/22 zugesagten Vergütungselemente inklusive Nebenleistungen und Versorgungszusage. Sollte die Vergütung für das

Geschäftsjahr 2021/22 die genannte Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der variablen Bezüge.

Da die Höhe der zugesagten mehrjährigen variable Vergütungskomponente erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahres feststeht, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021/22 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024/25 abschließend berichtet werden.

Angaben zur Entwicklung der Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt die Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder in Relation zur Vergütung der übrigen Belegschaft in Deutschland und zur Ertragsentwicklung im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr dar. Die in der Tabelle enthaltenen Veränderungen der Vergütungen der Vorstandsmitglieder bilden die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung ab.

Entwicklung der Vergütung des Vorstands in Relation zur Entwicklung der Vergütung der Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft	Veränderung 2021/22 gegenüber 2020/21 in % ¹
Vorstand	
Dr. Niels Pörksen (Vorstandsvorsitzender) ²	23,0%
Ingrid-Helen Arnold (seit 1. Mai 2021) ³	-
Dr. Thomas Kirchberg	3,4%
Thomas Kölbl	3,9%
Markus-Mühleisen (seit 1. Juni 2021) ³	-
Johann Marihart (bis 31. Mai 2021) ³	-
Ertragsentwicklung	
EBITDA - Südzucker Konzernabschluss (IFRS)	15,8%
Operatives Ergebnis - Südzucker Konzernabschluss (IFRS)	40,6%
Ergebnis nach Steuern - Südzucker AG (HGB) ⁴	-
Belegschaft	
Gesamtbelegschaft in Deutschland	5,2%

¹ Die Angaben für die Mitglieder des Vorstands und für die Belegschaft beruhen auf der im Geschäftsjahr 2021/22 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Dabei wird der Übergangsregelung gemäß § 26j Einführungsgesetz zum Aktiengesetz Gebrauch gemacht.

² Die Veränderung berücksichtigt, dass im Vorjahr - dem Jahr der Erstbestellung - keine variable Vergütung ausgezahlt wurde.

³ Keine Angabe, da im Vorjahr keine Vorstandsvergütung bezogen wurde bzw. im Berichtsjahr ausgeschieden.

⁴ Keine Angabe bei Vorzeichenwechsel.

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 unveränderte 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 dieser Vergütung. 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.

Daneben erhalten Dr. Hans-Jörg Gebhard, Franz-Josef Möllenberg, Erwin Hameseder und Helmut Friedl Vergütungen für die Wahrnehmung von Konzernmandaten.

Die Aufsichtsratsvergütung wird im Folgejahr ausgezahlt. Im Geschäftsjahr 2021/22 ist wie im Vorjahr keine variable Vergütung angefallen.

Konzernvergütung des Aufsichtsrats (einschließlich Konzernmandaten)

€	2021/22	2020/21	+/- in %
Dr. Hans-Jörg Gebhard Vorsitzender	344.033	304.200	13,1
Franz-Josef Möllenberg 1. stv. Vorsitzender	161.250	157.500	2,4
Erwin Hameseder 2. stv. Vorsitzender	150.000	150.000	0,0
Fred Adjan ¹	60.000	30.000	100,0
Thomas Bernhard ²	0	30.000	-100,0
Helmut Friedl	133.000	133.000	0,0
Ulrich Gruber	90.000	90.000	0,0
Veronika Haslinger	75.000	75.000	0,0
Georg Koch	75.000	75.000	0,0
Susanne Kunschert	60.000	60.000	0,0
Ulrike Maiweg	60.000	60.000	0,0
Walter Manz	60.000	60.000	0,0
Julia Merkel	60.000	60.000	0,0
Sabine Möller	60.000	60.000	0,0
Angela Nguyen	60.000	60.000	0,0
Joachim Rukwied	60.000	60.000	0,0
Bernd Frank Sachse	60.000	60.000	0,0
Nadine Seidemann	75.000	75.000	0,0
Dr. Stefan Streng	60.000	60.000	0,0
Wolfgang Vogl	75.000	75.000	0,0
Rolf Wiederhold	105.000	105.000	0,0
Gesamt	1.883.283	1.839.700	2,4

¹ Seit 1. September 2020.

² Bis 31. August 2020.

Angaben zur Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung in Relation zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt die Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Aufsichtsratsmitglieder in Relation zur Vergütung der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung gegenüber dem Vorjahr dar. Die in der Tabelle enthaltenen Veränderungen der Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder bilden entsprechend den Darstellungen in der Tabelle die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung ab. Dargestellt werden in der Tabelle auch die Änderungen der Ertragsentwicklung im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr.

Entwicklung der Vergütung des Aufsichtsrats in Relation zur Entwicklung der Vergütung der Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft	Veränderung 2021/22 gegenüber 2020/21 in % ¹
Aufsichtsrat	2,4%
Ertragsentwicklung	
EBITDA - Südzucker Konzernabschluss (IFRS)	15,8%
Operatives Ergebnis - Südzucker Konzernabschluss (IFRS)	40,6%
Ergebnis nach Steuern - Südzucker AG (HGB) ³	-
Belegschaft	
Gesamtbelegschaft in Deutschland	5,2%

¹ Die Angaben für die Mitglieder des Aufsichtsrats und für die Belegschaft beruhen auf der im Geschäftsjahr 2021/22 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Dabei wird der Übergangsregelung gemäß § 26j Einführungsgesetz zum Aktiengesetz Gebrauch gemacht.

² Keine Angabe bei Vorzeichenwechsel.

Mannheim, den 18. Mai 2022

VORSTAND



Dr. Niels Pörksen
(Vorsitzender)



Ingrid-Helen Arnold



Dr. Thomas Kirchberg



Thomas Kölbl



Markus Mühleisen

AUFSICHTSRAT

Für den Aufsichtsrat



Dr. Hans-Jörg Gebhard
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 2021 bis zum 28. Februar 2022 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) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Frankfurt am Main, den 18. Mai 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Burkhart	Christina Pöpperl
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin