

Entsprechenserklärung 2023

Vorstand und Aufsichtsrat der Südzucker AG, Mannheim, haben am 9. November 2023 den Beschluss gefasst, folgende Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance-Kodex („DCGK“) gemäß § 161 AktG abzugeben:

Seit der letzten Entsprechenserklärung vom 10. November 2022 entsprach die Südzucker AG den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 mit folgenden Ausnahmen:

Empfehlung C.7 (Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat):

Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat der Südzucker AG sind im Anbau von Zuckerrüben sowie in entsprechenden Berufs- und Interessenverbänden tätig und unterhalten insoweit auch geschäftliche Beziehungen zur Südzucker AG, etwa als Lieferanten von Zuckerrüben. Daraus eventuell resultierenden Interessenkonflikten wird durch geeignete Vorkehrungen und Maßnahmen Rechnung getragen. Da die Süddeutsche Zuckerrübenverwertungs-Genossenschaft eG (SZVG) Mehrheitsaktionärin der Südzucker AG ist, sind wir der Überzeugung, dass die mehrheitliche Repräsentanz von leitenden Mitgliedern der Berufs- und Interessenverbände der Rübenanbauer unter den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat angemessen ist und im Interesse der Gesellschaft und aller Aktionäre liegt.

Empfehlung C.10 (Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden und Unabhängigkeit des Vorsitzenden des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses):

Als Aufsichtsratsvorsitzender und Vorsitzender des Präsidiums, das mit der Vorstandsvergütung befasst ist, amtiert seit dem 14. Juli 2022 Herr Dr. Stefan Streng, der zugleich Rübenanbauer, Vorsitzender des Verbands Süddeutscher Zuckerrübenanbauer e. V. und Vorsitzender des Aufsichtsrates der Süddeutsche Zuckerrübenverwertungs-Genossenschaft eG (SZVG) ist. Die angemessene Repräsentanz eines Mehrheitsaktionärs in Führungspositionen des Aufsichtsrats einer Gesellschaft und seiner Ausschüsse halten wir für sinnvoll. Nach unserer Überzeugung liegt die Ausübung des Amtes als Aufsichtsratsvorsitzender und Vorsitzender des Präsidiums durch Herrn Dr. Stefan Streng im Interesse der Gesellschaft und aller Aktionäre. Etwa daraus resultierenden Interessenkonflikten wird durch geeignete Vorkehrungen und Maßnahmen Rechnung getragen.

Empfehlung G.7 (Festlegung der Leistungskriterien für die variablen Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder)

Das von der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 gebilligte fortentwickelte Vorstandsvergütungssystem („Vorstandsvergütungssystem 2023“), das mit Wirkung vom 1. März 2023 an die Stelle des von der Hauptversammlung am 15. Juli 2021 gebilligten Vorstandsvergütungssystems („Vorstandsvergütungssystem 2021“) getreten ist, eröffnet dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, die Ziele für die kurz- und langfristigen variablen Vergütungen nach der Billigung des Budgets, spätestens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten nach Geschäftsjahresbeginn festzulegen. Der Aufsichtsrat hält diese Abweichung von der Empfehlung G.7 Satz 1 DCGK für sinnvoll, weil sie ihn in die Lage versetzt, bei der Zielfestlegung die Vergleichszahlen des Vorjahres und die Budgetwerte zu berücksichtigen, ohne an diese gebunden zu sein.

Empfehlung G.10 (Art, Erdienungszeitraum und Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung)

Anders als das Vorstandsvergütungssystem 2021 sieht das Vorstandsvergütungssystem 2023 vor, dass alle den Vorstandsmitgliedern zu gewährenden Vergütungsbeträge in bar ausgezahlt, also weder in Aktien angelegt noch aktienbasiert gewährt werden. Der Aufsichtsrat ist zu der Überzeugung gelangt, dass der Erwerb von Aktien oder aktienbasierten Instrumenten durch Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft nicht vorteilhaft ist.

Sowohl nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 als auch nach dem Vorstandsvergütungssystem 2023 beträgt der Erdienungszeitraum für die langfristige variable Vergütung nicht, wie in G.10 Satz 2 DCGK empfohlen, vier Jahre, sondern drei Jahre, was mit den gesetzlichen Vorgaben im Einklang steht. Der Aufsichtsrat hält diese Verkürzung für sinnvoll, weil eine realistische Einschätzung der Zweckmäßigkeit und der Erreichbarkeit der Ziele im Falle eines dreijährigen Erdienungszeitraums eher möglich erscheint als im Falle der Festsetzung längerer Erdienungszeiträume.

Nach dem Vorstandsvergütungssystem 2023 können den Mitgliedern des Vorstands bereits nach dem Ablauf des ersten Jahres einer jeden Erdienungsperiode betragsmäßig beschränkte Abschlagszahlungen auf die nach Ablauf der jeweiligen Erdienungsperiode voraussichtlich anfallende langfristige variable Vergütung gewährt werden. Der Aufsichtsrat hält Abschlagszahlungen in einem angemessen begrenzten Umfang für zweckmäßig, um möglichst gleichmäßige Zuflüsse zu gewährleisten. Etwa

geleistete Überzahlungen sind von den betroffenen Vorstandsmitgliedern zu erstatten.

Empfehlung G.18 (Ausrichtung der erfolgsorientierten Vergütung des Aufsichtsrats):

Die Satzung unserer Gesellschaft sieht – neben einer Festvergütung – eine erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats vor, die dividendenabhängig gestaltet ist. Für diese Struktur spricht aus unserer Sicht insbesondere der Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre. Wir weisen die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats aufgeteilt nach Fixum und erfolgsbezogener Komponente aus.