

Vergütungsbericht 2024/25

Südzucker AG



Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024/25

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024/25 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 2024/25 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 2023/24 wurde mit 93,06 % Ja-Stimmen von der Hauptversammlung am 18. Juli 2024 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 anwendbar und wird in der Darstellung der gewährten oder geschuldeten Vergütung als mehrjährige variable Vergütung angegeben.

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

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. Seit seinem Ausscheiden zum 31. Mai 2024 bezieht Thomas Kölbl Übergangsgeld.

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. **Dr. Stephan Meeder**, Chief Financial Officer (CFO) der Südzucker AG ist zugleich Mitglied des Vorstands der AGRANA Beteiligungs-AG (seit 01.03.2024). Stephan Büttner erhält seine Vorstandsvergütung ausschließlich von der AGRANA Beteiligungs-AG, Wien/Österreich und 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. Das Vergütungssystem 2021 war für Hans-Peter Gai für das Geschäftsjahr 2022/23 anzuwenden. Mit dem Geschäftsjahr 2023/24 ist Hans-Peter Gai in das fortentwickelte Vergütungssystem gewechselt.

Mehrjährige variable Vergütung

Leistungsbezogenes Aktienprogramm

Die mehrjährige variable Vergütung (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 2024/2025 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)

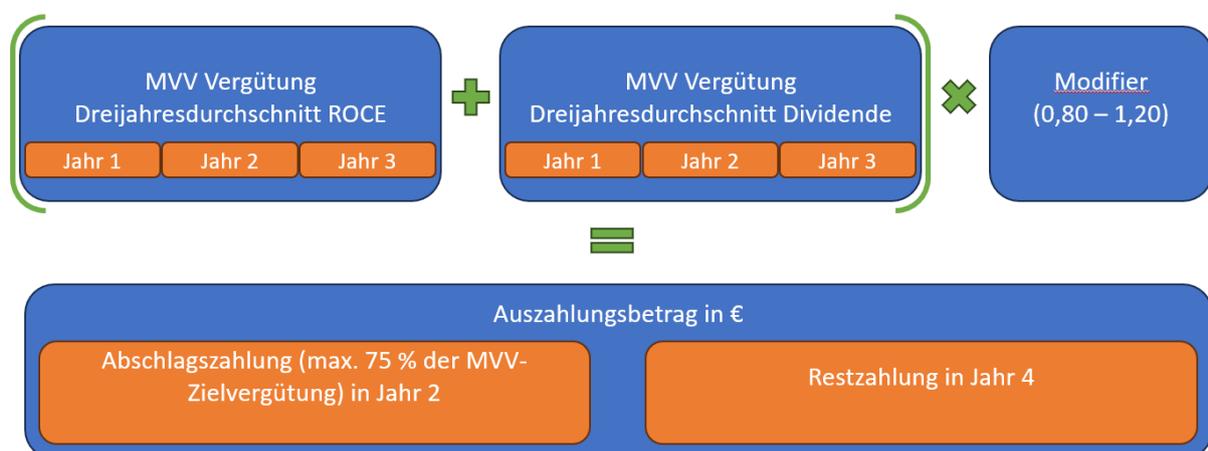
Der Aufsichtsrat setzt dem Gesamtvorstand der Südzucker AG nach der Billigung des Budgets für das erste Geschäftsjahr einer jeden neuen MVV-Erdienungsperiode, spätestens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beginn dieses Geschäftsjahres auf Vorschlag des Präsidiums, das seinen Vorschlag zuvor 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 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 Vorstandsmitglied als Bad Leaver ausscheidet; soweit Abschlagszahlungen auf die MVV erfolgt sind, ist deren Nettobetrag 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. 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 2024/25 gewährten und geschuldeten Vergütung

Festlegungen und Feststellungen zu den EVV-Zielen durch den Aufsichtsrat

Unter dem fortentwickelten Vorstandsvergütungssystem 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 2023/24 und damit für die im Geschäftsjahr 2024/25 auszahlbare einjährige variable Vergütung gesetzt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023/24 hat der Aufsichtsrat ein für die EVV maßgebliches Konzern-EBITDA von 1.318 Mio. € festgestellt.

Einjährige variable Vergütung (EVV)		Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Erreichter Wert
EBITDA	Mio. €	1.003	1.180	1.357	1.318
Auszahlungsgrad	%	50%	100%	175%	158%

Festlegungen und Feststellungen zu den MVV-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 die Periode 2021/22 – 2023/24 und damit für die im Geschäftsjahr 2024/25 auszahlbare mehrjährige variable Vergütung gesetzt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023/24 hat der Aufsichtsrat ein für die MVV maßgebliches Konzern-ROCE von 9,5 % festgestellt.

Mehrjährige variable Vergütung (MVV) für 2021/22 bis 2023/24		Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Erreichter Wert
ROCE Durchschnitt 3 Jahre	%	5,0%	7,0%	9,0%	9,5%
Auszahlungsgrad	%	50%	100%	150%	150%

Unter dem fortentwickelten Vorstandsvergütungssystem 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 die Periode 2023/24 – 2025/26 gesetzt. Für das Geschäftsjahr 2023/24 betrug der ermittelte ROCE 12,8 %, der Mindestwert wurde somit deutlich überschritten. Mithin wurde im Geschäftsjahr 2024/25 eine Abschlagszahlung ausbezahlt, welche auf 75 % der MVV-Zielvergütung begrenzt wurde.

Mehrjährige variable Vergütung (MVV) für 2023/24 bis 2025/26		Mindestwert	Zielwert	Maximalwert
ROCE Durchschnitt 3 Jahre	%	9,7%	11,4%	13,1%
Auszahlungsgrad	%	35,0%	70,0%	122,5%

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024/25

In den nachstehenden Tabellen sind die jedem einzelnen, in den beiden vergangenen beiden Geschäftsjahren aktivem, Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/25 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)			
	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24
	€	%	€	%	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	973.761	53%	941.482	52%	-	0%	645.679	68%
Festvergütung	794.996	44%	760.000	42%	-	0%	531.663	56%
Altersversorgung	152.775	8%	152.775	8%	-	0%	100.000	11%
Nebenleistungen	25.990	1%	28.707	2%	-	0%	14.016	1%
Summe variable Vergütungsbestandteile	855.483	47%	879.550	48%	-	0%	307.970	32%
EVV 2022/23	-	0%	879.550	48%	-	0%	307.970	32%
EVV 2023/24	541.983	30%	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2020/21 - 2022/23	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2021/22 - 2023/24	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2023/24 - 2025/26	313.500	17%	-	0%	-	0%	-	0%
Summe Vergütung	1.829.244		1.821.032		0		953.649	

	Stephan Büttner (seit 04.12.2023)				Hans-Peter Gai			
	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24
	€	%	€	%	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	771.454	68%	154.807	59%	714.550	52%	712.638	84%
Festvergütung	650.000	57%	125.207	48%	583.330	43%	580.000	68%
Altersversorgung	110.000	10%	26.317	10%	100.000	7%	100.000	12%
Nebenleistungen	11.454	1%	3.283	1%	31.220	2%	32.638	4%
Summe variable Vergütungsbestandteile	369.481	32%	106.586	41%	652.869	48%	139.479	16%
EVV 2022/23	-	0%	106.586	41%	-	0%	139.479	16%
EVV 2023/24	94.954	8%	-	0%	413.619	30%	-	0%
MVV 2020/21 - 2022/23	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2021/22 - 2023/24	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2023/24 - 2025/26	274.527	24%	-	0%	239.250	18%	-	0%
Summe Vergütung	1.140.936		261.393		1.367.419		852.117	

	Thomas Kölbl (bis 31.05.2024)				Dr. Stephan Meeder (seit 19.12.2023)			
	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24
	€	%	€	%	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	183.040	100%	737.080	59%	674.299	88%	83.132	100%
Festvergütung	174.300	95%	697.200	56%	554.997	73%	80.000	96%
Altersversorgung	-	0%	-	0%	100.000	13%	-	0%
Nebenleistungen	8.740	5%	39.880	3%	19.302	2%	3.132	4%
Summe variable Vergütungsbestandteile	-	0%	508.079	41%	90.051	12%	-	0%
EVV 2022/23	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
EVV 2023/24	-	0%	-	0%	57.051	8%	-	0%
MVV 2020/21 - 2022/23	-	0%	508.079	41%	-	0%	-	0%
MVV 2021/22 - 2023/24	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2023/24 - 2025/26	-	0%	-	0%	33.000	4%	-	0%
Summe Vergütung	183.040		1.245.159		764.350		83.132	

	Markus Mühleisen (bis 04.12.2023)			
	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24
	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	-	0%	609.159	56%
Festvergütung	-	0%	516.705	48%
Altersversorgung	-	0%	83.683	7%
Nebenleistungen	-	0%	8.771	1%
Summe variable Vergütungsbestandteile	-	0%	469.355	44%
EVV 2022/23	-	0%	-	0%
EVV 2023/24	-	0%	-	0%
MVV 2020/21 - 2022/23	-	0%	-	0%
MVV 2021/22 - 2023/24	-	0%	469.355	44%
MVV 2023/24 - 2025/26	-	0%	-	0%
Summe Vergütung	0		1.078.514	

Damit belief sich die im Geschäftsjahr 2024/25 an den Vorstand ausbezahlte Gesamtvergütung auf 5,3 (Vorjahr: 6,3) Mio. €.

Für die einjährige variable Vergütung 2023/24 von Dr. Niels Pörksen, Hans-Peter Gai sowie Dr. Stephan Meeder war das fortentwickelte Vorstandsvergütungssystem anzuwenden. Daraus ergab sich, wie dargestellt, ein Auszahlungsgrad von 158 %.

Für die mehrjährige variable Vergütung 2023/24 – 2025/26 von **Dr. Niels Pörksen, Hans-Peter Gai** sowie **Dr. Stephan Meeder** war das fortentwickelte Vorstandsvergütungssystem anzuwenden. Daraus ergab sich eine Abschlagszahlung in Höhe von 75 % der individuellen MVV-Zielvergütung.

Stephan Büttner war bereits vor seiner Bestellung in den Vorstand der Südzucker AG als Vorstandsmitglied der AGRANA Beteiligungs-AG bestellt. Die hier dargestellte gewährte und geschuldete Vergütung bezieht sich nur auf seine Vorstandstätigkeit bei der Südzucker AG (seit dem 04. Dezember 2023).

Für **Stephan Büttner** war, sowohl für die einjährige variable Vergütung 2023/24, als auch für die mehrjährige variable Vergütung 2023/24 – 2025/26 das neue Vorstandsvergütungssystem der AGRANA Beteiligungs-AG, welches auf der Hauptversammlung im Juli 2023 beschlossen wurde, anzuwenden. Daraus ergab sich für die einjährige variable Vergütung 2023/24 ein Auszahlungsgrad von 167 %. Für die mehrjährige variable Vergütung 2023/24 – 2025/26 ergab sich eine Abschlagszahlung in Höhe von 75 % der individuellen MVV-Zielvergütung.

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)			
	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24
	€	%	€	%	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	702.723	38%	48.832	100%	511.093	100%	663.132	72%
Festvergütung	96.666	5%	48.333	99%	-	0%	-	0%
Altersversorgung	33.333	2%	-	0%	176.580	35%	-	0%
Nebenleistungen	6.064	0%	499	1%	-	0%	-	0%
Übergangsgeld	-	0%	-	0%	334.513	65%	663.132	72%
Karenzentschädigung	566.660	31%	-	0%	-	-	-	0%
Summe variable Vergütungsbestandteile	1.155.230	62%	-	0%	-	0%	254.040	28%
EVV 2023/24	413.619	22%	-	0%	-	0%	-	0%
EVV 2024/25	27.551	1%	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2020/21 - 2022/23	-	0%	-	0%	-	0%	254.040	28%
MVV 2021/22 - 2023/24	441.136	24%	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2023/24 - 2025/26	239.250	13%	-	0%	-	0%	-	0%
MVV 2024/25 - 2026/27	33.674	2%	-	0%	-	0%	-	0%
Summe Vergütung	1.857.953		48.832		511.093		917.172	

	Thomas Kölbl (Austritt 31.05.2024)				Markus Mühleisen (Austritt 04.12.2023)			
	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24	2024/25	2024/25	2023/24	2023/24
	€	%	€	%	€	%	€	%
Summe feste Vergütungsbestandteile	526.768	40%	-	0%	838.626	38%	160.400	55%
Festvergütung	-	0%	-	0%	162.627	8%	133.295	46%
Altersversorgung	-	0%	-	0%	27.500	1%	26.317	9%
Nebenleistungen	3.868	0%	-	0%	2.160	0%	788	0%
Übergangsgeld	522.900	40%	-	0%	-	0%	-	0%
Karenzentschädigung	-	0%	-	0%	646.339	29%	-	0%
Summe variable Vergütungsbestandteile	781.671	60%	-	0%	1.366.070	62%	130.645	45%
EVV 2021/22	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
EVV 2022/23	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
EVV 2023/24	-	0%	-	0%	487.715	22%	-	0%
EVV 2024/25	-	0%	-	0%	292.500	13%	-	0%
MVV 2020/21 - 2022/23	-	0%	-	0%	-	0%	130.645	45%
MVV 2021/22 - 2023/24	781.671	60%	-	0%	585.856	27%	-	0%
Summe Vergütung	1.308.439		0		2.204.696		291.045	

Für die MVV-Periode 2021/22 – 2023/24 wurden **Ingrid-Helen Arnold** im Geschäftsjahr 2024/25 36.977 Aktien (Final Grant) der Südzucker AG übertragen. Die Aktie hatte am Tag der Übertragung einen Schlusskurs in Höhe von 11,93 Euro. Frau Arnold wurden zu Beginn der Vesting Period 24.391 Aktien (Initial Grant) zugeteilt. Die Zuteilung basierte auf einer MVV-Zielvergütung von 302.222 €. Aufgrund des in der Vesting Period 2021/22 – 2023/24 erreichten ROCE von 9,5 % wurde die MVV-Vergütung auf den maximalen Wert von 453.333 € (150 %) begrenzt.

Für die EVV 2023/24 von **Ingrid-Helen Arnold** war das fortentwickelte Vorstandsvergütungssystem anzuwenden. Daraus ergab sich ein Auszahlungsgrad von 158 %. Darüber hinaus erhielt **Ingrid-Helen Arnold** für die MVV-Periode 2023/24 – 2025/26 aus dem fortentwickelten Vorstandsvergütungssystem eine Abschlagszahlung in Höhe von 75 % der individuellen MVV-Zielvergütung.

Mit **Ingrid-Helen Arnold** wurde bezüglich der Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit eine Vereinbarung getroffen, woraus nach ihrem Ausscheiden Auszahlungen resultierten.

Dr. Thomas Kirchberg erhielt bis zum 31. August 2024 Übergangsgeld. Im Rahmen der gewährten Altersversorgung wurden Pensionszahlungen in Höhe von 176.580 € geleistet.

Für **Thomas Kölbl** bemisst sich die mehrjährige variable Vergütung an der durchschnittlichen Dividende je Aktie der Südzucker AG für die Geschäftsjahre 2021/22 (0,40 €), 2022/23 (0,70 €) und 2023/24 (0,90 €). Für je 0,01 €/Aktie ausgeschüttete Dividende (im Durchschnitt der letzten drei Jahre von rund 0,67 €/Aktie) beträgt der Bonus 11.725 €. **Thomas Kölbl** erhielt seit dem 01. Juni 2024 Übergangsgeld, welches über einen Zeitraum von 24 Monaten ausbezahlt wird.

Mit **Markus Mühleisen** wurde bezüglich der Beendigung seiner Vorstandstätigkeit eine Vereinbarung getroffen, woraus nach seinem Ausscheiden Auszahlungen resultierten. Darüber hinaus entstanden Auszahlungen für die Karenzentschädigung sowie variabler Vergütungsbestandteile.

Für die ehemaligen Vorstände und ihre Hinterbliebenen wurden im Rahmen der gewährten Altersversorgung Pensionszahlungen in Höhe von insgesamt 2,9 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.

Wesentliche Konditionen des leistungsbezogenen Aktienprogramms

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	2022/23 - 2024/25	8,3%	1. März 2022	28. Februar 2025	25.028
Hans-Peter Gai ¹	2022/23 - 2024/25	8,3%	1. November 2022	28. Februar 2025	26.614

¹ 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 2024/25 gewährten und geschuldeten Vergütungselemente inklusive geldwerte Nebenleistungen und Versorgungszusage. Sie wurde in keinem Fall überschritten.

Für Stephan Büttner 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. Die ordentliche Hauptversammlung der Südzucker AG hat am 13. Juli 2023 mit Wirkung für das am 1. März 2023 begonnene Geschäftsjahr die Regelungen in § 12 der Satzung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder angepasst und das Aufsichtsratsvergütungssystem, das durch die Neufassung von § 12 der Satzung reflektiert wird, mit einer Mehrheit von 91,03 % bestätigt.

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. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 13. Juli 2023 über die Anpassung der Aufsichtsratsvergütung wurden die Erhöhungssätze für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss angepasst. Mit Wirkung zum 17.10.2023 erhöht sich die Grundvergütung für Mitglieder des Prüfungsausschusses von bislang 25% auf 50%. Für den Vorsitz wurde die Erhöhung der Grundvergütung von 50% auf 75% angehoben. Darüber hinaus wurde beschlossen, dass dem Aufsichtsratsvorsitzenden ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt werden soll. Dieser wird als fester Vergütungsbestandteil erfasst.

Daneben erhielten Dr. Stefan Streng, Dr. Hans-Jörg Gebhard, Erwin Hameseder, Helmut Friedl, Veronika Haslinger und Dr. Claudia Süssenbacher Vergütungen für die Wahrnehmung von Konzernmandaten.

Wolfgang Vogl schied am 30. April 2024 aus dem Aufsichtsrat der Südzucker AG aus. 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		2024/25 in €	Feste Vergütung		Variable Vergütung		2023/24 in €
	in €	in %	in €	in %		in €	in %	in €	in %	
Dr. Stefan Streng Vorsitzender ¹	333.111	81%	80.000	19%	413.111	235.383	77%	70.000	23%	305.383
Dr. Hans-Jörg Gebhard Vorsitzender ²	52.500	100%	0	0%	52.500	144.702	64%	80.833	36%	225.535
Rolf Wiederhold 1. stv. Vorsitzender	125.574	75%	41.858	25%	167.432	115.000	86%	19.167	14%	134.167
Erwin Hameseder 2. stv. Vorsitzender	190.000	83%	40.000	17%	230.000	185.000	91%	19.167	9%	204.167
Fred Adjan	105.000	75%	35.000	25%	140.000	90.000	86%	15.000	14%	105.000
Helmut Friedl	242.574	84%	46.858	16%	289.432	205.750	74%	74.167	26%	279.917
Ulrich Gruber	95.574	75%	31.858	25%	127.432	90.000	86%	15.000	14%	105.000
Veronika Haslinger ³	44.385	84%	8.333	16%	52.719	75.000	86%	12.500	14%	87.500
Georg Koch	90.000	75%	30.000	25%	120.000	85.000	86%	14.167	14%	99.167
Susanne Kunschert	95.574	75%	31.858	25%	127.432	80.000	86%	13.333	14%	93.333
Ulrike Maiweg	75.000	75%	25.000	25%	100.000	70.000	86%	11.667	14%	81.667
Walter Manz	75.000	75%	25.000	25%	100.000	70.000	86%	11.667	14%	81.667
Julia Merkel	75.000	75%	25.000	25%	100.000	75.000	86%	12.500	14%	87.500
Franz-Josef Möllenberg ⁴	-	-	-	-	-	45.000	64%	25.833	36%	70.833
Sabine Möller	60.000	75%	20.000	25%	80.000	60.000	86%	10.000	14%	70.000
Dr. Stefan Mondel ⁵	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Angela Nguyen	75.000	75%	25.000	25%	100.000	70.000	86%	11.667	14%	81.667
Mustafa Öz ⁶	80.574	75%	26.858	25%	107.432	50.000	86%	8.333	14%	58.333
Joachim Rukwied	75.000	75%	25.000	25%	100.000	70.000	86%	11.667	14%	81.667
Bernd Frank Sachse	75.000	75%	25.000	25%	100.000	70.000	86%	11.667	14%	81.667
Clemens Schaaf ⁶	60.000	75%	20.000	25%	80.000	40.000	86%	6.667	14%	46.667
Nadine Seidemann	75.000	75%	25.000	25%	100.000	75.000	86%	12.500	14%	87.500
Dr. Claudia Süssenbacher ⁷	91.189	83%	18.525	17%	109.713	-	-	-	-	-
Wolfgang Vogl ⁸	75.000	75%	25.000	25%	100.000	75.000	86%	12.500	14%	87.500
Gesamt	2.266.054		631.148		2.897.201	2.075.835		480.000		2.555.835

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

	Veränderung 2024/25 zu 2023/24 in %	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)	-45,1%	23,2%	54,7%	15,8%
Operatives Ergebnis – Südzucker Konzernabschluss (IFRS)	-63,0%	34,5%	111,8%	40,6%
Ergebnis nach Steuern – Südzucker AG (HGB)	-78,3%	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)	3,2%	12,3%	10,7%	-0,7%
Durchschnittliche Anzahl Arbeitnehmer	1,4%	2,8%	1,3%	-0,6%
Durchschnittliche Vergütung eines Mitarbeiters	1,8%	9,2%	9,3%	-2,3%
III. Vergütung des Vorstands²				
Dr. Niels Pörksen (Vorstandsvorsitzender)	0,5%	21,3%	21,8%	23,0%
Stephan Büttner (seit 04.12.2023)	336,5%	-	-	-
Hans-Peter Gai (seit 01.11.2022)	60,5%	339,3%	-	-
Thomas Kölbl (bis 31.05.2024)	19,8%	22,5%	3,9%	3,9%
Dr. Stephan Meeder (seit 19.12.2023)	819,4%	-	-	-
IV. Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder²				
Dr. Thomas Kirchberg (Austritt 31.08.2022)	-44,3%	-6,8%	2,7%	3,4%
Ingrid-Helen Arnold (Austritt 31.01.2024)	85,3%	30,1%	66,5%	-
Markus Mühleisen (Austritt 04.12.2023)	61,0%	17,8%	154,5%	-
V. Vergütung des Aufsichtsrats²				
Dr. Stefan Streng	35,3%	409,0%	0,0%	0,0%
Rolf Wiederhold	24,8%	27,8%	0,0%	0,0%
Erwin Hameseder	12,7%	36,1%	0,0%	0,0%
Fred Adjan	33,3%	75,0%	100,0%	-
Helmut Friedl	3,4%	110,5%	0,0%	-5,0%
Ulrich Gruber	21,4%	16,7%	0,0%	0,0%
Georg Koch	21,0%	32,2%	0,0%	0,0%
Susanne Kunschert	36,5%	55,6%	0,0%	0,0%
Ulrike Maiweg	22,4%	36,1%	0,0%	0,0%
Walter Manz	22,4%	36,1%	0,0%	9,1%
Julia Merkel	14,3%	45,8%	0,0%	0,0%
Sabine Möller	14,3%	16,7%	0,0%	0,0%
Dr. Stefan Mondel	-	-	-	-
Angela Nguyen	22,4%	36,1%	0,0%	0,0%
Mustafa Öz	84,2%	-	-	-
Joachim Rukwied	22,4%	36,1%	0,0%	0,0%
Bernd Frank Sachse	22,4%	36,1%	0,0%	0,0%
Clemens Schaaf	71,4%	-	-	-
Nadine Seidemann	14,3%	16,7%	0,0%	0,0%
Dr. Claudia Süssenbacher	-	-	-	-
Wolfgang Vogl	14,3%	16,7%	0,0%	0,0%
VI. Vergütung der ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder²				
Dr. Hans-Jörg Gebhard (Austritt 14.07.2022)	-76,7%	-34,4%	13,1%	12,2%
Franz-Josef Möllenberg (Austritt 14.07.2022)	-100,0%	-56,1%	2,4%	10,5%
Veronika Haslinger (Austritt 13.07.2023)	-39,8%	16,7%	0,0%	0,0%

²Aufgrund der unterjährigen Ein- und Austritte der Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitglieder ergeben sich vereinzelt außergewöhnliche Schwankungen der prozentualen Veränderung.

Mannheim, den 14. Mai 2025

VORSTAND



Dr. Niels Pörksen
(Vorsitzender)



Stephan Büttner



Hans-Peter Gai



Dr. Stephan Meeder

A U F S I C H T S R A T

Für den Aufsichtsrat

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stefan Streng'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke 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 2024 bis zum 28. Februar 2025 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 14. Mai 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Kaiser
Wirtschaftsprüfer

Herbel
Wirtschaftsprüfer