Entsprechenserklärung 2026

Vorstand und Aufsichtsrat der Südzucker AG, Mannheim, haben am 12. November 2026 den Beschluss gefasst, folgende Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) gemäß § 161 AktG abzugeben:

Seit der letzten Entsprechenserklärung vom 6. November 2025 entsprach die Südzucker AG den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 – und sie wird diesen Empfehlungen auch zukünftig entsprechen – 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 Aufsichtsrats 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 16. Juli 2026 gebilligte revidierte Vorstandsvergütungssystem („Vorstandsvergütungssystem 2026"), 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.8 (Nachträgliche Änderung der Zielwerte)

Das Vorstandsvergütungssystem 2026sieht vor, dass der Aufsichtsrat befugt ist, die aus dem geprüften Konzernabschluss abgeleiteten finanziellen Zielwerte „EBITDA" und „ROCE" nach billigem Ermessen um die Auswirkungen von unvorhergesehenen Sondermaßnahmen sowie die Auswirkungen von nicht beeinflussbaren und nicht vorhersehbaren Verschlechterungen der wirtschaftlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen auf den jeweiligen Zielwert zu bereinigen, was als nachträgliche Zielwert-Änderung im Sinne der Empfehlung G.8 des DCGK angesehen werden könnte. Der Aufsichtsrat ist zu der Überzeugung gelangt, dass derartige Bereinigungen, die nicht zu einer Überschreitung des ursprünglich festgesetzten Zielwerts führen dürfen, möglich sein müssen, um unbillige Härten, deren Ursachen bei der Festlegung der Zielwerte nicht absehbar waren und sich dem Einfluss der Vorstandsmitglieder entziehen, zu vermeiden.

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

Das Vorstandsvergütungssystem 2026 sieht 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.

Nach dem Vorstandsvergütungssystem 2026 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.

Den Mitgliedern des Vorstands können 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.