

Entsprechenserklärung 2023

Vorstand und Aufsichtsrat der CropEnergies AG, Mannheim, haben am 10. November 2023 den Beschluss gefasst, folgende Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance-Kodex („DCGK“) gemäß § 161 AktG abzugeben:

Seit der letzten Entsprechenserklärung vom 7. November 2022 entsprach die CropEnergies AG den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 mit folgenden Ausnahmen:

Empfehlung C.7 (Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder):

Die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrats der CropEnergies AG, der sich ausschließlich aus Anteilseignervertretern zusammensetzt, sind Organmitglieder der Südzucker AG, die mehrheitlich an der CropEnergies AG beteiligt ist und wesentliche geschäftliche Beziehungen zur CropEnergies AG unterhält. Etwa daraus resultierenden Interessenkonflikten wird durch geeignete Vorkehrungen und Maßnahmen Rechnung getragen. Wir sind der Überzeugung, dass die mindestens paritätische Repräsentanz der Mehrheitsaktionärin im Aufsichtsrat einer Gesellschaft angemessen ist und im Interesse der Gesellschaft und aller Aktionäre liegt.

Empfehlung G.4 (Interner Vertikalvergleich):

Auch unter dem von der Hauptversammlung am 11. Juli 2023 gebilligten fortentwickelten Vorstandsvergütungssystem („Vorstandsvergütungssystem 2023“), das mit Wirkung vom 1. März 2023 an die Stelle des von der Hauptversammlung am 13. Juli 2021 gebilligten Vorstandsvergütungssystems („Vorstandsvergütungssystem 2021“) getreten ist, wird bei der Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt nur am Rande berücksichtigt. Es erscheint dem

Aufsichtsrat sachgerechter, die Vergütungsstrukturen im Konzern der Südzucker AG, dem die CropEnergies AG angehört, heranzuziehen.

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

Das Vorstandsvergütungssystem 2023 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 Vergütungsbestandteile 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 erfolgsbezogene 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.