

Anlage 1 zu Tagesordnungspunkt 7: Beschlussfassung über die Billigung des fortentwickelten Vergütungssystems für den Vorstand

Beschreibung des fortentwickelten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Einführung

Der Aufsichtsrat der CropEnergies AG hat am 20. Februar 2023 beschlossen, das von der Hauptversammlung am 13. Juli 2021 gebilligte Vorstandsvergütungssystem („**Vorstandsvergütungssystem 2021**“) anzupassen und das nach Vornahme dieser Anpassungen fortentwickelte Vorstandsvergütungssystem („**Vorstandsvergütungssystem 2023**“), welches auch wesentliche Änderungen im Sinne des § 120a Abs. 1 S. 1 AktG enthält, der Hauptversammlung am 11. Juli 2023 zur Billigung vorzulegen. Das Vorstandsvergütungssystem 2023 beruht auf den Empfehlungen des vom Aufsichtsrat gebildeten Personalausschusses („**Personalausschuss**“) und vorausgegangenen Beratungen im Personalausschuss und mit dem Vorstand der CropEnergies AG. Es berücksichtigt die praktischen Erfahrungen aus der Anwendung des Vorstandsvergütungssystems 2021 und bezweckt neben der Verringerung der Komplexität und vereinzelter Klarstellungen die Stärkung von Anreiz- und Nachhaltigkeitsaspekten.

I. Zielsetzung des Vorstandsvergütungssystems und Strategiebezug

Das Vergütungssystem für den Vorstand der CropEnergies AG 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 einjährige erfolgsbezogene variable Vergütung und eine mehrjährige erfolgsbezogene 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 CropEnergies 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 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.

II. Verfahren zur Festsetzung und zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems und der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat setzt das Vorstandsvergütungssystem im Einklang mit den Vorgaben der §§ 87a, 87 Abs. 1 AktG fest. Unterstützt wird er dabei durch den Personalausschuss, der dem Aufsichtsrat Vorschläge insbesondere zu den von den Vorständen zu erreichenden Zielen und Zielwerten unterbreitet und die Vorbereitungen für die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat trifft.

Der Aufsichtsrat legt der Hauptversammlung das Vergütungssystem zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Personalausschuss empfiehlt dem Aufsichtsrat Änderungen, wenn er dies als notwendig oder empfehlenswert erachtet. Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 S. 1 AktG das Vergütungssystem erneut zur Billigung vor.

Die Vergütung wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden die Verantwortung und die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds und dessen persönliche Leistung, die Gesamtleistung des Vorstands, die wirtschaftliche Lage sowie die kurz- und langfristige Performance des Konzerns sowohl im finanziellen als auch im nichtfinanziellen Bereich und die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds. Für den Marktvergleich werden zu Orientierungszwecken die Vergütungsdaten relevanter Unternehmen aus dem SDAX unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die CropEnergies AG Teil des Konzerns der Südzucker AG ist, herangezogen. Maßgeblich für die Auswahl der Vergleichsunternehmen sind insbesondere

deren Platzierung an der Börse (Börsensegment), ihre Branche und ihre Größe. Zusätzlich folgt der Aufsichtsrat den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, soweit nicht in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG anders ausgewiesen. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Auswahl externer Berater wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten sind die Mitglieder des Aufsichtsrats, des Personalausschusses und aller sonstigen Ausschüsse verpflichtet, jeden Interessenkonflikt dem Aufsichtsratsvorsitzenden mitzuteilen. Im Falle eines Interessenkonflikts nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat bzw. im Personalausschuss und in den jeweiligen sonstigen Ausschüssen teil. Sollten die Interessenkonflikte wesentlich und nicht nur vorübergehend sein, führt dies zur Beendigung des Aufsichtsratsmandats.

Das Vorstandsvergütungssystem 2023 gilt für alle Vorstandsmitglieder der CropEnergies AG, die ab dem 1. März 2023 bei der Gesellschaft bestellt werden. Es ist vorgesehen, dass die amtierenden Vorstandsmitglieder in das Vorstandsvergütungssystem 2023 wechseln. Der Wechsel in das aktuell gültige Vergütungssystem ist obligatorisch, wenn die Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder verlängert werden.

III. 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 ausbezahlt 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 funktions-spezifische 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 2023/2024 wie folgt festgelegt: für den CEO (Sprecher des Vorstands) beträgt die Maximalvergütung brutto 820.000 €, und für die übrigen Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung brutto 630.000 €. Der Aufsichtsrat kann die jeweilige Maximalvergütung vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres um bis zu 10 % der für das jeweils vorausgegangene Geschäftsjahr gültigen Beträge erhöhen. Im Übrigen wird auf die Übergangsregelungen in Abschnitt VI verwiesen.

IV. 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 CropEnergies 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). 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.

1. Festgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt in Form einer Barvergütung, die sich nach den in den vorstehenden Abschnitten II und III beschriebenen Kriterien bemisst und in zwölf gleichen Raten monatlich nachschüssig ausbezahlt wird.

2. 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 S. 3 AktG
- Unfallversicherung
- Beitrag zur Altersvorsorge
- Teilnahme an Gesundheitsvorsorgemaßnahmen.

Im Rahmen der Maximalvergütung können dem Vorstandsmitglied marktübliche Zuschüsse zu Sozialversicherungsprämien und steuerbegünstigten Versicherungsprodukten gewährt werden.

3. 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 der CropEnergies AG als Ziel festgelegten EBITDA (vgl. Glossar am Ende dieser Beschreibung). 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.

3.1 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 Personalausschusses, der 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 CropEnergies AG. Nachträgliche Änderungen des Konzernabschlusses, die auf steuerlichen Außenprüfungen

oder auf sonstigen Gründen beruhen, bleiben auf bereits getroffene Feststellungen ohne Einfluss.

3.2 Maximale EVV

Der maximal in die Berechnung einzustellende Faktor für das EBITDA beträgt 175 %. Maximal als EVV ausbezahlt werden können daher 175% der EVV-Zielvergütung.

3.3 Feststellung der Höhe der EVV und Auszahlung der EVV

Die Höhe der EVV wird vom Aufsichtsrat in der Bilanzsitzung, die auf die jeweils betroffene einjährige Erdienungsperiode folgt, auf Vorschlag des Personalausschusses, der seinen Vorschlag zuvor mit dem Vorstand bespricht, festgestellt. Die Auszahlung der vom Aufsichtsrat festgestellten EVV erfolgt am letzten Werktag des Monats, in dem die Bilanzsitzung stattgefunden hat.

3.4 Auf- und Abrundung

Das für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelte EBITDA ist kaufmännisch auf volle 100.000,00 €, und die daraus abzuleitenden Auszahlungsbeträge der EVV sind kaufmännisch auf volle Euro-Beträge auf- oder abzurunden.

3.5 Berechnungsbeispiele

Berechnungsbeispiele zur Ermittlung der EVV sind diesem Vorstandsvergütungssystem 2023 als Anlage 1 beigelegt.

4. 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 der CropEnergies AG als Ziel festgelegten, während der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode durchschnittlich zu erwirtschaftenden ROCE (vgl. Glossar am Ende dieser Beschreibung), zu 30 % aus der durchschnittlichen Höhe der während der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode ausgeschütteten Dividenden auf die Stammaktien der CropEnergies 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 vorbehaltlich der Festsetzungen in den nachstehenden Ziffern 4.1 bis 4.9 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 Personalausschusses, der seinen Vorschlag zuvor mit dem Vorstand bespricht, nach billigem Ermessen festgelegt und dem Vorstandsmitglied nach dieser Festlegung in Form einer Zielmitteilung übermittelt.

4.1 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 Personalausschusses, der 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 (vgl. nachstehende Ziffer 4.6) 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.

4.2 Maximierung der ROCE-abhängigen MVV

Der in die Berechnung einzustellende Betrag für den ROCE-abhängigen Anteil der MVV beläuft sich auf höchstens 122,5 % (70 % von 175 %) der MVV-Zielvergütung. Maximal als ROCE-abhängige MVV ausbezahlt werden können daher 122,5 % der MVV-Zielvergütung multipliziert mit dem maximalen Zielerreichungsgrad der strategischen Ziele (1,2), also 147 % der MVV-Zielvergütung ($122,5 \% \times 1,2 = 147 \%$).

4.3 Ermittlungsbasis für den ROCE

Die Ermittlung des während der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode durchschnittlich erwirtschafteten ROCE erfolgt auf Monatsbasis, also auf der Grundlage der in den Monatsberichten der CropEnergies AG ausgewiesenen ROCE-Werte.

4.4 Bereinigungen bei Sondermaßnahmen

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 (Return) 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 inwieweit Auswirkungen, die die Sondermaßnahme auf den ROCE hat, bei der Ermittlung des im jeweiligen Zeitraum erwirtschafteten ROCE unberücksichtigt bleiben.

4.5 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 CropEnergies AG ausgeschüttet wurden. Zur Ermittlung des dividendenabhängigen Anteils der MVV setzt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Bruttobetrag 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 Personalausschusses, der 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.

4.6 Maximierung des dividendenabhängigen Anteils der MVV

Der in die Berechnung einzustellende Betrag für den dividendenabhängigen Anteil der MVV beläuft sich auf höchstens 52,5 % (30 % von 175 %) der MVV-Zielvergütung. Maximal als dividendenabhängige MVV ausbezahlt werden können daher 52,5 % der MVV-Zielvergütung multipliziert mit dem maximalen Zielerreichungsgrad der strategischen Ziele (1,2), also 63 % der MVV-Zielvergütung ($52,5 \% \times 1,2 = 63 \%$).

4.7 Strategische Ziele (Modifier)

Der Aufsichtsrat setzt dem Gesamtvorstand der CropEnergies 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 Personalausschusses, 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 CropEnergies 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.

4.8 Feststellung der Höhe der MVV und Auszahlung der MVV

Die endgültige Höhe der MVV wird vom Aufsichtsrat in der Bilanzsitzung, die auf das letzte Jahr einer jeden MVV-Erdienungsperiode folgt, auf Vorschlag des Personalausschusses, der seinen Vorschlag zuvor mit dem Vorstand bespricht, festgestellt. Sie kann, wenn der höchstmögliche Modifier (1,2) zur Anwendung gelangt, maximal 210 % (147 % [vgl. vorstehende Ziffer 4.2] + 63 % [vgl. vorstehende Ziffer 4.6]) der MVV-Zielvergütung erreichen.

Unbeschadet der vorstehenden Vorgabe zur Feststellung der endgültigen Höhe der MVV stellt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses, der 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 CropEnergies AG ausgewiesenen Bilanzgewinns Beschluss gefasst hat, der dividendenabhängige Anteil der MVV auf Basis der an die Inhaber von Stammaktien der CropEnergies 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. Ergibt sich aus der endgültigen Feststellung der Höhe der MVV für die jeweilige MVV-Erdienungsperiode ein Mehrbetrag, ist dieser am letzten Werktag des Monats, in dem die ordentliche Hauptversammlung, die auf das letzte Jahr der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode folgt, stattgefunden hat, an das jeweilige Vorstandsmitglied auszuzahlen. Ergibt die endgültige Feststellung der Höhe der MVV demgegenüber eine Überzahlung, ist der Nettobetrag der Überzahlung innerhalb von 14 Werktagen nach dem Ende der ordentlichen Hauptversammlung, die auf das letzte Jahr der jeweiligen MVV-Erdienungsperiode folgt, an die Gesellschaft zurückzugewähren.

4.9 Auf- und Abrundung

Die jeweils ermittelten ROCE-Sätze werden kaufmännisch auf eine Stelle hinter dem Komma auf- oder abgerundet. Die jeweils ermittelten MVV-Auszahlungsbeträge werden kaufmännisch auf volle Euro-Beträge auf- oder abgerundet.

4.10 Unabhängigkeit vom ROCE- und dividendenabhängigen MVV-Anteil

Der ROCE-abhängige Anteil der MVV wird auch ausgezahlt, wenn kein dividendenabhängiger Anteil der MVV anfällt, und vice versa.

4.11 Berechnungsbeispiele

Berechnungsbeispiele zur Ermittlung der MVV sind diesem Vorstandsvergütungssystem 2023 als Anlage 2 beigefügt.

5. Eintritt eines Vorstandsmitglieds oder Wechsel eines Vorstandsmitglieds in das Vorstandsvergütungssystem 2023 im Laufe eines Geschäftsjahres

Beim Eintritt eines Vorstandsmitglieds oder beim Wechsel eines Vorstandsmitglieds in das Vorstandsvergütungssystem 2023 im Laufe eines Geschäftsjahres werden die EVV und die MVV zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt. Die sich daraus ergebenden Auszahlungsbeträge sind kaufmännisch auf volle Euro-Beträge auf- oder abzurunden.

6. Altersversorgung

6.1 Beitragsorientiertes Altersversorgungssystem

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 75.000,00 € für den CEO und einen jährlichen Beitrag in Höhe von derzeit circa 50.000,00 € 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.

6.2 Fortführung von Altzusagen

Bei Vorstandsmitgliedern, die am 1. März 2021 bereits bestellt waren, können anstelle der Gewährung der in Ziffer 6.1 festgesetzten Regelaltersversorgung die bisherigen Vereinbarungen über Versorgungszusagen auch dann unverändert fortgeführt werden, wenn ihr Anstellungsverhältnis im Übrigen dem Vorstandsvergütungssystem 2023 unterworfen wird oder zu unterwerfen ist.

7. Malus- und Claw-Back-Regelungen für die variable Vergütung

Im Fall wissentlicher Verstöße eines Vorstandsmitglieds gegen seine vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten oder gegen konzerninterne Richtlinien kann der

Aufsichtsrat die für die jeweilige Erdienungsperiode ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile, in die der Pflichtverstoß fällt, ganz oder teilweise von dem Vorstandsmitglied zurückfordern (Claw-Back) bzw. bis auf Null reduzieren und einbehalten (Malus). Das Vorstandsmitglied schuldet im erstgenannten Fall (Claw Back) die Rückzahlung der Netto-Beträge. Die Rückforderungs- bzw. Reduzierungsoption bezieht sich nicht auf EVV- und MVV-Beträge, die für vor dem Pflichtverstoß abgeschlossene EVV- oder MVV-Erdienungsperioden geleistet wurden bzw. zu leisten sind, und nicht auf EVV- und MVV-Beträge, die für nach dem Pflichtverstoß beginnende EVV- oder MVV-Erdienungsperioden geleistet wurden bzw. zu leisten sind.

8. Vertragslaufzeiten

Die jeweiligen Dienstverträge sind befristet abgeschlossen und enden mit Fristablauf, ohne dass sie gesondert zu kündigen wären, oder durch Beendigungsvereinbarung. Im Übrigen sind die Dienstverträge an die organschaftliche Bestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds gekoppelt und enden auch dann, wenn das Organverhältnis vorzeitig endet, insbesondere aufgrund eines Widerrufs wegen eines wichtigen Grundes nach § 84 Abs. 3 AktG oder einer berechtigten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied.

9. Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit (Fortzahlung von Vergütungen)

9.1 Festgehalt, sonstige Nebenleistungen

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; gegebenenfalls ist das zeitanteilig gekürzte Festgehalt kaufmännisch auf einen vollen Euro-Betrag auf- oder abzurunden. 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.

9.2 Variable Bezüge bei Vertragsbeendigung

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.

9.3 EVV und MVV bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses

Die Festsetzungen in der vorstehenden Ziffer 9.2 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 Netto-Betrag 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.

10. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Mit den Vorstandsmitgliedern werden nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von maximal zwei Jahren vorsehen. Diese Entschädigung beträgt für beide Jahre jeweils 50 % der durchschnittlichen Bezüge – bestehend aus Festgehalt, EVV und MVV – der letzten zwölf (12) Monate vor dem Ausscheiden, mindestens jedoch der Summe aus dem Festgehalt und dem Beitrag zur Altersvorsorge in der unmittelbar vor

dem Ausscheiden jeweils maßgeblichen Höhe. Für jede Handlung, durch die das Vorstandsmitglied das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verletzt, hat das Vorstandsmitglied eine Vertragsstrafe zu zahlen. Unternehmensseitig kann mit einer Frist von 12 Monaten auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichtet werden mit der Folge, dass mit Ablauf dieser 12-Monatsfrist die Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung entfällt.

11. Mandatsbezüge

Soweit Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsrats-, Beirats- oder vergleichbare Mandate wahrnehmen, steht die Vergütung hieraus der Gesellschaft zu. Externe Mandate sollen für jedes Vorstandsmitglied auf zwei Mandate begrenzt bleiben und können nur nach vorheriger Zustimmung durch den Aufsichtsrat übernommen werden.

V. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Personalausschusses beschließen, gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG zeitweise oder in einzelnen Fällen von dem bestehenden Vergütungssystem abzuweichen, wenn und soweit dies im Interesse der Gesellschaft und ihres langfristigen Wohlergehens erforderlich ist. Davon können grundsätzlich alle in dieser Beschreibung behandelten Vergütungsbestandteile, insbesondere das Festgehalt und die variablen Vergütungsbestandteile sowie deren Höhe und die zu ihrer Ermittlung und Auszahlung getroffenen Festsetzungen betroffen sein. Durch diese Abweichungsmöglichkeiten wird dem Aufsichtsrat entsprechend der gesetzgeberischen Intention die Flexibilität eingeräumt, auf außergewöhnliche Entwicklungen angemessen zu reagieren bzw. Sonderkonstellationen Rechnung zu tragen.

VI. Übergangsregelungen

Die unter dem Regime des Vorstandsvergütungssystems 2021 geschlossenen Verträge mit amtierenden Vorstandsmitgliedern werden bis zu dem Zeitpunkt, zu dem neue oder geänderte Dienstverträge unter dem Vorstandsvergütungssystem 2023 abgeschlossen werden, nach den Bestimmungen ihrer bis dahin gültigen Dienstverträge abgewickelt. Dies gilt auch für MVV-Erdienungsperioden, die zum Zeitpunkt der Umstellung der Dienstverträge noch nicht abgelaufen sind. Bezüglich dieser MVV-Erdienungsperioden wird zur Ver-

meidung einer systemwechselbedingten Benachteiligung der hiervon betroffenen Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre, in denen diesen Vorstandsmitgliedern sowohl Aktien der Gesellschaft nach Maßgabe des Vorstandsvergütungssystems 2021 zugeteilt als auch Abschlagszahlungen nach Maßgabe von Ziffer 4.8 dieses Vorstandsvergütungssystems 2023 gewährt werden, wie folgt verfahren: es wird jeweils gesondert festgestellt, ob (i) die unter dem Vorstandsvergütungssystem 2021 festgesetzten Maximalvergütungen durch die Zuteilung von Aktien und / oder ob (ii) die unter diesem Vorstandsvergütungssystem 2023 festgesetzten Maximalvergütungen durch die Gewährung der Abschlagszahlungen überschritten werden; im ersten Fall (i) erfolgen etwaige Korrekturen nur nach Maßgabe des Vorstandsvergütungssystems 2021, und im zweiten Fall (ii) erfolgen etwaige Korrekturen nur nach Maßgabe dieses Vorstandsvergütungssystems 2023.

VII. Glossar

EBITDA

Das EBITDA (Earnings before Interest, Tax, Depreciation and Amortization) beschreibt das operative Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und auf immaterielle Vermögensgegenstände. Maßgeblich für die Ermittlung des EBITDA ist der als EBITDA ausgewiesene Posten im Konzernabschluss der CropEnergies AG.

ROCE

Der ROCE (Return on Capital Employed) bezieht sich auf den Konzern der CropEnergies AG und beschreibt das Verhältnis von operativem Ergebnis zum langfristig eingesetzten Kapital. Dieses definiert sich als Summe des Anlagevermögens, der Vorräte und der Forderungen abzüglich der kurzfristigen Verbindlichkeiten.

Anlage 1
zum Vorstandsvergütungssystem 2023
Berechnungsbeispiele zur EVV (fiktive Werte)

Prämissen der Beispiele 1 bis 4:

EVV-Zielvergütung in €	Mindestwert EBITDA	Ziel-EBITDA	Höchstwert EBITDA
112.500,00	150 Mio. €	200 Mio. €	300 Mio. €
	AG: 50 %	AG: 100 %	AG: 175 %

AG= Auszahlungsgrad, gemessen an EVV-Zielvergütung

Der Maximalbetrag der EVV beträgt somit brutto 196.875,00 € (= 175 % der EVV-Zielvergütung).

Beispiel 1: Tatsächlich erreichter EBITDA liegt unter 150 Mio. €

Ergebnis: Es ist keine EVV auszusahlen, da der Mindestwert des Ziel-EBITDA nicht erreicht wurde.

Beispiel 2: Tatsächlich erreichter EBITDA beträgt 150 Mio. €

Berechnungsformel:

$$\text{EVV-Zielvergütung } 112.500,00 \text{ €} \times 50 \% = 56.250,00 \text{ €}$$

Ergebnis: Es sind brutto 56.250,00 € als EVV auszusahlen.

Beispiel 3: Tatsächlich erreichter EBITDA liegt bei 162,5 Mio. €

Tatsächlicher Zielerreichungswert liegt zwischen Mindestwert (150 Mio. €) und Ziel-EBITDA (200 Mio. €). Der wegen Erreichung des Mindestwerts von 150 Mio. € bereits erreichte Auszahlungsbetrag von 50 % (= 56.250,00 €) muss daher proportional um den Prozentsatz erhöht werden, um den der Mindestwert in der Bandbreite zwischen Mindest- und Zielwert überschritten wurde, hier also um 25 %.

Berechnungsformel:

Hälftige EVV-Zielvergütung 56.250,00 € + (56.250,00 € x 25 % = 14.062,50 €) = 70.312,50 €

Ergebnis: Es sind (kaufmännisch aufgerundet) brutto 70.313,00 € als EVV ausbezahlen.

Beispiel 4: Tatsächlich erreichter EBITDA beträgt 250 Mio. €

Tatsächlicher Zielerreichungswert liegt zwischen Ziel-EBITDA (200 Mio. €) und Höchstwert (300 Mio. €). Dies bedeutet, dass die wegen Erreichung des Ziel-EBITDA von 200 Mio. € bereits erreichten 100 % Auszahlungsgrad (= 112.500,00 €) proportional um den Prozentsatz erhöht werden müssen, um den das Ziel-EBITDA in der Bandbreite zwischen Ziel- und Höchstwert überschritten wurde, hier also um 50 %.

Berechnungsformel:

EVV-Zielvergütung 112.500,00 € + (84.375,00 x 50 % = 42.187,50 €) = 154.687,50 €

Erläuterung:

Von den maximalen 300 Mio. € (die weitere 84.375,00 € Auszahlung triggern würden) wurden 250 Mio. € erreicht. Anzusetzen sind also 50% der möglichen zusätzlichen Auszahlungssumme (84.375,00 € x 50 % = 42.187,50 €). Dieser Mehrbetrag ist der EVV-Zielvergütung (112.500,00 €) hinzuzurechnen.

Ergebnis: Es sind (kaufmännisch aufgerundet) brutto 154.688,00 € als EVV ausbezahlen.

Anlage 2
zum Vorstandsvergütungssystem 2023

Berechnungsbeispiele zur MVV (fiktive Werte)

Prämissen der Beispiele 1 bis 4:

- MVV-Zielvergütung: 137.500,00 €
- Der Maximalbetrag des ROCE-abhängigen Anteils an der MVV beträgt somit bei Anwendung des höchstmöglichen Modifiers (1,2) 202.125,00 € (= 147 % der MVV-Zielvergütung)
-

Mindestwert ROCE	Zielwert ROCE	Höchstwert ROCE
25 %	30 %	40 %
AG*: 35 %**	AG*: 70 %	AG*: 122,5 %***

* AG = Auszahlungsgrad

** 35 % = 50 % von 70 % der MVV-Zielvergütung (vorbehaltlich Modifier)

*** 122,5 % = 70 % der Maximal-MVV von 175 % (vorbehaltlich Modifier)

- Der Maximalbetrag des dividendenabhängigen Anteils an der MVV beträgt somit bei Anwendung des höchstmöglichen Modifiers (1,2) 86.625,00 € (= 63 % der MVV-Zielvergütung)
- Vom Aufsichtsrat festgesetzter Brutto-Betrag, der für jeden Cent der Durchschnittsdividende gewährt wird = 1.200,00 €

Beispiel 1:

ROCE lag im Drei-Jahres-Durchschnitt bei 30 % (= Erreichung Zielwert), Modifier ist 1,0. Durchschnittsdividende des dreijährigen Erdienungszeitraums beträgt 0,24 €.

Berechnungsformel:

ROCE-abhängiger MVV-Anteil:

$$96.250,00 \text{ €} (= 70 \% \text{ der MVV-Zielvergütung}) \times 1,0 \text{ (Modifier)} = 96.250,00 \text{ €}$$

Dividendenabhängiger MVV-Anteil:

$$1.200,00 \text{ €} \times 24 \text{ (= durchschnittlich ausgeschütteter Cent-Betrag je Aktie)} \\ \times 1,0 \text{ (Modifier)} = 28.800,00 \text{ €}$$

$$96.250,00 + 28.800,00 = 125.050,00 \text{ €}$$

Ergebnis:

Es sind brutto 125.050,00 € als MVV auszusahlen.

Berechnung Abschlagszahlung:

Alternative 1:

Hochgerechneter ROCE-Durchschnitt und hochgerechneter Dividendendurchschnitt entsprechen am Ende des ersten Jahres der MVV-Erdienungsperiode den Werten im obigen Beispiel 1, d.h. durchschnittlicher ROCE 30 %, Durchschnittsdividende des dreijährigen Erdienungszeitraums 0,24 €. Modifier wird bei Berechnung der Abschlagszahlung stets mit 1,0 angesetzt. ROCE-abhängig und dividendenabhängig hochgerechneter Betrag beliefe sich daher in Summe wie oben berechnet auf 125.050,00 €. Abschlagszahlung beträgt 75% des hochgerechneten Betrags, jedoch begrenzt auf 75 % der MVV-Zielvergütung.

Berechnungsformel:

$$75 \% \text{ von } 125.050,00 \text{ €} (= \text{des auf die volle MVV-Erdienungsperiode} \\ \text{hochgerechneten Betrags}) \times 1,0 \text{ (Modifier)} \\ = 93.787,50 \text{ €} \text{ (theoretische Höhe der Abschlagszahlung)}$$

Ergebnis:

Da der Cap für die Abschlagszahlung (75 % der MVV-Zielvergütung = 103.125,00 €) nicht greift, beträgt die Abschlagszahlung (kaufmännisch aufgerundet) brutto 93.788,00 €.

Alternative 2:

Hochgerechneter ROCE-Durchschnitt und hochgerechneter Dividendendurchschnitt nach Ende des ersten Jahres der MVV-Erdienungsperiode liegen bei 40 % (ROCE) und 0,28 € (Dividende). Modifier wird bei Berechnung der Abschlagszahlungen stets mit 1,0 angesetzt. ROCE-abhängig hochgerechneter Betrag läge daher bei 122,5 % der MVV-Zielvergütung, d.h. 168.437,50 € und dividendenabhängiger Teil läge bei 33.600,00 € (= 1.200,00 € x 28), in Summe daher 202.037,50 €.

Berechnungsformel:

$$\begin{aligned} &75 \% \text{ von } 202.037,50 \text{ € (} = \text{ des auf die volle MVV-Erdienungsperiode} \\ &\quad \text{hochgerechneten Betrags) x 1,0 (Modifier)} \\ &= 151.528,13 \text{ € (theoretische Höhe Abschlagszahlung)} \end{aligned}$$

Korrektur:

Cap für die Abschlagszahlung (75 % der MVV-Zielvergütung = 103.125,00 €) ist zu berücksichtigen.

Ergebnis:

Die Abschlagszahlung beträgt daher nur brutto 103.125,00 €.

Beispiel 2:

ROCE lag im Drei-Jahres-Durchschnitt unter dem Mindestwert von 25 %, Modifier ist 1,2. Durchschnittsdividende des dreijährigen Erdienungszeitraums beträgt 0,24 €.

Berechnung:

Es erfolgt keine Auszahlung des ROCE-abhängigen MVV-Anteils (70 % der MVV-Zielvergütung), da der Mindestwert des ROCE nicht erreicht wurde. Der dividendenabhängige MVV-Anteil bleibt hiervon unberührt und beträgt 34.560,00 € (= 1.200,00 € x 24 = 28.800,00 € x 1,2 Modifier).

Ergebnis:

Es sind brutto 34.560,00 € als MVV auszusahlen.

Beispiel 3:

ROCE lag im Drei-Jahres-Durchschnitt zwischen Zielwert und Höchstwert, nämlich bei 35 %, Modifier ist 1,2. Durchschnittsdividende des dreijährigen Erdienungszeitraums beträgt 0,24 €.

Berechnungsformel:

ROCE-abhängiger MVV-Anteil:

132.343,75 € (= 96.250,00 € (ROCE-abhängige MVV-Zielvergütung) + (50 % der Differenz zwischen der maximalen ROCE-abhängigen MVV [137.500,00 € x 122,5 % = 168.437,50 €] und der ROCE-abhängigen MVV-Zielvergütung = 36.093,75 € [168.437,50 € abzgl. 96.250,00 € = 72.187,50 € x 50 %]) x 1,2
(Modifier) =
158.812,50 €

Dividendenabhängiger MVV-Anteil:

1.200,00 € x 24 (= durchschnittlich ausgeschütteter Cent-Betrag je Aktie, = 28.800,00 €) x
1,2 (Modifier) =
34.560,00 €

158.812,50 € + 34.560,00 € = 193.372,50 €

Ergebnis:

Es sind (kaufmännisch aufgerundet) brutto 193.373,00 € als MVV auszusahlen.

Beispiel 4:

ROCE lag im Drei-Jahres-Durchschnitt über dem Höchstwert, nämlich bei 50 %, Modifier ist 1,2. Durchschnittsdividende des dreijährigen Erdienungszeitraums beträgt 0,24 €.

Berechnungsformel:

ROCE-abhängiger MVV-Anteil

$$168.437,50 \text{ €} (= \text{Maximalwert von } 122,5 \% \text{ der MVV-Zielvergütung [137.500,00 €]} \times 1,2 \\ \text{(Modifier)}) = \\ 202.125,00 \text{ €}$$

Erläuterung:

Die Überschreitung des ROCE-Höchstwerts (40 %) führt nicht zu einer Überschreitung der maximalen ROCE-abhängigen MVV (122,5% der MVV-Zielvergütung).

Dividendenabhängiger MVV-Anteil:

$$1.200,00 \text{ €} \times 24 (= \text{durchschnittlich ausgeschütteter Cent-Betrag je Aktie, = } 28.800,00 \text{ €}) \times \\ 1,2 \text{ (Modifier)} = \\ 34.560,00 \text{ €}$$

$$202.125,00 \text{ €} + 34.560,00 \text{ €} = 236.685,00 \text{ €}$$

Ergebnis:

Es sind brutto 236.685,00 € als MVV auszuzahlen.