

VERGÜTUNGS- SYSTEM FÜR DEN VORSTAND

VITESCO TECHNOLOGIES GROUP AKTIENGESELLSCHAFT VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND

GRUNDLAGEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS UND BEITRAG ZUR FÖRDERUNG DER GESCHÄFTSSTRATEGIE UND ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Die Vitesco Technologies Group Aktiengesellschaft (im Folgenden Vitesco Technologies Group AG bzw. „Gesellschaft“) ist ein erfolgreicher Automobilzulieferer im Elektronikbereich und spielt eine führende Rolle beim Wandel der Powertrain-Automobilzulieferer hin zur Elektromobilität.

Unser Management hat sich diesem Wandel voll und ganz verschrieben: Wir wollen unser Portfolio aktiv auf die elektrifizierte Zukunft ausrichten, wir streben ein profitables Wachstum an und wir werden weiterhin aktiv im Bereich Operational Excellence arbeiten. Zusätzlich zu den wirtschaftlichen Ergebnissen fördert das Management der Vitesco Technologies Group AG die Wertschöpfung auf Basis einer soliden Corporate Governance sowie ökologischer und sozialer Verantwortung und ist entschlossen, unsere Unternehmensvision zu verwirklichen. Diese Ziele finden sich in der DIRECTION 2030, unserer richtungsweisenden Unternehmensstrategie, wieder.

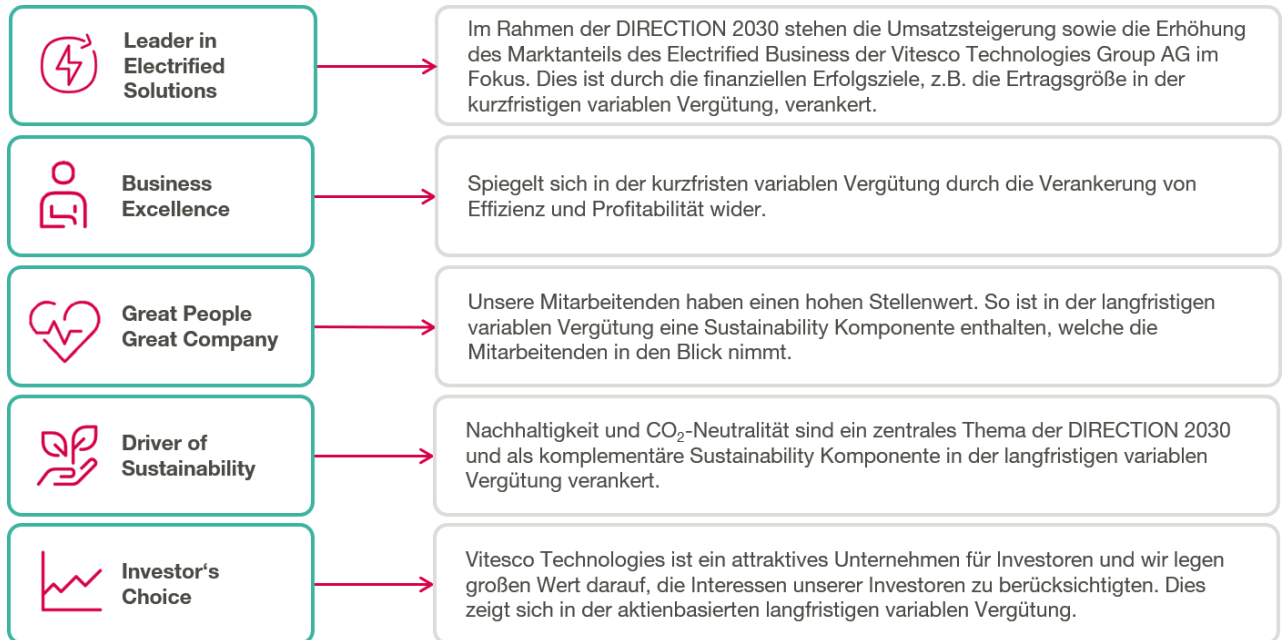
Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Vitesco Technologies Group AG leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung dieser Unternehmensstrategie. So adressiert der Performance Bonus mit Profitabilitäts- und Effizienzkennzahlen das profitable Wachstum des Unternehmens. Zudem incentiviert eine Cashflow-Größe das Innenfinanzierungspotential der Vitesco Technologies Group AG und damit die Möglichkeit, in Innovation und Transformation zu investieren.

In Einklang mit den Interessen unserer Aktionärinnen und Aktionäre sowie der Strategie der Vitesco Technologies Group AG steht außerdem das Ziel der Wertsteigerung des Unternehmens. Dieses langfristige Ziel findet sich insbesondere in der aktienbasierten Ausgestaltung des Long-Term-Incentive wieder und wird untermauert durch die vergleichende Betrachtung der Wertentwicklung des Unternehmens mit einer relevanten Vergleichsgruppe.

Außerdem misst die Vitesco Technologies Group AG der Corporate Governance sowie der ökologischen und sozialen Verantwortung des Unternehmens einen hohen Wert bei, indem Nachhaltigkeitsziele als maßgeblicher Hebel für die Wertentwicklung des Unternehmens in der variablen Vergütung verankert sind.

Neben dem Bezug zur Unternehmensstrategie steht für die Gestaltung des Vergütungssystems insbesondere der Zusammenhang zwischen der Leistung des Vorstands und seiner Vergütung im Fokus (Pay for Performance). So soll eine erfolgreiche Zielerreichung honoriert werden, während Zielverfehlungen gleichzeitig zu einer Reduktion der variablen Vergütung bis auf null führen können. Entsprechend des Pay for Performance-Gedankens überwiegt die erfolgsabhängige die erfolgsunabhängige Vergütung. Die erfolgsabhängige Vergütung wiederum setzt sich zu einem überwiegenden Teil aus der langfristig orientierten erfolgsabhängigen Vergütung zusammen.

Zusammengefasst incentiviert das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Vitesco Technologies Group AG die Erreichung der Unternehmensziele und steht im Einklang mit der richtungsweisenden DIRECTION 2030.



Der konkrete Beitrag der Vergütungskomponenten zur Förderung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Vitesco Technologies Group AG wird im Rahmen der Erläuterung der jeweiligen Vergütungskomponenten dargelegt.

Die Vergütungssysteme für den Vorstand und die Führungskräfte im Konzern unterhalb der Vorstandsebene weisen eine konsistente Anreiz- und Zielstruktur auf und sind eng aufeinander abgestimmt. Das Vergütungssystem der Vitesco Technologies Group AG entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG ist durch den Aufsichtsrat ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu beschließen, das gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen ist. Das vorliegende Vergütungssystem wurde durch den Aufsichtsrat im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG am 22. März 2022 beschlossen und wird gemäß § 120a Abs. 1 AktG der ordentlichen Hauptversammlung erstmalig am 05. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 2 Satz 1 AktG in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest.

Der Aufsichtsrat kann bei der Festsetzung des Vergütungssystems von seinem Präsidialausschuss unterstützt werden. Der Aufsichtsrat berät im Zuge seiner Beschlussfassung ausführlich über den ihm vorliegenden Entwurf. Präsidialausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf externe Berater hinzuziehen. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Das Vergütungssystem des Vorstands wird der Hauptversammlung nach § 120a Abs.1 Satz 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Vermeidung von Interessenskonflikten

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenskonflikte vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Der Empfehlung des DCGK folgend soll jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenskonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenlegen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenskonflikte und deren Behandlung.

Festlegung der Zielgesamtvergütung und Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat setzt vor Beginn des Geschäftsjahres die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im Einklang mit dem geltenden Vergütungssystem fest. Hierbei achtet er insbesondere darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis einerseits zu den Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, andererseits zur Lage der Gesellschaft steht, außerdem die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

Zu diesem Zweck prüft der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung regelmäßig auf deren Angemessenheit und Üblichkeit. Dies erfolgt sowohl anhand einer externen, relevanten Vergleichsgruppe von Unternehmen (horizontal) als auch anhand unternehmensinterner Vergütungsrelationen (vertikal). Die Auswahl der Vergleichsgruppe für den Horizontalvergleich erfolgt unter Berücksichtigung der Kriterien Land, Größe und Branche. Zum aktuellen Zeitpunkt werden aufgrund der Größe der Gesellschaft die Unternehmen des Mid-Cap Deutschen Aktienindex (MDAX) und Small-Cap Deutschen Aktienindex (SDAX) als gemischte Vergleichsgruppe herangezogen. Soweit die Größe und die Entwicklung der Gesellschaft eine Anpassung der Vergleichsgruppe erfordern, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen eine andere Vergleichsgruppe heranziehen. Die im Vertikalvergleich berücksichtigte Belegschaft umfasst die leitenden Angestellten sowie die außertariflich und tariflich angestellten Mitarbeitenden in Deutschland.

GRUNDZÜGE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem gilt für die Vorstandsmitglieder der Vitesco Technologies Group AG ab dem 01. Januar 2022.

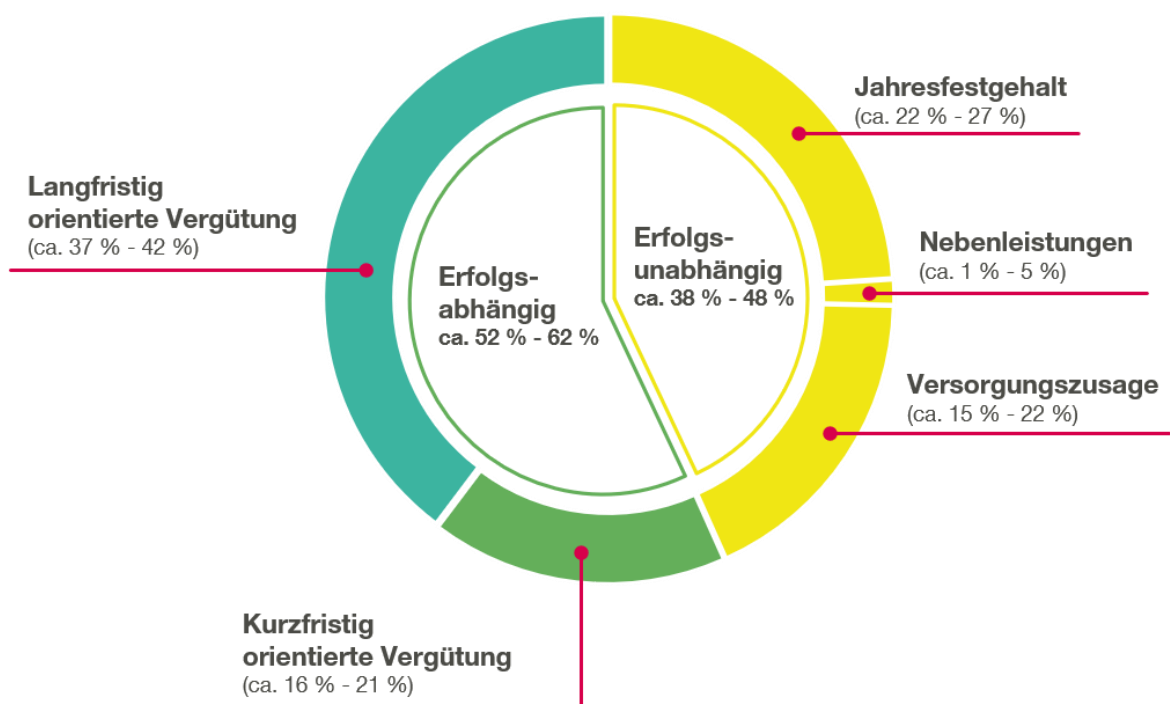
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus dem einjährigen Performance Bonus mit dreijährigem Aktien-Deferral sowie dem vierjährigen Long-Term-Incentive (LTI).

Die Vergütungskomponenten umfassen im Wesentlichen folgende Kernelemente:

Komponente		Beschreibung
Erfolgs-unabhängige Vergütungs-komponenten	Jahresfestgehalt	> Fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	> Vor allem Dienstwagen, Gesundheitscheck, Berufsgenossen-schaftsbeiträge, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, D&O-Versicherung
	Versorgungszusage	> Jährlich fester Beitrag zum Basiskonto, vertragliche Unverfallbarkeit
Erfolgs-abhängige Vergütungs-komponenten	Performance Bonus (kurz- und langfristig)	<ul style="list-style-type: none"> > Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> > EBIT > ROCE > Free Cashflow > Multiplikator: Personal Contribution Factor (0,8 - 1,2) > Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> > Rund 40 % des Netto-Auszahlungsbetrags als Aktien-Deferral mit drei Jahren Haltefrist > Restbetrag wird in bar ausgezahlt > Cap: 200 % des Zielbetrags
	Long-Term-Incentive (langfristig)	<ul style="list-style-type: none"> > Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> > Relativer Total Shareholder Return (TSR) > Nachhaltigkeitsziele > Laufzeit: vier Jahre > Auszahlung: in bar > Cap: 200 % des Zielbetrags
Weitere Vertrags-bestandteile	Malus / Clawback	Die gesamte variable Vergütung kann teilweise oder vollständig reduziert (Malus) oder zurückgefordert (Clawback) werden, wenn nachweislich ein wesentlich grober Verstoß gegen eine Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 AktG, eines Handlungsgrundsatzes der Gesellschaft oder einer sonstigen dienstvertraglichen Pflicht vorliegt
	Aktienhalte-verpflichtung (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> > Vierjährige Aufbauphase des Aktienbestands (Vorsitzender: 200 %, Ordentliche Mitglieder: 100 % des jährlichen Bruttofestgehalts) > Kürzung der Aufbauphase und des SOG-Ziels bei verkürzter Laufzeit des Dienstvertrags > Zweijährige Halteverpflichtung nach Beendigung des Dienstvertrags
	Abfindungs-Cap und Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"> > Abfindungs-Cap: Zwei Jahresvergütungen bzw. die für die Restlaufzeit des Dienstvertrags geschuldete Vergütung; Anrechnung auf Karenzentschädigung > Zweijähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot inkl. Karenzentschädigung (50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen)

Vergütungsstruktur

Um einen starken Leistungsbezug (Pay for Performance) zu gewährleisten, übersteigt der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütungselemente mit rund 52% bis 62% jenen der erfolgsunabhängigen Elemente von rund 38% bis 48% der Zielgesamtvergütung. Außerdem ist die erfolgsabhängige, variable Vergütung mit dem Aktien-Deferral des Performance Bonus und dem Long-Term-Incentive überwiegend mehrjährig ausgerichtet. Bei der Darstellung werden die individuellen Gehaltsrelationen berücksichtigt, die sich zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern geringfügig unterscheiden. Insgesamt kommen der erfolgsabhängigen Vergütung mindestens rund 52% der Zielgesamtvergütung zu. Die Vergütungsstruktur stellt sich wie folgt dar:



Begrenzung der variablen Vergütung und Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

Der Gesamtbetrag der Vorstandsvergütung inklusive aller dargestellten Vergütungselemente ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile auf jeweils 200% des Zielbetrags begrenzt, zum anderen ist gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt. Diese begrenzt den auszahlbaren Gesamtbetrag der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung, unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung, und umfasst alle Vergütungskomponenten (d.h. Jahresfestgehalt, Altersversorgung, Nebenleistungen, Performance Bonus und Long-Term-Incentive). Dieser Gesamtbetrag ist für den Vorstandsvorsitzenden auf 6,2 Mio € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 3,2 Mio € festgesetzt. Bei der Festsetzung der Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG berücksichtigt der Aufsichtsrat die Maximalvergütung der Unternehmen der für den Horizontalvergleich relevanten Vergleichsgruppe (MDAX/SDAX).

VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM DETAIL

Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt wird in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt und im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts pro rata temporis gezahlt.

Nebenleistungen

Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Diese umfassen im Wesentlichen die fallweise Erstattung der Umzugskosten und Aufwendungen für eine betrieblich bedingte doppelte Haushaltsführung, einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, die Übernahme der Kosten für einen wiederkehrenden Gesundheitscheck, ggf. anfallende Berufsgenossenschaftsbeiträge inklusive ggf. darauf anfallender Lohnsteuer, eine Unfallversicherung sowie Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB XI. Des Weiteren hat die Gesellschaft für jedes Vorstandsmitglied eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG abgeschlossen.

Altersversorgung

Die Altersversorgung umfasst Leistungen, die den Vorstandsmitgliedern für den Fall der Beendigung der Tätigkeit zugesagt worden sind. Die Altersversorgung ist als beitragsorientierte Zusage mit einem Kapitalkontenplan ausgestaltet. Der einem Vorstandsmitglied von der Gesellschaft jährlich zugesagte feste Beitrag wird durch Multiplikation mit einem Altersfaktor zu einem Kapitalbaustein umgerechnet, welcher dem Versorgungskonto gutgeschrieben wird. Der Zeitwert des Versorgungskontos beträgt den erreichten Stand dividiert durch den Altersfaktor im jeweiligen Zeitpunkt. Mit Eintritt des Versorgungsfalls wird der Auszahlungsbetrag ermittelt. Dieser kann sodann als Einmalleistung, in Raten oder als Rente ausgezahlt werden.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Den Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft werden im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung eine einjährige variable Vergütung mit zusätzlicher Aktienhalteverpflichtung (Performance Bonus) sowie eine mehrjährige variable Vergütung (Long-Term-Incentive, LTI) zugesagt.

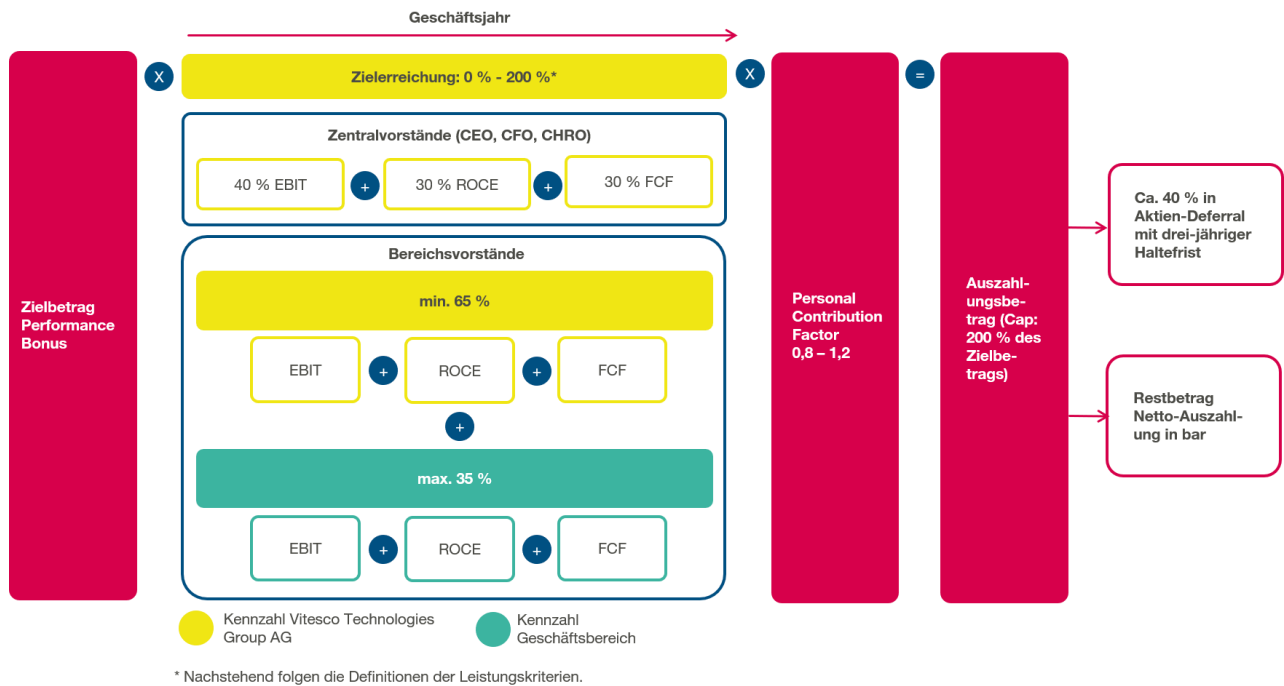
Performance Bonus

Beitrag des Performance Bonus zur Förderung der Geschäftsstrategie

Mit ihrer nachhaltig ausgerichteten Geschäftsstrategie setzt die Vitesco Technologies Group AG auf Profitabilität, Effizienz und Innovation. Durch die Verwendung entsprechender finanzieller Leistungskriterien wird im Rahmen des Performance Bonus ein unmittelbarer Leistungsanreiz zur Umsetzung dieser Geschäftsstrategie gesetzt. Die Ergänzung durch den Personal Contribution Factor stellt sicher, dass neben den finanziellen Anreizen auch die organisationale Entwicklung der Gesellschaft sowie die Kundenorientierung berücksichtigt werden.

Der jährliche Performance Bonus hat eine Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des Auszahlungsbetrags ist auf maximal 200% des Zielbetrags begrenzt und abhängig von den finanziellen Leistungskriterien sowie dem nicht-finanziellen Personal Contribution Factor (PCF).

Der erdiente Performance Bonus errechnet sich aus dem Zielbetrag multipliziert mit der Zielerreichung. Rund 40% des Nettoauszahlungsbetrags (entspricht 20% des Bruttoauszahlungsbetrags) fließen in ein Aktien-Deferral mit dreijähriger Haltefrist. Der verbleibende Betrag wird in bar ausgezahlt. Der Performance Bonus stellt sich gesamthaft wie folgt dar:



Finanzielle Leistungskriterien

Die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien kann zwischen 0% und 200% liegen, wodurch die Leistung der Vorstandsmitglieder entsprechend honoriert wird und Zielverfehlungen den Performance Bonus bis auf Null reduzieren können.

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich an den Kernsteuerungsgrößen der Gesellschaft und umfassen das EBIT mit einer Gewichtung von 40%, den ROCE mit einer Gewichtung von 30% und den FCF mit einer Gewichtung von 30%. Die finanziellen Leistungskriterien werden für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen angewendet, wobei für Vorstandsmitglieder mit Zuständigkeit für einen Geschäftsbereich zudem finanzielle Leistungskriterien des zu verantwortenden Geschäftsbereichs berücksichtigt werden können. Diese können, entsprechend den finanziellen Leistungskriterien auf Konzernebene, die Kennzahlen EBIT, ROCE und FCF umfassen. Die auf den Geschäftsbereich ausgerichteten Leistungskriterien überschreiten einen Anteil an der Gesamtzielerreichung von 35% nicht.

EBIT (Earnings Before Interest and Taxes)

Das EBIT beschreibt das Unternehmensergebnis vor Finanzergebnis und Steuern, bereinigt um Wertminderungen des Goodwill sowie Gewinne und/oder Verluste aus den Veräußerungen von Unternehmensteilen. Als Indikator für die Ertragskraft incentiviert das EBIT die Steigerung künftiger Gewinne der Gesellschaft.

ROCE (Return on Capital Employed)

Die Kapitalrendite (ROCE) ergibt sich aus dem Verhältnis des vorstehend bereinigten EBIT zu den durchschnittlichen operativen Aktiva des Geschäftsjahres und ist somit ein Indikator für die Profitabilität und Effizienz der Gesellschaft.

FCF (Free Cashflow)

Der Free Cashflow ist definiert als Cashflow vor Finanzierungstätigkeiten, welcher um Mittelzuflüsse/-abflüsse aus dem Verkauf bzw. Erwerb von Gesellschaften und Geschäftsbereichen bereinigt wird. Als Indikator für Liquidität incentiviert der FCF die Ausschüttung von Dividenden an die Aktionärinnen und Aktionäre sowie die Reduzierung von Fremdfinanzierung und die Ermöglichung zukünftiger Investitionen in Innovationen der Gesellschaft.

Personal Contribution Factor (PCF)

Der PCF kann zwischen 0,8 und 1,2 betragen und hängt von der Bewertung persönlicher Leistungskriterien eines jeden Vorstandsmitglieds ab.

Die einzelnen Kriterien des PCF werden vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt und ermöglichen es diesem, zusätzlich zu den finanziellen Leistungskriterien die individuellen oder kollektiven Leistungen des Vorstands anhand nicht-finanzieller Leistungskriterien zu berücksichtigen. Bei der Auswahl der Kriterien des PCF kann der Aufsichtsrat aus folgenden Bereichen auswählen:

- › Führendes Unternehmen für elektrifizierende Antriebslösungen und erste Wahl unserer Kunden (z. B. Marktanteil in Schlüsselmärkten, neue Produkte, Wettbewerbsfähigkeit, Kundenorientierung)
- › Umsetzung von Transformationen (z. B. Lean Management, Qualifizierungsmaßnahmen, Reorganisation)
- › Unternehmens- und Kulturentwicklung (z. B. Identifikation mit den Unternehmenswerten, Mitarbeiterzufriedenheit, Steigerung von Markenpräsenz, Diversität und Inklusion)

Somit können nicht finanziell messbare Leistungen des Vorstands, die wesentlich zur Umsetzung der Unternehmensstrategie beitragen, angemessen berücksichtigt werden.

Der Aufsichtsrat kann für einzelne oder alle Vorstandsmitglieder von der Festlegung von Zielen für den PCF für ein Geschäftsjahr absehen, in diesem Fall beträgt der Wert des PCF für die betroffenen Vorstandsmitglieder für dieses Geschäftsjahr 1,0.

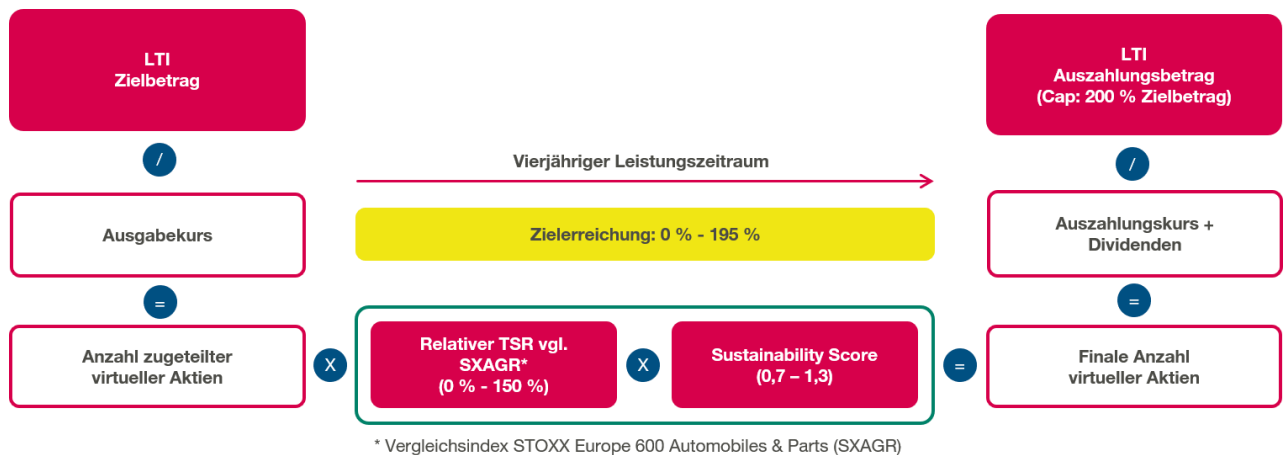
Über die Auszahlungshöhe des Performance Bonus sowie über die Zielerreichung eines Geschäftsjahres wird im jeweiligen Vergütungsbericht nachträglich berichtet. Hierzu werden die finanziellen Leistungskriterien, die entsprechenden finanziellen Zielsetzungen und Zielerreichungen sowie die Zielerreichung des PCF transparent veröffentlicht.

Long-Term-Incentive

Beitrag des Long-Term-Incentive zur Förderung der Geschäftsstrategie

Die Interessen der Investoren und Anteilseigner sind für die Vitesco Technologies Group AG von zentraler Bedeutung. Deren Verfolgung wird durch die aktienbasierte Ausgestaltung des Long-Term-Incentive und die Verankerung des relativen TSR als kapitalmarktorientiertes Element in dieser Vergütungskomponente incentiviert. Daneben stellt der Sustainability Score als Leistungskriterium sicher, dass die ökologische und soziale Verantwortung des Unternehmens angemessen in der Vergütung berücksichtigt wird.

Der Long-Term-Incentive (LTI) der Vorstandsmitglieder ist als jährlich rollierender virtueller Performance Share Plan mit einem vierjährigen Leistungszeitraum ausgestaltet. Als Leistungskriterien sind der relative Total Shareholder Return (TSR) und der Sustainability Score der Gesellschaft festgelegt.



Zu Beginn des Leistungszeitraums wird die Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien ermittelt, indem der jeweilige Zielbetrag eines Vorstandsmitglieds für den LTI durch den Ausgabekurs der Aktie dividiert wird. Der Ausgabekurs errechnet sich als das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines Nachfolgesystems) eines vorab definierten Zeitraums.

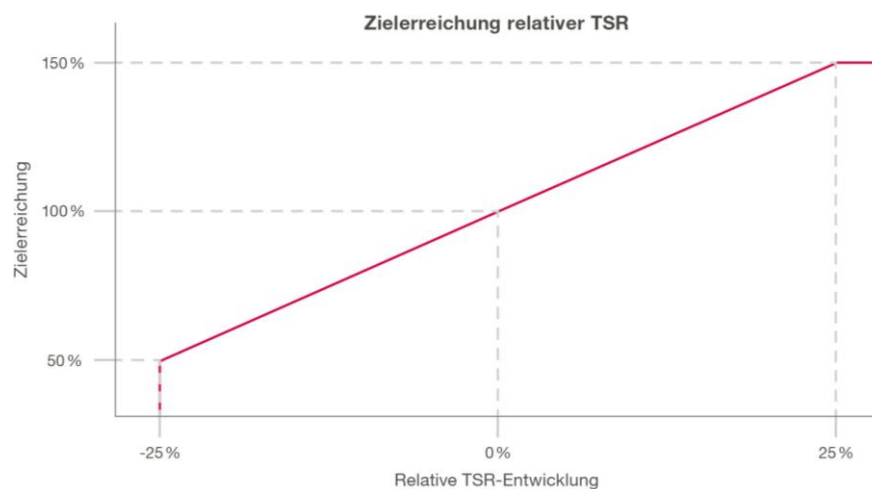
Am Ende des Leistungszeitraums wird zunächst die für die Auszahlung maßgebliche Gesamtzielerreichung ermittelt. Hierfür wird die Zielerreichung der beiden Leistungskriterien, relativer TSR und Sustainability Score, miteinander multipliziert. Die Gesamtzielerreichung ist insgesamt auf maximal 195% begrenzt. Sodann wird die Anzahl der zu Beginn des Leistungszeitraums zugeteilten virtuellen Aktien mit der Gesamtzielerreichung multipliziert. Die so ermittelte finale Anzahl virtueller Aktien wird anschließend mit dem Auszahlungskurs der Aktie der Gesellschaft unter Einbezug der im Leistungszeitraum ausgeschütteten Dividenden multipliziert und so der Auszahlungsbetrag bestimmt. Der Auszahlungskurs der Aktie der Vitesco Technologies Group AG errechnet sich aus dem arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) eines vorab definierten Zeitraums. Der Auszahlungsbetrag des LTI ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt.

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Als Instrument der Kapitalmarktorientierung incentiviert der relative TSR die Wertentwicklung des Unternehmens im Verhältnis zu einer relevanten Vergleichsgruppe. Dies stellt die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre der Vitesco Technologies Group AG in den Fokus.

Der TSR entspricht der relativen Entwicklung des Aktienkurses der Vitesco Technologies Group AG, zuzüglich aller während der Laufzeit ausgezahlten Dividenden, über die Laufzeit im Vergleich zu relevanten anderen Unternehmen. Zur Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der Aktie der Vitesco Technologies Group AG mit dem TSR einer Vergleichsgruppe, derzeit dem STOXX Europe 600 Automobiles & Parts (SXAGR), zum Ende des Leistungszeitraums verglichen.

Entspricht der TSR der Vitesco Technologies Group AG dem TSR der Vergleichsgruppe, ist das Leistungskriterium zu 100% erfüllt. Unterschreitet der TSR der Vitesco Technologies Group AG den TSR der Vergleichsgruppe um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 0%; überschreitet der TSR der Vitesco Technologies Group AG den TSR der Vergleichsgruppe um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 150%; unter- oder überschreitet der TSR der Vitesco Technologies Group AG den TSR der Vergleichsgruppe um weniger als 25 Prozentpunkte, wird der Grad der Zielerreichung zwischen 50% und 150% linear interpoliert. Eine Zielerreichung von mehr als 150% ist ausgeschlossen.



Sustainability Score

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Unternehmensstrategie der Vitesco Technologies Group AG und findet sich im Kern der Unternehmensmission „Powering Clean Mobility“ wieder. Mit innovativen und effizienten Lösungen will die Vitesco Technologies Group AG die Umweltauswirkungen der Automobilindustrie weltweit verringern und langfristig emissionsfreie Mobilität fördern. Über die Produkte hinaus treibt die Vitesco Technologies Group AG Nachhaltigkeit in allen Geschäftsaktivitäten entlang der Wertschöpfungskette aktiv voran.

Der Vorstand der Vitesco Technologies Group AG hat eine Nachhaltigkeitsagenda verabschiedet, die der Aufsichtsrat auch für das Vergütungssystem aufgreift. Die Nachhaltigkeitsagenda definiert zehn wesentliche Themenfelder: saubere Mobilität, Klimaschutz, Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, faire Arbeitsbedingungen und Vielfalt, verantwortungsvolle Beschaffung und Partnerschaften, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Qualität und Produktintegrität, Innovation, Geschäftsethik und Korruptionsbekämpfung sowie gesellschaftliches Engagement.

Auf Grundlage der vorliegenden Ziele und Kennzahlen für die zehn Themenfelder legt der Aufsichtsrat für den Sustainability Score des LTI bis zu sechs Leistungskriterien fest. Der Sustainability Score kann zwischen 0,7 und 1,3 betragen und ist abhängig von der Anzahl der erfüllten Leistungskriterien im Leistungszeitraum. Hierfür wird zum Wert 0,7 für jedes Ziel, das erreicht wurde, ein Wert addiert, der sich aus der Division des Werts 0,6 durch die Anzahl der jeweils festgelegten Leistungskriterien ergibt.

Bei der Festlegung der Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat insbesondere auf die Verfügbarkeit notwendiger Daten, die Messbarkeit sowie die Beeinflussbarkeit der Ziele durch den Vorstand. Die Leistungskriterien können beispielsweise folgende Kriterien umfassen:

- > Klimaneutralität
- > Anteil wiederverwendeter Abfälle
- > Mitarbeiterzufriedenheit
- > Anzahl der Unfälle
- > Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen

Über die Auszahlungshöhe des LTI sowie über die Zielerreichung wird nach Ablauf des Leistungszeitraums im jeweiligen Vergütungsbericht nachträglich berichtet. Hierzu wird die Zielerreichung sowohl hinsichtlich des relativen TSR als auch hinsichtlich des Sustainability Scores transparent berichtet.

Aktienhalteverpflichtung

Jedes Vorstandsmitglied ist dienstvertraglich verpflichtet, innerhalb einer Aufbauphase von vier Jahren einen Mindestbetrag in Aktien der Gesellschaft zu investieren und den so erworbenen Aktienbestand zu halten (Share Ownership Guideline, SOG).

Der von einem Vorstandsmitglied zu investierende Mindestbetrag wird auf Basis des vereinbarten Brutto-Jahresfestgehalts des Vorstandsmitglieds ermittelt. Dieser entspricht 200% des Jahresfestgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 100% des Jahresfestgehalts für die ordentlichen Vorstandsmitglieder (SOG-Ziel). Im Falle einer Beendigung des Dienstvertrags vor Ablauf der vierjährigen Aufbauphase endet diese vorzeitig. Entsprechend wird das festgelegte SOG-Ziel pro rata temporis gekürzt. Die im Rahmen des Aktien-Deferrals des Performance Bonus gehaltenen Aktien der Vorstandsmitglieder werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

Die Mitglieder des Vorstands haben den erworbenen Aktienbestand während ihrer Amtszeit zu halten. In den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder ist vorgesehen, dass die Haltepflicht darüber hinaus für weitere zwei Jahre nach Ablauf der Bestellung und Beendigung des Dienstverhältnisses gilt; im Falle eines einvernehmlichen Ausscheidens behält sich der Aufsichtsrat vor, eine abweichende Regelung zu vereinbaren, sofern dies im Einzelfall mit den Interessen der Gesellschaft in Einklang steht. Diese muss außerdem in Einklang mit der im Kapitel „Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte – Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses“ vorgesehenen Regelung stehen.

Malus- und Clawback-Regelungen

Falls ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Mitglied des Vorstands einen nachweislich wissentlichen groben Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz der von der Gesellschaft erlassenen internen Richtlinien oder eine seiner sonstigen dienstvertraglichen Pflichten begeht, kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen die variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, zugesagt ist, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren („Malus-Regelung“).

Wurde die variable Vergütung zum Zeitpunkt der Reduzierungsentscheidung bereits ausgezahlt, hat das Vorstandsmitglied die gemäß der Reduzierungsentscheidung zu viel erhaltenen Zahlungen zurückzuzahlen („Clawback-Regelung“). Außerdem ist die Gesellschaft in diesem Fall berechtigt, gegen sonstige Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds aufzurechnen.

Etwaige Schadensersatzansprüche der Vitesco Technologies Group AG gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, bleiben von der vereinbarten Malus- oder Clawback-Regelung unberührt.

VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

Laufzeit der Vorstandsdiensverträge

Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand betragen die Bestelldauer und die Laufzeit des Dienstvertrags in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer der Bestellung sowie des Dienstvertrags bei fünf Jahren.

Die Dienstverträge sehen keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses

Bei Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aufgrund einer Kündigung durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB oder bei Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB verfallen die Ansprüche auf zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausgezahlte Performance Boni.

Bei Ausscheiden aus anderen Gründen – insbesondere bei regulärem Ablauf des Dienstvertrags – bleiben die Ansprüche auf zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausgezahlte Boni pro rata temporis erhalten. Der Zeitpunkt der Fälligkeit der Boni wird durch das vorzeitige Ausscheiden nicht berührt.

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds auf Veranlassung der Gesellschaft ohne wichtigen Grund oder aufgrund Kündigung durch das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund vor Ablauf des ersten Geschäftsjahres eines LTI-Plans, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf einen pro rata temporis reduzierten LTI. Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds in diesen Fällen nach Ablauf des ersten Geschäftsjahres, aber vor dem Ende der Laufzeit eines LTI-Plans, behält das Vorstandsmitglied den Anspruch auf den vollen LTI. Die übrigen Bedingungen des LTI ändern sich nicht, insbesondere bleibt der Zeitpunkt der Berechnung und der Fälligkeit der Auszahlung unverändert. Kein Anspruch auf Zahlung eines LTI, auch nicht auf Zahlung eines ratierlichen LTI, besteht bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund oder, wenn das Vorstandsmitglied ein Angebot der Gesellschaft zur Verlängerung des Vorstandsvertrags zu materiell mindestens gleichwertigen Konditionen nicht angenommen hat.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern ein einvernehmliches vorzeitiges Ausscheiden vereinbaren. Dabei kann er Regelungen zur vorzeitigen Abwicklung des Dienstvertrags und zur Abgeltung der noch offenen wechselseitigen Ansprüche des Vorstandsmitglieds und der Gesellschaft vereinbaren. In den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder ist geregelt, dass ggf. zu vereinbarende Zahlungen an das Vorstandsmitglied nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen. Im Übrigen kann vereinbart werden, dass ausscheidende Vorstandsmitglieder vorzeitig von der Aktienhalterverpflichtung oder dem Aktien-Deferral befreit werden, sofern dies im Einzelfall mit den Interessen der Gesellschaft in Einklang steht.

Arbeitsunfähigkeit und Tod

Im Falle der durch das Vorstandsmitglied nicht selbst verschuldeten Arbeitsunfähigkeit erhält das Vorstandsmitglied für die Dauer von zwölf Monaten, jedoch nicht über die Laufzeit des Dienstvertrags hinaus, das jeweilig vereinbarte Jahresfestgehalt.

Für Zeiträume der Dienstunfähigkeit, die über sechs Wochen im jeweiligen Geschäftsjahr hinausgehen, sowie für alle Zeiträume, während derer das Dienstverhältnis aus anderen Gründen ruht, erfolgt eine Kürzung des Zielbetrags des Performance Bonus pro rata temporis.

Stirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, haben deren/dessen Witwe/Witwer bzw. eingetragener Lebenspartner/eingetragene Lebenspartnerin und die anspruchsberechtigten Waisen als Gesamtgläubiger Anspruch auf das Jahresfestgehalt für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate, längstens jedoch bis zum Ende der vorgesehenen Laufzeit des Dienstvertrags.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu zwei Jahren vereinbart werden. Wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, wird für diesen Zeitraum eine angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) in Höhe von jährlich 50% der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt. Eine etwaige Abfindungszahlung ist auf die Karenzentschädigung anzurechnen. Im Rahmen eines Ausscheidens kann der Aufsichtsrat auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verzichten.

Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Jegliche Nebentätigkeit, entgeltlich oder unentgeltlich, bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats, soweit hierdurch die Interessen der Gesellschaft berührt werden können. Gleiches gilt für die Übernahme von Aufsichtsrats-, Beirats- oder vergleichbaren Funktionen in Unternehmen, die nicht mit der Gesellschaft verbunden sind. Jede Aufnahme einer Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Anzeige gegenüber dem Präsidium des Aufsichtsrats der Gesellschaft.

VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat kann bei außergewöhnlichen Entwicklungen nach billigem Ermessen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies (i) zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft angemessen und notwendig ist, (ii) die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und (iii) die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht überfordert wird.

Die Vergütungsbestandteile, von denen abgewichen werden kann, sind (i) die vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegten finanziellen Ziele des Performance Bonus, sowie (ii) die Zielkriterien und Berechnungsvorgaben des jeweils betroffenen LTI. Zudem kann der Aufsichtsrat von der festgelegten Vergütungsstruktur abweichen, sofern die Vergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Vitesco Technologies Group AG ausgerichtet ist. Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstands aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschaftskrise) in Betracht, die die ursprünglichen Zielkriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine Abweichung bzw. Ergänzung der Vergütungsbestandteile ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung bzw. Ergänzung feststellt.