

VERGÜTUNGS- BERICHT 2022

VERGÜTUNGSBERICHT

EINLEITUNG

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt in gekürzter Form die Struktur und Ausgestaltung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Vitesco Technologies Group Aktiengesellschaft (auch „die Gesellschaft“ oder Vitesco Technologies Group AG) im Geschäftsjahr 2022. Die Vitesco Technologies Group AG mit Sitz in Regensburg, Siemensstraße 12, Deutschland, ist die Muttergesellschaft des Vitesco Technologies Konzerns (im Folgenden auch Vitesco Technologies) und eine börsennotierte Aktiengesellschaft. Im Vergütungsbericht ist zudem ein ausführlicher individueller Ausweis der gewährten und geschuldeten sowie der zugesagten Vergütung der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 enthalten. Das beschriebene Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2022 mit einer Mehrheit von 83,21% gebilligt und für das Geschäftsjahr 2022 angewandt. Der Vergütungsbericht 2021 wurde von der Hauptversammlung 2022 mit einer Mehrheit von 98,20% gebilligt. Anregungen seitens Investoren wurden aufgegriffen und in einer noch transparenteren Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt. Aufgrund der Abspaltung der Gesellschaft von der Continental AG am 15. September 2021 umfasst der Vergütungsausweis für das Vorjahr die entsprechende zeitanteilige Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder durch die Gesellschaft. Vor der Abspaltung wurde durch die Gesellschaft keine anderweitige Organvergütung gewährt, geschuldet oder zugesagt.

Der Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinschaftlich erstellt und entspricht den Vorgaben des § 162 AktG sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022. Dieser Vergütungsbericht wurde von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Neben der gesetzlich vorgeschriebenen formellen Prüfung wurde auch eine materielle Prüfung durchgeführt. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist im Internet unter der Rubrik Corporate Governance (ir.vitesco-technologies.com) veröffentlicht.

Eine ausführliche Beschreibung des aktuellen Vergütungssystems von Vorstand und Aufsichtsrat ist auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht (ir.vitesco-technologies.com) unter der Rubrik Corporate Governance. Ebenso findet sich dort der vorliegende Vergütungsbericht (ir.vitesco-technologies.com).

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Trotz der anhaltenden Belastungen durch die COVID-19-Pandemie, weiterhin bestehenden Lieferengpässen bei wichtigen Bauteilen wie Halbleitern und angesichts des Angriffskriegs Russlands in der Ukraine und den damit einhergehenden negativen Auswirkungen auf globale Lieferketten, erzielte Vitesco Technologies aufgrund der bedeutenden Fortschritte bei der Transformation gute Ergebnisse.

Davon zeugen das Umsatzwachstum auf 9,1 Mrd € (Vj. 8,3 Mrd €), eine Verbesserung des operativen Ergebnisses auf 143,3 Mio € (Vj. 39,5 Mio €), die Steigerung der Kapitalrendite (ROCE) auf 5,2% (Vj. 1,6%) sowie der positive Free Cashflow von 123,2 Mio € (Vj. 113,3 Mio €). Im herausfordernden Marktumfeld konnte sich Vitesco Technologies demnach behaupten. So verbesserte sich die organische Umsatzentwicklung im Geschäftsjahr um 4,0% gegenüber dem Vorjahr. Die positive Geschäftsentwicklung spiegelt sich auch in der Zielerreichung des Performance Bonus wider.

Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Veränderungen im Vorstand. Dieser setzt sich weiterhin aus Andreas Wolf (Vorstandsvorsitzender), Werner Volz (Finanzvorstand), Ingo Holstein (Personalvorstand), Klaus Hau, Mitglied des Vorstands, Leiter des Geschäftsbereichs Sensing & Actuation sowie Thomas Stierle, Mitglied des Vorstands, Leiter des Geschäftsbereichs Electrification Technology zusammen. Somit besteht der Vorstand der Vitesco Technologies Group AG weiterhin aus fünf Personen. Der Geschäftsbereich Electronic Controls wurde bis 31. März 2022 kommissarisch von Andreas Wolf geleitet. In Vorbereitung auf die Neuaufstellung in zwei Divisionen ab Anfang 2023 hat Thomas Stierle ab April 2022 die Leitung des Bereichs bis zur Umsetzung der Neuaufstellung in 2023 temporär übernommen. Dem Geschäftsbereich Contract Manufacturing steht Werner Volz vor. Für die kommissarische Leitung des Geschäftsbereichs Electronic Controls haben Andreas Wolf und Thomas Stierle keine zusätzliche Vergütung erhalten.

VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Vitesco Technologies Group AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2022 und wurde von der Hauptversammlung am 05. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 83,21% gebilligt. Über dieses System und dessen Anwendung im Geschäftsjahr 2022 wird im Folgenden berichtet. Von diesem System wurde im Geschäftsjahr 2022 nicht, auch nicht vorübergehend, abgewichen.

Für die im Vergütungssystem definierten Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres konkrete Zielwerte festgelegt. Ebenso setzt der Aufsichtsrat 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 und auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

Der Aufsichtsrat prüft 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). Bei Bedarf werden Anpassungen vorgenommen, um innerhalb des regulatorischen Rahmens eine sowohl attraktive als auch marktübliche Vergütung bieten zu können.

Zuletzt wurde die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 durch einen externen, unabhängigen Vergütungsberater überprüft und bestätigt. Als passende Vergleichsgruppe wurden vor dem Hintergrund des Unternehmenssitzes sowie der Größe der Gesellschaft die Unternehmen des MDAX und SDAX als gemischte Vergleichsgruppe herangezogen. Außerdem wurde ein interner Vertikalvergleich durchgeführt. Dieser berücksichtigt das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der leitenden Angestellten sowie der außertariflich und tariflich angestellten Mitarbeitenden. Der Aufsichtsrat erachtet die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auch weiterhin als angemessen und, vor dem Hintergrund der Marktvergleichs, als üblich. Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Vergütungsanpassungen für die Vorstandsmitglieder vorgenommen.

GRUNDZÜGE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Leitlinien der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem des Vorstands leistet einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft. Die Vorstandsmitglieder werden incentiviert, die wesentlichen strategischen Ziele der für den Vitesco Technologies Konzern richtungsweisenden DIRECTION 2030 zu erreichen.

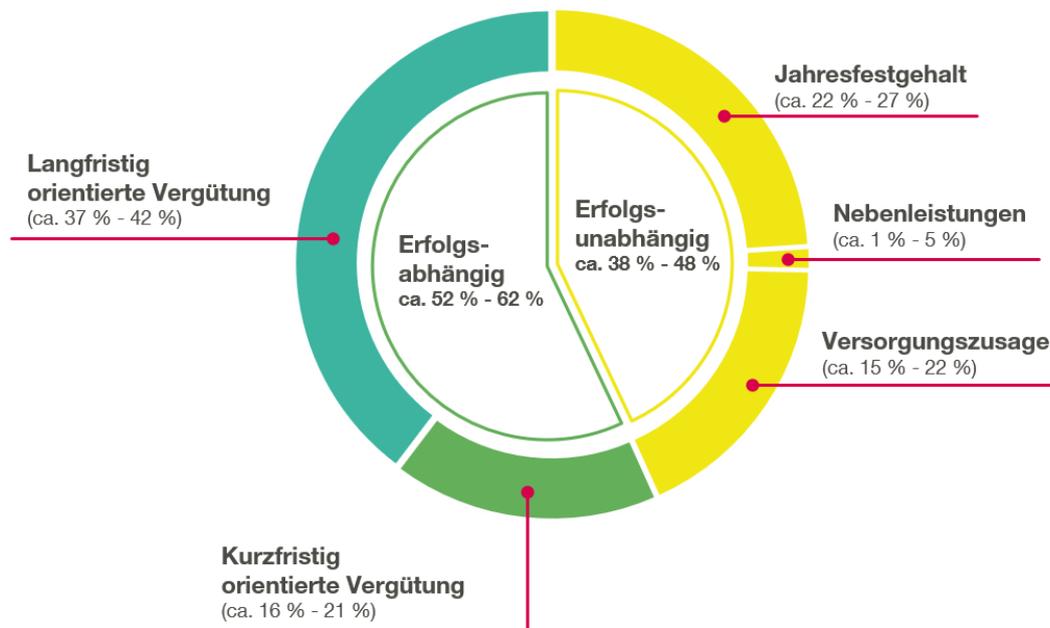


Neben dem Bezug zur Unternehmensstrategie ist durch eine überwiegend variable Vergütung und die Verankerung konkreter Zielwerte ein enger Leistungsbezug (Pay for Performance) gewährleistet. Zudem entspricht das Vergütungssystem den regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen und Anregungen des DCGK in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022.

Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

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).

Um einen starken Leistungsbezug (Pay for Performance) zu gewährleisten, übersteigt der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütungselemente jenen der erfolgsunabhängigen Elemente an der Zielgesamtvergütung. Außerdem ist die erfolgsabhängige, variable Vergütung mit dem Aktien-Deferral des Performance Bonus und dem LTI überwiegend mehrjährig ausgerichtet. Bei der Darstellung werden die individuellen Gehaltsrelationen der Zielgesamtvergütung berücksichtigt, die sich zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern geringfügig unterscheiden. Insgesamt kommen der erfolgsabhängigen Vergütung mindestens rund 52% der Zielgesamtvergütung zu. Die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 stellt sich wie folgt dar:



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)

Eine Gewährung von Einmalzahlungen bzw. Sonder-Boni ist im Vergütungssystem nicht vorgesehen und ist auch im Geschäftsjahr 2022 nicht erfolgt.

Einhaltung der Maximalvergütung

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 und auf Basis des durchgeführten Horizontalvergleichs eine Maximalvergütung festgelegt. Diese begrenzt den auszahlbaren Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagten Vergütung und umfasst alle Vergütungskomponenten (d. h. das 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. Ein Ausweis der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt nach Ablauf des Leistungszeitraums des LTIs im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025.

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE 2022

Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt wird in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt und im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts pro rata temporis gezahlt. Das Jahresfestgehalt für das volle Geschäftsjahr 2022 beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 800 Tsd €, den Finanzvorstand 450 Tsd € und für den Personalvorstand sowie für Vorstände mit Bereichsverantwortung 400 Tsd €. Die Vergütung, darunter auch das Jahresfestgehalt, wurde seit dem Börsengang und somit der erstmaligen Gewährung nicht erhöht.

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 für die private Nutzung, die Kosten für einen wiederkehrenden Gesundheitscheck, ggf. anfallende Berufsgenossenschaftsbeiträge inklusive ggf. darauf anfallender Lohnsteuer, eine Unfallversicherung sowie Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Des Weiteren hat die Gesellschaft für jedes Vorstandsmitglied eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen.

Weitere Nebenleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 nicht gezahlt.

Altersversorgung

Die folgenden Angaben zur Altersversorgung beziehen sich auf Leistungen, die den Vorstandsmitgliedern für den Fall der Beendigung der Tätigkeit gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG 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 verrechnet, 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.

Der Dienstzeitaufwand sowie der Barwert der Pensionsverpflichtungen der Vorstandsmitglieder stellen sich zum 31. Dezember 2022 wie folgt dar. Bei der Vorjahresangabe ist zu beachten, dass die unterjährige Vergütung ab Börsengang dargestellt ist.

Pensionsanwartschaften in Tsd €

	IAS 19			
	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtungen	
	2022	2021	2022	2021
Andreas Wolf (ab 15.09.2021)	656	230	612	230
Werner Volz (ab 15.09.2021)	275	96	262	96
Ingo Holstein (ab 15.09.2021)	314	110	267	110
Klaus Hau (ab 01.10.2021)	296	78	248	78
Thomas Stierle (ab 01.10.2021)	343	91	260	91

Neben den beschriebenen Leistungen erhalten die Vorstandsmitglieder keine weiteren Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE 2022

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.

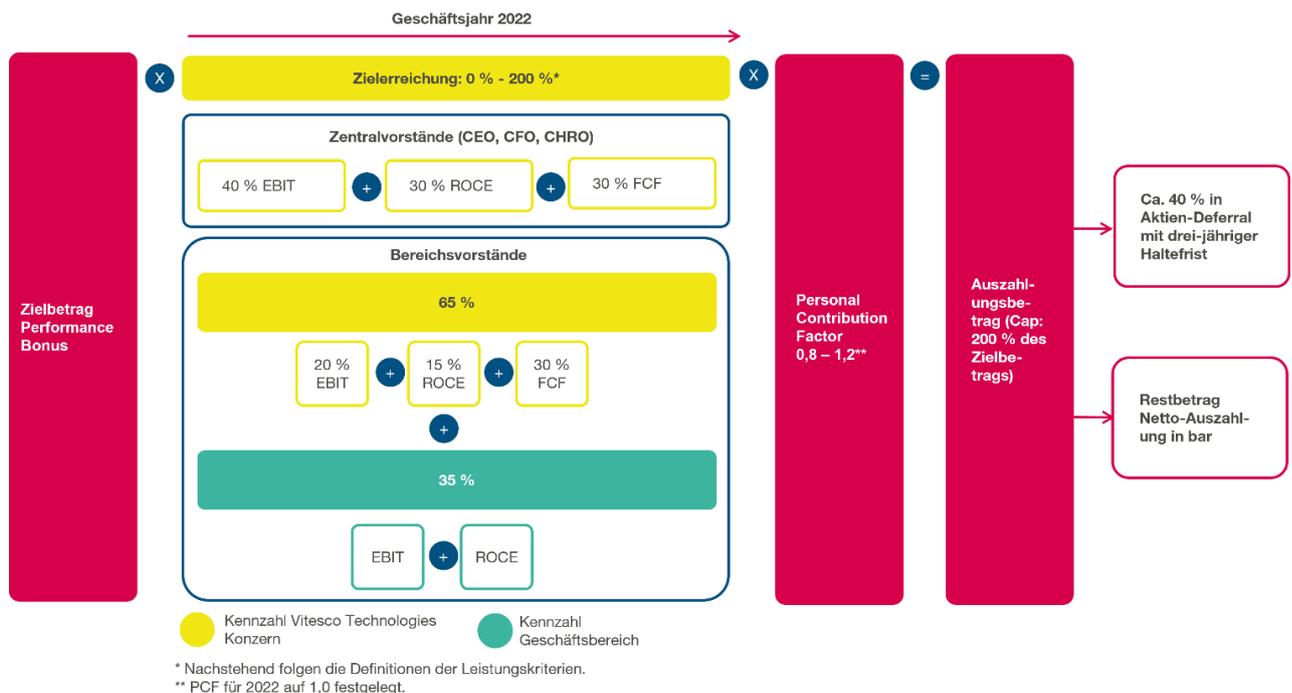
Performance Bonus

Beitrag des Performance Bonus zur Förderung der Geschäftsstrategie

Mit ihrer nachhaltig ausgerichteten Geschäftsstrategie setzt Vitesco Technologies auf Profitabilität, Effizienz und Innovation. Durch die Verwendung der finanziellen Leistungskriterien EBIT, ROCE und Free Cashflow (FCF) wird im Rahmen des Performance Bonus ein unmittelbarer Leistungsanreiz zur Umsetzung dieser Geschäftsstrategie gesetzt. Durch den Personal Contribution Factor können 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 den Zielen des 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. Das Aktien-Deferral ist an die Aktienkursentwicklung während der Halteperiode gebunden. 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 EBIT, ROCE sowie FCF.

Das **EBIT (Earnings Before Interest and Taxes)** 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.

Der **Return on Capital Employed (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.

Der **Free Cashflow (FCF)** 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 Aktionäre sowie die Reduzierung von Fremdfinanzierung und die Ermöglichung zukünftiger Investitionen in Innovationen der Gesellschaft.

Die finanziellen Leistungskriterien werden für alle Vorstandsmitglieder angewendet, wobei für Vorstände mit Zuständigkeit für einen Geschäftsbereich zudem finanzielle Leistungskriterien des zu verantwortenden Bereichs berücksichtigt werden können. Diese können, entsprechend den finanziellen Leistungskriterien auf Konzernebene, die Kennzahlen EBIT, ROCE und FCF umfassen.

Andreas Wolf, Werner Volz und Ingo Holstein sind für eine Zentralfunktion verantwortlich. Die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien im Performance Bonus bemisst sich zu 40% nach dem EBIT, zu 30% nach dem ROCE und zu 30% nach dem FCF der Gesamtgesellschaft.

Klaus Hau und Thomas Stierle sind jeweils für einen Geschäftsbereich verantwortlich. Die Zielerreichung bemisst sich insgesamt zu 65% an den Leistungskriterien der Gesamtgesellschaft und zu insgesamt 35% an Leistungskriterien des jeweiligen Geschäftsbereichs. Die für das Geschäftsjahr 2022 gesetzten finanziellen Ziele sowie deren Einzelgewichtung können der untenstehenden Tabelle Performance Bonus 2022 Zielerreichung entnommen werden.

Personal Contribution Factor (PCF)

Der PCF kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen 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 spätestens zu Beginn des Geschäftsjahres über konkrete Zielwerte präzisiert. Dies ermöglicht es dem Aufsichtsrat, 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, im Vergütungssystem vorgesehenen, 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)

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.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden keine persönlichen Ziele definiert, der PCF beträgt somit für alle Vorstandsmitglieder 1,0. Vitesco Technologies befand sich nach dem Spin-Off und dem erfolgten Börsengang im Geschäftsjahr 2021 in einer Phase, in der aus Sicht des Aufsichtsrats die Leistung des Vorstands als Team gegenüber dem persönlichen Beitrag einzelner Vorstandsmitglieder für die Leistungsbeurteilung im Vordergrund stand. Insbesondere die Umsetzung der Transformationsvorhaben war im Geschäftsjahr 2022 gemeinsame Aufgabe aller Vorstandsmitglieder. Um zudem flexibel auf Marktentwicklungen reagieren zu können, gab der Aufsichtsrat keine individuellen Vergütungsziele vor, welche den Vorstand auf die Entwicklung bestimmter einzelner Markt-, Produkt- oder Kundensegmente verpflichtet hätten.

Anwendung des Performance Bonus im Geschäftsjahr 2022

Die Zielwerte, die Unter- und Obergrenzen sowie die tatsächlichen Istwerte und die sich daraus ergebende Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien des Performance Bonus sind nachfolgend tabellarisch zusammengefasst:

Performance Bonus 2022 Zielerreichung						
	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Gewichtung in %	Zielerreichung in %
Zentralfunktion¹						
EBIT Vitesco Technologies Konzern (in Mio €)	-34,5	65,5	165,5	144,1	40,0	178,7
ROCE Vitesco Technologies Konzern (in %-Punkten)	-0,6	2,4	5,4	5,3	30,0	196,0
FCF Vitesco Technologies Konzern (in Mio €)	-21,1	78,9	178,9	111,8	30,0	132,9
Geschäftsbereich Sensing & Actuation²						
EBIT Vitesco Technologies Konzern (in Mio €)	-34,5	65,5	165,5	144,1	20,0	178,7
ROCE Vitesco Technologies Konzern (in %-Punkten)	-0,6	2,4	5,4	5,3	15,0	196,0
FCF Vitesco Technologies Konzern (in Mio €)	-21,1	78,9	178,9	111,8	30,0	132,9
EBIT Sensing & Actuation (in Mio €)	263,2	314,6	366,0	325,5	20,0	121,2
ROCE Sensing & Actuation (in Mio €)	23,4	26,4	29,4	31,4	15,0	200,0
Geschäftsbereich Electrification Technology³						
EBIT Vitesco Technologies Konzern (in Mio €)	-34,5	65,5	165,5	144,1	20,0	178,7
ROCE Vitesco Technologies Konzern (in %-Punkten)	-0,6	2,4	5,4	5,3	15,0	196,0
FCF Vitesco Technologies Konzern (in Mio €)	-21,1	78,9	178,9	111,8	30,0	132,9
EBIT Electrification Technology (in Mio €)	-272,2	-247,2	-222,2	-270,3	35,0	7,5

1) Vorstände mit Verantwortlichkeit für eine Zentralfunktion sind: Andreas Wolf, Werner Volz und Ingo Holstein.

2) Vorstand mit Verantwortlichkeit für den Geschäftsbereich Sensing & Actuation ist Klaus Hau.

3) Vorstand mit Verantwortlichkeit für den Geschäftsbereich Electrification Technology ist Thomas Stierle.

Definitionen der Leistungskriterien sind vorstehend beschrieben.

Auf Basis der individuellen Zielbeträge ergeben sich anhand der Zielerreichungen der Leistungskriterien die dargestellten Auszahlungsbeträge. Rund 40% des Nettoauszahlungsbetrags (entspricht 20% des Bruttoauszahlungsbetrags) flossen in ein Aktien-Deferral mit dreijähriger Haltefrist. Der verbleibende Betrag wurde in bar ausgezahlt:

Performance Bonus 2022 Zusammenfassung

	Zielbetrag in Tsd €	Zielerreichung finanzielle Leistungskriterien in %	Personal Contribution Factor ¹	Gesamt- zielerreichung in %	Auszahlungs- betrag gesamt in Tsd €	in Aktien Deferral in Tsd € ²
Andreas Wolf	1.200	170,2	1,0	170,2	2.042	817
Werner Volz	500	170,2	1,0	170,2	851	340
Ingo Holstein	450	170,2	1,0	170,2	766	306
Klaus Hau	450	159,3	1,0	159,3	717	287
Thomas Stierle	450	107,7	1,0	107,7	484	194

1) Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2022 keine persönlichen Leistungskriterien festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2022 ist der Wert des Personal Contribution Factor daher 1,0.

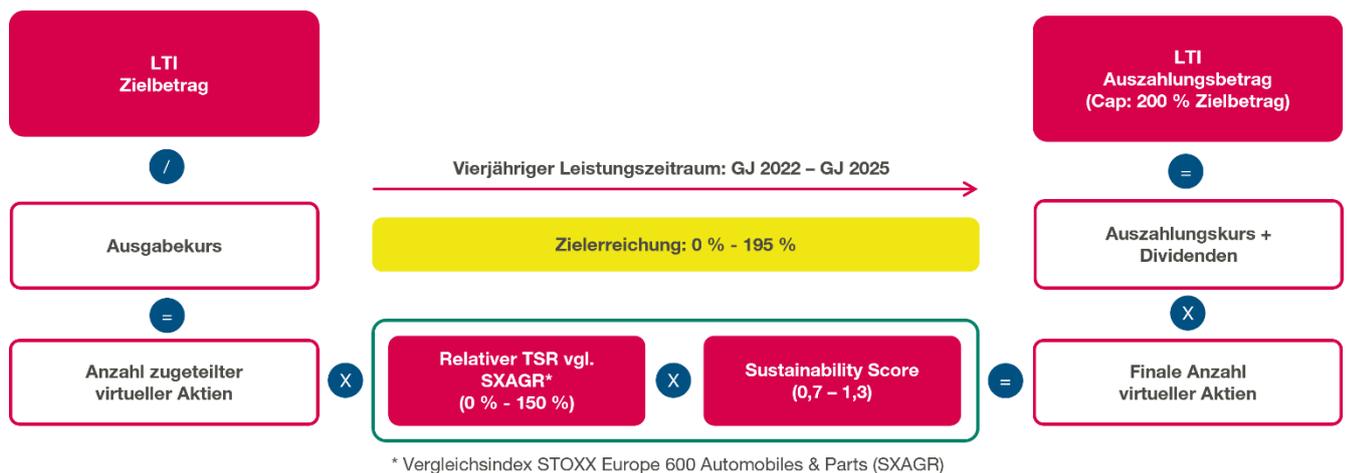
2) Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Vitesco Technologies Group AG im Wert von 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von rund 50% ermittelt.

Long-Term-Incentive

Beitrag des LTI zur Förderung der Geschäftsstrategie

Seit der Börsennotierung im September 2021 sind für Vitesco Technologies die Interessen der Investoren und Anteilseigner von zentraler Bedeutung. Deren Verfolgung wird durch die aktienbasierte Ausgestaltung des LTI und die Verankerung des relativen TSR als kapitalmarktorientiertes Element in dieser Vergütungskomponente incentiviert. Daneben stellt der Sustainability Score als Leistungskriterium sicher, dass die nachhaltige Unternehmensentwicklung angemessen durch die Vergütung gefördert wird.

Der LTI der Vorstände 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. Zudem hängt der finale Auszahlungsbetrag von der Aktienkursentwicklung der virtuell zugeteilten Aktien ab. Die Funktionsweise des LTI ist nachfolgend dargestellt:



Zu Beginn des Leistungszeitraums wird die Anzahl der zugesagten virtuellen Aktien ermittelt, indem der jeweilige Zielbetrag eines Vorstandsmitglieds 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) in einem vorab definierten Zeitraum. Für den LTI 2022 wurden die letzten zwei Monate vor Beginn der Laufzeit der LTI-Tranche herangezogen.

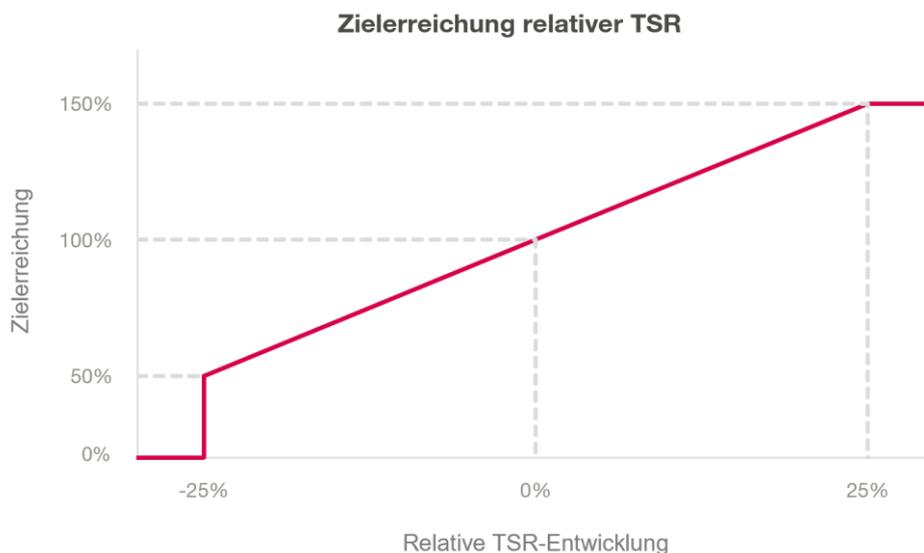
Am Ende des Leistungszeitraums wird zunächst die für die Auszahlung maßgebliche Gesamtzielerreichung ermittelt. Hierfür wird die Zielerreichung der beiden Leistungskriterien, relativer TSR und Sustainability Score, miteinander multipliziert. Die Gesamtzielerreichung ist insgesamt auf maximal 195% begrenzt. Sodann wird die Anzahl der zu Beginn des Leistungszeitraums zugesagten 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) in einem vorab definierten Zeitraum. Für den LTI 2022 werden die Schlusskurse an den Börsenhandelstagen in den letzten zwei Monaten vor der nächsten ordentlichen Hauptversammlung nach Ende der Laufzeit des LTI herangezogen. Der daraus resultierende Auszahlungsbetrag des LTI ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt.

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Zur Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der Aktie der Gesellschaft nach Ablauf des Leistungszeitraums mit der Entwicklung des TSR des Vergleichsindex STOXX Europe 600 Automobiles & Parts (SXAGR) zum Ende dieses Zeitraums verglichen. Als Instrument der Kapitalmarktorientierung incentiviert der relative TSR die Wertentwicklung des Unternehmens im Verhältnis zu einer relevanten Vergleichsgruppe. Der TSR misst die Aktienkursentwicklung der Gesellschaft sowie der Unternehmen des Vergleichsindex einschließlich der Dividendenzahlungen. Dies stellt die Interessen unserer Aktionäre in den Fokus.

Die Zielerreichungskurve ist im Vergütungssystem festgelegt und nachfolgend dargestellt. Entspricht der Vitesco Technologies Group AG TSR dem Vergleichs-TSR, ist das Leistungskriterium zu 100% erreicht. Es ergibt sich folgende Zielerreichungskurve: Unterschreitet der Vitesco Technologies Group AG TSR den Vergleichs-TSR um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 0%; überschreitet der Vitesco Technologies Group AG TSR den Vergleichs-TSR um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 150%; unter- oder überschreitet der Vitesco Technologies Group AG TSR den Vergleichs-TSR um weniger als 25 Prozentpunkte wird der Grad der Zielerreichung zwischen 50% und 150% linear interpoliert. Eine Zielerreichung von mehr als 150% ist ausgeschlossen.

Die Zielerreichungskurve stellt damit ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil sicher, das sowohl die Übererreichung des Zielwertes honoriert als auch das Unterschreiten des Zielwertes sanktioniert. Durch die Begrenzung der Übererreichung des Zielwerts in Höhe von +25 Prozentpunkten wird das Eingehen unangemessener Risiken vermieden. Durch den Abbruch der Zielerreichungskurve im Falle des Untererreichens des Zielwerts in Höhe von -25 Prozentpunkten wird eine Hürde gesetzt, die keine Auszahlung bei klarer Leistungsverfehlung vorsieht.



Sustainability Score

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

Vitesco Technologies hat eine Nachhaltigkeitsagenda verabschiedet, die der Aufsichtsrat auch für das Vergütungssystem aufgreift. Die Nachhaltigkeitsagenda definiert 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.

Der Aufsichtsrat legt für den Sustainability Score einer jeden LTI-Tranche bis zu sechs klar messbare Leistungsziele auf Basis der definierten Themenfelder fest. Diese Zielsetzung erfolgt spätestens zu Beginn einer jeden LTI-Tranche. Der finale Wert des Sustainability Scores ist abhängig von der Anzahl der durch den Vorstand erreichten Leistungskriterien zum Ende des Leistungszeitraums. Insgesamt kann der Sustainability Score zwischen 0,7 und 1,3 betragen.

Folgende Berechnungslogik liegt dem Sustainability Score zugrunde:

$$\text{Sustainability Score} = 0,7 + (\text{Anzahl erreichter Ziele} * [0,6 / \text{Anzahl Ziele}])$$

Werden beispielsweise fünf Leistungskriterien zu Beginn des Geschäftsjahres definiert, am Ende des Leistungszeitraums jedoch nur zwei Leistungsziele erfüllt, beträgt der Sustainability Score 0,94 ($0,7 + [2 * (0,6 / 5)]$). Werden hingegen vier von fünf Leistungskriterien erfüllt, so beträgt der Sustainability Score 1,18 ($0,7 + [4 * (0,6 / 5)]$).

Der nachfolgende Auszug aus der Sustainability Scorecard (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2022) stellt die fünf langfristigen Ziele dar, die als Leistungskriterien des Sustainability Scores für die LTI-Tranche 2022 definiert sind: Die Ziele sind auf Basis der Sustainability Scorecard abgeleitet und auf Jahres-Etappenziele heruntergebrochen. Relevant für die LTI-Tranche 2022 sind dabei die Zielsetzungen für das Jahr 2025. Abhängig von der Zielerreichung im Jahr 2025 wird der Sustainability Score für die LTI-Tranche 2022 ermittelt. Über die konkrete Zielsetzung sowie die resultierte Zielerreichung wird transparent im Nachhaltigkeitsbericht sowie im Vergütungsbericht für das Jahr 2025 berichtet.

	Kernleistungsindikatoren	Ziel
 Klimaschutz	Klimaneutralitätsrate Eigene CO ₂ e-Emissionen gesamt in %	100 % Klimaneutralität der eigenen betrieblichen Aktivitäten (CO ₂ e Emissionen Scope 1 und 2) bis 2030
 Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft	Abfallverwertungsquote in %	Erhöhung der Abfallverwertungsquote, definiert als Anteil der Abfälle, die einem Recycling oder der stofflichen, thermischen oder sonstigen Verwertung zugeführt wurden, auf 95% bis 2030
 Faire Arbeitsbedingungen und Vielfalt	Anteil von Frauen in leitenden Funktionen (Executives und Senior Executives; zum 31.12.) in %	Steigerung des Anteils von Frauen in leitenden Funktionen (Executives und Senior Executives) konzernweit auf 21% bis 2026
	Arbeitgeberbezogener Weiterempfehlungswert (Employee Net Promoter Score, eNPS)	Erhöhung des Employee Net Promoter Score als Gradmesser für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden auf den Wert 25 bis 2026
 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Unfallrate (Anzahl der Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden)	Senkung der Unfallrate auf 1,4 bis 2026

Anwendung des Long-Term-Incentive im Geschäftsjahr 2022

Die konkreten Leistungskriterien, die Gesamtzielerreichung sowie die finale Anzahl der virtuellen Aktien und der daraus resultierende Auszahlungsbetrag werden nach Ablauf des Leistungszeitraums im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 berichtet. Die Zuteilungswerte wurden im Vergleich zum Vorjahr, in dem eine zeitanteilige Zuteilung stattfand, nicht erhöht.

LTI-Tranche 2022 Zuteilung

	Zielbetrag in Tsd €	Ausgabekurs in €	Anzahl zugeleiteter virtueller Aktien
Andreas Wolf	800	45,59	17.548
Werner Volz	500	45,59	10.967
Ingo Holstein	500	45,59	10.967
Klaus Hau	500	45,59	10.967
Thomas Stierle	500	45,59	10.967

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 nach Ende der Aufbauphase während der jeweiligen Amtszeit und für weitere zwei Jahre nach Ablauf der Bestellung und Beendigung des Dienstvertrags zu halten (Share Ownership Guideline, SOG).

Der von einem Vorstandsmitglied im Rahmen der SOG zu investierende Betrag 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 das SOG-Ziel angerechnet.

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, geschuldet 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 Vereinbarung einer Malus- oder einer Clawback-Regelung unberührt.

Im Geschäftsjahr 2022 kamen keine Malus- oder Clawback-Regelungen zur Anwendung.

VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

Leistungen Dritter

Die Vorstandsmitglieder erhielten im Rahmen ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglieder der Vitesco Technologies Group AG keine Leistungen Dritter.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen 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. Im Falle eines Ausscheidens aufgrund eines „Bad Leaver“-Szenarios verfallen die laufenden Tranchen des LTI ersatzlos. Ein „Bad Leaver“-Szenario tritt insbesondere dann ein, wenn das Dienstverhältnis von der Gesellschaft vor dem Ende der Laufzeit des LTI durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund beendet wird.

Stirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrages, haben seine Witwe bzw. eingetragener Lebenspartner 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 weltweit gültiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwei Jahren vereinbart werden. Wird ein Wettbewerbsverbot vereinbart, zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung, welche 50% der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen beträgt. Etwaige Abfindungszahlungen im Falle der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags werden auf die Karenzentschädigung angerechnet. Im Rahmen eines Ausscheidens kann der Aufsichtsrat auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verzichten.

INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die folgenden Tabellen stellen individualisiert die Zielvergütung sowie die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG dar.

Da die Abspaltung von der Continental AG mit Wirkung zum 15. September 2021 erfolgte, werden für das Vorjahr nachfolgend ausschließlich die zeitanteiligen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2021 ab der Abspaltung dargestellt.

Zielvergütung

Die Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder umfasst die Vergütung, die im Falle einer 100% Zielerreichung ausbezahlt wird. Für das Vorjahr ist diese nachfolgend pro rata temporis ab der Abspaltung von der Continental AG für jedes Vorstandsmitglied individuell tabellarisch ausgewiesen.

Zielvergütung

	Andreas Wolf Vorstandsvorsitzender (ab 15.09.2021)			Werner Volz Finanzvorstand (ab 15.09.2021)		
	2022		2021	2022		2021
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	800	23	236	450	26	133
Nebenleistungen	3	0	2	8	1	4
Einjährige variable Vergütung	720	21	213	300	17	89
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	720	–	–	300	–	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	–	–	213	–	–	89
Mehrjährige variable Vergütung	1.280	37	379	700	40	207
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	480	–	–	200	–	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	–	–	142	–	–	59
LTI 2022-2025	800	–	–	500	–	–
LTI 2021-2024	–	–	237	–	–	148
bAV Dienstzeitaufwand	656	19	230	275	16	96
Gesamtvergütung	3.460	100	1.059	1.733	100	529

1) Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Vitesco Technologies Group AG im Wert von 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50% ermittelt.

	Ingo Holstein Personalvorstand (ab 15.09.2021)			Klaus Hau Mitglied des Vorstands - Sensing & Actuation (ab 01.10.2021)		
	2022		2021	2022		2021
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	400	24	118	400	24	100
Nebenleistungen	7	0	2	14	1	3
Einjährige variable Vergütung	270	16	80	270	16	68
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	270	–	–	270	–	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	–	–	80	–	–	68
Mehrfährige variable Vergütung	680	41	201	680	41	171
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	180	–	–	180	–	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	–	–	53	–	–	45
LTI 2022-2025	500	–	–	500	–	–
LTI 2021-2024	–	–	148	–	–	126
bAV Dienstzeitaufwand	314	19	110	296	18	78
Gesamtvergütung	1.670	100	511	1.659	100	421

1) Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Vitesco Technologies Group AG im Wert von 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50% ermittelt.

	Thomas Stierle Mitglied des Vorstands - Electrification Technology (ab 01.10.2021)		
	2022		2021
	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	400	23	100
Nebenleistungen	13	1	3
Einjährige variable Vergütung	270	16	68
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	270	–	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	–	–	68
Mehrfährige variable Vergütung	680	40	171
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	180	–	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	–	–	45
LTI 2022-2025	500	–	–
LTI 2021-2024	–	–	126
bAV Dienstzeitaufwand	343	20	91
Gesamtvergütung	1.706	100	433

1) Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Vitesco Technologies Group AG im Wert von 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50% ermittelt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die nach § 162 AktG im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie deren relativen Anteil an der Gesamtvergütung. Als gewährte Vergütung wird diejenige Vergütung angegeben, für die die Tätigkeit im jeweiligen Berichtsjahr vollständig erbracht worden ist. Die geschuldete Vergütung umfasst diejenige Vergütung, die fällig, aber noch nicht faktisch zugeflossen ist.

Am Beispiel der variablen Vergütung, welche im Geschäftsjahr 2022 zugesagt wurde, gestaltet sich der Ausweis damit wie folgt: Die Vergütung für den Performance Bonus wird in der Spalte 2022 und somit für das Geschäftsjahr, in dem die zugrundeliegende Leistung vollständig erbracht wurde, ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Andreas Wolf Vorstandsvorsitzender (ab 15.09.2021)			Werner Volz Finanzvorstand (ab 15.09.2021)		
	2022		2021	2022		2021
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	800	23	236	450	28	133
Nebenleistungen	3	0	2	8	1	4
Einjährige variable Vergütung	1.225	35	414	510	32	173
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	1.225	–	–	510	–	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	–	–	414	–	–	173
Mehnjährige variable Vergütung	817	23	276	340	22	115
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	817	–	–	340	–	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	–	–	276	–	–	115
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.845	–	929	1.309	–	425
bAV Dienstzeitaufwand	656	19	230	275	17	96
Gesamtvergütung	3.501	100	1.158	1.584	100	520

1) Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Vitesco Technologies Group AG im Wert von 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50% ermittelt.

	Ingo Holstein Personalvorstand (ab 15.09.2021)			Klaus Hau Mitglied des Vorstands - Sensing & Actuation (ab 01.10.2021)		
	2022		2021	2022		2021
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	400	27	118	400	28	100
Nebenleistungen	7	0	2	14	1	3
Einjährige variable Vergütung	459	31	155	430	30	134
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	459	–	–	430	–	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	–	–	155	–	–	134
Mehrfährige variable Vergütung	306	21	104	287	20	89
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	306	–	–	287	–	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	–	–	104	–	–	89
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.172	–	379	1.130	–	327
bAV Dienstzeitaufwand	314	21	110	296	21	78
Gesamtvergütung	1.486	100	489	1.426	100	405

1) Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Vitesco Technologies Group AG im Wert von 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50% ermittelt.

	Thomas Stierle Mitglied des Vorstands - Electrification Technology (ab 01.10.2021)		
	2022		2021
	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	400	32	100
Nebenleistungen	13	1	3
Einjährige variable Vergütung	291	23	134
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	291	–	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	–	–	134
Mehrfährige variable Vergütung	194	16	89
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	194	–	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	–	–	89
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	898	–	327
bAV Dienstzeitaufwand	343	28	91
Gesamtvergütung	1.241	100	418

1) Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Vitesco Technologies Group AG im Wert von 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50% ermittelt.

AUSBLICK GESCHÄFTSJAHR 2023

Ab 2023 wird sich Vitesco Technologies mit deutlichem Fokus auf das Elektrifizierungsgeschäft aufstellen. Die derzeit vier Geschäftsbereiche - Electronic Controls, Electrification Technology, Sensing & Actuation sowie Contract Manufacturing - werden in zwei neu organisierten Einheiten konzentriert: den zukünftigen Divisionen „Powertrain Solutions“ und „Electrification Solutions“. Durch diese strukturelle Anpassung will Vitesco Technologies seinen strategischen Fokus auf die Elektrifizierung des Antriebs weiter schärfen, um im Markt der nachhaltigen Antriebstechnologien noch effektiver, effizienter und flexibler agieren zu können. Die mit der Neuorganisation verbundene Fokussierung auf Wachstum und Wertschöpfung geht mit einer schlankeren und transparenten Struktur einher. Dies ermöglicht eine noch bessere Nutzung von Ressourcen im Sinne des anhaltenden und sich beschleunigenden Wandels und trägt somit der ambitionierten Nachhaltigkeitsagenda des Unternehmens Rechnung.

Auch im Rahmen der Incentivierung des Vorstands wird die organisatorische Veränderung zukünftig aufgegriffen. Für das Geschäftsjahr 2023, in dem die Transformation erfolgt, wird der Fokus der Vergütung voll und ganz auf der Gesamtleistung des Konzerns liegen. Deshalb werden auch die Bereichsvorstände im Geschäftsjahr 2023 ausschließlich anhand der Ziele des Konzerns incentiviert.

Der Performance Bonus wird auch zukünftig auf die wesentlichen finanziellen Steuerungsgrößen des Vitesco Technologies Konzerns Bezug nehmen. Neben ROCE und Free Cashflow wird im Rahmen des Performance-Bonus ab dem Geschäftsjahr 2023 auf die EBIT-Marge anstelle des absoluten EBIT abgestellt. Die Gewichtung der EBIT-Marge entspricht mit 40% der bisherigen Gewichtung des EBIT. Der Free Cashflow wird ebenfalls mit 40% gewichtet, der ROCE mit 20%.

Im Geschäftsjahr 2022 fand zwischen Gremien-Mitgliedern und Investoren ein Austausch zum Thema Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems statt. Über die Veränderungen im Geschäftsjahr 2023 hinaus hat der Aufsichtsrat die Rückmeldungen unserer Investoren zum Vergütungssystem für dessen Weiterentwicklung aufgenommen.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Grundzüge der Aufsichtsratsvergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Festvergütung, welche der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats Rechnung trägt.

Die jährliche Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder beträgt für ein Ordentliches Mitglied 60 Tsd €, für stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende 90 Tsd € sowie für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 120 Tsd €.

Im Einklang mit den Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat in der Satzung der Vitesco Technologies Group AG, erhalten die Mitglieder des Prüfungs-, des Präsidial-, des Technologieausschusses sowie jedes weiteren, gem. § 14 Abs. 1 Satz 1 der Satzung gebildeten Ausschusses, wenn der Aufsichtsrat bei der Bildung des Ausschusses festlegt, dass die Tätigkeit in diesem Ausschuss zusätzlich vergütet wird, in Abhängigkeit ihrer Zugehörigkeit, und aufgrund ihres zusätzlichen zeitlichen Aufwands eine Ausschussvergütung. Diese beträgt für Vorsitzende eines Ausschusses 30 Tsd € und für weitere Mitglieder 20 Tsd €. Im Falle mehrerer Ausschusstätigkeiten ist die Ausschussvergütung eines Ausschussvorsitzenden auf insgesamt 70 Tsd €, die Ausschussvergütung weiterer Ausschussmitglieder auf insgesamt 50 Tsd € begrenzt. Dabei ist jeweils die höchste auf das einzelne Aufsichtsratsmitglied anwendbare Obergrenze maßgeblich.

Zusätzlich erhalten die Aufsichtsratsmitglieder ein Sitzungsgeld in Höhe von 1,5 Tsd € für jede Aufsichtsratssitzung, an welcher sie persönlich (auch mittels elektronischer Kommunikationsmittel) teilnehmen. Dies gilt entsprechend für die Teilnahme an Ausschusssitzungen, sofern nicht am gleichen Tag eine Aufsichtsratssitzung oder eine weitere Ausschusssitzung, für die das Mitglied bereits ein Sitzungsgeld erhält, stattfinden.

Aufsichtsratsmitglieder mit unterjährig beginnenden oder endenden Aufsichtsratsmandaten erhalten die Festvergütung und eine etwaige Ausschussvergütung zeitanteilig. Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm im Rahmen der Tätigkeit entstandenen Auslagen sowie die etwaige angefallene Umsatzsteuer und kann für jedes Mitglied eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abschließen.

Vergütungskomponente	Vorsitzender des Aufsichtsrats	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	Ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats
Festvergütung p.a.	120.000 €	90.000 €	60.000 €
Sitzungsgeld pro Sitzung	1.500 €		

	Vorsitzender des Ausschusses
Ausschusstätigkeit*	30.000 €

	Ordentliches Mitglied des Ausschusses
	20.000 €

* Die Ausschussvergütung für die Vorsitzenden ist auf 70.000 €, die Ausschussvergütung der anderen Aufsichtsratsmitglieder auf 50.000 € begrenzt.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung ist, aufgegliedert nach den einzelnen Vergütungskomponenten, nachfolgend tabellarisch dargestellt. Für das Vorjahr wird für den Aufsichtsrat die zeitanteilige Vergütung gezeigt, da die Gesellschaft erst zum 15. September 2021 abgespaltert wurde.

Aufsichtsratsvergütung

	2022						2021	
	Festvergütung		Ausschuss- vergütung		Sitzungsgeld		Gesamt- vergütung	Gesamt- vergütung
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €
Prof. Siegfried Wolf (Aufsichtsratsvorsitzender)	120	55	60	27	39	18	219	55
Ralf Schamel ¹ (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	90	51	50	28	38	21	178	41
Carsten Bruns ¹	60	63	20	21	15	16	95	23
Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger	60	56	30	28	17	16	107	23
Manfred Eibeck	60	62	20	21	17	17	97	31
Lothar Galli ¹	60	59	20	19	23	22	103	33
Yvonne Hartmetz ¹	60	40	50	33	41	27	151	33
Susanne Heckelsberger	60	40	50	34	39	26	149	36
Joachim Hirsch	60	44	40	30	35	26	135	23
Prof. Dr. Sabina Jeschke	60	62	20	21	17	17	97	23
Michael Köppl ¹	60	50	40	33	21	17	121	33
Erwin Löffler ¹	60	62	20	21	17	17	97	31
Klaus Rosenfeld	60	60	20	20	20	20	100	33
Georg F. W. Schaeffler	60	44	50	36	27	20	137	38
Kirsten Vörkel ¹	60	49	40	33	23	18	123	31
Anne Zeumer ¹	60	85	–	–	11	15	71	23

1) Arbeitnehmervertretung.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Entsprechend den aktienrechtlichen Vorgaben zum Vergütungsausweis von Vorstand und Aufsichtsrat nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der Vergütung der Belegschaft sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft gegenübergestellt. Die Vergütung der Belegschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis umfasst die zugeflossene Vergütung der leitenden Angestellten sowie der außertariflich und tariflich angestellten Mitarbeitenden in Deutschland. Für das Jahr 2021 sind die zeitanteiligen Werte ab 15. September 2021 angegeben. Demnach erklärt sich die hohe Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Als Ertragsgrößen sind der Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag der Vitesco Technologies Group AG sowie das EBIT des Vitesco Technologies Konzerns aufgeführt. Die variable Vergütung des Vorstands orientiert sich an der Leistung des Konzerns. Angesichts der Abspaltung und des Börsengangs der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021 wird die vergleichende Darstellung bis 2025 aufgebaut werden.

Vergleichende Darstellung

	2022	2021	Veränderung 2022/2021 ²
	in Tsd €	in Tsd €	in %
Vorstandsmitglieder			
Andreas Wolf (ab 15.09.2021)	2.845	929	206,4
Werner Volz (ab 15.09.2021)	1.309	425	208,3
Ingo Holstein (ab 15.09.2021)	1.172	379	209,3
Klaus Hau (ab 01.10.2021)	1.130	327	245,5
Thomas Stierle (ab 01.10.2021)	898	327	174,5
Durchschnitt	1.471	477	208,2
Aufsichtsratsmitglieder			
Prof. Siegfried Wolf (Aufsichtsratsvorsitzender)	219	55	301,8
Ralf Schamel ¹ (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	178	41	331,2
Carsten Bruns ¹	95	23	313,0
Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger	107	23	363,0
Manfred Eibeck	97	31	209,6
Lothar Galli ¹	103	33	213,8
Yvonne Hartmetz ¹	151	33	360,7
Susanne Heckelsberger	149	36	313,9
Joachim Hirsch	135	23	484,8
Prof. Dr. Sabina Jeschke	97	23	319,6
Michael Köppl ¹	121	33	270,4
Erwin Löffler ¹	97	31	209,6
Klaus Rosenfeld	100	33	204,6
Georg F. W. Schaeffler	137	38	265,3
Kirsten Vörkel ¹	123	31	293,0
Anne Zeumer ¹	71	23	206,5
Durchschnitt	123	32	288,4
Arbeitnehmer			
Durchschnitt	81	23	246,4
Ertragsentwicklung			
Jahresüberschuss/-fehlbetrag Vitesco Technologies Group AG gemäß § 275 HGB in Mio €	-16,9	-1.050,4	98,4
EBIT Vitesco Technologies Konzern in Mio €	143,3	39,5	262,8

1) Arbeitnehmervertretung.

2) Da die Abspaltung der Vitesco Technologies Group AG von der Continental AG mit Wirkung zum 15. September 2021 erfolgte, wird die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft prospektiv aufgebaut. Entsprechend ist die Vergütung für 2021 zeitanteilig ab Abspaltung ausgewiesen. Demnach erklärt sich die hohe Steigerung gegenüber dem Vorjahr.

Für den Aufsichtsrat

Der Vorstand



Prof. Siegfried Wolf
Aufsichtsrats-
vorsitzender



Andreas Wolf
Vorstands-
vorsitzender



Werner Volz
Finanzvorstand



Ingo Holstein
Personal-
vorstand



Klaus Hau
Mitglied des
Vorstands, Leiter
der Division
Powertrain
Solutions



Thomas Stierle
Mitglied des
Vorstands, Leiter
der Division
Electrification
Solutions

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Vitesco Technologies Group Aktiengesellschaft, Regensburg

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Vitesco Technologies Group Aktiengesellschaft, Regensburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Vitesco Technologies Group Aktiengesellschaft, Regensburg, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht.

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter

oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

SONSTIGER SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses

Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

HINWEIS ZUR HAFTUNGSBESCHRÄNKUNG

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Vitesco Technologies Group Aktiengesellschaft, Regensburg, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 21. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer
Wirtschaftsprüferin

Zimmermann
Wirtschaftsprüferin