

VERGÜTUNGS- BERICHT 2023

VERGÜTUNGSBERICHT

EINLEITUNG

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Vitesco Technologies Group Aktiengesellschaft (auch „die Gesellschaft“ oder Vitesco Technologies Group AG) im Geschäftsjahr 2023. 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 2023 enthalten. Das beschriebene Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2022 mit einer Mehrheit von 83,21% gebilligt und für das Geschäftsjahr 2023 angewandt. Der Vergütungsbericht 2022 wurde von der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 94,99% gebilligt. Die hohe Zustimmung der Hauptversammlung bestärken Vorstand und Aufsichtsrat in ihrer transparenten Berichterstattung.

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. Der 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 zusätzlich 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 (ir.vitesco-technologies.com) unter der Rubrik Corporate Governance veröffentlicht. Ebenso findet sich dort der vorliegende Vergütungsbericht.

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Ab dem Geschäftsjahr 2023 hat Vitesco Technologies seinen Fokus auf das Elektrifizierungsgeschäft weiter gestärkt. Die vier Geschäftsbereiche - Electronic Controls, Electrification Technology, Sensing & Actuation sowie Contract Manufacturing - wurden in zwei neu organisierten Einheiten konzentriert: den Divisionen Powertrain Solutions und Electrification Solutions. Durch diese strukturelle Anpassung hat Vitesco Technologies seinen strategischen Fokus auf die Elektrifizierung des Antriebs weiter geschärft, 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 Unternehmensstruktur einher. Dies ermöglicht eine noch bessere Nutzung von Ressourcen im Sinne des anhaltenden und sich beschleunigenden Wandels hin zur E-Mobilität und trägt somit der ambitionierten Nachhaltigkeitsagenda des Unternehmens Rechnung.

Trotz weiter anhaltender Marktherausforderungen erzielte Vitesco Technologies gute Ergebnisse. Davon zeugen das Umsatzwachstum auf 9,2 Mrd € (Vj. 9,1 Mrd €), eine Verbesserung des operativen Ergebnisses auf 172,2 Mio € (Vj. 143,3 Mio €), die Steigerung der Kapitalrendite (ROCE) auf 6,0% (Vj. 5,2%) sowie der positive Free Cashflow von 84,9 Mio € (Vj. 123,2 Mio €). Im herausfordernden Marktumfeld konnte sich Vitesco Technologies demnach behaupten. Die positive Geschäftsentwicklung spiegelt sich auch in der Zielerreichung des Performance Bonus wider. Zudem rückte Vitesco Technologies im Juli 2023 in den MDAX auf.

Am 09. Oktober 2023 legte die Schaeffler AG ein freiwilliges öffentliches Erwerbsangebot für die Vitesco Technologies Group AG vor. Die Angebotsunterlage mit einem Angebotspreis von 91 € je Aktie wurde am 15. November 2023 veröffentlicht. Am 27. November 2023 veröffentlichte die Schaeffler AG ein aktualisiertes Erwerbsangebot, welches eine Erhöhung des Angebotspreises auf 94 € je Vitesco Technologies Aktie beinhaltet. Der Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft nahmen am 27. November 2023 in ihrer gemeinsamen begründeten Stellungnahme zum freiwilligen öffentlichen Erwerbsangebot der Schaeffler AG Stellung. Die Stellungnahme berücksichtigte die mit der Schaeffler AG am selben Tag unterzeichnete Vereinbarung (sog. Business Combination Agreement – „BCA“), die wesentliche Parameter des Unternehmenszusammenschlusses und den Rahmen für die künftige Zusammenarbeit zwischen den beiden Unternehmen festlegt. Der Vorstand und der Aufsichtsrat stimmen der Ansicht der Schaeffler AG zu, dass die Schaffung eines kombinierten Unternehmens in bestimmten Bereichen signifikante strategische Vorteile mit sich bringen kann. Der Vorstand führt die Geschäfte bis zu der geplanten Verschmelzung eigenverantwortlich fort.

Im Geschäftsjahr 2023 gab es Veränderungen im Vorstand. Durch die Neuorganisation steht Klaus Hau seit 01. Januar 2023 der Division „Powertrain Solutions“, Thomas Stierle der Division „Electrification Solutions“ vor. Zudem hat Werner Volz (Finanzvorstand) zum 31. Oktober 2023 sein Amt als Vorstandsmitglied niedergelegt. Sabine Nitzsche ist zum 01. Oktober 2023 in den Vorstand eingetreten und hat ab dem 01. November 2023 die Funktion des Finanzvorstands übernommen. Zudem wurde ein neues Vorstandsressort für Integrität und Recht geschaffen, welches Stephan Rölleke seit dem 01. Oktober 2023 verantwortet. Der Vorstand der Vitesco Technologies Group AG setzt sich damit zum Ende des Geschäftsjahres 2023 aus den sechs Personen Andreas Wolf (Vorstandsvorsitzender), Sabine Nitzsche (Finanzvorständin), Ingo Holstein (Personalvorstand), Stephan Rölleke (Mitglied des Vorstands für Integrität und Recht), Klaus Hau (Mitglied des Vorstands, Leiter der Division Powertrain Solutions) sowie Thomas Stierle (Mitglied des Vorstands, Leiter der Division Electrification Solutions) zusammen.

VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Vitesco Technologies Group AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2022. Über dieses System und dessen Anwendung im Geschäftsjahr 2023 wird im Folgenden berichtet. Aufgrund des öffentlichen Erwerbsangebots der Schaeffler AG und des geplanten Unternehmenszusammenschlusses ist 2023 eine Ausnahmesituation eingetreten, die den Aufsichtsrat veranlasst hat, punktuell vom Vergütungssystem abzuweichen. Die Abweichungen sind im Vergütungsbericht erläutert.

Im Einklang mit dem aktuellen Vergütungssystem der Vitesco Technologies Group AG setzt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder 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.

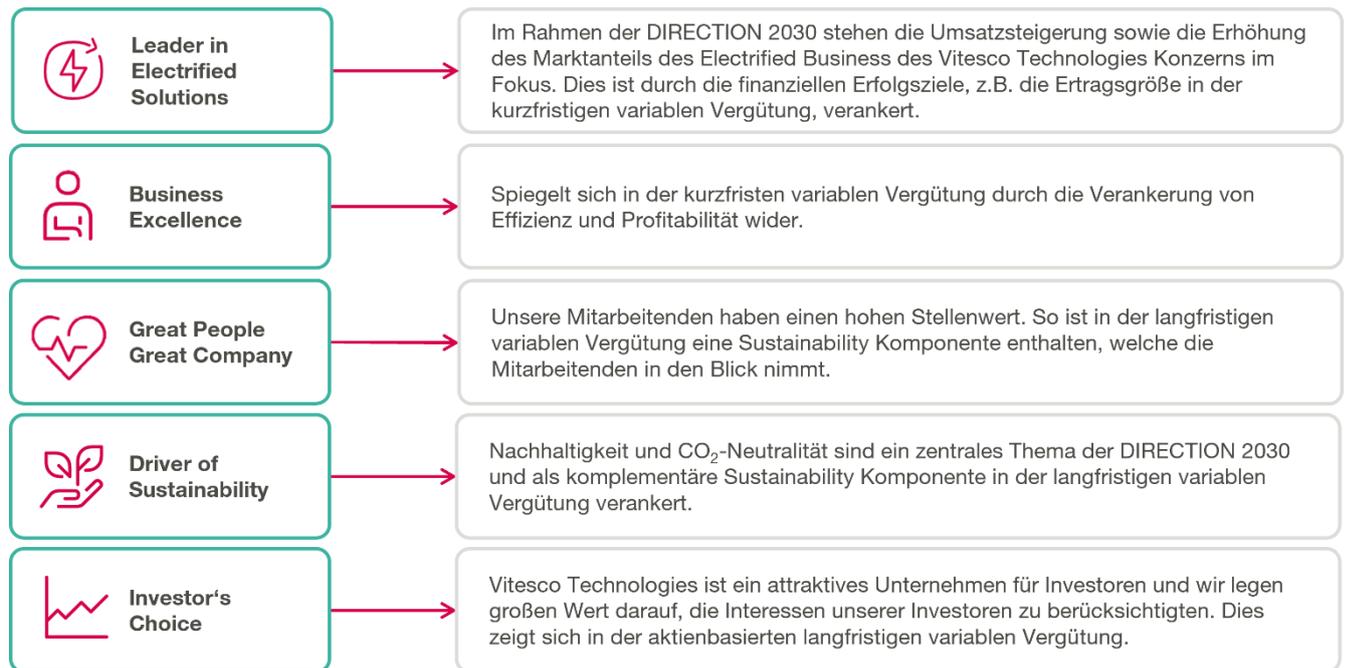
Der Aufsichtsrat prüft die Vorstandsvergütung regelmäßig auf deren Angemessenheit und Üblichkeit. Dies erfolgt sowohl anhand einer externen, relevanten Vergleichsgruppe von Unternehmen (horizontal) als auch anhand unternehmensinterner Vergütungsrelationen (vertikal). Bei Bedarf werden Anpassungen vorgenommen, um innerhalb des regulatorischen Rahmens eine sowohl attraktive als auch marktübliche Vergütung bieten zu können.

Für die Festsetzung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 berücksichtigte der Aufsichtsrat unter anderem das im Geschäftsjahr 2021 durch einen externen, unabhängigen Vergütungsberater erstellte Gutachten, das die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung bestätigt. Zuletzt wurde die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023 durch einen externen, unabhängigen Vergütungsberater überprüft und bestätigt. Als passende Vergleichsgruppe wurden vor dem Hintergrund des Unternehmenssitzes sowie der Größe der Gesellschaft im Rahmen des Gutachtens 2021 die Unternehmen des MDAX und SDAX als gemischte Vergleichsgruppe, im Rahmen des Gutachtens 2023 aufgrund der Börsennotierung der Gesellschaft im MDAX die Unternehmen des MDAX 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 2023 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.

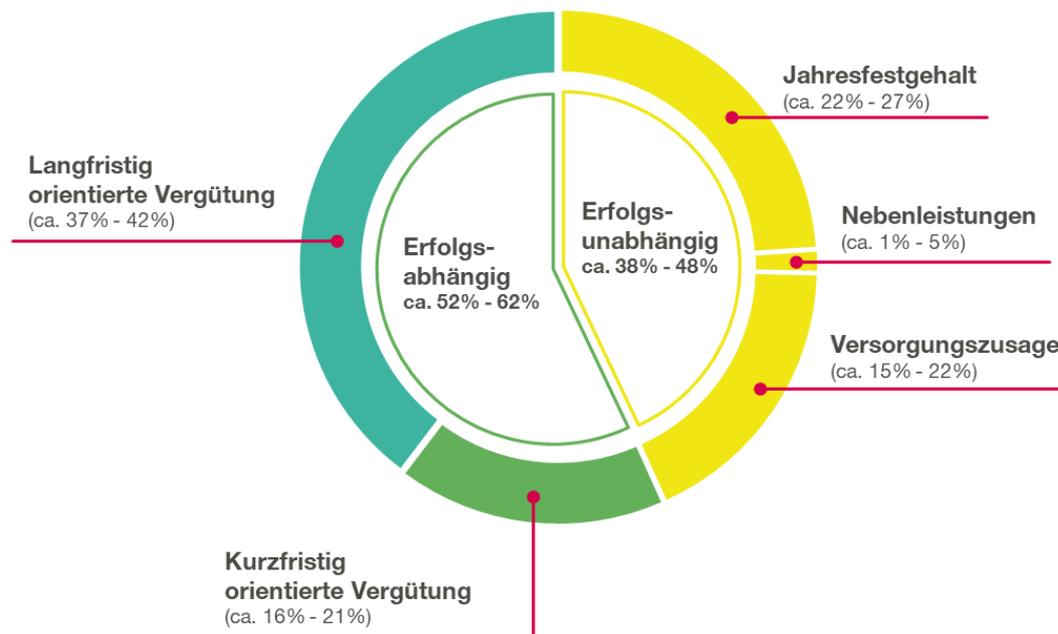


Neben dem Bezug zur Unternehmensstrategie ist durch eine überwiegend variable Vergütung und die Verankerung konkreter Zielwerte ein enger Leistungsbezug (Pay for Performance) gewährleistet.

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 Versorgungszusage. 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 stellt sich gemäß Vergütungssystem wie folgt dar:



Die Vergütungskomponenten sind im Wesentlichen wie folgt ausgestaltet:

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)	> Erfolgsziele: > EBIT-Marge oder EBIT > ROCE > Free Cashflow > Multiplikator: Personal Contribution Factor (0,8 - 1,2) > Auszahlung: > 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)	> Erfolgsziele: > 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)	> 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	> 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 auch im Geschäftsjahr 2023 nicht erfolgt.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Vitesco Technologies Group AG sieht die Möglichkeit vor, dass der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen nach billigem Ermessen vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen kann. Aufgrund des wie eingangs erläuterten öffentlichen Erwerbsangebots der Schaeffler AG und des geplanten Unternehmenszusammenschlusses ist eine Ausnahmesituation eingetreten, die den Aufsichtsrat veranlasst hat, punktuell vom Vergütungssystem abzuweichen. Das Ziel der Abweichung ist es, die Anreizwirkung der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft bzw. des durch den geplanten Zusammenschluss mit der Schaeffler AG künftig entstehenden Unternehmens weiterhin aufrecht zu erhalten. Die Abweichungen betreffen insbesondere die Vergütungsparameter mit einem Bezug zum Aktienkurs der Vitesco Technologies Group AG sowie die Festlegung der Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2023.

Im Detail wird von den folgenden Aspekten abgewichen:

Aktien-Deferral des Performance Bonus und Share Ownership Guidelines:

Abweichend von der im Vergütungssystem vorgesehenen Pflicht, einen bestimmten Betrag des jährlichen Performance Bonus in den Erwerb einer wertgleichen Anzahl von Aktien der Gesellschaft zu investieren und diese für einen Zeitraum von drei Jahren zu halten, sowie der Pflicht, einen Mindestbestand von Aktien nach Maßgabe der Share Ownership Guideline zu erwerben und zu halten, wurde den Vorstandsmitgliedern bereits im Geschäftsjahr 2023 ermöglicht, das öffentliche Erwerbsangebot der Schaeffler AG anzunehmen und die gehaltenen Aktien zu veräußern. Der Aufsichtsrat war der Überzeugung, dass es im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft bzw. des durch den geplanten Zusammenschluss mit der Schaeffler AG künftig entstehenden Unternehmens notwendig war, den Vorstandsmitgliedern die Veräußerung ihres Aktienbestands zu ermöglichen. Dies war erforderlich, um die Handlungsfreiheit des Vorstands im Hinblick auf die begründete Stellungnahme zum Erwerbsangebot der Schaeffler AG zu sichern. Denn nur durch die Einschränkung der Aktieninvestitions- und Haltepflichten war es den Vorstandsmitgliedern möglich, mit ihren eigenen Aktien entsprechend ihrer persönlichen Überzeugung zu verfahren und dadurch ein Signal an den Markt zu senden. Von dieser Möglichkeit haben die Vorstandsmitglieder Gebrauch gemacht und wie in der gemeinsamen begründeten Stellungnahme erklärt, das Angebot angenommen. Hinzu kommt, dass nicht gesichert erschien, dass der Börsenkurs weiter den Fundamentalwert der Gesellschaft widerspiegelt; daher bestanden Zweifel daran, ob die Haltepflicht und Investitionsverpflichtungen zu einer angemessenen Incentivierung der Vorstandsmitglieder führen. Auch aus diesem Grund wurden die Vorstandsmitglieder von der Pflicht entbunden, künftig weitere Aktien der Gesellschaft zu erwerben (im Rahmen des Aktien-Deferrals des Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2023 sowie im Rahmen der Share Ownership Guideline).

Bereinigung der Leistungskriterien um Aufwendungen im Zusammenhang mit der Integration in Schaeffler:

Für die im Vergütungssystem definierten Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres konkrete Zielwerte festgelegt. Ebenfalls abweichend von den im Vergütungssystem vorgesehenen Bereinigungen wurden die Ist-Werte der Leistungskriterien für den jährlichen Performance Bonus 2023 zudem um Aufwendungen im Zusammenhang mit der Integration in Schaeffler bereinigt. Zu diesem Zweck wurden die Ist-Kennzahlen, die als finanzielle Leistungskriterien für die Ermittlung des jährlichen Performance Bonus maßgeblich sind, um Aufwendungen und Kosten bereinigt, die im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Erwerbsangebot und der Integration der Vitesco Technologies Group AG in das gemeinsam mit der Schaeffler AG zu bildende Unternehmen entstanden sind. Die Entstehung von Aufwendungen im Zusammenhang mit der Integration in Schaeffler war für die Vorstandsmitglieder in der vorliegenden Situation zu Beginn des Geschäftsjahres nicht absehbar, sodass es sachlich nicht gerechtfertigt wäre, dass sich diese Aufwendungen nachteilig auf die Vorstandsvergütung auswirken. Ohne eine Bereinigung der maßgeblichen Ist-Finanzkennzahlen um diesen Effekt wären der Leistungsbezug und die Fairness des Vergütungssystems nicht gewährleistet. Zudem wären erhebliche Fehlanreize gesetzt worden, da die Vorstandsmitglieder persönlich Vorteile davon gehabt hätten, die Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Erwerbsangebot und der Integration zu minimieren. Das wäre dem langfristigen Interesse der Gesellschaft zuwidergelaufen, weil eine optimale Vorbereitung auf die Integration für die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung ist.

Vorzeitige Abrechnung der ausstehenden Long-Term-Incentives:

Zudem hat die dargestellte Ausnahmesituation den Aufsichtsrat bewogen, Modifikationen am Vergütungssystem vorzunehmen und der Hauptversammlung 2024 ein angepasstes Vergütungssystem vorzulegen. Dieses sieht bei Verschmelzung der Gesellschaft oder anderweitiger Beendigung der Börsennotierung unter anderem eine vorzeitige Abrechnung der noch ausstehenden mehrjährigen variablen Vergütungen (Long-Term-Incentives) aus den Vorjahren bis einschließlich 2023 vor. Die Ermittlung der Gesamtzieelerreichung sowie des Auszahlungsbetrags erfolgen dabei zum Zeitpunkt der vorzeitigen Abrechnung grundsätzlich auf Grundlage der im aktuellen Vergütungssystem vorgesehenen Parameter mit den nachfolgend erläuterten Anpassungen. Soweit die Ermittlung der Gesamtzieelerreichung sowie des Auszahlungsbetrags auf den Börsenkurs der Vitesco Technologies Group AG abstellt, wird abweichend davon die Gegenleistung zugrunde gelegt, welche die Schaeffler AG den Aktionären im Rahmen des öffentlichen Erwerbsangebots bei Ablauf der Annahmefrist zuletzt pro Aktie angeboten hat, d. h. 94 € je Aktie. Soweit die Ermittlung der Gesamtzieelerreichung auf den Sustainability Score der Gesellschaft abstellt, wird für alle noch nicht abgerechneten und ausbezahlten Tranchen der für das Jahr 2023 ermittelte Sustainability Score der Gesellschaft herangezogen. Soweit die Ermittlung der Gesamtzieelerreichung auf den Stand des STOXX Europe 600 Automobiles & Parts (SXAGR) abstellt, wird abweichend vom bisherigen Vergütungssystem der arithmetische Mittelwert der Schlusskurse dieses Index während der Annahmefrist vom 15. November bis 15. Dezember 2023 verwendet. Die Auszahlung erfolgt innerhalb von einem Monat nach der Abrechnung.

Der Grund für dieses Vorgehen besteht darin, dass die gewöhnliche Abwicklung der Long-Term-Incentives voraussetzt, dass die Gesellschaft während des gesamten vierjährigen Bemessungszeitraums börsennotiert ist und der Börsenwert ein geeigneter Maßstab für den Wert der Gesellschaft und die Leistung des Vorstands ist. Wenn die Börsennotierung der Gesellschaft vor dem Ende des vierjährigen Bemessungszeitraums eingestellt wird, ist diese Voraussetzung nicht mehr gegeben, sodass die Long-Term-Incentives nicht mehr im ursprünglich vorgesehenen Verfahren und zum ursprünglich vorgesehenen Zeitpunkt abgerechnet werden können. Zugleich entfällt mit der Verschmelzung der Gesellschaft bzw. mit dem Beschluss zur Verschmelzung der Gesellschaft oder anderweitiger Beendigung der Börsennotierung die Aussagekraft des Aktienkurses als valider Maßstab für den Wert der Gesellschaft, sodass eine an den bisherigen Maßstäben ausgerichtete Incentivierung des Vorstands nicht mehr gewährleistet ist. Da die Aktionäre der Gesellschaft die Gelegenheit hatten, ihre Aktien für die zuletzt im Rahmen des öffentlichen Erwerbsangebots angebotene Gegenleistung zu veräußern, bildet die Gegenleistung, welche die Schaeffler AG den Aktionären im Rahmen des öffentlichen Erwerbsangebots bei Ablauf der Annahmefrist zuletzt pro Aktie angeboten hat, d. h. 94 € je Aktie, den Aktienwert adäquat ab.

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 eine Maximalvergütung festgelegt. Diese begrenzt den auszahlbaren Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagten Vergütung und umfasst alle Vergütungskomponenten (d. h. das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, Versorgungszusagen, Performance Bonus inkl. Aktien-Deferral 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 2023 erfolgt, sofern keine, wie oben beschrieben, vorzeitige Abrechnung und Auszahlung erfolgt, nach Ablauf des Leistungszeitraums des LTIs im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026.

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE 2023

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 beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 800 Tsd €, den Finanzvorstand 450 Tsd €, den Personalvorstand sowie für Vorstände mit Bereichsverantwortung 400 Tsd € und für den Vorstand mit Verantwortung für das Ressort Integrität und Recht 300 Tsd €. Die Vergütung, darunter auch das Jahresfestgehalt, wurde für bestehende Vorstandsmitglieder 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 2023 nicht gezahlt.

Versorgungszusagen

Die folgenden Angaben zur Versorgungszusage 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 Versorgungszusage 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, der 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 2023 wie folgt dar. Bei Herrn Volz, Frau Nitzsche und Herrn Rölleke ist zu beachten, dass aufgrund des unterjährigen Aus- bzw. Eintritts im Jahr 2023 die zeitanteiligen Werte dargestellt sind.

Pensionsanwartschaften in Tsd €

	IAS 19			
	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtungen	
	2023	2022	2023	2022
Andreas Wolf	455	656	1.175	612
Werner Volz (bis 31.10.2023)	163	275	468	262
Sabine Nitzsche (ab 01.10.2023)	61	–	61	–
Ingo Holstein	198	314	524	267
Stephan Rölleke (ab 01.10.2023)	39	–	39	–
Klaus Hau	190	296	492	248
Thomas Stierle	200	343	529	260

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

ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE 2023

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

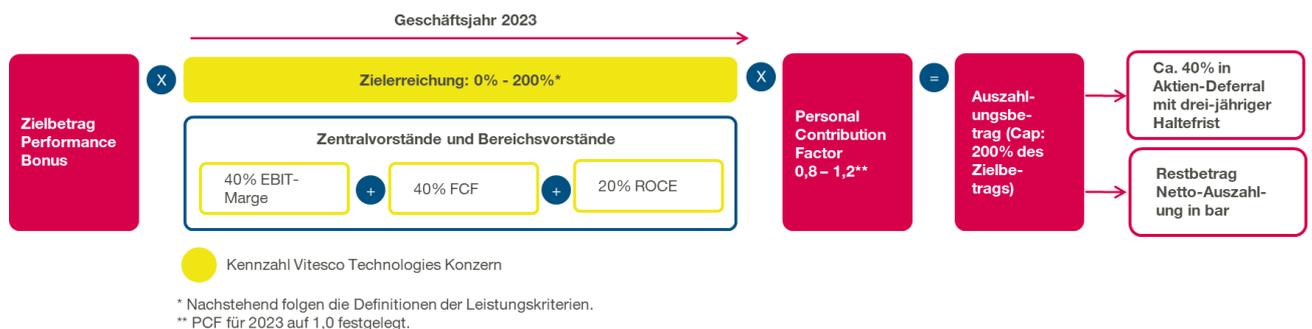
Beitrag des Performance Bonus zur Förderung der Geschäftsstrategie

Mit der nachhaltig ausgerichteten Geschäftsstrategie setzt Vitesco Technologies auf Profitabilität, Effizienz und Innovation. Durch die Verwendung der finanziellen Leistungskriterien EBIT-Marge oder EBIT, ROCE und Free Cashflow (FCF) wird im Rahmen des Performance Bonus ein unmittelbarer Leistungsanreiz zur Umsetzung dieser Geschäftsstrategie gesetzt. Durch den nicht-finanziellen 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:



Abweichend vom Vergütungssystem wurden die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 von der Pflicht entbunden, künftig weitere Aktien der Gesellschaft im Rahmen des Aktien-Deferrals des Performance Bonus zu erwerben.

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-Marge oder EBIT, FCF sowie ROCE.

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. Abweichend von diesen im Vergütungssystem vorgesehenen Bereinigungen, wurde die Ist-Kennzahl des EBIT für das Geschäftsjahr 2023 zudem um Aufwendungen im Zusammenhang mit der Integration in Schaeffler bereinigt. Als Indikator für die Ertragskraft incentiviert das EBIT die Steigerung künftiger Gewinne der Gesellschaft. Im Geschäftsjahr 2023 fand das Leistungskriterium **EBIT-Marge** Anwendung. Die EBIT-Marge ist eine relative Kennzahl, die das EBIT ins Verhältnis zum Umsatz setzt. Die EBIT-Marge erlaubt eine transparente Beurteilung und hohe Vergleichbarkeit der operativen Performance und Profitabilität im Zeitverlauf.

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.

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.

Die finanziellen Leistungskriterien werden für alle Vorstandsmitglieder angewendet, wobei für Vorstände mit Zuständigkeit für einen Geschäftsbereich die Kennzahlen EBIT-Marge oder EBIT, FCF und ROCE des zu verantwortenden Bereichs berücksichtigt werden können. Im Geschäftsjahr 2023 fand für Vorstände mit Zuständigkeit für einen Geschäftsbereich keine zusätzliche Berücksichtigung finanzieller Leistungskriterien des zu verantwortenden Bereichs statt. Hintergrund war die im Geschäftsjahr 2023 erfolgte Transformation, aufgrund derer der Fokus der Vergütung vollkommen auf der Gesamtleistung des Konzerns liegen sollte.

Andreas Wolf, Werner Volz, Sabine Nitzsche, Ingo Holstein und Stephan Rölleke sind bzw. waren für eine Zentralfunktion verantwortlich. Klaus Hau und Thomas Stierle sind jeweils für einen Geschäftsbereich verantwortlich. Die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien im Performance Bonus bemisst sich für das Geschäftsjahr 2023 zu 40% nach der EBIT-Marge, zu 40% nach dem FCF und zu 20% nach dem ROCE des Konzerns. Für Bereichsvorstände findet im Geschäftsjahr 2023 dieselbe Gewichtung wie für Zentralvorstände Anwendung.

Die für das Geschäftsjahr 2023 gesetzten finanziellen Ziele sowie deren Einzelgewichtung können der untenstehenden Tabelle Performance Bonus 2023 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 2023 wurden keine persönlichen Ziele definiert, der PCF beträgt somit für alle Vorstandsmitglieder 1,0. Vitesco Technologies befand sich aufgrund der Neuaufstellung in zwei Divisionen Anfang des Geschäftsjahres 2023 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 weitere Umsetzung der Transformationsvorhaben war im Geschäftsjahr 2023 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.

Zielwerte und Zielerreichung des Performance Bonus im Geschäftsjahr 2023

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 2023 Zielerreichung

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Gewichtung in %	Zielerreichung in %
EBIT-Marge Vitesco Technologies Konzern (in %-Punkten)	1,9	2,9	3,9	3,3	40,0	145,0
FCF Vitesco Technologies Konzern (in Mio €)	-149,6	-24,6	100,4	47,2	40,0	157,4
ROCE Vitesco Technologies Konzern (in %-Punkten)	6,3	9,7	13,1	10,8	20,0	131,4

Auf Basis der individuellen Zielbeträge ergeben sich anhand der Zielerreichungen der Leistungskriterien die dargestellten Auszahlungsbeträge. Für Werner Volz sowie für Sabine Nitzsche und Stephan Rölleke werden aufgrund des unterjährigen Aus- bzw. Eintritts die zeitanteiligen Werte dargestellt.

Performance Bonus 2023 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	147,2	1,0	147,2	1.767	0
Werner Volz (bis 31.10.2023)	416	147,2	1,0	147,2	613	0
Sabine Nitzsche (ab 01.10.2023)	126	147,2	1,0	147,2	186	0
Ingo Holstein	450	147,2	1,0	147,2	663	0
Stephan Rölleke (ab 01.10.2023)	88	147,2	1,0	147,2	130	0
Klaus Hau	450	147,2	1,0	147,2	663	0
Thomas Stierle	450	147,2	1,0	147,2	663	0

1) Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 keine persönlichen Leistungskriterien festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2023 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. Abweichend vom Vergütungssystem wurden die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 von der Pflicht entbunden, künftig weitere Aktien der Gesellschaft im Rahmen des Aktien-Deferrals des Performance Bonus zu erwerben.

Long-Term-Incentive

Beitrag des LTI zur Förderung der Geschäftsstrategie

Für Vitesco Technologies sind insbesondere seit der Börsennotierung im September 2021 die Interessen der Investoren und Anteilseigner von zentraler Bedeutung. Deren Verfolgung wird durch die aktienbasierte Ausgestaltung des LTI als Performance Share Plan und die Verankerung des relativen TSR als kapitalmarktorientiertes Leistungskriterium 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 des Konzerns 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 2023 wurden die letzten zwei Monate vor Beginn der Laufzeit der LTI-Tranche herangezogen.

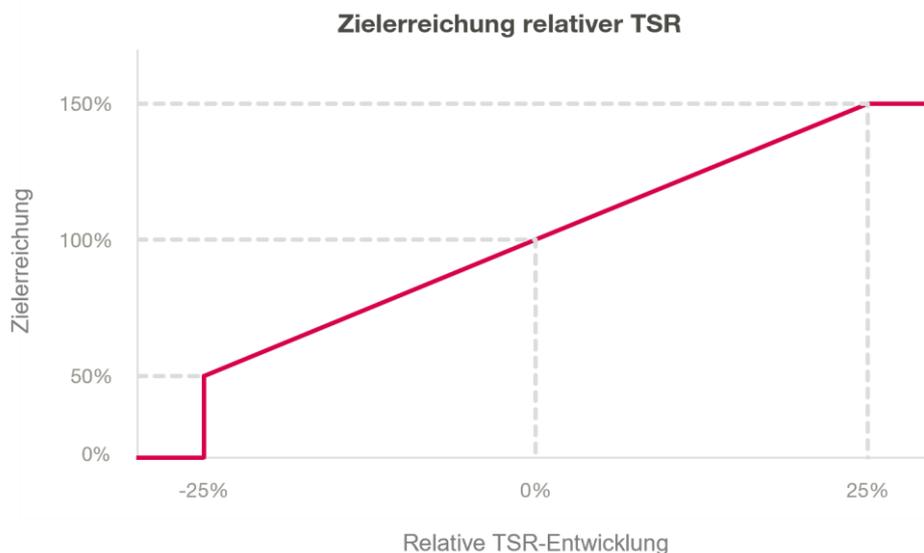
Am Ende des Leistungszeitraums wird zunächst die für die Auszahlung maßgebliche Gesamtzielerreichung ermittelt. Hierfür wird die Zielerreichung der beiden Leistungskriterien, relativer TSR und Sustainability Score, miteinander multipliziert. Die Gesamtzielerreichung ist insgesamt auf maximal 195% begrenzt. Sodann wird die Anzahl der zu Beginn des Leistungszeitraums 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) in einem vorab definierten Zeitraum. Für den LTI 2023 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 der Gesellschaft 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 der 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 wie beispielsweise: saubere Mobilität, Klimaschutz, Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, faire Arbeitsbedingungen und Vielfalt, verantwortungsvolle Beschaffung und Partnerschaften sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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 2023) stellt die fünf langfristigen Ziele dar, die als Leistungskriterien des Sustainability Scores für die LTI-Tranche 2023 definiert sind. Die Ziele sind auf Basis der Sustainability Scorecard abgeleitet und auf Jahres-Etappenziele heruntergebrochen. Relevant für die LTI-Tranche 2023 sind dabei die Zielsetzungen für das Jahr 2026. Abhängig von der Zielerreichung im Jahr 2026 wird der Sustainability Score für die LTI-Tranche 2023 ermittelt. Über die konkrete Zielsetzung sowie die resultierte Zielerreichung wird transparent im Nachhaltigkeitsbericht sowie im Vergütungsbericht für das Jahr 2026 berichtet, sofern, wie im Abschnitt „Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder“ beschrieben, im Falle einer Verschmelzung der Gesellschaft oder anderweitiger Beendigung der Börsennotierung keine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung erfolgt.

	Kernleistungsindikatoren	Ziel
 Klimaschutz	Klimaneutralitätsrate eigene Treibhausgasemissionen gesamt in %	Reduzierung der absoluten Treibhausgasemissionen für Scope 1 und 2 zu 100% bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2019
 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 arbeitgeberbezogenen Weiterempfehlungswerts (Employee Net Promoter Score, eNPS) als Gradmesser für die Zufriedenheit der Mitarbeiter auf den Wert 25 bis 2026
 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Unfallrate (Anzahl der Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden)	Senkung der Unfallrate auf 1,4 bis 2027

Anwendung des Long-Term-Incentive im Geschäftsjahr 2023

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 2026 berichtet, sofern, wie im Abschnitt „Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder“ beschrieben, im Falle einer Verschmelzung der Gesellschaft oder anderweitiger Beendigung der Börsennotierung keine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung erfolgt. Die Zuteilungswerte wurden im Vergleich zum Vorjahr nicht erhöht. Für Werner Volz sowie für Sabine Nitzsche und Stephan Rölleke werden aufgrund des unterjährigen Aus- bzw. Eintritts die zeitanteiligen Werte dargestellt.

LTI-Tranche 2023 Zuteilung

	Zuteilungswert in Tsd €	Ausgabekurs in €	Anzahl zugeleiteter virtueller Aktien
Andreas Wolf	800	54,41	14.703
Werner Volz (bis 31.10.2023)	416	54,41	7.654
Sabine Nitzsche (ab 01.10.2023)	126	54,41	2.316
Ingo Holstein	500	54,41	9.189
Stephan Rölleke (ab 01.10.2023)	60	54,41	1.112
Klaus Hau	500	54,41	9.189
Thomas Stierle	500	54,41	9.189

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.

Wie im Abschnitt „Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder“ ausgeführt, wurde im Geschäftsjahr 2023 von der Share Ownership Guideline abgewichen. Im Zusammenhang mit dem öffentlichen Erwerbsangebot der Schaeffler AG wurde den Vorstandsmitgliedern ermöglicht, dieses anzunehmen und die von ihnen gehaltenen Aktien zu veräußern. Zudem wurden die Vorstandsmitglieder von der Pflicht entbunden, künftig weitere Aktien der Gesellschaft zu erwerben.

MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Falls ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Mitglied des Vorstands einen nachweislich wesentlichen 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 2023 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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG dar.

Für das Geschäftsjahr 2023 werden für Sabine Nitzsche und Stephan Rölleke aufgrund des unterjährigen Eintritts die zeitanteiligen Vergütungen dargestellt.

Zielvergütung

Die Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder umfasst die Vergütung, die im Falle einer 100% Zielerreichung ausgezahlt wird.

Zielvergütung

	Andreas Wolf Vorstandsvorsitzender			Sabine Nitzsche Finanzvorständin (ab 01.10.2023)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	800	24	800	113	26	–
Nebenleistungen	3	0	3	6	2	–
Einjährige variable Vergütung	1.200	37	720	126	29	–
Performance Bonus 2023 (Sofortbetrag)	1.200	–	–	126	–	–
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	–	–	720	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	800	25	1.280	126	29	–
Performance Bonus 2023 (Deferral) ¹	–	–	–	–	–	–
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	–	–	480	–	–	–
LTI 2023-2026	800	–	–	126	–	–
LTI 2022-2025	–	–	800	–	–	–
bAV Dienstzeitaufwand	455	14	656	61	14	–
Gesamtvergütung	3.258	100	3.460	432	100	–

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. Für das Geschäftsjahr 2023 entfiel diese Verpflichtung.

	Ingo Holstein Personalvorstand			Stephan Rölleke Mitglied des Vorstands - Integrität & Recht (ab 01.10.2023)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	400	26	400	75	28	–
Nebenleistungen	8	0	7	4	2	–
Einjährige variable Vergütung	450	29	270	88	33	–
Performance Bonus 2023 (Sofortbetrag)	450	–	–	88	–	–
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	–	–	270	–	–	–
Mehrfjährige variable Vergütung	500	32	680	60	23	–
Performance Bonus 2023 (Deferral) ¹	–	–	–	–	–	–
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	–	–	180	–	–	–
LTI 2023-2026	500	–	–	60	–	–
LTI 2022-2025	–	–	500	–	–	–
bAV Dienstzeitaufwand	198	13	314	39	14	–
Gesamtvergütung	1.556	100	1.670	267	100	–

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. Für das Geschäftsjahr 2023 entfiel diese Verpflichtung.

	Klaus Hau Mitglied des Vorstands - Powertrain Solutions			Thomas Stierle Mitglied des Vorstands - Electrification Solutions		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	400	26	400	400	25	400
Nebenleistungen	8	1	14	14	1	13
Einjährige variable Vergütung	450	29	270	450	29	270
Performance Bonus 2023 (Sofortbetrag)	450	–	–	450	–	–
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	–	–	270	–	–	270
Mehrfjährige variable Vergütung	500	32	680	500	32	680
Performance Bonus 2023 (Deferral) ¹	–	–	–	–	–	–
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	–	–	180	–	–	180
LTI 2023-2026	500	–	–	500	–	–
LTI 2022-2025	–	–	500	–	–	500
bAV Dienstzeitaufwand	190	12	296	200	13	343
Gesamtvergütung	1.548	100	1.659	1.563	100	1.706

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. Für das Geschäftsjahr 2023 entfiel diese Verpflichtung.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die nach § 162 AktG im Geschäftsjahr 2023 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 einjährigen variablen Vergütung, die im Geschäftsjahr 2023 zugesagt wurde, gestaltet sich der Ausweis damit wie folgt: Die Vergütung für den Performance Bonus wird in der Spalte 2023 und somit für das Geschäftsjahr, in dem die zugrundeliegende Leistung vollständig erbracht wurde, ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Andreas Wolf Vorstandsvorsitzender			Sabine Nitzsche Finanzvorständin (ab 01.10.2023)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	800	27	800	113	31	–
Nebenleistungen	3	0	3	6	1	–
Einjährige variable Vergütung	1.767	58	1.225	186	51	–
Performance Bonus 2023 (Sofortbetrag)	1.767	–	–	186	–	–
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	–	–	1.225	–	–	–
Mehrfähige variable Vergütung	0	0	817	0	0	–
Performance Bonus 2023 (Deferral) ¹	0	–	–	0	–	–
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	–	–	817	–	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.570	–	2.845	304	–	–
bAV Dienstzeitaufwand	455	15	656	61	17	–
Gesamtvergütung	3.025	100	3.501	365	100	–

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. Für das Geschäftsjahr 2023 entfiel diese Verpflichtung.

	Ingo Holstein Personalvorstand			Stephan Rölleke Mitglied des Vorstands - Integrität & Recht (ab 01.10.2023)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	400	31	400	75	30	–
Nebenleistungen	8	1	7	4	2	–
Einjährige variable Vergütung	663	52	459	130	52	–
Performance Bonus 2023 (Sofortbetrag)	663	–	–	130	–	–
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	–	–	459	–	–	–
Mehrfjährige variable Vergütung	0	0	306	0	0	–
Performance Bonus 2023 (Deferral) ¹	0	–	–	0	–	–
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	–	–	306	–	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.070	–	1.172	209	–	–
bAV Dienstzeitaufwand	198	16	314	39	16	–
Gesamtvergütung	1.268	100	1.486	248	100	–

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. Für das Geschäftsjahr 2023 entfiel diese Verpflichtung.

	Klaus Hau Mitglied des Vorstands - Powertrain Solutions			Thomas Stierle Mitglied des Vorstands - Electrification Solutions		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	400	32	400	400	31	400
Nebenleistungen	8	1	14	14	1	13
Einjährige variable Vergütung	663	52	430	663	52	291
Performance Bonus 2023 (Sofortbetrag)	663	–	–	663	–	–
Performance Bonus 2022 (Sofortbetrag)	–	–	430	–	–	291
Mehrfjährige variable Vergütung	0	0	287	0	0	194
Performance Bonus 2023 (Deferral) ¹	0	–	–	0	–	–
Performance Bonus 2022 (Deferral) ¹	–	–	287	–	–	194
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.070	–	1.130	1.076	–	898
bAV Dienstzeitaufwand	190	15	296	200	16	343
Gesamtvergütung	1.261	100	1.426	1.276	100	1.241

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. Für das Geschäftsjahr 2023 entfiel diese Verpflichtung.

Gewährte und geschuldete Vergütung sowie Zusagen für im Geschäftsjahr ausgetretene Vorstandsmitglieder

Werner Volz hat zum 31. Oktober 2023 sein Amt als Vorstandsmitglied niedergelegt. Im Geschäftsjahr 2023 wurde ihm eine Grundvergütung in Höhe von 375 Tsd €, Nebenleistungen in Höhe von 7 Tsd € sowie der Performance Bonus in Höhe von 613 Tsd € gewährt und geschuldet. Damit beläuft sich die Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung für Werner Volz auf 995 Tsd €. Der Dienstzeitaufwand für die Versorgungszusage für das Geschäftsjahr 2023 beträgt 163 Tsd €. Die festen Vergütungsbestandteile machen 47%, die variablen Vergütungsbestandteile 53% an der im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung aus. Für seine Tätigkeit als Berater im November 2023 erhielt Herr Volz eine Vergütung in Höhe von 30 Tsd € zzgl. Umsatzsteuer.

Im Zuge der Beendigung haben die Gesellschaft und Herr Volz eine Aufhebungsvereinbarung geschlossen. Diese regelt die reguläre Abrechnung noch ausstehender Vergütungsansprüche sowie die Vererblichkeit dieser. Ein Anspruch auf das Jahresfestgehalt sowie den Performance Bonus und Long-Term-Incentive bestand pro rata temporis bis zum Beendigungszeitpunkt. Zudem wurde die Pflicht zum Erwerb und zum Halten von Aktien der Gesellschaft gemäß Share Ownership Guideline zum Beendigungszeitpunkt aufgehoben. Darüber hinaus wurde das mit Herrn Volz dienstvertraglich vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot aufgehoben. Demnach wird keine Karenzentschädigung geleistet. Seit dem 01. November 2023 hat Herr Volz Rentenzahlungen in Höhe von 4 Tsd € bezogen.

AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Wie im Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 erwähnt, legte die Schaeffler AG Ende 2023 ein freiwilliges öffentliches Erwerbsangebot für die Vitesco Technologies Group AG vor. Die Vitesco Technologies Group AG und die Schaeffler AG schlossen Ende 2023 eine Vereinbarung (sog. Business Combination Agreement – „BCA“), die wesentliche Parameter des Unternehmenszusammenschlusses und den Rahmen für die künftige Zusammenarbeit zwischen den beiden Unternehmen festlegt. Der Vorstand führt die Geschäfte bis zu der geplanten Verschmelzung eigenverantwortlich.

Wie im Abschnitt „Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder“ erläutert, ist aufgrund der dargelegten Sachlage gegen Ende des Jahres 2023 eine Ausnahmesituation eingetreten, die den Aufsichtsrat bewogen hat, Modifikationen des Vergütungssystems vorzunehmen. Daher wird der Hauptversammlung 2024 ein modifiziertes Vergütungssystem vorgelegt. Dieses kann der Einberufungsunterlage zur Hauptversammlung 2024 entnommen werden.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Grundzüge der Aufsichtsratsvergütung

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

Die jährliche Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder beträgt für Ordentliche Mitglieder 60 Tsd €, für stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende 90 Tsd € sowie für den Vorsitz 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 in Abhängigkeit ihrer Zugehörigkeit, und aufgrund ihres zusätzlichen zeitlichen Aufwands eine Ausschussvergütung, wenn der Aufsichtsrat bei der Bildung des Ausschusses festlegt, dass die Tätigkeit in diesem Ausschuss zusätzlich vergütet wird. 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 der 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 hat für jedes Mitglied eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen.

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	Ordentliches Mitglied des Ausschusses
Ausschusstätigkeit*	30.000 €	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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung ist, aufgegliedert nach den einzelnen Vergütungskomponenten, nachfolgend tabellarisch dargestellt.

Aufsichtsratsvergütung

	2023						2022	
	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	28	38	17	218	219
Ralf Schamel ¹ (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	90	53	50	29	30	18	170	178
Carsten Bruns ¹	60	62	20	21	17	17	97	95
Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger	60	56	30	28	17	16	107	107
Kerstin Dickert ¹ (ab 01.03.2023)	50	47	33	32	23	21	106	–
Manfred Eibeck	60	46	20	16	50	38	130	97
Lothar Galli ¹ (bis 30.04.2023)	20	56	7	19	9	25	36	103
Yvonne Hartmetz ¹	60	43	50	36	30	21	140	151
Susanne Heckelsberger	60	38	50	31	50	31	160	149
Lisa Hinrichsen ¹ (ab 01.05.2023)	40	43	13	15	39	42	92	–
Joachim Hirsch	60	41	40	27	48	32	148	135
Prof. Dr. Sabina Jeschke	60	62	20	21	17	17	97	97
Michael Köppl ¹ (bis 28.02.2023)	10	51	7	34	3	15	20	121
Erwin Löffler ¹	60	58	20	19	24	23	104	97
Klaus Rosenfeld	60	62	20	21	17	17	97	100
Georg F. W. Schaeffler	60	43	50	36	30	21	140	137
Kirsten Vörkel ¹	60	47	40	32	27	21	127	123
Anne Zeumer ¹	60	65	0	0	33	35	93	71

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. Angesichts der Abspaltung und des Börsengangs der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021 wird die vergleichende Darstellung jährlich aufgebaut.

Vergleichende Darstellung

	2023	2022	2021	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021
	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €	in %	in %
Vorstandsmitglieder					
Andreas Wolf (ab 15.09.2021)	2.570	2.845	929	-9,7%	206,4%
Sabine Nitzsche (ab 01.10.2023)	304	–	–	–	–
Ingo Holstein (ab 15.09.2021)	1.070	1.172	379	-8,7%	209,3%
Stephan Rölleke (ab 01.10.2023)	209	–	–	–	–
Klaus Hau (ab 01.10.2021)	1.070	1.130	327	-5,3%	245,5%
Thomas Stierle (ab 01.10.2021)	1.076	898	327	19,9%	174,5%
Durchschnitt²	1.447	1.471	477	-1,6%	208,2%
ehemalige Vorstandsmitglieder					
Werner Volz (15.09.2021 - 31.10.2023)	995	1.309	425	-24,0%	208,3%
Aufsichtsratsmitglieder					
Prof. Siegfried Wolf (Aufsichtsratsvorsitzender)	218	219	55	-0,7%	301,8%
Ralf Schamel ¹ (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	170	178	41	-4,2%	331,2%
Carsten Bruns ¹	97	95	23	1,6%	313,0%
Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger	107	107	23	0,0%	363,0%
Kerstin Dickert ¹ (ab 01.03.2023)	106	–	–	–	–
Manfred Eibeck	130	97	31	34,2%	209,6%
Lothar Galli ¹ (15.09.2021 - 30.04.2023)	36	103	33	-65,2%	213,8%
Yvonne Hartmetz ¹	140	151	33	-7,0%	360,7%
Susanne Heckelsberger	160	149	36	7,0%	313,9%
Lisa Hinrichsen ¹ (ab 01.05.2023)	92	–	–	–	–
Joachim Hirsch	148	135	23	10,0%	484,8%
Prof. Dr. Sabina Jeschke	97	97	23	0,0%	319,6%
Michael Köppl ¹ (15.09.2021 - 28.02.2023)	20	121	33	-83,7%	270,4%
Erwin Löffler ¹	104	97	31	7,8%	209,6%
Klaus Rosenfeld	97	100	33	-3,0%	204,6%
Georg F. W. Schaeffler	140	137	38	2,2%	265,3%
Kirsten Vörkel ¹	127	123	31	3,7%	293,0%
Anne Zeumer ¹	93	71	23	31,9%	206,5%
Durchschnitt	115	123	32	-6,5%	288,4%
Arbeitnehmer					
Durchschnitt	85	81	23	4,3%	246,4%
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss/-fehlbetrag Vitesco Technologies Group AG gemäß § 275 HGB in Mio €	30,2	-16,9	-1.050,4	278,7%	98,4%
EBIT Vitesco Technologies Konzern in Mio €	172,2	143,3	39,5	20,2%	262,8%

1) Arbeitnehmervertretung.

2) Die Durchschnittsangaben beziehen sich auf die ganzjährig im Geschäftsjahr im Amt tätigen Vorstandsmitglieder.

Für den Aufsichtsrat



Prof. Siegfried Wolf
Aufsichtsratsvorsitzender

Der Vorstand



Andreas Wolf
Vorstandsvorsitzender



Sabine Nitzsche
Finanzvorständin



Ingo Holstein
Personalvorstand



Stephan Rölleke
Mitglied des
Vorstands für
Integrität und Recht



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 2023 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 2023 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 13. März 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer
Wirtschaftsprüferin

Zimmermann
Wirtschaftsprüferin