

VERGÜTUNGS- SYSTEM FÜR DEN VORSTAND

VITESCO TECHNOLOGIES GROUP AKTIENGESELLSCHAFT VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND

VORBEMERKUNG

Die Schaeffler AG hat zum Ende des Geschäftsjahres 2023 angekündigt, die Vitesco Technologies Group AG (im Folgenden Vitesco Technologies Group AG bzw. „Gesellschaft“) übernehmen zu wollen und anschließend eine Verschmelzung der Gesellschaft auf die Schaeffler AG anzustreben. Anschließend unterbreitete die Schaeffler AG den Aktionären der Vitesco Technologies Group AG ein freiwilliges öffentliches Erwerbsangebot, in dessen Rahmen sie 11.957.629 Aktien der Gesellschaft erwarb. Im Rahmen eines Total Return Swap-Geschäfts erwarb die Schaeffler AG weitere Aktien an der Gesellschaft. Gemeinsam mit der IHO Holding verfügt die Schaeffler AG nunmehr über knapp 90% des Grundkapitals und der Stimmrechte an der Vitesco Technologies Group AG. Im nächsten Schritt ist beabsichtigt, die Zustimmung der Hauptversammlungen der Vitesco Technologies Group AG und der Schaeffler AG zu der geplanten Verschmelzung einzuholen, um die Verschmelzung bis zum vierten Quartal 2024 vollziehen zu können.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Vitesco Technologies Group AG sind der Überzeugung, dass der Zusammenschluss mit der Schaeffler AG im Interesse des Unternehmens und seiner Aktionäre ist und unterstützen den Plan der Schaeffler AG aus diesem Grund. Der Aufsichtsrat ist ferner der Überzeugung, dass die unveränderte Anwendung des Vergütungssystems 2022 für den Vorstand in der derzeitigen Ausnahmesituation nicht sachgerecht wäre. Vielmehr bestünde die Gefahr, dass es zu Fehlanreizen kommen könnte. Gleichzeitig ist der Aufsichtsrat aber der Überzeugung, dass das derzeitige Vergütungssystem unter gewöhnlichen Umständen keiner grundlegenden Revision bedürfte, sondern nur im Detail anpassungsbedürftig wäre.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat bereits im Geschäftsjahr 2023 beschlossen, von seinem Abweichungsrecht Gebrauch zu machen und punktuell vom Vergütungssystem abzuweichen. Die Abweichungen werden im Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2023 näher beschrieben. Für den Übergangszeitraum im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat ein modifiziertes Vergütungssystem entwickelt, das auf dem Vergütungssystem 2022 beruht und es durch geeignete Modifikationen an die gegenwärtige Ausnahmesituation anpasst. Sollte sich der Vollzug der Verschmelzung wider Erwarten verzögern, könnte das modifizierte Vergütungssystem auch im Geschäftsjahr 2025 noch angewendet werden. Im Übrigen bleibt es aber bei dem Vergütungssystem 2022, das lediglich in Details behutsam weiterentwickelt wurde, namentlich im Hinblick auf die Key Performance Indicators („KPIs“) und die Einführung eines Nachteilsausgleichs für neu eintretende Vorstandsmitglieder, wenn bei dem jeweiligen früheren Arbeitgeber oder Dienstherrn Vergütungsansprüche entfallen.

Das vorliegende Dokument stellt zunächst das Vergütungssystem für den Vorstand dar, das unter gewöhnlichen Umständen zur Anwendung kommt. Anschließend wird dargestellt, welche Modifikationen am Vergütungssystem während des Übergangszeitraums in der derzeitigen Ausnahmesituation vorgenommen werden. Diese Modifikationen sind am Ende dieses Dokuments (ab Seite 16) im Einzelnen dargestellt.

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

Die Vitesco Technologies Group AG ist ein erfolgreicher Automobilzulieferer im Elektronikbereich und spielt eine führende Rolle beim Wandel der Powertrain-Automobilzulieferer hin zur Elektromobilität.

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

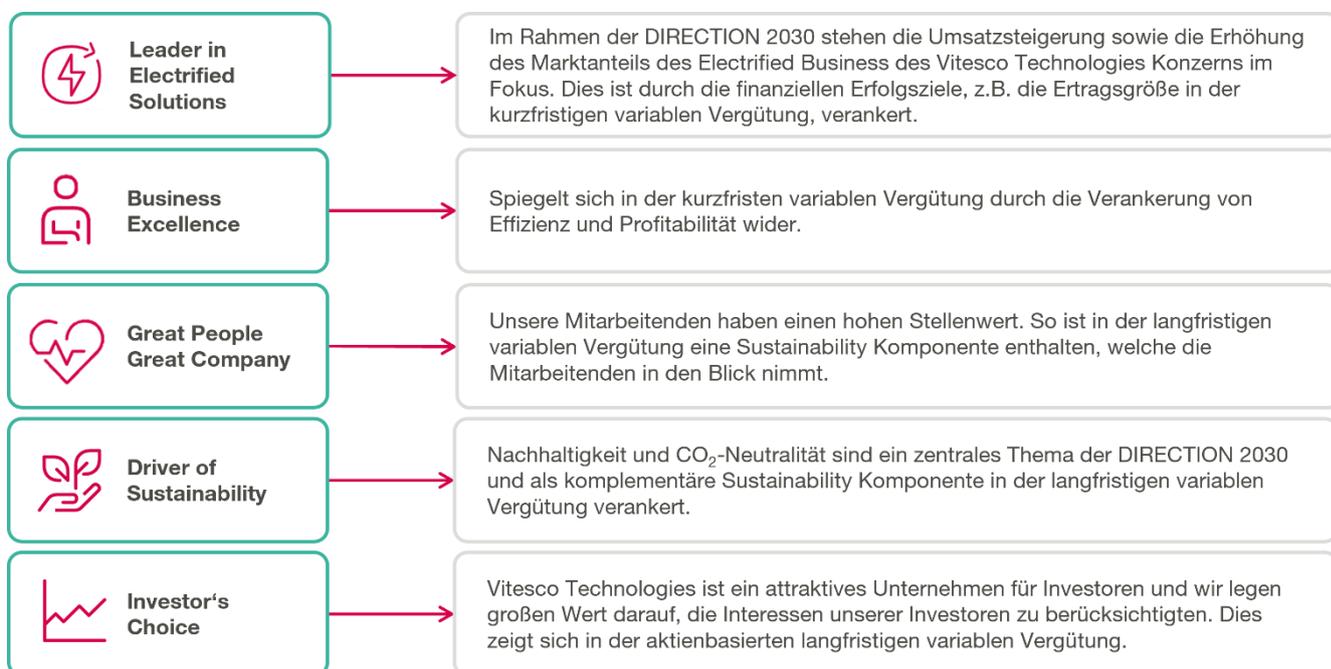
Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Vitesco Technologies Group AG leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung dieser Unternehmensstrategie. So adressiert der Performance Bonus mit Profitabilitäts- und Effizienzkennzahlen das profitable Wachstum des Unternehmens. Zudem incentiviert eine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

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

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

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

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



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

Die Vergütungssysteme für den Vorstand und die Führungskräfte im Konzern unterhalb der Vorstandsebene weisen eine konsistente Anreiz- und Zielstruktur auf und sind eng aufeinander abgestimmt.

VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG ist durch den Aufsichtsrat ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu beschließen, das gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen ist. Das vorliegende Vergütungssystem wurde in Grundzügen durch den Aufsichtsrat im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG am 22. März 2022 beschlossen und wurde gemäß § 120a Abs. 1 AktG von der ordentlichen Hauptversammlung am 05. Mai 2022 mit 83,21% der abgegebenen Stimmen gebilligt und war Grundlage für die Festsetzung der Vergütung durch den Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem 01. Januar 2022. Der Aufsichtsrat hat am 09. Dezember 2022 Änderungen der Leistungskriterien des Performance Bonus beschlossen. Am 13. März 2024 hat der Aufsichtsrat beschlossen, das vorliegende Vergütungssystem aufgrund des Erwerbsangebots der Schaeffler AG und der geplanten Verschmelzung der Vitesco Technologies Group AG auf die Schaeffler AG anzupassen und der ordentlichen Hauptversammlung am 24. April 2024 zur Billigung vorzulegen. Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 2 Satz 1 AktG in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest.

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

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

Vermeidung von Interessenskonflikten

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

Festlegung der Zielgesamtvergütung und Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung

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

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

GRUNDZÜGE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem beruht auf dem bereits seit dem 01. Januar 2022 gültigen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Vitesco Technologies Group AG und wurde vor dem Hintergrund des Erwerbsangebots der Schaeffler AG an die aktuelle Situation angepasst.

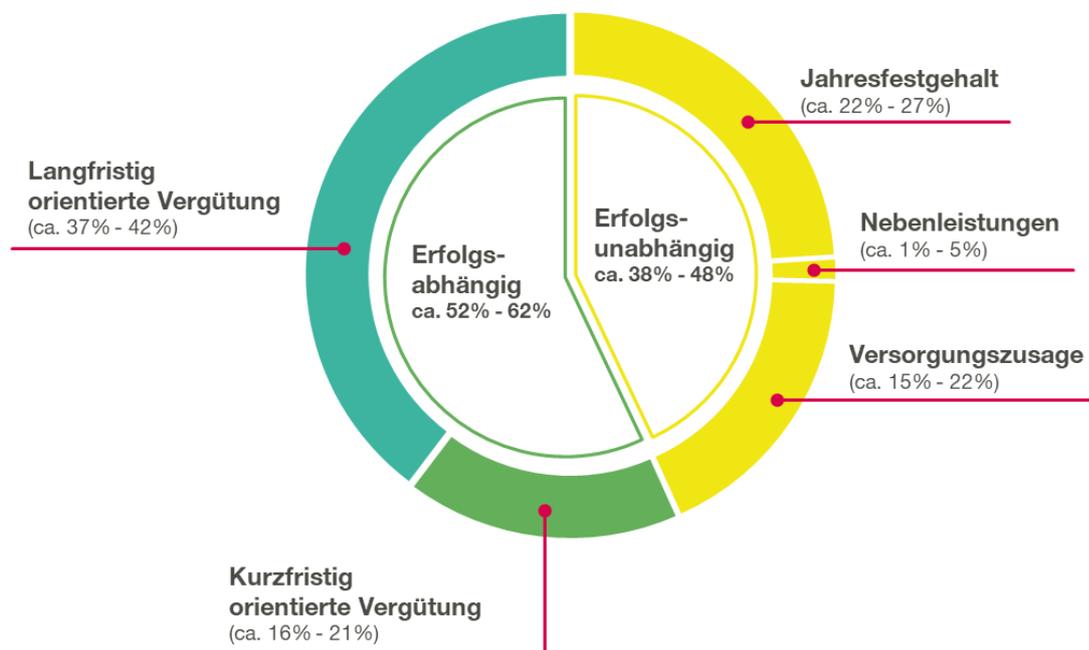
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht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

Die Vergütungskomponenten umfassen im Wesentlichen folgende Kernelemente:

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

Vergütungsstruktur

Um einen starken Leistungsbezug (Pay for Performance) zu gewährleisten, übersteigt der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütungselemente mit rund 52% bis 62% jenen der erfolgsunabhängigen Elemente von rund 38% bis 48% der Zielgesamtvergütung. Außerdem ist die erfolgsabhängige, variable Vergütung mit dem Aktien-Deferral des Performance Bonus und dem Long-Term-Incentive überwiegend mehrjährig ausgerichtet. Bei der Darstellung werden die individuellen Gehaltsrelationen berücksichtigt, die sich zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern geringfügig unterscheiden. Insgesamt kommen der erfolgsabhängigen Vergütung mindestens rund 52% der Zielgesamtvergütung zu. Die Vergütungsstruktur bei 100% Zielerreichung stellt sich wie folgt dar:



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

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

VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM DETAIL

Jahresfestgehalt

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

Nebenleistungen

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

Altersversorgung

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

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

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

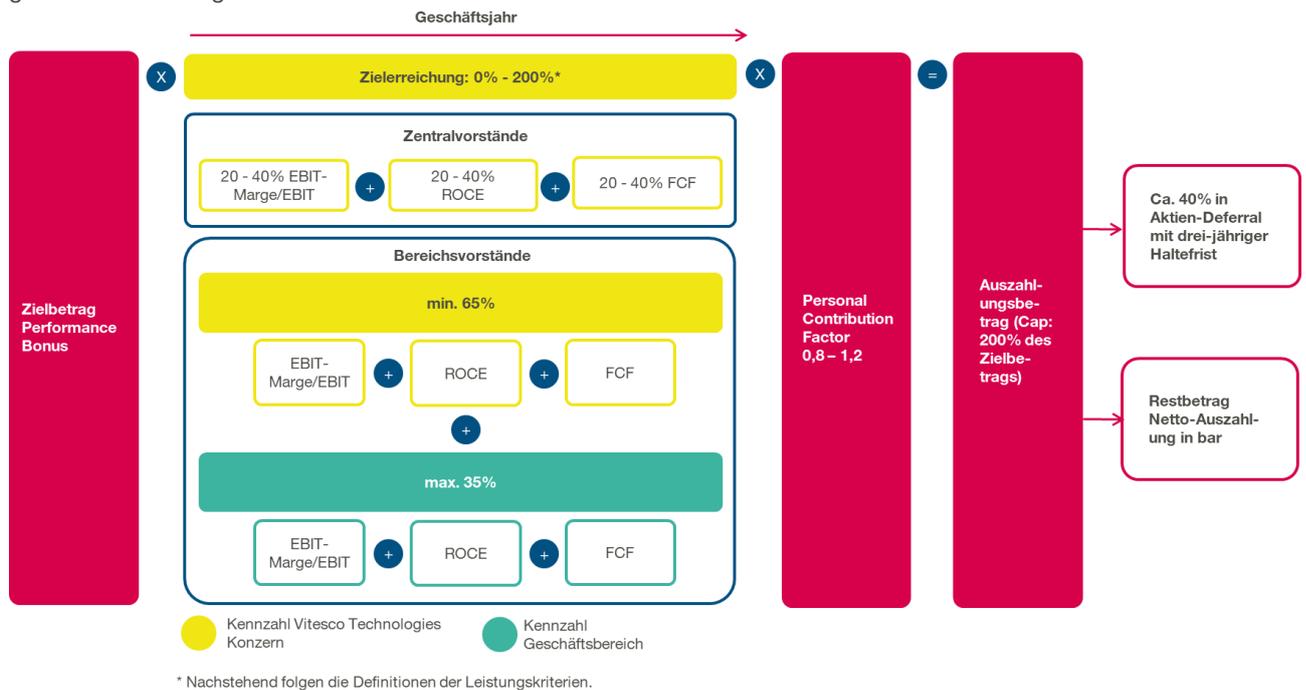
Performance Bonus

Beitrag des Performance Bonus zur Förderung der Geschäftsstrategie

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

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

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



Finanzielle Leistungskriterien

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

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich an den Kernsteuerungsgrößen der Gesellschaft und umfassen das EBIT oder die EBIT-Marge, den ROCE und den FCF. Die Gewichtung kann je nach Geschäftsjahr variieren und wird für jeden KPI zwischen 20 – 40% festgelegt. Die finanziellen Leistungskriterien werden für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen angewendet, wobei für Vorstandsmitglieder mit Zuständigkeit für einen Geschäftsbereich zudem finanzielle Leistungskriterien des zu verantwortenden Geschäftsbereichs berücksichtigt werden können. Diese können, entsprechend den finanziellen Leistungskriterien auf Konzernebene, die Kennzahlen EBIT-Marge oder EBIT, ROCE und FCF umfassen. Die auf den Geschäftsbereich ausgerichteten Leistungskriterien überschreiten einen Anteil an der Gesamtzielerreichung von 35% nicht.

EBIT-Marge (Earnings Before Interest and Taxes Marge)

Die EBIT-Marge ist eine relative Kennzahl, die das EBIT ins Verhältnis zum Umsatz setzt. Das EBIT entspricht dabei dem Unternehmensergebnis vor Finanzergebnis und Steuern, bereinigt um Wertminderungen des Goodwill sowie Gewinne und/oder Verluste aus den Veräußerungen von Unternehmensteilen. Die EBIT-Marge erlaubt eine transparente Beurteilung und hohe Vergleichbarkeit der operativen Performance und Profitabilität im Zeitverlauf.

EBIT (Earnings Before Interest and Taxes)

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

ROCE (Return on Capital Employed)

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

FCF (Free Cashflow)

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

Personal Contribution Factor (PCF)

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

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

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

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

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

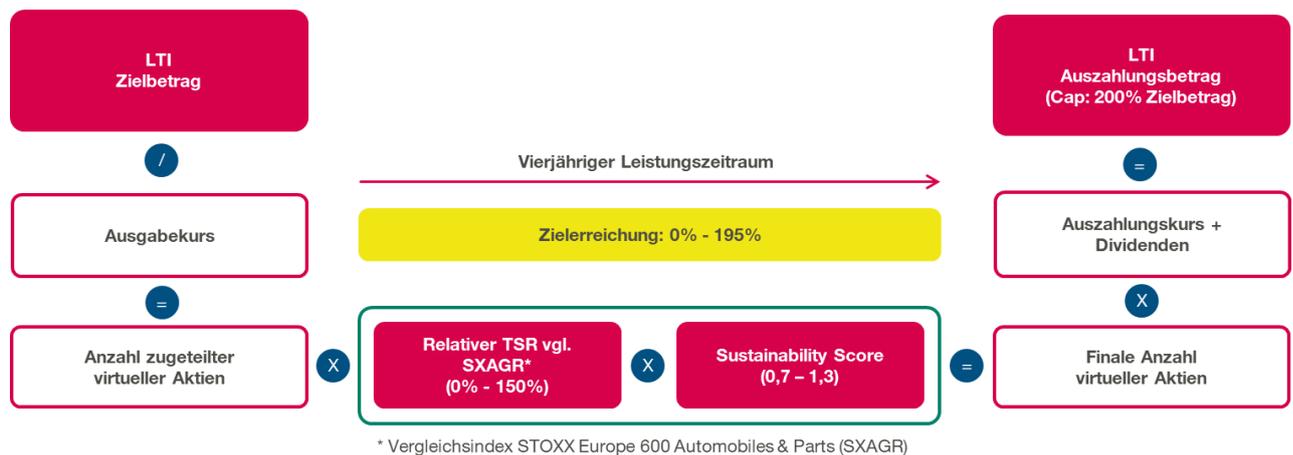
Über die Auszahlungshöhe des Performance Bonus sowie über die Zielerreichung eines Geschäftsjahres wird im jeweiligen Vergütungsbericht nachträglich berichtet. Hierzu werden die finanziellen Leistungskriterien, die entsprechenden finanziellen Zielsetzungen und Zielerreichungen sowie die Zielerreichung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

Long-Term-Incentive

Beitrag des Long-Term-Incentive zur Förderung der Geschäftsstrategie

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

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



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

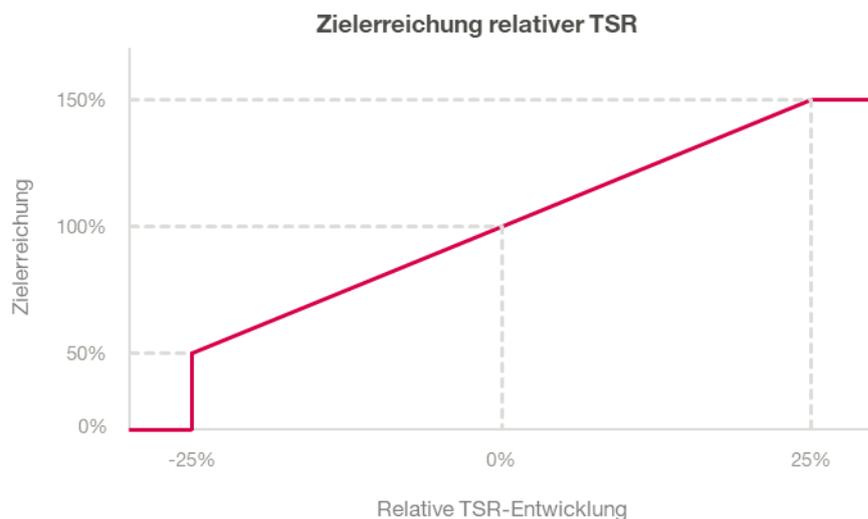
Am Ende des Leistungszeitraums wird zunächst die für die Auszahlung maßgebliche Gesamtzielerreichung ermittelt. Hierfür wird die Zielerreichung der beiden Leistungskriterien, relativer TSR und Sustainability Score, miteinander multipliziert. Die Gesamtzielerreichung ist insgesamt auf maximal 195% begrenzt.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

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

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

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

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



Sustainability Score

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

Der Vorstand der Vitesco Technologies Group AG hat eine Nachhaltigkeitsagenda verabschiedet, die der Aufsichtsrat auch für das Vergütungssystem aufgreift. Die Nachhaltigkeitsagenda definiert wesentliche Themenfelder. Diese umfassen beispielsweise saubere Mobilität, Klimaschutz, Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, faire Arbeitsbedingungen und Vielfalt, verantwortungsvolle Beschaffung und Partnerschaften, sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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

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

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

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

Sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern anlässlich des Amtsantritts Zahlungen oder sonstige Leistungen zu gewähren, um Nachteile im Zusammenhang mit einem Standortwechsel oder finanzielle Nachteile auszugleichen, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zur Vitesco Technologies Group AG bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber – insbesondere aufgrund verfallender variabler Vergütung – erleidet. Eine solche Leistung kann ebenfalls für Vorstandsmitglieder, die erstmals im Jahr 2023 in den Vorstand bestellt wurden, gewährt werden.

Aktienhalteverpflichtung

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

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

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

Malus- und Clawback-Regelungen

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

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

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

VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

Laufzeit der Vorstandsdiensverträge

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

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

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses

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

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

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

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

Arbeitsunfähigkeit und Tod

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

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

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

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

ABWEICHENDE GESTALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS VOR DEM HINTERGRUND DES ERWERBSANGEBOTS UND DER GEPLANTEN VERSCHMELZUNG AUF DIE SCHAEFFLER AG

Wie eingangs erläutert, ist durch das öffentliche Erwerbsangebot der Schaeffler AG gegen Ende des Geschäftsjahres 2023 eine Ausnahmesituation eingetreten, die den Aufsichtsrat bewogen hat, punktuell vom Vergütungssystem 2022 abzuweichen und Modifikationen aufgrund der geänderten Situation vorzunehmen. Grund dafür ist, dass dem Vergütungssystem 2022 die Annahme zugrunde liegt, dass die Gesellschaft dauerhaft als börsennotierte Gesellschaft fortbesteht, deren Börsenkurs den Unternehmenswert grundsätzlich zutreffend abbildet und damit einen wesentlichen Indikator für die Leistung des Vorstands darstellt. Infolge des Erwerbsangebots und der geplanten Verschmelzung der Gesellschaft auf die Schaeffler AG hat sich diese Perspektive geändert. Durch das freiwillige öffentliche Erwerbsangebot hat die Schaeffler AG gemeinsam mit der IHO Holding eine Beteiligung von knapp 90% des Grundkapitals und der Stimmrechte an der Vitesco Technologies Group AG aufgebaut. Im nächsten Schritt ist eine Verschmelzung der Vitesco Technologies Group AG auf die Schaeffler AG geplant. Die Organe der Vitesco Technologies Group AG sind überzeugt, dass dieser Plan im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre ist und unterstützen das Vorhaben daher. Folglich ist nicht damit zu rechnen, dass die Gesellschaft dauerhaft als eigenständiges börsennotiertes Unternehmen fortbesteht. Zudem kann der Börsenkurs in der gegenwärtigen Situation in deutlich höherem Maße als sonst von Faktoren beeinflusst sein, die nicht in Zusammenhang mit der Leistung des Vorstands stehen. Das uneingeschränkte Festhalten am Vergütungssystem 2022 wäre daher nicht sachgerecht. Dies bedingt eine Modifikation des Vergütungssystems.

Für das Geschäftsjahr 2024 gilt vor dem vorstehend dargestellten Hintergrund ein modifiziertes Vergütungssystem mit den nachfolgend beschriebenen Abweichungen. Der Aufsichtsrat kann beschließen, dieses modifizierte Vergütungssystem auch im Geschäftsjahr 2025 anzuwenden, wenn die Gesellschaft bis dahin nicht durch Verschmelzung erloschen sein sollte.

Anpassung der Vergütungsstruktur und der Vergütungskomponenten

Während der Anwendung des modifizierten Vergütungssystems wird die Vergütungsstruktur an die geänderten Rahmenbedingungen angepasst, indem die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten (Performance Bonus und Long-Term-Incentive) für das Geschäftsjahr 2024 und – sofern der Aufsichtsrat beschließt, das modifizierte Vergütungssystem auch im Jahr 2025 anzuwenden – für das Geschäftsjahr 2025 durch eine einheitliche variable Vergütungskomponente, den Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus, ersetzt werden. Die Umstellung der erfolgsabhängigen Vergütung (Performance Bonus und Long-Term-Incentive) auf eine einheitliche erfolgsabhängige Vergütungskomponente (Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus) trägt der besonderen Situation der Gesellschaft mit Blick auf die geplante Verschmelzung auf die Schaeffler AG Rechnung. Indem für das Geschäftsjahr 2024 (und im Fall einer Verlängerung auch für das Geschäftsjahr 2025) Erfolgsziele für die Sicherung des laufenden Geschäfts der Vitesco Technologies Group AG sowie für einen erfolgreichen und reibungslosen Zusammenschluss des Unternehmens mit der Schaeffler AG festgelegt werden, wird die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung des durch die geplante Verschmelzung auf die Schaeffler AG entstehenden gemeinsamen Unternehmens gefördert.

Der Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus besteht aus einer fixierten Bonuskomponente und einer erfolgsabhängigen Bonuskomponente. Der Gesamtbetrag der beiden Bonuskomponenten entspricht mindestens der Summe aus dem im regulären Vergütungssystem vorgesehenen Performance Bonus und Long-Term-Incentive bei einer Zielerreichung von jeweils 100% und höchstens der Summe aus diesen beiden regulären Vergütungskomponenten bei einer Zielerreichung von jeweils 150%. Die fixierte Bonuskomponente des Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus bildet dabei einen erfolgsunabhängigen Sockelbetrag, dessen Höhe der Summe aus dem im regulären Vergütungssystem vorgesehenen Performance Bonus und Long-Term-Incentive bei einer Zielerreichung von jeweils 100% entspricht. Die erfolgsabhängige Bonuskomponente des Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus hängt von langfristig ausgerichteten Erfolgszielen ab und kann – je nach Zielerreichungsgrad – dazu führen, dass der Gesamtbetrag des Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus maximal auf die Summe aus dem im regulären Vergütungssystem vorgesehenen Performance Bonus und Long-Term-Incentive bei einer Zielerreichung von jeweils 150% steigt. Abhängig von den individuellen Gehaltsrelationen, die sich zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern geringfügig unterscheiden, entspricht der Maximalbetrag der erfolgsabhängigen Bonuskomponente bei vollständiger Erreichung aller langfristigen Ziele einem Anteil von ca. 21% bis 26% der Gesamtvergütung im modifizierten Vergütungssystem. Die erfolgsunabhängige Vergütung bestehend aus fixierter Bonuskomponente (ca. 42% bis 47%), Jahresfestgehalt (ca. 18%-23%), Nebenleistungen (ca. 1%- 5%) und Versorgungszusage (ca. 8%-13%) entspricht insgesamt ca. 74% bis 79% der Gesamtvergütung im modifizierten Vergütungssystem.

Für die erfolgsabhängige Bonuskomponente des Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus vereinbart der Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern zu Geschäftsjahresbeginn Erfolgsziele, welche die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sowie die erfolgreiche Integration in das gemeinsam mit der Schaeffler AG gebildete Unternehmen fördern. Die Ziele müssen auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw. des künftigen Unternehmens ausgerichtet und so beschaffen sein, dass der Grad der Zielerreichung festzustellen ist. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 hat der Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern die folgenden Erfolgsziele für die erfolgsabhängige Vergütungskomponente vereinbart: (i) Erreichung des „Break-even“ im Elektrifizierungsgeschäft im 3. Quartal 2024 als Grundlage für einen erfolgreichen Zusammenschluss mit der Schaeffler AG (erstes Erfolgsziel; dafür muss im Elektrifizierungsgeschäft ein positives bereinigtes EBIT erwirtschaftet werden), (ii) Sicherstellung der finanziellen Leistungsfähigkeit der Gesellschaft im Vorfeld der Integration (zweites Erfolgsziel; dafür muss die bereinigte EBIT-Marge des Vitesco Technologies Konzerns bis zum dritten Quartal 2024 einen bestimmten, aus der Finanzplanung abgeleiteten Wert betragen) und (iii) die erfolgreiche Vorbereitung der Integration (drittes Erfolgsziel; die Zielerreichung wird anhand von qualitativen Meilensteinen gemessen). Bei der Feststellung der Zielerreichung werden Integrationskosten im EBIT ebenfalls bereinigt.

Zum Ende des Geschäftsjahrs, oder – wenn die Gesellschaft unterjährig auf die Schaeffler AG verschmolzen wird – in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit der Verschmelzung, stellt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung fest. Abhängig vom Grad der Zielerreichung kommt die erfolgsabhängige Bonuskomponente in voller Höhe, teilweise oder überhaupt nicht zur Auszahlung. Maximal kann die erfolgsabhängige Bonuskomponente dazu führen, dass der Gesamtbetrag des Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus der Summe aus dem im regulären Vergütungssystem vorgesehenen Performance Bonus und Long-Term-Incentive bei einer Zielerreichung von jeweils 150% entspricht.

Die übrigen im Vergütungssystem vorgesehenen Regelungen und Leistungen bleiben unberührt; die Leistungen werden in demselben Umfang gewährt wie nach dem Vergütungssystem 2022. Das gilt insbesondere für die betriebliche Altersversorgung sowie die Nebenleistungen (wie etwa die Aufwendungen für eine betrieblich bedingte doppelte Haushaltsführung, einen Dienstwagen, die Übernahme der Kosten für einen wiederkehrenden Gesundheitscheck, Berufsgenossenschaftsbeiträge, die Unfallversicherung sowie Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung).

Ferner werden die Vorstandsmitglieder von der Pflicht entbunden, künftig weitere Aktien der Gesellschaft zu erwerben.

Die Anpassung der Vergütungsstruktur trägt dem Umstand Rechnung, dass das reguläre Vergütungssystem auf eine eigenständig am Markt agierende, dauerhaft börsennotierte Gesellschaft zugeschnitten ist. Infolge des Erwerbsangebots der Schaeffler AG und der geplanten Verschmelzung der Vitesco Technologies Group AG auf die Schaeffler AG entspricht dies nicht mehr der tatsächlichen Perspektive der Gesellschaft. Das reguläre Vergütungssystem ist daher in der gegenwärtigen Situation der Gesellschaft nicht mehr angemessen. In der aktuellen Situation muss das Vergütungssystem vielmehr einerseits die Neutralität und Entscheidungsfreiheit des Vorstands wahren und andererseits Fehlanreize vermeiden, die insbesondere bei einer Orientierung der Vergütung am Börsenkurs entstehen könnten, weil dieser in der vorliegenden Übergangssituation in erheblichem Maße von Umständen beeinflusst wird, die nicht in der Einflussosphäre des Vorstands liegen, und damit kein geeigneter Maßstab für die Leistung des Vorstands ist. Zudem muss das Vergütungssystem berücksichtigen, dass die Feststellung des Zielerreichungsgrads bei Anwendung der bisherigen Ziele nicht mehr praktikabel wäre, weil ein Teil der zugrunde liegenden Kennzahlen nicht mehr erhoben wird und die Aussagekraft der übrigen Kennzahlen eingeschränkt ist.

Die Umstellung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten auf einen einheitlichen Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus mit einer fixierten und einer erfolgsabhängigen Bonuskomponente ist eine sachgerechte Reaktion auf die veränderte Situation der Gesellschaft. Der erfolgsabhängige Teil der Vergütung wird deutlich reduziert, um die Neutralität des Vorstands zu wahren und den Einschränkungen bei der belastbaren Messung der Zielerreichung Rechnung zu tragen. Durch den Austausch der bisherigen Erfolgsziele durch überwiegend langfristig orientierte, strategisch ausgerichtete Ziele wird vermieden, dass der Vorstand auf die Optimierung von Unternehmenskennzahlen incentiviert wird, die in der gegenwärtigen Übergangssituation in hohem Maße von Sondereinflüssen beeinträchtigt sein können und den langfristigen Unternehmenserfolg nicht mehr zutreffend abbilden. Zudem wird sichergestellt, dass der Vorstand sich auf die Entwicklung der langfristigen Perspektive des künftigen, gemeinsam mit der Schaeffler AG gebildeten Unternehmens konzentriert. Die für das Geschäftsjahr 2024 festgelegten Erfolgsziele entsprechen dieser Zielsetzung: Die Erreichung des „Break-even“ im Elektrifizierungsgeschäft im 3. Quartal 2024 (erstes Erfolgsziel) ist ein bereits seit mehreren Jahren in der Unternehmensstrategie verankertes Langfristziel, dessen Erreichung für die herausgehobene Positionierung der Gesellschaft am Markt sowie für eine erfolgreiche Aufstellung des künftigen, gemeinsam mit der Schaeffler AG gebildeten Unternehmens wesentlich ist. Die Sicherstellung der finanziellen Leistungsfähigkeit der Gesellschaft im Vorfeld der Integration (zweites Erfolgsziel) und die erfolgreiche Vorbereitung der Integration (drittes Erfolgsziel) sind entscheidend dafür, dass die Integration der Gesellschaft in das gemeinsam mit der Schaeffler AG gebildete künftige Unternehmen gelingt, sodass dieses in den kommenden Jahren dauerhaft am Markt bestehen und eine führende Rolle einnehmen kann. Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass durch diese Bemessung der variablen Vergütung bestmöglich sichergestellt wird, dass der Vorstand auch weiterhin stets unbefangen im Unternehmensinteresse handelt.

Bei der Festlegung der Höhe des Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus hat sich der Aufsichtsrat an der seit dem Börsengang der Vitesco Technologies Group AG tatsächlich erzielten variablen Vergütung orientiert. Die fixierte Bonuskomponente liegt unterhalb der variablen Vergütung, welche die Vorstandsmitglieder auf Basis des regulären Vergütungssystems mit dem geringsten seit dem Börsengang tatsächlich erreichten Zielerreichungsgrad erhalten würden. Der maximal erzielbare Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus (bei voller Auszahlung der erfolgsabhängigen Bonuskomponente) ist geringer als die variable Vergütung, welche die Vorstandsmitglieder auf Basis des regulären Vergütungssystems mit dem höchsten seit dem Börsengang tatsächlich erreichten Zielerreichungsgrad erhalten würden. Die Höhe des Nachhaltigkeits- und Transformationsbonus liegt daher in jedem Fall in dem Vergütungsspektrum, das bei Anwendung des regulären Vergütungssystems realistischerweise zu erwarten wäre.

Vorzeitige Abrechnung der noch nicht ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung aus den Vorjahren

Wenn während der Geltungsdauer des modifizierten Vergütungssystems die Verschmelzung der Gesellschaft auf die Schaeffler AG wirksam wird oder die Börsennotierung aus anderen Gründen eingestellt wird, erfolgt eine vorzeitige Abrechnung der noch nicht ausbezahlten Long-Term-Incentives aus den Vorjahren bis einschließlich 2023 zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Verschmelzung bzw. der Einstellung der Börsennotierung. Die Ermittlung der Gesamtzielerreichung sowie des Auszahlungsbetrags erfolgen dabei zum Zeitpunkt der vorzeitigen Abrechnung grundsätzlich auf Grundlage der im Vergütungssystem 2022 vorgesehenen Parameter mit den nachfolgend erläuterten Anpassungen. Soweit die Ermittlung der Gesamtzielerreichung 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. Soweit die Ermittlung der Gesamtzielerreichung auf den Sustainability Score der Gesellschaft abstellt, soll für alle noch nicht abgerechneten und ausbezahlten Tranchen der für das Jahr 2023 ermittelte Sustainability Score der Gesellschaft herangezogen werden. Soweit die Ermittlung der Gesamtzielerreichung auf den Stand des STOXX Europe 600 Automobiles & Parts (SXAGR) abstellt, wird abweichend vom Vergütungssystem 2022 der arithmetische Mittelwert der Schlusskurse dieses Index während der Annahmefrist 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 das Interesse an einer an den bisherigen Maßstäben ausgerichteten Incentivierung des Vorstands, da die Gesellschaft in diesem Fall nicht mehr als eigenständiger Rechtsträger fortbesteht. Da die Aktionäre der Gesellschaft die Gelegenheit hatten, ihre Aktien für die zuletzt im Rahmen des öffentlichen Erwerbsangebots angebotene Gegenleistung zu veräußern, bildet diese Gegenleistung den Aktienwert adäquat ab. Als Vergleichsmaßstab wird konsequenterweise der Stand des Vergleichsindex während der Angebotsfrist herangezogen.

Einschränkung der Aktienhalteverpflichtung

Abweichend von der im Vergütungssystem 2022 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. Dabei hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit einer Abweichung vom Vergütungssystem Gebrauch gemacht. Die Veröffentlichung des Erwerbsangebots war eine außerordentliche Entwicklung im Sinne des Vergütungssystems. Der Aufsichtsrat war der Überzeugung, dass es im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft bzw. des durch die geplante Verschmelzung entstehenden gemeinsamen Unternehmens notwendig ist, 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.

Das modifizierte Vergütungssystem setzt diese Entscheidung konsequent fort, indem die Vorstandsmitglieder von der Pflicht entbunden werden, künftig weitere Aktien der Gesellschaft zu erwerben. Ohne eine entsprechende Modifikation wären die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, erneut Aktien zu erwerben.

Bereinigung der Erfolgsziele für den Performance Bonus 2023 um Integrationskosten

Die Erfolgsziele für den jährlichen Performance Bonus 2023 werden um Integrationskosten bereinigt. Zu diesem Zweck werden die 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 gebildete Unternehmen entstehen. Auch insoweit hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit einer Abweichung vom Vergütungssystem Gebrauch gemacht. Bei dem Erwerbsangebot handelte es sich um eine außerordentliche Entwicklung, die eine entsprechende Anpassung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft bzw. des durch die geplante Verschmelzung entstehenden gemeinsamen Unternehmens notwendig gemacht hat. Denn die Entstehung von Integrationskosten ist für die Vorstandsmitglieder in der vorliegenden Situation unvermeidbar, sodass es sachlich nicht gerechtfertigt wäre, wenn sich diese Kosten nachteilig auf die Vorstandsvergütung auswirken würden. Ohne eine Bereinigung der maßgeblichen Finanzkennzahlen um diesen Effekt könnte daher ein demotivierender Effekt bei den Vorstandsmitgliedern eintreten. Zudem würden erhebliche Fehlanreize gesetzt, weil die Vorstandsmitglieder persönlich Vorteile davon hätten, die Integrationskosten zu minimieren. Das liefe dem langfristigen Interesse der Gesellschaft zuwider, weil eine optimale Vorbereitung auf die Integration für die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung ist.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Modifikation des Vergütungssystems wird durch Ergänzungsvereinbarungen zu den Vorstandsdienstverträgen umgesetzt. Die Ergänzungsvereinbarungen sind auf das Geschäftsjahr 2024 befristet. Bei Vorstandsmitgliedern, deren Amtszeit über das Geschäftsjahr 2024 hinausreicht, kann der Aufsichtsrat die Ergänzungsvereinbarungen einmalig für das Geschäftsjahr 2025 verlängern.

VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

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

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

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