

VERGÜTUNGS- BERICHT 2021

VERGÜTUNGSBERICHT

EINLEITUNG

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt in gekürzter Form die Struktur und Ausgestaltung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Vitesco Technologies Group Aktiengesellschaft (auch „die Gesellschaft“ oder Vitesco Technologies Group AG) im Geschäftsjahr 2021. Zudem ist ein ausführlicher individueller Ausweis der gewährten und geschuldeten sowie der zugesagten Vergütung der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 enthalten. Aufgrund der Abspaltung der Gesellschaft von der Continental AG am 15. September 2021 wurde das beschriebene Vergütungssystem ab diesem Zeitpunkt angewandt. Der Vergütungsausweis umfasst somit die entsprechende zeitanteilige Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder durch die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021. Vor der Abspaltung wurde durch die Gesellschaft keine anderweitige Organvergütung gewährt, geschuldet oder zugesagt.

Der Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinschaftlich erstellt und entspricht den Vorgaben des § 162 AktG sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung vom 16. Dezember 2019. Dieser Vergütungsbericht wurde von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Neben der gesetzlich vorgeschriebenen formellen Prüfung wurde auch eine materielle Prüfung durchgeführt. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist im Internet unter der Rubrik Corporate Governance (ir.vitesco-technologies.com) veröffentlicht.

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

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Das Geschäftsjahr 2021 war geprägt durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sowie durch Engpässe in den globalen Liefer- und Logistikketten. Jedoch kann Vitesco Technologies auch auf Historisches im vergangenen Jahr zurückblicken. Die erfolgreiche Börsenzulassung nach der Abspaltung von der Continental AG am 16. September 2021 markiert einen Meilenstein in der Unternehmensgeschichte von Vitesco Technologies. Mit einem Transaktionsvolumen von rund 2,4 Mrd € handelte es sich zugleich um einen der größeren Börsengänge in Deutschland in den vergangenen Jahren. Vitesco Technologies agiert fortan als eigenständiges Unternehmen im dynamisch wachsenden Markt der Elektromobilität.

Im Geschäftsjahr 2021 konnte Vitesco Technologies bei der Umsetzung der Transformation im Jahresverlauf erhebliche Fortschritte erzielen. Davon zeugen das Umsatzwachstum auf 8,3 Mrd €, eine Verbesserung des operativen Ergebnisses (2021: 39,5 Mio €; 2020: -324,3 Mio €), die Steigerung der Kapitalrendite (ROCE) auf 1,6% (Vj. -11,5%) sowie der positive Free Cashflow von rund 113,3 Mio € gegenüber einem erheblichen Finanzmittelverbrauch im Vorjahr. Im herausfordernden Marktumfeld konnte sich Vitesco Technologies demnach behaupten. So verbesserte sich die organische Umsatzentwicklung im Geschäftsjahr um 4,1% gegenüber dem Vorjahr. Die positive Geschäftsentwicklung spiegelt sich auch in der Zielerreichung des Performance Bonus wider.

2021 formierte sich der Vorstand von Vitesco Technologies. Andreas Wolf (Vorstandsvorsitzender), Werner Volz (Finanzvorstand) und Ingo Holstein (Personalvorstand) wurden per 09. März 2021 zum Vorstand bestellt. Die zwischen der Vitesco Technologies Group AG und Andreas Wolf, Werner Volz und Ingo Holstein abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge sehen jeweils vor, dass die Vergütungsregelungen ab Zeitpunkt der Abspaltung wirksam werden. Zum 04. Oktober 2021 wurden ebenfalls Klaus Hau, Leiter des Geschäftsbereichs Sensing & Actuation sowie Thomas Stierle, Leiter des Geschäftsbereichs Electrification Technology, in den Vorstand berufen. Somit besteht der Vorstand der Vitesco Technologies Group AG aus fünf Personen. Dem dritten Geschäftsbereich Electronic Controls steht aktuell keine Leitung und somit kein Mitglied im Vorstand vor. Dieser wird kommissarisch von Andreas Wolf geleitet. Dem Geschäftsbereich Contract Manufacturing steht Werner Volz vor.

VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

Im Zuge der Abspaltung der Vitesco Technologies Group AG von der Continental AG am 15. September 2021 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 beschlossen. Über dieses System und dessen Anwendung im Geschäftsjahr 2021 wird im Folgenden berichtet. Das ab dem Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung kommende Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG beschlossen und gemäß § 120a Abs. 1 AktG der ordentlichen Hauptversammlung am 05. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt werden. Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung des Vorstands gemäß § 87a Abs. 2 Satz 1 AktG im Einklang mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest.

Für die im Vergütungssystem definierten Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres konkrete Zielwerte festgelegt. Ebenso setzt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im Einklang mit dem geltenden Vergütungssystem fest. Hierbei achtet er insbesondere darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis einerseits zu den Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, andererseits zur Lage der Gesellschaft steht und auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

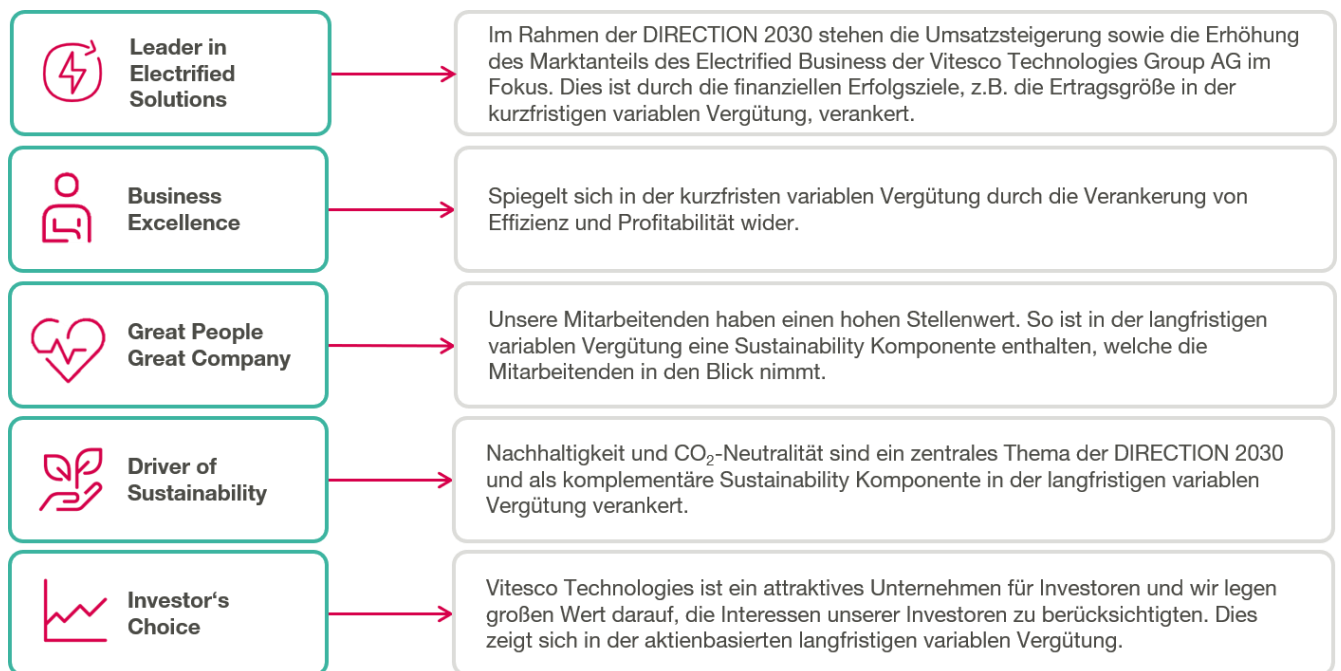
Der Aufsichtsrat prüft die Vorstandsvergütung regelmäßig auf deren Angemessenheit und Üblichkeit. Dies erfolgt sowohl anhand einer externen, relevanten Vergleichsgruppe von Unternehmen (horizontal) als auch anhand unternehmensinterner Vergütungsrelationen (vertikal). Bei Bedarf werden Anpassungen vorgenommen,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

Zuletzt wurde die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 durch einen externen, unabhängigen Vergütungsberater überprüft und bestätigt. Als Vergleichsgruppe wurden aufgrund der Größe der Gesellschaft die Unternehmen des MDAX und SDAX als gemischte Vergleichsgruppe herangezogen. Außerdem wurde ein interner Vertikalvergleich durchgeführt. Dieser berücksichtigt das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der leitenden Angestellten sowie der außertariflich und tariflich angestellten Mitarbeitenden.

GRUNDZÜGE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Leitlinien der Vorstandsvergütung

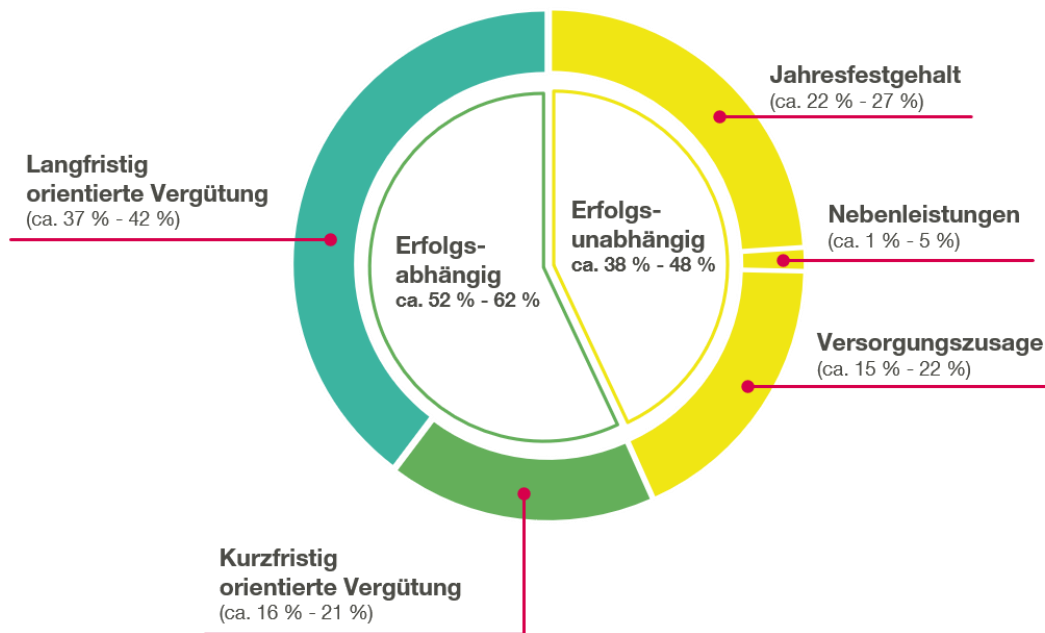
Das Vergütungssystem des Vorstands leistet einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft. Die Vorstandsmitglieder werden incentiviert, die wesentlichen strategischen Ziele der für die Vitesco Technologies Group AG richtungsweisenden DIRECTION 2030 zu erreichen.



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

Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus dem einjährigen Performance Bonus mit dreijährigem Aktien-Deferral sowie dem vierjährigen Long-Term-Incentive (LTI). Um einen starken Leistungsbezug (Pay for Performance) zu gewährleisten, übersteigt der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütungselemente jenen der erfolgsunabhängigen Elemente 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 stellt sich wie folgt dar:



Die Vergütungskomponenten umfassen im Wesentlichen folgende Kernelemente:

Komponente		Beschreibung
Erfolgs-unabhängige Vergütungs-komponenten	Jahresfestgehalt	> Fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	> Vor allem Dienstwagen, Gesundheitscheck, Berufsgenossen-schaftsbeiträge, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, D&O-Versicherung
	Versorgungszusage	> Jährlich fester Beitrag zum Basiskonto, vertragliche Unverfallbarkeit
Erfolgs-abhängige Vergütungs-komponenten	Performance Bonus (kurz- und langfristig)	<ul style="list-style-type: none"> > Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> > Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) > Return on Capital Employed (ROCE) > Free Cashflow (FCF) > 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)

Einhaltung der Maximalvergütung

Der Gesamtbetrag der Vorstandsvergütung inklusive aller dargestellten Vergütungselemente ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile auf jeweils 200% des Zielbetrags begrenzt, zum anderen ist gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG und auf Basis des durchgeführten Horizontalvergleichs eine Maximalvergütung festgelegt. Diese begrenzt den auszahlbaren Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagten Vergütung und umfasst alle Vergütungskomponenten (d. h. das Jahresfestgehalt, Altersversorgung, Nebenleistungen, Performance Bonus und Long-Term-Incentive). Dieser Gesamtbetrag ist für den Vorstandsvorsitzenden auf 6,2 Mio € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 3,2 Mio € festgesetzt. Aufgrund der unterjährigen Abspaltung der Vitesco Technologies Group AG von der Continental AG wurde die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2021 pro rata temporis für Andreas Wolf auf rund 1,8 Mio €, für Werner Volz und Ingo Holstein auf rund 950 Tsd € sowie für Klaus Hau und Thomas Stierle auf rund 810 Tsd € gekürzt. Ein Ausweis der Einhaltung der Maximalvergütung für das Jahr 2021 erfolgt nach Ablauf des Leistungszeitraums des LTIs im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024.

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE 2021

Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt wird in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt und im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts pro rata temporis gezahlt. Das zeitanteilige Jahresfestgehalt für das Geschäftsjahr 2021 beträgt für den Vorstandsvorsitzenden rund 236 Tsd €, den Finanzvorstand rund 133 Tsd €, den Personalvorstand rund 118 Tsd € und für Vorstände mit Bereichsverantwortung rund 100 Tsd €. Die Vergütung, darunter auch das Jahresfestgehalt, wurde seit dem Börsengang und somit der erstmaligen Gewährung nicht erhöht.

Nebenleistungen

Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Diese umfassen 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 Berufsgenossenschafts-beiträge 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 2021 nicht gezahlt.

Altersversorgung

Die folgenden Angaben zur Altersversorgung beziehen sich auf 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 verrechnet, welcher dem Versorgungskonto gutgeschrieben wird. Der Zeitwert des Versorgungskontos beträgt den erreichten Stand dividiert durch den Altersfaktor im jeweiligen Zeitpunkt. Mit Eintritt des Versorgungsfalls wird der Auszahlungsbetrag ermittelt. Dieser kann sodann als Einmalleistung, in Raten oder als Rente ausgezahlt werden.

Der Dienstzeitaufwand sowie der Barwert der Pensionsverpflichtungen der Vorstandsmitglieder stellen sich zum 31. Dezember 2021 wie folgt dar:

Pensionsanwartschaften in Tsd €

	IAS 19			
	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtungen	
	2021	2020	2021	2020
Andreas Wolf (ab 15.09.2021)	230	–	230	–
Werner Volz (ab 15.09.2021)	96	–	96	–
Ingo Holstein (ab 15.09.2021)	110	–	110	–
Klaus Hau (ab 01.10.2021)	78	–	78	–
Thomas Stierle (ab 01.10.2021)	91	–	91	–

ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE 2021

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.

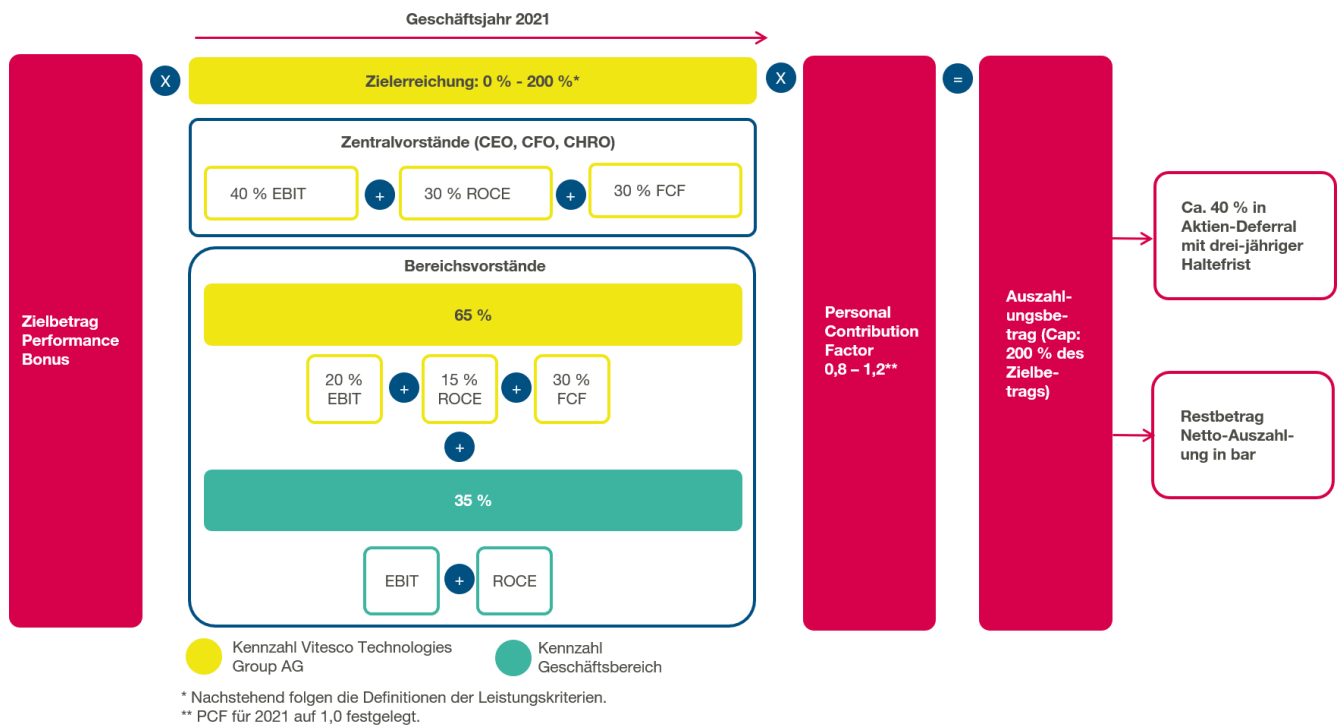
Performance Bonus

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 der finanziellen Leistungskriterien EBIT, ROCE und Free Cashflow (FCF) wird im Rahmen des Performance Bonus ein unmittelbarer Leistungsanreiz zur Umsetzung dieser Geschäftsstrategie gesetzt. Die Ergänzung durch den Personal Contribution Factor stellt sicher, dass neben den finanziellen Anreizen auch die organisationale Entwicklung der Gesellschaft sowie die Kundenorientierung berücksichtigt werden.

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

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



Finanzielle Leistungskriterien

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

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich an den Kernsteuerungsgrößen der Gesellschaft und umfassen EBIT, ROCE sowie FCF.

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

Der **Return on Capital Employed (ROCE)** ergibt sich aus dem Verhältnis des vorstehend bereinigten EBIT zu den durchschnittlichen operativen Aktiva des Geschäftsjahres und ist somit ein Indikator für die Profitabilität und Effizienz der Gesellschaft.

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

Die finanziellen Leistungskriterien werden für alle Vorstandsmitglieder angewendet, wobei für Vorstände mit Zuständigkeit für einen Geschäftsbereich zudem finanzielle Leistungskriterien des zu verantwortenden Bereichs berücksichtigt werden. Diese umfassen EBIT und ROCE des jeweiligen Geschäftsbereichs.

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

Klaus Hau und Thomas Stierle sind jeweils für einen Geschäftsbereich verantwortlich. Die Zielerreichung bemisst sich insgesamt zu 65% an den Leistungskriterien der Gesamtgesellschaft und zu insgesamt 35% an Leistungskriterien des jeweiligen Geschäftsbereichs. Die Zielerreichung der Gesamtgesellschaft bemisst sich zu 20% nach dem EBIT, zu 15% nach dem ROCE und zu 30% nach dem FCF. Die Zielerreichung des Geschäftsbereichs bemisst sich zu 20% nach dem EBIT des jeweiligen Geschäftsbereichs und zu 15% nach dem ROCE des jeweiligen Geschäftsbereichs.

Klaus Hau steht dem Geschäftsbereich Sensing & Actuation vor, Thomas Stierle dem Geschäftsbereich Electrification Technology. Da für den ROCE des Geschäftsbereichs Electrification Technology des Geschäftsjahrs 2021 keine Zielerreichungskurve ermittelt werden konnte, bestimmte sich die Geschäftsbereichs-Komponente der finanziellen Zielerreichung für Thomas Stierle für dieses Geschäftsjahr zu 35% nach dem EBIT des Geschäftsbereichs Electrification Technology.

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 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:

- › Marktentwicklung und Kundenorientierung (z. B. neue Märkte, neue Produkte oder Kundensegmente)
- › Umsetzung von Transformationsvorhaben (z. B. Abspaltung, Portfolioanpassung, Reorganisation, Effizienzsteigerung, strategische Allianzen)
- › Organisations- und Kulturentwicklung (z. B. Förderung der Unternehmenswerte, Agilität und Ownership, Stärkung interner Kooperation und Kommunikation, Nachfolgeplanung, Arbeitgebermarke)

Somit können nicht-finanziell messbare Leistungen des Vorstands, die einen wesentlichen Teil zur Umsetzung der Unternehmensstrategie leisten, 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.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden keine persönlichen Ziele definiert, der PCF beträgt somit für alle Vorstandsmitglieder 1,0.

Anwendung des Performance Bonus im Geschäftsjahr 2021

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 2021 Zielerreichung

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Gewichtung in %	Zielerreichung in %
Zentralfunktion¹						
EBIT Vitesco Technologies Group AG (in Mio €)	-391,8	-195,9	0,0	-26,9	40,0	186,3
ROCE Vitesco Technologies Group AG (in %-Punkten)	-10,4	-7,4	-4,4	-1,1	30,0	200,0
FCF Vitesco Technologies Group AG (in Mio €)	-552,6	-425,1	-297,6	17,8	30,0	200,0
Geschäftsbereich Sensing & Actuation²						
EBIT Vitesco Technologies Group AG (in Mio €)	-391,8	-195,9	0,0	-26,9	20,0	186,3
ROCE Vitesco Technologies Group AG (in %-Punkten)	-10,4	-7,4	-4,4	-1,1	15,0	200,0
FCF Vitesco Technologies Group AG (in Mio €)	-552,6	-425,1	-297,6	17,8	30,0	200,0
EBIT Sensing & Actuation (in Mio €)	138,3	172,9	207,5	231,1	20,0	200,0
ROCE Sensing & Actuation (in Mio €)	12,1	15,1	18,1	22,0	15,0	200,0
Geschäftsbereich Electrification Technology³						
EBIT Vitesco Technologies Group AG (in Mio €)	-391,8	-195,9	0,0	-26,9	20,0	186,3
ROCE Vitesco Technologies Group AG (in %-Punkten)	-10,4	-7,4	-4,4	-1,1	15,0	200,0
FCF Vitesco Technologies Group AG (in Mio €)	-552,6	-425,1	-297,6	17,8	30,0	200,0
EBIT Electrification Technology (in Mio €)	-315,8	-280,7	-245,6	-233,7	35,0	200,0

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

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

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

Definitionen der Leistungskriterien sind vorstehend beschrieben.

Auf Basis der individuellen, für das Geschäftsjahr 2021 pro rata temporis zugesagten, Zielbeträge ergeben sich anhand der Zielerreichungen der Leistungskriterien die dargestellten Auszahlungsbeträge. Rund 40% des Nettoauszahlungsbetrags (entspricht 20% des Bruttoauszahlungsbetrags) flossen in ein Aktien-Deferral mit dreijähriger Haltefrist. Der verbleibende Betrag wurde in bar ausgezahlt:

Performance Bonus 2021 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 (ab 15.09.2021)	355	194,5	1,0	194,5	691	276
Werner Volz (ab 15.09.2021)	148	194,5	1,0	194,5	288	115
Ingo Holstein (ab 15.09.2021)	133	194,5	1,0	194,5	259	104
Klaus Hau (ab 01.10.2021)	113	197,3	1,0	197,3	224	89
Thomas Stierle (ab 01.10.2021)	113	197,3	1,0	197,3	224	89

1) Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2021 keine persönlichen Leistungskriterien festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2021 ist der Wert des Personal Contribution Factor daher 1,0.

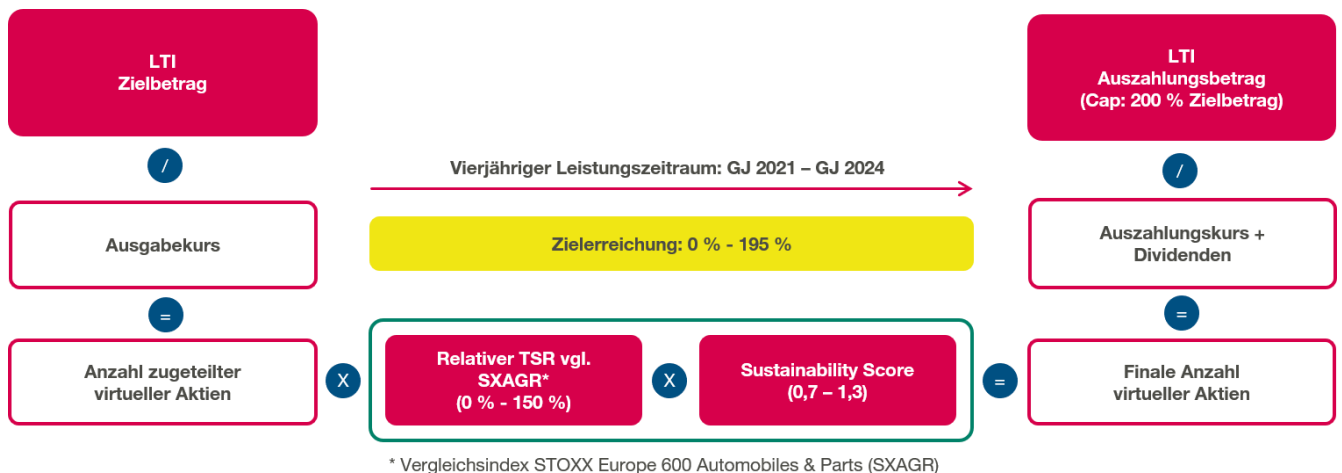
2) Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Vitesco Technologies Group AG im Wert von 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von rund 50% ermittelt.

Long-Term-Incentive

Beitrag des LTI zur Förderung der Geschäftsstrategie

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

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



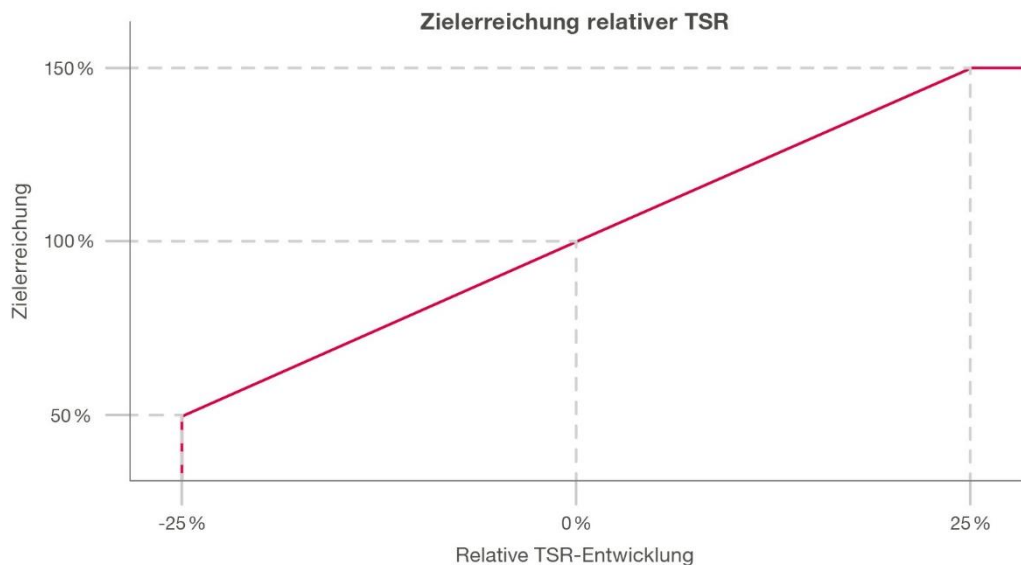
Zu Beginn des Leistungszeitraums wird die Anzahl der zugesagten virtuellen Aktien ermittelt, indem der jeweilige Zielbetrag eines Vorstandsmitglieds durch den Ausgabekurs der Aktie dividiert wird. Der Ausgabekurs errechnet sich als das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines Nachfolgesystems) in den letzten zwei Monaten vor Beginn der Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche. Für die LTI-Tranche des Geschäftsjahres 2021 gilt aufgrund der Abspaltung im Geschäftsjahr die abweichende Regelung, dass sich der Ausgabekurs als das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines Nachfolgesystems) in den ersten drei Monaten seit und einschließlich des Tages der Erstnotiz errechnet.

Am Ende des Leistungszeitraums wird zunächst die für die Auszahlung maßgebliche Gesamtzielerreichung ermittelt. Hierfür wird die Zielerreichung der beiden Leistungskriterien, relativer TSR und Sustainability Score, miteinander multipliziert. Die Gesamtzielerreichung ist insgesamt auf maximal 195% begrenzt. Sodann wird die Anzahl der zu Beginn des Leistungszeitraums zugesagten virtuellen Aktien mit der Gesamtzielerreichung multipliziert. Die so ermittelte finale Anzahl virtueller Aktien wird anschließend mit dem Auszahlungskurs der Aktie der Gesellschaft unter Einbezug der im Leistungszeitraum ausgeschütteten Dividenden multipliziert und so der Auszahlungsbetrag bestimmt. Der Auszahlungskurs der Aktie der Vitesco Technologies Group AG errechnet sich aus dem arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) an den Börsenhandelstagen in den letzten zwei Monaten vor der nächsten ordentlichen Hauptversammlung nach Ende der Laufzeit des LTI. Der 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. Für das Geschäftsjahr der Abspaltung begann der Vergleichszeitraum mit dem Tag der Erstnotierung, also dem 16. September 2021. Als Instrument der Kapitalmarktorientierung incentiviert der relative TSR die Wertentwicklung des Unternehmens im Verhältnis zu einer relevanten Vergleichsgruppe. Der TSR misst die Aktienkursentwicklung der Gesellschaft sowie der Unternehmen des Vergleichsindex einschließlich der Dividendenzahlungen. Dies stellt die Interessen unserer Aktionäre in den Fokus.

Die Zielerreichungskurve ist im Vergütungssystem festgelegt und nachfolgend dargestellt. Entspricht der Vitesco Technologies Group AG TSR dem Vergleichs-TSR, ist das Leistungskriterium zu 100% erreicht. Die Abweichung wird berechnet, indem zum Wert 1,0 (100% Zielerreichung) die doppelte Differenz zwischen dem Vitesco Technologies Group AG TSR und dem Vergleichs-TSR addiert wird. 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.



Sustainability Score

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Unternehmensstrategie der Vitesco Technologies Group AG und bedeutet für die Gesellschaft, einen wesentlichen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen und etwaige negative Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Für die Gesellschaft wurde eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, die der Aufsichtsrat mit dem Sustainability Score für das Vergütungssystem aufgreift. Die Nachhaltigkeitsstrategie des Vorstands definiert folgende wesentliche Themenfelder¹: Klimaschutz, saubere Mobilität, Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Lieferketten, saubere und sichere Fabriken, gute Arbeitsbedingungen, Produktqualität, Unternehmensführung (Corporate Governance), Innovation & Digitalisierung, sichere Mobilität, langfristige Profitabilität sowie gesellschaftliches Engagement. Der Aufsichtsrat legt für den Sustainability Score des LTI bis zu sechs Leistungskriterien auf Basis der definierten Themenfelder fest. Der Sustainability Score kann zwischen 0,7 und 1,3 betragen und ist abhängig von der Anzahl der erreichten Leistungskriterien im Leistungszeitraum. Die Leistungskriterien umfassen für 2021 folgende Kriterien:

- > Reduktion der CO₂-Emissionen
- > Anteil wiederverwendeter Abfälle
- > Mitarbeiterzufriedenheit
- > Anzahl der Unfälle
- > Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen

Anwendung des Long-Term-Incentive im Geschäftsjahr 2021

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 2024 berichtet.

LTI-Tranche 2021 Zuteilung

	Zielbetrag in Tsd €	Ausgabekurs in €	Anzahl zugeleiteter virtueller Aktien
Andreas Wolf (ab 15.09.2021)	237	49,01	4.830
Werner Volz (ab 15.09.2021)	148	49,01	3.019
Ingo Holstein (ab 15.09.2021)	148	49,01	3.019
Klaus Hau (ab 01.10.2021)	126	49,01	2.571
Thomas Stierle (ab 01.10.2021)	126	49,01	2.571

1) Die hier dargestellten Themenfelder beziehen sich auf den Sustainability Score für die LTI-Tranche 2021 und weichen aufgrund der zeitlich vorgelagerten Definition von der Nachhaltigkeitsagenda der Vitesco Technologies Group AG ab. Die Themenfelder des Sustainability Scores für zukünftige LTI-Tranchen werden in Einklang mit der Nachhaltigkeitsagenda stehen.

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 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 das SOG-Ziel angerechnet.

MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

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

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

Etwaige Schadensersatzansprüche der Vitesco Technologies Group AG gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, bleiben von der Vereinbarung einer Malus- oder einer Clawback-Regelung unberührt. Im Geschäftsjahr 2021 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 vereinbarenden 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 ist ein weltweit gültiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwei Jahren vereinbart. Die Gesellschaft zahlt dem Vorstandsmitglied für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzenschädigung, welche 50% der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen beträgt. Etwaige Abfindungszahlungen im Falle der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags werden auf die Karenzenschädigung angerechnet.

INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die folgenden Tabellen stellen individualisiert die Zielvergütung sowie die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG dar.

Da die Abspaltung von der Continental AG mit Wirkung zum 15. September 2021 erfolgte, werden nachfolgend ausschließlich die zeitanteiligen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2021 ab der Abspaltung dargestellt. Zur Vorbereitung eines auch künftig konsistenten Vergütungsausweises wird das Geschäftsjahr 2020 in die Darstellung aufgenommen, beinhaltet aufgrund der Abspaltung in 2021 jedoch keine Werte.

Zielvergütung

Die Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder umfasst die Vergütung, die im Falle einer 100% Zielerreichung ausgezahlt wird. Diese wird nachfolgend pro rata temporis für das Geschäftsjahr 2021 ab der Abspaltung von der Continental AG für jedes Vorstandsmitglied individuell tabellarisch ausgewiesen.

Zielvergütung

	Andreas Wolf Vorstandsvorsitz (ab 15.09.2021)			Werner Volz Chief Financial Officer (ab 15.09.2021)		
	2021		2020	2021		2020
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	236	22	–	133	25	–
Nebenleistungen	2	0	–	4	1	–
Einjährige variable Vergütung	213	20	–	89	17	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	213	–	–	89	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	379	36	–	207	39	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	142	–	–	59	–	–
LTI 2021-2024	237	–	–	148	–	–
bAV Dienstzeitaufwand	230	22	–	96	18	–
Gesamtvergütung	1.059	100	–	529	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.

	Ingo Holstein Chief Human Resources Officer (ab 15.09.2021)			Klaus Hau Leiter Geschäftsbereich Sensing & Actuation (ab 01.10.2021)		
	2021		2020	2021		2020
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	118	23	–	100	24	–
Nebenleistungen	2	0	–	3	1	–
Einjährige variable Vergütung	80	16	–	68	16	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	80	–	–	68	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	201	39	–	171	41	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	53	–	–	45	–	–
LTI 2021-2024	148	–	–	126	–	–
bAV Dienstzeitaufwand	110	22	–	78	18	–
Gesamtvergütung	511	100	–	421	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.

	Thomas Stierle Leiter Geschäftsbereich Electrification Technology (ab 01.10.2021)		
	2021		2020
	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	100	23	–
Nebenleistungen	3	1	–
Einjährige variable Vergütung	68	16	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	68	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	171	39	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	45	–	–
LTI 2021-2024	126	–	–
bAV Dienstzeitaufwand	91	21	–
Gesamtvergütung	433	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.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die nach § 162 AktG im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie deren relativen Anteil an der Gesamtvergütung. Als gewährte Vergütung wird diejenige Vergütung angegeben, für die die Tätigkeit im jeweiligen Berichtsjahr vollständig erbracht worden ist. Die geschuldete Vergütung umfasst diejenige Vergütung, die fällig, aber noch nicht faktisch zugeflossen ist.

Am Beispiel der variablen Vergütung, welche erstmals im Geschäftsjahr 2021 zugesagt wurde, gestaltet sich der Ausweis damit wie folgt: Die Vergütung für den Performance Bonus wird in der Spalte 2021 und somit für das Geschäftsjahr, in dem die zugrundeliegende Leistung vollständig erbracht wurde, ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Andreas Wolf Vorstandsvorsitz (ab 15.09.2021)			Werner Volz Chief Financial Officer (ab 15.09.2021)		
	2021		2020	2021		2020
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	236	20	–	133	26	–
Nebenleistungen	2	0	–	4	1	–
Einjährige variable Vergütung	414	36	–	173	33	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	414	–	–	173	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	276	24	–	115	22	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	276	–	–	115	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	929	–	–	425	–	–
bAV Dienstzeitaufwand	230	20	–	96	18	–
Gesamtvergütung	1.158	100	–	520	100	–

	Ingo Holstein Chief Human Resources Officer (ab 15.09.2021)			Klaus Hau Leiter Geschäftsbereich Sensing & Actuation (ab 01.10.2021)		
	2021		2020	2021		2020
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	118	24	–	100	25	–
Nebenleistungen	2	0	–	3	1	–
Einjährige variable Vergütung	155	32	–	134	33	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	155	–	–	134	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	104	21	–	89	22	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	104	–	–	89	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	379	–	–	327	–	–
bAV Dienstzeitaufwand	110	23	–	78	19	–
Gesamtvergütung	489	100	–	405	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.

Thomas Stierle
Leiter Geschäftsbereich
Electrification Technology
(ab 01.10.2021)

	2021		2020
	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	100	24	–
Nebenleistungen	3	1	–
Einjährige variable Vergütung	134	32	–
Performance Bonus 2021 (Sofortbetrag)	134	–	–
Mehnjährige variable Vergütung	89	21	–
Performance Bonus 2021 (Deferral) ¹	89	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	327	–	–
bAV Dienstzeitaufwand	91	22	–
Gesamtvergütung	418	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.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Grundzüge der Aufsichtsratsvergütung

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

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

In Abhängigkeit ihrer Zugehörigkeit erhalten die Mitglieder des Prüfungs- und des Präsidialausschusses aufgrund ihres zusätzlichen zeitlichen Aufwands eine Ausschussvergütung. Diese beträgt für Vorsitzende eines Ausschusses 30 Tsd € und für weitere Mitglieder 20 Tsd €. Im Falle mehrerer Ausschusstätigkeiten ist die Ausschussvergütung eines Ausschussvorsitzenden auf insgesamt 40 Tsd €, die Ausschussvergütung weiterer Ausschussmitglieder auf insgesamt 30 Tsd € begrenzt. Dabei ist jeweils die höchste auf das einzelne Aufsichtsratsmitglied anwendbare Obergrenze maßgeblich.

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

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

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

	Vorsitzender des Ausschusses	Ordentliches Mitglied des Ausschusses
Prüfungsausschuss*	30.000 €	20.000 €
Präsidialausschuss*	30.000 €	20.000 €

* Die Ausschussvergütung für die Vorsitzenden des Prüfungs- und des Präsidialausschusses ist auf 40.000 €, die Ausschussvergütung der anderen Aufsichtsratsmitglieder auf 30.000 € begrenzt.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung ist, aufgegliedert nach den einzelnen Vergütungskomponenten, nachfolgend tabellarisch dargestellt. Auch für den Aufsichtsrat wird die zeitanteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 gezeigt, da die Gesellschaft erst zum 15. September 2021 abgespalten wurde. Um auch an dieser Stelle eine für künftige Geschäftsberichte einheitliche tabellarische Darstellung zu gewährleisten, ist außerdem das Geschäftsjahr 2020 aufgenommen:

Aufsichtsratsvergütung

	2021						2020	
	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)	40	74	10	18	5	8	55	–
Ralf Schamel ¹ (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	30	73	7	16	5	11	41	–
Carsten Bruns ¹	20	87	–	0	3	13	23	–
Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger	20	87	–	0	3	13	23	–
Manfred Eibeck	20	64	7	21	5	15	31	–
Lothar Galli ¹	20	61	7	21	6	18	33	–
Yvonne Hartmetz ¹	20	61	7	21	6	18	33	–
Susanne Heckelsberger	20	55	10	28	6	17	36	–
Joachim Hirsch	20	87	–	0	3	13	23	–
Prof. Dr. Sabina Jeschke	20	87	–	0	3	13	23	–
Michael Köppl ¹	20	61	7	21	6	18	33	–
Erwin Löffler ¹	20	64	7	21	5	15	31	–
Klaus Rosenfeld	20	61	7	21	6	18	33	–
Georg F. W. Schaeffler	20	53	10	27	8	20	38	–
Kirsten Vörkel ¹	20	64	7	21	5	15	31	–
Anne Zeumer ¹	20	87	–	0	3	13	23	–

1) Arbeitnehmervertretung.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Entsprechend den aktienrechtlichen Vorgaben zum Vergütungsausweis von Vorstand und Aufsichtsrat nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der Vergütung der Belegschaft sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft gegenübergestellt. Die Vergütung der Belegschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis umfasst die zugeflossene Vergütung der leitenden Angestellten sowie der außertariflich und tariflich angestellten Mitarbeitenden in Deutschland ab 15. September 2021. Als Ertragsgrößen sind der Jahresfehlbetrag der Vitesco Technologies Group AG sowie das EBIT des Vitesco Technologies Konzerns aufgeführt. Die variable Vergütung des Vorstands orientiert sich an der Leistung des Konzerns. Angesichts der Abspaltung und des Börsengangs der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021 wird die vergleichende Darstellung über die nächsten fünf Geschäftsjahre aufgebaut werden.

Vergleichende Darstellung

	2021	2020	Veränderung 2021/2020 ²
	in Tsd €	in Tsd €	in %
Vorstandsmitglieder			
Andreas Wolf (ab 15.09.2021)	929	–	–
Werner Volz (ab 15.09.2021)	425	–	–
Ingo Holstein (ab 15.09.2021)	379	–	–
Klaus Hau (ab 01.10.2021)	327	–	–
Thomas Stierle (ab 01.10.2021)	327	–	–
Durchschnitt	477	–	–
Aufsichtsratsmitglieder			
Prof. Siegfried Wolf (Aufsichtsratsvorsitzender)	55	–	–
Ralf Schamel ¹ (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	41	–	–
Carsten Bruns ¹	23	–	–
Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger	23	–	–
Manfred Eibeck	31	–	–
Lothar Galli ¹	33	–	–
Yvonne Hartmetz ¹	33	–	–
Susanne Heckelsberger	36	–	–
Joachim Hirsch	23	–	–
Prof. Dr. Sabina Jeschke	23	–	–
Michael Köppl ¹	33	–	–
Erwin Löffler ¹	31	–	–
Klaus Rosenfeld	33	–	–
Georg F. W. Schaeffler	38	–	–
Kirsten Vörkel ¹	31	–	–
Anne Zeumer ¹	23	–	–
Durchschnitt	32	–	–
Arbeitnehmer			
Durchschnitt	23	–	–
Ertragsentwicklung			
Jahresfehlbetrag Vitesco Technologies Group AG gem. § 275 HGB in Mio €	-1.050,4	–	–
EBIT Konzern in Mio €	39,5	–	–

1) Arbeitnehmervertretung.

Da die Abspaltung der Vitesco Technologies Group AG von der Continental AG mit Wirkung zum 15. September 2021 erfolgte, wird die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft prospektiv aufgebaut.

Für den Aufsichtsrat

Für den Vorstand

Prof. Siegfried Wolf
Vorsitzender des
Aufsichtsrates

Andreas Wolf
Vorsitzender des
Vorstandes

Werner Volz
Finanzvorstand

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 2021 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 2021 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 23. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer
Wirtschaftsprüferin

Zimmermann
Wirtschaftsprüferin