

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

A) Präambel

Als Grundlage der nachfolgenden Ausführungen zur Berichterstattung über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG dient das im Rahmen der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 vorgelegte (Tagungsordnungspunkt 7) und mit einer Mehrheit von 87,25% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligte Vergütungssystem. Zur Klarheit und Verständlichkeit des betreffenden Berichts (§ 162 Abs. 1 Satz 1 AktG) wird im weiteren Verlauf die Variante 2 der IDW-Stellungnahme vom 21. Dezember 2021 bzgl. des Verständnisses von „gewährter und geschuldeter“ Vergütung i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG zugrunde gelegt. Hiernach ist eine Vergütung im Vergütungsbericht für dasjenige Geschäftsjahr anzugeben, „[...] in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.“ (vgl. IDW (2021): Fragen und Antworten: Erstellung eines Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG, S. 3).

B) Grundsätze des Vergütungssystems

Die Bemessung der individuellen Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands im Rahmen des Vergütungssystems beruht auf den fünf nachfolgend dargestellten Vergütungsgrundsätzen, die im Wesentlichen auf die nachhaltige wirtschaftliche Unternehmensentwicklung unter Einbeziehung von sozialen und ökologischen Gesichtspunkten ausgerichtet sind:

1. **Governance:** Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, Komplexität und Ausrichtung sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Ziel ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können.
2. **Strategie der CENIT AG:** Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung der Vergütungspolitik motiviert, die in den Strategien der CENIT AG definierten Ziele zu erreichen, dauerhaft eine positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu koppeln, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus. Die variable Vergütung ist im Wesentlichen an das finanzielle Leistungskriterium des Konzern-EBIT (operatives Betriebsergebnis) gebunden. Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf Profitabilität und weiteres Wachstum gefördert.
3. **Gemeinschaftliche und individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder:** Die Bemessung der variablen, leistungsabhängigen Vergütung erfolgt auf Basis des Erreichungsgrades von vorab vereinbarten Zielen. Die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium soll gefördert werden, ohne die unternehmerische Freiheit der einzelnen Vorstandsressorts zu beschränken. Da wesentliche strategische Ziele nur ressortübergreifend durch Beiträge aller Vorstandsmitglieder zu erreichen sind, orientieren sich kurz- und langfristige Vergütungsbestandteile überwiegend an identischen Leistungskriterien. Ergänzend sind Leistungsbeiträge der einzelnen Vorstandsressorts im Rahmen der langfristigen Vergütungskomponente zu etablieren.
4. **Vergütungsobergrenzen:** Das Vergütungssystem sieht feste Obergrenzen mit jährlicher Anpassung für die einzelnen Komponenten der variablen Vergütung vor. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat für die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds eine zusätzliche Obergrenze (Cap) festzusetzen.
5. **Nachhaltigkeit:** Die variable Vergütung des Long-Termin Incentives (LTI) für die Vorstandsmitglieder wird ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt, der drei Jahre nach ihrer Gewährung zur Auszahlung kommt.

Für weiterführende Erläuterungen zum Vergütungssystem vgl. im Internet unter https://www.cenit.com/de_DE/investoren/corporate-governance.html

C) Aufsichtsratsvergütungen

Die Aufsichtsratsvergütung trägt dazu bei, dass die Gesellschaft geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds gewinnt. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann und fördert so die Geschäftsstrategie der CENIT AG.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist laut Satzung eine fixe Vergütung. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 20 TEUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten Betrag, sein Stellvertreter das 1,5-fache des Betrages. Die Bezüge des Aufsichtsrats für die Jahre 2020 und 2021 stellen sich wie folgt dar:

in TEUR	2021	2020
Rainer-Christian Koppitz	25	n.a.
Prof. Dr. Isabell M. Welpé	18	n.a.
Prof. Dr. Oliver Riedel (bis zum 20. Mai 2021)	15	40
Stephan Gier (bis zum 20. Mai 2021)	12	30
Ricardo Malta	20	20
Gesamtbetrag	90	90

Für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie für weitere leitende Angestellte bestand im Jahr 2021 weiterhin eine D&O-Versicherung. Die Beiträge in Höhe von 99 TEUR (Vj. 51 TEUR) wurden von der Gesellschaft übernommen.

D) Vorstandsvergütungen

1. Rahmenkonzept mit relevanten Vergütungsbestandteilen

Das Vergütungssystem des Vorstands der CENIT AG setzt sich aus einem (fixen) erfolgsunabhängigen und einem (variablen) erfolgsabhängigen Teil zusammen. Der fixe Vergütungsbestandteil enthält neben einem **monatlichen Fixgehalt** übliche **Nebenleistungen** wie die Gestellung eines Dienstwagens sowie übliche Zuschüsse (z. B.) zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Dabei besitzt die erfolgsabhängige Vergütung eine kurzfristige (**STI**) und eine langfristige Komponente (**LTI**), deren jeweilige Zielerreichung sich am operativen Konzernjahresergebnis (**EBIT**) nach IFRS bemisst. Dabei gelangen der kurzfristige Anteil (STI) direkt im Folgejahr zur Auszahlung und der langfristige Bestandteil (LTI) nach drei Jahren, sofern das durchschnittliche Konzern EBIT der letzten drei Jahre mindestens 9.000 TEUR beträgt. Die rechnerische Ermittlung von STI & LTI erfolgt wie folgt:

$$\text{Konzern-EBIT} \times \text{STI-/LTI-Prozentsatz} = \text{STI-/LTI-Auszahlungsbetrag (max. STI-/LTI-Höchstbetrag)}$$

Die Voraussetzung der Auszahlung des LTI wird rechnerisch wie folgt ermittelt:

$$(\text{Konzern-EBIT im Jahr 02} + \text{Konzern-EBIT im Jahr 03} + \text{Konzern-EBIT im Jahr 04}) : 3 > \text{Hürde}$$

Neben dem finanziellen Leistungskriterium **kann** die LTI-Komponente auch **nichtfinanzielle Leistungskriterien** beinhalten, die in jährlichen individuellen Zielvereinbarungen festgelegt werden. Hierbei kann der Anteil des anhand von nichtfinanziellen Leistungskriterien bemessenen LTI am gesamten LTI-Zielbetrag bis zu 40% betragen. Dementsprechend beträgt der Anteil des anhand des Konzern-EBIT ermittelten LTI am gesamten LTI-Zielbetrag mindestens 60%.

Die **nichtfinanziellen Leistungskriterien** sind an langfristigen Zielen der CENIT AG auszurichten:

- Leistungskriterien für die Beurteilung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds können z. B. wichtige strategische Leistungen hinsichtlich des Verantwortungsbereichs oder individuelle Beiträge zu bedeutenden bereichsübergreifenden Projekten sein.
- Leistungskriterien, um die kollektive Leistung des Vorstands zu beurteilen, können z. B. eine nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung betreffen.
- Im Bereich der Stakeholder-Ziele kann der Aufsichtsrat z. B. Leistungskriterien in den Bereichen „Safety, Health and Environment“ oder „Diversity“ festsetzen.

Für das Geschäftsjahr 2021 kamen i. S. d. Begriffsverständnisses von Vergütung (siehe Präambel) ausschließlich finanzielle Leistungskriterien zur Anwendung. Generell sind **nachträgliche Änderungen** von Leistungskriterien, Anforderungen für die Berechnung des STI oder des LTI oder der für sie geltenden Höchstbeträge ausgeschlossen. In **Ausnahmefällen** können jedoch nach sachgerechtem Ermessen Anpassungen durch entsprechende Vereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern vorgenommen werden.

Die **Zielkorridore des relativen Anteils** der fixen Vergütung gemessen an der Ziel-Gesamtvergütung liegen zwischen 40 und 50% sowie der betreffende Anteil der STI-Komponente zwischen 20-25% und des LTI-Anteils zwischen 30-40%. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile sind nachstehend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt:

Ziel: 40% bis 50%	Ziel: 20% bis 25%	Ziel: 30% bis 40%
Erfolgsunabhängige Komponenten	Erfolgsabhängige Komponenten	
Jährliches Festgehalt Nebenleistungen	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)
Monatliche Auszahlung	Jährliche Auszahlung	Auszahlung nach dem vierten Geschäftsjahr

Bezogen auf das **Berichtsjahr 2021** stellen sich für den Vorstand die einzelnen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil an der Gesamtvergütung wie folgt dar:

Für die zum 31. Dezember 2021 aktiven und nicht-aktiven Vorstandsmitglieder wird in der nachfolgenden Tabelle die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2021 individualisiert angegeben.

Da eine gewährte und geschuldete Vergütung nicht immer mit einer Zahlung in dem jeweiligen Geschäftsjahr einhergeht, zeigt die nachfolgende Tabelle die Höhe der Mittel, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 gewährt wurden. Dabei sind im Folgenden die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2021 gewährt als auch zugeflossen. Der STI 2021 wird gezeigt, da die zugrundeliegende Tätigkeit in 2021 vollständig erbracht wurde. Alle weiteren Vergütungsbestandteile, deren betreffende Leistungskriterien noch nicht vollständig erfüllt sind (LTI), kommen erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Auszahlung.

Geschäftsjahr 2021										
Vorstandsmitglieder	(letzte) Position	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile			Gesamtvergütung	Anteil	
		fix	NL	Summe	STI	LTI	Summe		fix	variabel
Kurt Bengel	CEO	276	25	301	93	55	148	449	67%	33%
Dr. Markus Wesel	CFO	241	22	263	75	0	75	338	78%	22%
Peter Schneck	VS	87	2	89	36	0	36	125	71%	29%
Matthias Schmidt*	(CFO)	239	3	242	0	55	55	297	81%	19%

* angestellt bis 31. Dezember 2020; erhält vertraglich vereinbarte Karenzentschädigung

Tabelle 1: Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Aufgrund des Eintritts in Q4 2021 des neuen Vorstandsmitglieds Herrn Schneck, wurde in Auslegung der Vergütungsrichtlinie (Ziffer 2) hinsichtlich der kurzfristigen variablen Vergütung eine Sonderregelung getroffen, wonach sich die variable Vergütung (pro rata temporis) nach derjenigen der anderen Vorstandsmitglieder bemisst.

Aufgrund der im Zuge der Pandemie zu adjustierenden Planung (geringerer Zielwert), haben sich zwar die nominalen Bestandteile der variablen Vergütung verringert, jedoch relativ zum Fixum betrachtet erhöht. Demzufolge konnten die gemäß Vergütungssystem vorgegebenen relativen Anteile von fixer und variabler Vergütungsbestandteile im abgelaufenen Geschäftsjahr – trotz einer verringerten variablen Vergütung – nicht eingehalten werden.

Derzeit sieht das Vergütungssystem der CENIT AG keine Möglichkeit vor, den Mitgliedern des Vorstands eine **aktienbasierte Vergütung** zu gewähren.

2. Maximalvergütung

Die Maximalvergütung bemisst sich aufwandsbasiert. Für den Vorstandsvorsitzenden betragen die Höchstbeträge für das Jahr 2021 für den STI 240.000 EUR und für den LTI 385.000 EUR. Für ordentliche Vorstandsmitglieder betragen die Höchstbeträge für das Jahr 2021 für den STI 230.000 EUR und für den LTI 350.000 EUR. Die Gesamtbezüge von Herrn Bengel sind auf 900.000,00 EUR, die von Herrn Dr. Wesel auf 800.000,00 EUR, sowie die von Herrn Schneck auf 1.025.000,00 EUR gedeckelt. Die Höchstbeträge für STI, LTI sowie für die Gesamtbezüge wurden mit den jeweiligen aufwandsbasiert ermittelten Bezügen der Vorstände verglichen, die betreffenden Gehaltsgrenzen wurden jeweilig eingehalten.

3. Sonstige Regelungen

Weitere **Versorgungszusagen und Leistungen** für den Fall der Beendigung der Tätigkeit wurden nicht zugesagt. Für den Fall, dass die Gesellschaft den Vertrag vor Ablauf ohne wichtigen Grund kündigt, erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung von maximal zwei Jahresvergütungen. In jedem Fall wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.

In den Anstellungsverträgen von Herrn Bengel, Herrn Dr. Wesel und Herrn Schneck sind Entschädigungszahlungen nach § 74 HGB für die Dauer eines einjährigen (nachvertraglichen) **Wettbewerbsverbots** sowie Entgeltfortzahlung für sechs Monate zugunsten von Hinterbliebenen der Vorstände im Todesfall vereinbart. Gemäß der Regelung nach § 74 HGB wurde im Geschäftsjahr 2021 an den ehemaligen Vorstand Herrn Schmidt eine Entschädigung in Höhe von 242 TEUR (Vj. 0 TEUR) geleistet. Diese werden unter den erfolgsunabhängigen Bezügen einschließlich Nebenleistungen dargestellt. Aufgrund des Ausscheidens von Herrn Bengel zum 31. Dezember 2021 wird dieser in 2022 eine Karenzentschädigung von 243 TEUR erhalten.

Von der Möglichkeit zur **Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile** gemäß § 93 Abs. 1 AktG wurde seitens der Gesellschaft nicht Gebrauch gemacht.

4. Peer Group sowie Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung findet das Vergleichsumfeld der CENIT AG (horizontaler Vergleich) ebenso wie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung.

Für den **horizontalen Vergleich** hat der Aufsichtsrat eine Vergleichsgruppe von Unternehmen herangezogen, die sich aus den Markbegleitern der CENIT AG und anderen vergleichbaren Unternehmen zusammensetzt (Peer Group).

Der **vertikale Vergleich** gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises (FK) und der Gesamtbelegschaft der CENIT AG und ihrer Konzerntochtergesellschaften. Das Leadership Team der CENIT AG und ihrer ausländischen Konzerntochtergesellschaften wurde als oberster Führungskreis herangezogen. Zum Leadership Team (LS-Team) zählen neben den Führungspersonen, welche die weltweite Verantwortung für ein Geschäftsfeld oder einen Corporate-Bereich verantworten, auch die Country Manager von ausländischen Konzerntochtergesellschaften. Für den (vertikalen) Vergleich zur Gesamtbelegschaft hat der Aufsichtsrat die nicht zum Kreis der oberen Führungskräfte gehörenden Arbeitnehmer der CENIT AG und ihrer in Deutschland ansässigen Konzerntochtergesellschaften einbezogen.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Veränderung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen sowie des Ertrags (Jahresüberschuss, kurz JÜ) der CENIT AG und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf (5 Jahre) entwickelt hat:

TEUR	2017	2018	2019	2020	2021
VS-Mitglieder					
Kurt Bengel	652	541	437	485	449
Veränd. in %		-17,0	-19,2	+11,0	-7,4
Peter Schneck	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	125

TEUR	2017	2018	2019	2020	2021
Veränd. in %					n.a.
Dr. Markus Wesel	n.a.	n.a.	n.a.	139	338
Veränd. in %					n.v.
Matthias Schmidt*	621	508	389	453	297
Veränd. in %		-18,2	-23,4	+16,5	-34,4
AR-Mitglieder					
Rainer Koppitz	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	25
Prof. Dr. Isabell M. Welpé	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	18
Ricardo Malta	10	15	20	20	20
Veränd. in %	n.a.	+50,0	+33,3	0,0	0,0
Prof. Dr. Oliver Riedel**	n.a.	19	40	40	15
Veränd. in %		n.a.	+110,5	0	-62,5
Stephan Gier***	n.a.	14	30	30	12
Veränd. in %		n.a.	+114,3	0	-60,0
JÜ CENIT AG	10.716	5.449	5.051	3.205	2.752
Veränd. in %		-49,2	-7,3	-36,5	-14,1
Konzern-EBIT	12.836	9.028	9.195	3.631	6.234
Veränd. in %		-29,7	+1,9	-60,5	+71,7
Oberer FK (avg.)	174	183	195	192	198
Veränd. in %		+5,2	+6,6	-1,5	+3,1
Mitarbeiter (avg.)	64	66	67	69	70
Veränd. in %		+3,1	+1,5	+3,0	+1,5

* angestellt bis 31. Dezember 2020; erhält vertraglich vereinbarte Karenzentschädigung

** bis zum 20. Mai 2021 im Amt

Tabelle 2: Vorstandsvergütung in den vergangenen 5 Jahren

Aufsichtsrat und Vorstand der Aktiengesellschaft

Stuttgart, den 6. April 2022

Für den Vorstand



Peter Schneck
Vorsitzender des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Rainer Koppitz
Vorsitzender des Aufsichtsrats

**Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die CENIT Aktiengesellschaft, Stuttgart

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der CENIT Aktiengesellschaft, Stuttgart, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Stuttgart, den 8. April 2022

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Signiert von
Jack Shi-Lin Cheung
am 08.04.2022

Cheung
Wirtschaftsprüfer

Signiert von
Boris Friedrich Rupperti
am 08.04.2022

Rupperti
Wirtschaftsprüfer

