

## Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

### Inhaltsverzeichnis

#### Präambel

#### A. Grundsätze des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

#### B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

##### I. Vergütungsbestandteile

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und ihre relativen Anteile an der Vergütung
2. Erfolgsunabhängige Komponenten (feste Vergütungsbestandteile)
3. Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütungsbestandteile)
  - a) Short-Term Incentive (STI)
  - b) Long-Term Incentive (LTI)
  - c) Änderung von Leistungskriterien
  - d) Zeitanteilige Gewährung und Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis

##### II. Maximalvergütung

##### III. Möglichkeiten zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

##### IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte
2. Entlassungsentschädigungen

##### V. Berücksichtigung der Peer Group sowie der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

#### C. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

## Präambel

Der Aufsichtsrat der CENIT AG hat das nachfolgende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der CENIT AG beschlossen. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (ARUG II) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex am 16. Dezember 2019 beschlossenen und am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung.

Das Vergütungssystem stellt zunächst die Grundsätze des Vorstandsvergütungssystems dar. Im Weiteren werden die einzelnen Vergütungsbestandteile beschrieben und die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festgelegt. Ferner werden die Möglichkeiten der Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) sowie die Regelungen zur Laufzeit und Beendigung von Vorstandsdienstverträgen erläutert. Zudem wird das Vorgehen beim Vertikalvergleich und auch beim Horizontalvergleich beschrieben. Schließlich ist das Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems dargestellt.

Das Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern (Vorstandsverträge), Vertragsergänzungen, Vertragsänderungen sowie für Verlängerungen von Vorstandsverträgen bei Neubestellungen.

## A. Grundsätze des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem – und die Bemessung der individuellen Vergütung – für die Mitglieder des Vorstands beruht auf den fünf nachfolgend dargestellten Vergütungsgrundsätzen, die insbesondere auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung unter Einbeziehung von sozialen und ökologischen Gesichtspunkten ausgerichtet sind. Aus ihnen heraus wurde das Vergütungssystem entwickelt und sie geben die Richtung in Auslegungsfragen vor. Sie werden dementsprechend vom Aufsichtsrat bei allen Beschlüssen über das Vergütungssystem und über die individuelle Bemessung der Vergütung berücksichtigt.

- **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.
- **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.

- **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.
- **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.
- **Nachhaltigkeit:** Die variable Vergütung des Long-Term Incentives (LTI) für die Vorstandsmitglieder wird ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt, der drei Jahre nach ihrer Gewährung zur Auszahlung kommt.

## B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

### I. Vergütungsbestandteile

#### 1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und ihre relativen Anteile an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Erfolgsunabhängige Komponenten als feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das jährliche Festgehalt und die Nebenleistungen. Erfolgsabhängige Komponenten als variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – „STI“) und die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – „LTI“).

Das nachstehende Schema zeigt die Vergütungsbestandteile sowie ihre Bemessungsgrundlagen und Parameter im Überblick:

Vergütungsbestandteile	Bemessungsgrundlagen und Parameter	
<b>Erfolgsunabhängige Komponenten</b>		
Jährliches Festgehalt	Feste Vergütung Auszahlung in zwölf monatlichen Teilbeträgen	
Nebenleistungen	Erstattung des Arbeitgeberanteils zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung Private Nutzung des Dienstwagens Versicherungen (D&O-Versicherung, Unfallversicherung)	
<b>Erfolgsabhängige Komponenten</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Typus	Jährlicher Zielbonus
	Leistungskriterium	Konzern-EBIT (operatives Konzern-Ergebnis) des vorangehenden Geschäftsjahrs
	Begrenzung	Fester Höchstbetrag des Bonus Jährliche Erhöhung des Höchstbetrags
	Auszahlung	Jährlich nach Billigung des Konzernabschlusses
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Typus	Mehrjähriger Zielbonus
	Finanzielles Leistungskriterium	Konzern-EBIT (operatives Konzern-Ergebnis) des vorangehenden Geschäftsjahrs sowie Erreichung des Mindestziels in drei nachfolgenden Geschäftsjahren Jährliche Erhöhung des Mindestziels
	Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Gemäß jährlicher individueller Zielvereinbarung
	Begrenzung	Fester Höchstbetrag des Bonus Jährliche Erhöhung des Höchstbetrags
	Auszahlung	Nach Billigung des Konzernabschlusses für das vierte Geschäftsjahr
<b>Gesamtvergütung</b>	Begrenzung	Fester Höchstbetrag

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung und eine konkrete Höchst-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne weiteres übersteigen.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei STI und LTI wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung.

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

Der Anteil der erfolgsunabhängigen Komponenten (jährliches Festgehalt und Nebenleistungen) liegt bei rund 40 % bis 50 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der erfolgsabhängigen Komponenten als variable Bestandteile bei rund 50 % bis 60 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei rund 20 % bis 25 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei rund 30 % bis 40 %. Der LTI (Zielbetrag) hat einen Anteil von mindestens 60 % an der gesamten variablen Vergütung (Zielbetrag) und übersteigt mithin den STI (Zielbetrag).

Die Höchst-Gesamtvergütung setzt sich ebenfalls aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei STI und LTI wird jeweils der Höchstbetrag zugrunde gelegt. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Höchst-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Höchst-Gesamtvergütung.

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen geringfügig abweichen. Darüber hinaus können die genannten Anteile bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen abweichen.

## 2. Erfolgsunabhängige Komponenten (feste Vergütungsbestandteile)

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein jährliches Festgehalt, das in zwölf gleichen, jeweils am Ende eines Kalendermonats zahlbaren Teilbeträgen ausbezahlt wird. Zusätzlich gewährt die CENIT AG Nebenleistungen: Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zum Gehalt einen Betrag in Höhe der Arbeitgeberanteile zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung. Ferner

stellt die CENIT AG jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der CENIT AG einbezogen. Zudem schließt die CENIT AG eine Berufs- und Wegeunfallversicherung für die Vorstandsmitglieder ab. Beiträge zu einer Altersversorgung werden nicht gewährt.

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können z.B. Verluste variabler Vergütungen ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zur CENIT AG bei einem früheren Dienstgeber erleidet.

### 3. Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütungsbestandteile)

Nachstehend werden die erfolgsabhängigen Komponenten als variable Bestandteile der Vorstandsvergütung beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, wie die Leistungskriterien zur Förderung der Unternehmensstrategie beitragen sowie welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und dem Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, wann die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

#### a) Short-Term Incentive (STI)

Der STI ist ein leistungs- und ergebnisabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum, der von dem finanziellen Leistungskriterium des operativen Betriebsergebnisses (EBIT) im Konzern nach IFRS gemäß dem Konzernabschluss der CENIT AG („Konzern-EBIT“) des jeweiligen vorangehenden Geschäftsjahrs abhängt.

Das Konzern-EBIT (operatives Betriebsergebnis) bezeichnet den im Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesenen Gewinn (nach Material- und Personalaufwand, Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte des Anlagevermögens und Sachanlagen sowie sonstigen Aufwendungen) vor Zinsen und Steuern.

Das EBIT spiegelt die Ertragskraft des Unternehmens wider. Das Leistungskriterium des Konzern-EBIT entspricht damit dem aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten finanziellen Ziel der CENIT AG, eine erstklassige Marge zu erzielen, und fördert die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf Profitabilität und weiteres Wachstum des CENIT-Konzerns. Die direkte Anbindung des STI an das finanzielle Leistungskriterium des Konzern-EBIT sichert die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung. Dieses finanzielle Leistungskriterium wird nicht nur auf Konzernebene genutzt, sondern dient auch in den einzelnen Unternehmensbereichen zur strategischen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit. Das Ziel ist für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend.

Der STI berechnet sich anhand eines im Vorstandsvertrag bestimmten Prozentsatzes des Konzern-EBIT. Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs definiert der Aufsichtsrat die Zielvorgabe für das Konzern-EBIT, das aus der Budgetplanung abgeleitet wird. Als generelle Zielsetzung gilt jedoch zugleich die Erreichung eines möglichst hohen Konzern-EBIT. Nach Billigung des geprüften Konzernabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahrs, die grundsätzlich durch den Aufsichtsrat erfolgt, wird die Zielerreichung sowie die Höhe des STI für das jeweilige vorangehende Geschäftsjahr ermittelt. Hierbei wird jeweils der im geprüften und gebilligten Konzernabschluss der CENIT AG ausgewiesene Wert zugrunde gelegt.

Der STI darf einen im Vorstandsvertrag bestimmten festen Höchstbetrag nicht überschreiten. Dieser Höchstbetrag erhöht sich jährlich um einen im Vorstandsvertrag bestimmten Prozentsatz. Diese Dynamisierung beträgt derzeit 5 % p.a., kann jedoch zukünftig auch in anderer Höhe vereinbart werden.

Der STI wird daher rechnerisch wie folgt ermittelt:

Konzern-EBIT x STI-Prozentsatz = STI-Auszahlungsbetrag (maximal STI-Höchstbetrag)

Der STI ist jeweils nach der Billigung des Konzernabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahrs zur Auszahlung fällig. Ein Aufschub für die Auszahlung ist insoweit nicht vorgesehen.

### **b) Long-Term Incentive (LTI)**

Der LTI ist ein leistungs- und ergebnisabhängiger Bonus mit einem mehrjährigen Bemessungszeitraum, der zum einen von dem finanziellen Leistungskriterium des Konzern-EBIT und zum anderen von nichtfinanziellen Leistungskriterien abhängt, die in jährlichen individuellen Zielvereinbarungen festgelegt werden.

Der Anteil des anhand von nichtfinanziellen Leistungskriterien bemessenen LTI (Zielbetrag) am gesamten LTI (Zielbetrag) kann bis zu 40 % betragen. Dementsprechend beträgt der Anteil des anhand des Konzern-EBIT ermittelten LTI (Zielbetrag) am gesamten LTI (Zielbetrag) mindestens 60 %.

Das Vergütungssystem der CENIT AG sieht derzeit keine Möglichkeit vor, den Mitgliedern des Vorstands eine aktienbasierte Vergütung zu gewähren.

#### *(1) LTI gemäß Konzern-EBIT*

Der LTI bemisst sich hinsichtlich des finanziellen Leistungskriteriums nach dem operativen Betriebsergebnis (EBIT) im Konzern nach IFRS gemäß dem Konzernabschluss der CENIT AG („Konzern-EBIT“) des jeweiligen vorangehenden Geschäftsjahrs sowie der drei jeweils nachfolgenden Geschäftsjahre.

Ebenso wie hinsichtlich des STI wird die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung durch die direkte Anbindung des LTI an das finanzielle Leistungskriterium des Konzern-EBIT gesichert. Zusätzlich ist der LTI auf das strategische Ziel eines langfristig hohen Konzern-Ergebnisses ausgerichtet, indem die Gewährung an das durchschnittliche Konzern-EBIT der drei jeweils nachfolgenden Geschäftsjahre gebunden wird. Das Ziel ist für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend.

Der LTI berechnet sich anhand eines im Vorstandsvertrag bestimmten Prozentsatzes des Konzern-EBIT. Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs definiert der Aufsichtsrat die Zielvorgabe für das Konzern-EBIT, das aus der Budgetplanung abgeleitet wird. Als generelle Zielsetzung gilt jedoch auch hier zugleich die Erreichung eines langfristig möglichst hohen Konzern-EBIT. Nach Billigung des geprüften Konzernabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahrs, die grundsätzlich durch den Aufsichtsrat erfolgt, wird die Zielerreichung sowie die Höhe des LTI für das jeweilige vorangehende Geschäftsjahr ermittelt. Hierbei wird jeweils der im geprüften und gebilligten Konzernabschluss der CENIT AG ausgewiesene Wert zugrunde gelegt.

Der LTI darf einen im Vorstandsvertrag bestimmten festen Höchstbetrag nicht überschreiten. Dieser Höchstbetrag erhöht sich jährlich um einen im Vorstandsvertrag bestimmten Prozentsatz. Diese Dynamisierung beträgt derzeit 5 % p.a., kann jedoch zukünftig auch in anderer Höhe vereinbart werden.

Der LTI wird daher rechnerisch wie folgt ermittelt:

Konzern-EBIT im Jahr 01 x LTI-Prozentsatz = LTI-Betrag (maximal Höchstbetrag)

Der LTI wird zusätzlich nur nach einem Aufschub für die Auszahlung von drei weiteren Geschäftsjahren sowie unter der Voraussetzung gewährt, dass das Konzern-EBIT in den drei Geschäftsjahren, die dem Jahr der Bemessung des LTI jeweils nachfolgen, im Durchschnitt einen im Vorstandsvertrag bestimmten festen Mindestbetrag („Hürde“) überschreitet. Diese Hürde erhöht sich jährlich um einen im Vorstandsvertrag bestimmten Prozentsatz. Diese Dynamisierung beträgt derzeit 5 % p.a., kann jedoch zukünftig auch in anderer Höhe vereinbart werden. Wird die jeweilige Hürde in Höhe des Mindestbetrags des durchschnittlichen Konzern-EBIT in den jeweils drei nachfolgenden Geschäftsjahren nicht erreicht, entfällt der Anspruch auf die Auszahlung des LTI.

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

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

Soweit in den jeweils drei nachfolgenden Geschäftsjahren das Konzern-EBIT einen negativen Wert aufweist, wird dieser mit einem im Vorstandsvertrag bestimmten Prozentsatz multipliziert und das Produkt vom Betrag des LTI abgezogen. Dieser für den Abzug maßgebliche Prozentsatz ist zudem höher als der zur Berechnung des LTI vereinbarte Prozentsatz, um ein negatives Konzern-EBIT stärker zu gewichten. Der LTI kann sich somit aufgrund der Verrechnung mit „negativen LTI-Beträgen“ vermindern oder vollständig entfallen. Hierdurch sollen die Vorstandsmitglieder an einer etwaigen negativen Entwicklung der Profitabilität im Konzern beteiligt werden. Das Vergütungssystem trägt hierdurch auch zur Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken bei.

Im Fall eines negativen Konzern-EBIT bspw. im Jahr 03 wird der LTI daher rechnerisch wie folgt ermittelt:

$\text{LTI-Betrag (maximal Höchstbetrag)} - \text{negatives Konzern-EBIT im Jahr 03} \times \text{Prozentsatz}$   
= LTI-Auszahlungsbetrag

Der LTI ist jeweils nach der Billigung des Konzernabschlusses des jeweiligen dritten Geschäftsjahrs, das dem Jahr der Bemessung des LTI jeweils nachfolgt, zur Auszahlung fällig.

## *(2) LTI gemäß nichtfinanziellen Leistungskriterien*

Ergänzend zu dem finanziellen Leistungskriterium legt der Aufsichtsrat für das betreffende Geschäftsjahrs in individuellen Zielvereinbarungen nichtfinanzielle Leistungskriterien und deren Gewichtung fest, um die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung von Stakeholder-Zielen zu beurteilen. Die nichtfinanziellen Leistungskriterien sind an langfristigen Zielen der CENIT AG auszurichten. Die Ziele können individuell für einzelne Vorstandsmitglieder oder für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sein:

- 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. Hierzu kann insbesondere die Akquisition von komplementären Unternehmensteilen gehören.
- Leistungskriterien, um die kollektive Leistung des Vorstands zu beurteilen, können z.B. die Zusammenarbeit innerhalb des Vorstands oder eine nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung sein.



- Im Bereich der Stakeholder-Ziele kann der Aufsichtsrat z.B. Leistungskriterien in den Bereichen „Safety, Health and Environment“ oder Diversity festsetzen. Insbesondere können hier auch Kriterien der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, zu denen sich die CENIT AG bekennt, oder der Klimastrategie der CENIT AG berücksichtigt werden.

Die Ziele und die Beurteilung, inwieweit sie erreicht wurden, werden im Nachgang im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr erläutert.

### **c) Änderung von Leistungskriterien**

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien oder der Anforderungen für die Berechnung des STI oder des LTI bzw. der für sie geltenden Höchstbeträge ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat kann jedoch im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, insbesondere falls sich der Geschäftsumfang des CENIT-Konzerns, z.B. aufgrund der Akquisition oder Veräußerung von Unternehmensteilen, wesentlich ändert, den STI und den LTI nach billigem Ermessen sachgerecht durch Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern anpassen.

### **d) Zeitanzeilige Gewährung und Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis**

Für Geschäftsjahre, in denen das Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds weniger als sieben volle Monate bestand, werden der STI und der LTI nicht gewährt. Für Geschäftsjahre, in denen das Vorstandsmitglied mindestens sieben volle Monate für die CENIT AG tätig war, werden der STI und der LTI *pro rata temporis* entsprechend dem Zeitraum der Tätigkeit gewährt.

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses bleiben erworbene Vergütungsansprüche auf einen STI und einen LTI bestehen, soweit die für sie bestehenden Voraussetzungen erfüllt sind, und werden nach Maßgabe der für sie geltenden Regelungen ausgezahlt.

## **II. Maximalvergütung**

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder als Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich des jährlichen Festgehalts, der Nebenleistungen sowie der variablen Vergütungsbestandteile ist – unabhängig von dem Zeitpunkt der jeweiligen Auszahlung – nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 900.000 und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils EUR 800.000.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden um bis zu 50 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder um bis zu 25 %.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die variablen Vergütungsbestandteile durch feste Höchstbeträge begrenzt. Für den Vorstandsvorsitzenden betragen die Höchstbe-

träge für das Jahr 2021 für den STI EUR 240.000 und für den LTI EUR 385.000 Für ordentliche Vorstandsmitglieder betragen die Höchstbeträge für das Jahr 2021 für den STI EUR 230.000 und für den LTI EUR 350.000. Diese Höchstbeträge erhöhen sich jährlich um einen im jeweiligen Vorstandsvertrag bestimmten Prozentsatz, der derzeit jeweils 5 % p.a. beträgt.

### III. Möglichkeiten zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

In Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung von Sorgfaltspflichten eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters nach § 93 Abs. 1 AktG durch ein Vorstandsmitglied ist die Gesellschaft berechtigt, von dem Vorstandsmitglied für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und/oder LTI) ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. bei noch nicht erfolgter Auszahlung einzubehalten (Clawback).

Wurden die variablen Vergütungsbestandteile (STI und/oder LTI), die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausgezahlt, ist die Gesellschaft berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Differenzbetrag zurückzufordern. Die Gesellschaft hat darzulegen, dass die Vergütungsberechnung aufgrund falscher Daten unrichtig erfolgt ist und dadurch die variable Vergütung zu hoch ausfiel.

Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Rückforderung bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

### IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

#### 1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Vorstandsverträge der Vorstandsmitglieder der CENIT AG gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen und haben zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem folgende Laufzeiten:

- Vorstandsvertrag von Herrn Kurt Bengel: bis 31. Dezember 2021
- Vorstandsvertrag von Herrn Dr. Markus Wesel: bis 31. Dezember 2023

Die Vorstandsverträge verlängern sich für die Dauer einer erneuten Bestellung, soweit nichts anderes vereinbart wird.

Vorstandsverträge enden in jedem Falle mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied sein 63. Lebensjahr vollendet (Eintritt in den Ruhestand).

Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder ein einmaliges Sonderkündigungsrecht, den Vorstandsvertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihr Amt zum Kündigungstermin niederzulegen. Das Sonderkündigungsrecht kann nur innerhalb von drei Monaten nach Kenntniserlangung vom Kontrollwechsel durch das jeweilige Vorstandsmitglied ausgeübt werden. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Anderer oder mehrere gemeinsam handelnde Andere, abweichend von der Verteilung der Anteile zum Zeitpunkt des Abschlusses des jeweiligen Vorstandsvertrags, mehr als 30 % der Aktien an der Gesellschaft erwerben und Tatsachen die Besorgnis rechtfertigen, dass die Stellung des Vorstandsmitglieds infolge der Abänderung mehr als nur unwesentlich beeinträchtigt werden kann. Dem Erwerb von mehr als 30 % der Aktien an der Gesellschaft steht es gleich, wenn abweichend vom Zustand bei Abschluss des jeweiligen Vorstandsvertrags ein Anderer oder mehrere gemeinsam handelnde Andere eine Sperrminorität erwerben oder anderweitig erhalten. Als Kontrollwechsel gilt auch der Abschluss eines Unternehmensvertrags im Sinne des § 291 AktG durch die Gesellschaft als abhängiges Unternehmen, eine Verschmelzung der Gesellschaft sowie weitere vergleichbare Vorgänge. In den Vorstandsverträgen werden Arten von Veränderungen als Regelbeispiele bestimmt, bei denen die Stellung des Vorstandsmitglieds mehr als nur unwesentlich beeinträchtigt gilt.

## 2. Entlassungsentschädigungen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Amtszeit und des Dienstverhältnisses, die nicht auf einem wichtigen Grund beruht, werden Abfindungszahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten („Abfindungs-Cap“) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das im Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach Beendigung des Dienstverhältnisses jeweils für den Zeitraum von einem Jahr einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gilt jedoch nicht, wenn der Vorstandsvertrag aufgrund des Eintritts des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand oder wegen Invalidität des Vorstandsmitglieds endet. Während des Zeitraums des Wettbewerbsverbots haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Karenzentschädigung, die für jeden Monat des Wettbewerbsverbots die Hälfte der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen monatlichen Gesamtvergütung einschließlich der Nebenleistungen sowie der variablen Vergütungen STI und LTI erreicht. Anderweitigen Erwerb muss sich das Vorstandsmitglied entsprechend § 74c HGB, außer Einkünfte aus Miet- und Kapitalerträgen, anrechnen lassen.

Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, deren Höhe zwei Bruttojahresgehälter des Vorstandsmitglieds (Festbezüge, Nebenleistungen und variable Vergütungsbestandteile bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 %) entspricht. Zeitgleich werden alle bisher erworbenen und nicht ausbezahlten variablen Bezüge wie STI und LTI des Vorstandsmitglieds fällig. Die Abfindung darf jedoch 150 % des Abfindungs-Caps nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Der Abfindungsanspruch entsteht im Zeitpunkt der dinglichen Übertragung der Aktien und wird mit Beendigung des Vorstandsvertrags fällig.

## V. Berücksichtigung der Peer Group sowie der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

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

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

Der vertikale Vergleich nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der CENIT AG und ihrer Konzerntochtergesellschaften. Den Kreis der oberen Führungskräfte hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck abgegrenzt, indem er das Leadership Team der CENIT AG und ihrer ausländischen Konzerntochtergesellschaften einbezieht. Zum Leadership Team der CENIT AG zählen neben den Führungspersonen, die die weltweite Verantwortung für ein Geschäftsfeld (EIM, SAP, 3DS, CENPROCS und DFS) tragen, auch Bereichsverantwortliche des Zentralbereichs. Zum Leadership Team der ausländischen Konzerntochtergesellschaften gehört die oberste Führungsebene der Gesellschaften in Belgien, den Niederlanden, Frankreich, Rumänien, der Schweiz, den USA, Japan und der VR China. 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 Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf entwickelt hat.

## C. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist für die Struktur und die Ausgestaltung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie für die Festsetzung ihrer individuellen Bezüge zuständig. Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat regelmäßig nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre, überprüft. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt ferner insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Die CENIT AG veröffentlicht die Vorstandsvergütung jährlich in einem Vergütungsbericht.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder soll im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt werden. Im Anschluss daran legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur

Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber den anderen Aufsichtsratsmitgliedern anzuzeigen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt.

Der Aufsichtsrat behält sich vor, bei Eintreten von besonderen Geschäftsereignissen oder anderen außergewöhnlichen Umständen, wie zum Beispiel einer Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, von dem Vergütungssystem ausnahmsweise und vorübergehend abzuweichen. Hierbei darf er auch neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der CENIT AG notwendig ist. Solche Abweichungen können vorübergehend für den Vorstandsvorsitzenden oder ordentliche Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von der Maximalvergütung führen.

## Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

### I. Beitrag der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung

Die Aufsichtsratsvergütung ermöglicht es aufgrund ihrer marktgerechten Ausgestaltung, geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen. 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 sowie die langfristige Entwicklung der CENIT AG.

### II. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer festen, nach Ablauf des Geschäftsjahrs zahlbaren jährlichen Vergütung in Höhe von EUR 40.000 für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, in Höhe von EUR 30.000 für den Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und in Höhe von EUR 20.000,00 für jedes sonstige Mitglied des Aufsichtsrats. Die feste jährliche Vergütung wird zeitanteilig gekürzt, soweit ein Mitglied dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des Geschäftsjahrs angehört. Ferner trägt die Gesellschaft die auf die Mitglieder des Aufsichtsrats entfallenden Versicherungsprämien für eine von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O-Versicherung). Eine auf ihre Bezüge zu erstattende Umsatzsteuer wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats von der Gesellschaft erstattet.

### III. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Die Hauptversammlung setzt die Aufsichtsratsvergütung auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat in der Satzung oder durch Beschluss fest. Aktuell ist die Aufsichtsratsvergütung in der Satzung festgesetzt. Die Hauptversammlung beschließt mindestens alle vier Jahre über die Aufsichtsratsvergütung. Zur Vorbereitung des Beschlusses der Hauptversammlung prüfen Vorstand und Aufsichtsrat jeweils, ob die Aufsichtsratsvergütung, insbesondere ihre Höhe und Ausgestaltung, in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats und der Lage der Gesellschaft steht. Bei Bedarf schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung eine geeignete Anpassung vor.