

## Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB

Die Corporate Governance der CENIT AG umfasst das gesamte System der Leitung und Überwachung des Unternehmens. Hierzu zählen neben der Organisation sowie internen und externen Kontroll- und Überwachungssystemen insbesondere auch die Leitlinien für die Geschäftspolitik. Eine gute Corporate Governance ist dazu geeignet, das Vertrauen der Anleger, Kunden und Mitarbeiter\*innen sowie der Öffentlichkeit zu fördern und trägt somit als Grundlage zum langfristigen Unternehmenserfolg bei.

Vor diesem Hintergrund beinhaltet die Erklärung zur Unternehmensführung der CENIT AG gemäß § 289f HGB und § 315d HGB die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (I.), relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken (II.), Ausgestaltung der Leitung und Kontrolle der Gesellschaft (III.) sowie der Beschreibung der Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat (IV.) und abschließend noch die Erläuterungen zu den Festlegungen nach den §§ 76 Abs. 4 und 111 Abs. 5 des AktG (V.-VI.).

Das geltende Vergütungssystem gemäß §87a Abs.1 und 2 Satz 1 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG sind im Internet unter [https://www.cenit.com/de\\_DE/investoren/corporate-governance.html](https://www.cenit.com/de_DE/investoren/corporate-governance.html) öffentlich zugänglich gemacht.

Der Vergütungsbericht über das letzte Geschäftsjahr und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, werden auch unter [https://www.cenit.com/de\\_DE/investoren/corporate-governance.html](https://www.cenit.com/de_DE/investoren/corporate-governance.html) öffentlich zugänglich gemacht.

### I. Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Gemäß § 161 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden. Die Abweichungen von den Empfehlungen sind zudem zu begründen. Die Erklärung ist auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen.

Vorstand und Aufsichtsrat der CENIT AG haben zu den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" gemäß § 161 AktG am 17. Februar 2022 die folgende Entsprechenserklärung abgegeben:

„Vorstand und Aufsichtsrat der CENIT Aktiengesellschaft, Stuttgart, erklären gemäß § 161 AktG, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 16. Dezember 2019 ("KODEX") seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 12. Februar 2021 mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen wurde und künftig mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen wird:

- Der Empfehlung in C.1 Kodex wurde nicht entsprochen und wird auch künftig nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese

soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Begründung: Der Aufsichtsrat ist der Meinung, dass die Benennung und Veröffentlichung konkreter Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie deren regelmäßige Überprüfung einen Aufwand erfordert, dessen Nutzen mit Blick auf die Struktur der CENIT AG und die Größe des Aufsichtsrats fraglich ist.

- Gemäß § 87a Absatz 1 Satz 1 AktG und Grundsatz 23 Absatz 1 Halbsatz 1 des Kodex beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Der Empfehlung G.1 des Kodex, nach der im Vergütungssystem insbesondere festgelegt werden soll,
  - wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),
  - welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben,
  - welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind,
  - welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht,
  - in welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann,

wurde zeitweise nicht entsprochen.

Begründung: Die erstmalige Beschlussfassung des Aufsichtsrats über ein Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 AktG hat gemäß § 26j Absatz 1 Satz 1 EGAktG bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung nach dem 31. Dezember 2020 zu erfolgen. Der Aufsichtsrat der CENIT AG hat dementsprechend erstmals im März 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, das der Empfehlung G.1 des Kodex entspricht. Das Vergütungssystem wurde durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 20. Mai 2021 gebilligt.

- Der Empfehlung G.2 des Kodex, nach der der Aufsichtsrat auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen soll, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen, wurde nicht entsprochen.

Begründung: Der Aufsichtsrat der CENIT AG hat im März 2021 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Die förmliche Festlegung einer konkreten Ziel-Ge-

samtvergütung für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2021, nachdem das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 20. Mai 2021 gebilligt worden ist, sowie für das Geschäftsjahr 2022 war nicht erforderlich, da die jeweilige Ziel-Gesamtvergütung bereits in den Vorstandsverträgen fest vereinbart ist.

Dem Sprecher des Vorstands Kurt Bengel wurde für das Geschäftsjahr 2021 keine langfristige variable Vergütung (LTI) gemäß nichtfinanziellen Leistungskriterien gewährt, da er zum Ende des Geschäftsjahrs 2021 mit Ablauf seiner Amtszeit aus dem Vorstand ausgeschieden ist.

Ferner wurde dem zum 18. Oktober 2021 neu bestellten Vorstandsvorsitzenden Peter Schneck für das Geschäftsjahr 2021 lediglich eine kurzfristige variable Vergütung (STI) gewährt, da die Gewährung einer langfristigen variablen Vergütung (LTI) für den Bemessungszeitraum von lediglich elf Wochen nicht dem Zweck des auf volle Geschäftsjahre ausgerichteten LTI entsprechen würde. Zudem erfolgte die Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden Peter Schneck für das Geschäftsjahr 2022 auf Basis eines neuen Vergütungssystems, das der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2022 zur Billigung vorlegen wird, da eine vorübergehende Abweichung hiervon nicht zweckmäßig gewesen wäre.

- Der Empfehlung G.3 des Kodex, nach der zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen soll, deren Zusammensetzung er offenlegt, wurde zeitweise nicht entsprochen.

Begründung: Der Aufsichtsrat der CENIT AG hat erstmals im Rahmen des im März 2021 beschlossenen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen nach Maßgabe der Empfehlung G.3 des Kodex herangezogen. Deren Zusammensetzung wurde erstmals in der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung vom 20. Mai 2021 offengelegt. Der Aufsichtsrat hat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung bereits bisher einen Vergleich zur Vergütung bei anderen vergleichbaren Unternehmen vorgenommen, der nach seiner Auffassung eine sachgerechte Beurteilung ermöglichte.

- Der Empfehlung in G.10 Kodex wurde nicht entsprochen und wird auch künftig nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Begründung: Abweichend von Empfehlung G.10 Satz 1 werden den Vorstandsmitgliedern die variablen Vergütungsbeträge weder aktienbasiert gewährt, noch sollen die Vorstandsmitglieder die ihnen gewährten variablen Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft anlegen. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass Aktienkurse stets auch unternehmensfremden Einflüssen unterliegen, auf die die Vorstandsmitglieder keinen Einfluss haben. Die variable

Vergütung der Vorstandsmitglieder der CENIT AG ist deswegen insbesondere vom operativen Erfolg (EBIT) abhängig, der den Unternehmenserfolg unverfälscht wiedergibt und sich daher aus Sicht des Aufsichtsrats besser zur Bemessung der Leistung der Vorstandsmitglieder für die Festsetzung einer angemessenen Vorstandsvergütung eignet.

Das Vorstandsvergütungssystem sieht eine langfristige variable Vergütung mit dreijähriger Laufzeit (LTI) vor, die jeweils im vierten Jahr nach Gewährung in bar auszuzahlen ist. Demzufolge erklären wir auch eine Abweichung von Empfehlung G.10 Satz 2. Eine Haltefrist von vier Jahren mag zwar bei einer aktienbasierten Vergütung ein denkbare Mittel zur Incentivierung der Vorstandsmitglieder darstellen. Dagegen hat im Fall einer Barauszahlung ein späterer Auszahlungszeitpunkt der langfristigen variablen Vergütung keine vergleichbare Anreizwirkung, da die Höhe nach Ablauf der jeweiligen LTI-Laufzeit feststeht und sich auch bei einem späteren Auszahlungszeitpunkt nicht mehr verändert.

- Der Empfehlung G.11 des Kodex, nach der der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen, und nach der in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können soll, wurde nicht entsprochen und wird auch künftig nicht entsprochen.

Begründung: Die Empfehlung G.11 des Kodex wurde in der aktuellen (am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekanntgemachten) Fassung des Kodex vom 16. Dezember 2019 und damit erst nach dem Abschluss der Vorstandsverträge des bis zum 31. Dezember 2021 tätigen bisherigen Vorstandssprechers Kurt Bengel und des Vorstandsmitglieds Dr. Markus Wesel neu eingeführt. Die Vereinbarung der Möglichkeit zur Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile entsprach zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht der Best Practice. Die Vorstandsverträge wurden für eine Dauer entsprechend der Amtszeit abgeschlossen und konnten bzw. können von den Vertragsparteien nur einvernehmlich geändert werden. In dem nach diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Vorstandsvertrag mit dem Vorstandsvorsitzenden Peter Schneck wurden –entsprechend dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der CENIT AG – erstmals Regelungen vereinbart, die die Reduzierung (Malus) bzw. die Rückforderung (Clawback) von noch nicht ausbezahlten bzw. bereits ausbezahlten variablen Vergütungen für den Fall schwerwiegender Pflichtverletzungen ermöglichen.

- Der Empfehlung G.13 Satz 1 Halbsatz 1 des Kodex, nach der Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten sollen (Abfindungs-Cap), wurde nicht entsprochen und wird auch künftig nicht entsprochen.

Begründung: Die Empfehlung G.13 Satz 1 Halbsatz 1 des Kodex wurde in der aktuellen (am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekanntgemachten) Fassung des Kodex vom 16. Dezember 2019 und damit erst nach dem Abschluss der Vorstandsverträge des bis zum 31. Dezember 2021 tätigen bisherigen Vorstandssprechers Kurt Bengel und des Vorstandsmitglieds Dr. Markus Wesel neu eingeführt. In diesen Vorstandsverträgen ist –entsprechend dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der CENIT AG – vereinbart, dass das Vorstandsmitglied im Fall eines Kontrollwechsels berechtigt ist, den Vorstandsvertrag mit einer Kündigungsfrist

von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und sein Amt zum Kündigungstermin niederzulegen. Ein Kontrollwechsel liegt insbesondere vor, wenn Andere mehr als 30 % der Aktien der Gesellschaft oder eine Sperrminorität erwerben und Tatsachen die Besorgnis rechtfertigen, dass die Stellung des Vorstandsmitglieds infolge der Änderung mehr als nur unwesentlich beeinträchtigt werden kann. Das Vorstandsmitglied hat bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, deren Höhe zwei Bruttojahresgehälter entspricht, wobei die variablen Bezüge sogleich fällig werden. Die Abfindung darf jedoch 150 % des Abfindungs-Caps nicht überschreiten, wobei der Abfindungs-Cap dem Wert von zwei Jahresvergütungen entspricht, und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsvertrags vergüten.

Die in den Vorstandsverträgen vereinbarte Change of Control-Klausel entspricht der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Absatz 5 des Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017, nach der eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen soll. Change of Control-Klauseln mit diesem Höchstbetrag galten dementsprechend als Best Practice und waren seinerzeit üblich. Die Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Absatz 5 des Kodex 2017 ist in der aktuellen Fassung des Kodex vom 16. Dezember 2019 nicht mehr enthalten. An ihre Stelle ist die Anregung G.14 des Kodex getreten, nach der Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) nicht vereinbart werden sollten. Die Gesellschaft sieht eine solche Change of Control-Klausel jedoch weiterhin als sinnvoll an, da sie dazu beitragen kann, dass sich das Verhalten des Vorstandsmitglieds bei einem möglichen Kontrollwechsel allein am Gesellschaftsinteresse orientiert, und die Höchstgrenze von 150 % des Abfindungs-Caps insoweit als angemessen und erforderlich erscheint, um den damit verfolgten Zweck erreichen zu können.

- Der Empfehlung G.13 Satz 2 des Kodex, nach der im Fall eines nachträglichen Wettbewerbsverbots die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet soll, wurde nicht entsprochen und wird auch künftig nicht entsprochen.

Begründung: Die Empfehlung G.13 Satz 2 des Kodex wurde in der aktuellen (am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekanntgemachten) Fassung des Kodex vom 16. Dezember 2019 und damit erst nach dem Abschluss der Vorstandsverträge des bis zum 31. Dezember 2021 tätigen bisherigen Vorstandssprechers Kurt Bengel und des Vorstandsmitglieds Dr. Markus Wesel neu eingeführt. In diesen Vorstandsverträgen und in dem nach diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Vorstandsvertrag mit dem Vorstandsvorsitzenden Peter Schneck ist – entsprechend dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der CENIT AG – ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, nach dem es dem Vorstandsmitglied für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstverhältnisses untersagt ist, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten. 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 anrechnen lassen.

Bei Abfindungszahlungen und Karenzentschädigungen handelt es sich um Gegenleistungen für unterschiedliche Leistungen, nämlich einerseits für den Verzicht auf künftige Vergütungen und andererseits für die Enthaltung von Wettbewerb. Bis zur Neufassung des Kodex entsprach die Vereinbarung der Anrechnung einer Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung nicht der Best Practice. Die Empfehlung G.13 Satz 2 des Kodex ist zudem rechtspolitisch umstritten. Auch die Gesellschaft sieht eine solche Anrechnung nicht als angemessen an, da sie zu einer Ungleichbehandlung im Vergleich zu ausscheidenden Vorstandsmitgliedern führen würde, die keinem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unterliegen. Die Vereinbarung von nachvertraglichen Wettbewerbsverboten würde für die Gesellschaft durch das Erfordernis einer Anrechnungsklausel erschwert oder gar unmöglich werden.

- Nach der Empfehlung C.5 des Kodex soll ein Mitglied des Aufsichtsrats, das dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats der CENIT AG, Herr Rainer Koppitz, ist Vorstandsvorsitzender der KATEK SE sowie Vorsitzender des Aufsichtsrats der NFon AG, die jeweils börsennotiert sind.

Begründung: Die Empfehlung C.5 soll sogenanntem "Overboarding" entgegenwirken, indem sichergestellt werden soll, dass Vorstände börsennotierter Unternehmen genügend Zeit für eine sachgerechte Aufsichtsratsarbeit haben. Der Kodex stellt hierbei allerdings schematisch auf die Anzahl der Mandate bei börsennotierten Gesellschaften ab. Herr Rainer Koppitz verfügt über Kenntnisse und Erfahrungen, die für die Arbeit des Aufsichtsrats der CENIT AG sehr wertvoll sind. Zudem sieht sich Herr Koppitz trotz seiner weiteren Ämter in der Lage, seinen Aufgaben als Vorsitzender des Aufsichtsrats der CENIT AG in vollem Umfang nachzukommen.

## **II. Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken**

Die Unternehmensführung der CENIT AG als börsennotiertes, deutsches Unternehmen wird rechtlich vor allem durch das Aktiengesetz und die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt. In diesem Zusammenhang wird ergänzend auf die organisatorischen Regelungen und Maßnahmen hingewiesen, die im zusammengefassten (Konzern-)Lagebericht der CENIT AG unter den Gliederungspunkten „Steuerungssystem“, „Risiko- und Chancenbericht“ sowie „Internes Kontroll- und Risikomanagementsystem bezogen auf den Rechnungslegungs- und Konzernrechnungslegungsprozess gemäß § 289 Abs. 4 HGB bzw. § 315 Abs. 4 HGB“ veröffentlicht sind.

Als international agierendes Unternehmen mit 26 Niederlassungen in neun Ländern ist sich die CENIT AG der damit einhergehenden Verantwortung gegenüber der Umwelt, den Kunden und Geschäftspartnern, Kapitalgebern, unseren Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit an all unseren Standorten bewusst. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass wir uns jederzeit und überall an geltende Gesetze halten und ethische Grundwerte respektieren. Dabei wird diese Verantwortung sowohl durch den Vorstand und die Führungskräfte als auch jeden einzelnen Mitarbeiter wahrgenommen. Weitere Informationen zu den Grundzügen des Compliance Management-Systems der CENIT AG sind unter dem Link [http://www.CENIT.com/de\\_DE/investor-relations/corporate-governance.html](http://www.CENIT.com/de_DE/investor-relations/corporate-governance.html) abrufbar.

Bei CENIT wird Vielfalt gelebt, dabei legen wir höchsten Wert darauf, dass unabhängig vom Geschlecht, Alter, Religion, ethnisch-kultureller Herkunft oder sexueller Identität die Individualität jedes Einzelnen geschätzt wird.

Weitere Bestandteile der Unternehmensführung sind das Leitungs- und Kontrollsystem bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat.

### **III. Ausgestaltung der Leitung und Kontrolle**

Die CENIT AG weist ein duales Führungssystem auf, wobei die Aufgabenteilung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sich nach dem Aktiengesetz, der Satzung und den Geschäftsordnungen für Vorstand und Aufsichtsrat richtet.

#### **1. Vorstand**

Der Vorstand ist das Leitungsorgan der Gesellschaft. Er entwickelt die Unternehmensstrategie und sorgt für deren Umsetzung. Zudem führt er die Geschäfte des Unternehmens im Rahmen der aktienrechtlichen Vorschriften unter eigener Verantwortung. Er ist den Interessen der Gesellschaft verpflichtet und an die geschäftspolitischen Grundsätze gebunden. Er berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle wesentlichen Fragen der Geschäftsentwicklung, der Unternehmensstrategie sowie über mögliche Risiken.

Der Vorstand besteht laut Satzung aus mindestens zwei Mitgliedern und gliedert seine Verantwortungsbereiche nach Ressorts. Eine detaillierte Darstellung der Zuständigkeiten und Ressorts findet sich im Geschäftsbericht im Abschnitt "Organe".

Für die Mitglieder des Vorstands gilt eine Altersgrenze von 63 Jahren.

#### **2. Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands. Zudem berät und überwacht er den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überprüft und überwacht dessen Geschäftsführung. Zudem prüft er das Risikomanagement und die Compliance. Hierzu tagt der Aufsichtsrat regelmäßig in ordentlichen und - falls erforderlich - in außerordentlichen Sitzungen sowie Telefon- und Videokonferenzen, bei Bedarf auch ohne den Vorstand. Arbeitnehmerinteressen werden angemessen durch den Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat repräsentiert. Der Aufsichtsrat der CENIT AG besteht aus drei Mitgliedern, wobei zwei seiner Mitglieder von der Hauptversammlung gewählt werden und ein Mitglied durch die Arbeitnehmer des Unternehmens bestimmt wird (§ 96 Abs. 1 AktG i. V. m. § 4 DrittelbG). Aufgrund der geringen Zahl der Aufsichtsratsmitglieder wurden keine Ausschüsse gebildet.

Neben den turnusgemäß erfolgenden Aufsichtsratssitzungen hält der Aufsichtsratsvorsitzende insbesondere zum Sprecher des Vorstands regelmäßig Kontakt, um mit ihm Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens zu erörtern.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, die auf der Website des Unternehmens im Bereich Investor Relations unter [http://www.CENIT.com/de\\_DE/investor-relations/corporate-governance.html](http://www.CENIT.com/de_DE/investor-relations/corporate-governance.html) verfügbar ist.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht eine Altersgrenze von grundsätzlich 70 Jahren. In Ausnahmefällen kann ein Aufsichtsratsmitglied für einen Zeitraum gewählt bzw. bestellt werden, der nicht

länger als bis zum Ablauf der vierten ordentlichen Hauptversammlung reicht, die nach Vollendung seines 66. Lebensjahres stattfindet.

Die Zugehörigkeitsdauer der einzelnen Mitglieder zum Aufsichtsrat soll im Regelfall 15 Jahre nicht überschreiten. Ansonsten wird das Aufsichtsratsmitglied als nicht unabhängig eingestuft.

Die langfristige Nachfolgeplanung des Vorstands der CENIT AG orientiert sich an der Unternehmensstrategie. Grundlage ist eine systematische Managemententwicklung mit den folgenden wesentlichen Elementen:

- Frühzeitige Identifizierung geeigneter Kandidaten unterschiedlicher Fachrichtungen, Nationalitäten und unterschiedlichen Geschlechts
- Systematische Entwicklung der Führungskräfte durch die erfolgreiche Übernahme von Aufgaben mit wachsender Verantwortung, möglichst in verschiedenen Geschäften, Regionen und Funktionen
- Nachgewiesener, erfolgreicher strategischer sowie operativer Gestaltungswille und Führungsstärke, insbesondere unter herausfordernden Geschäftsbedingungen
- Vorbildfunktion bei der Umsetzung unserer Unternehmenswerte

Hierdurch soll dem Aufsichtsrat im Zuge der Bestellung von Vorständen eine hinreichende Vielfalt in Bezug auf Berufsausbildung und -erfahrung, kulturelle Prägung, Internationalität, Geschlecht und Alter ermöglicht werden. Unabhängig von diesen einzelnen Kriterien ist der Aufsichtsrat überzeugt, dass letztlich nur die ganzheitliche Würdigung der einzelnen Persönlichkeit ausschlaggebend für eine Bestellung in den Vorstand der CENIT AG sein kann.

Der Aufsichtsrat beurteilt seit 2020 unter Heranziehung eines Selbstevaluations-Fragebogens, wie wirksam er seine Aufgaben erfüllt (Effizienzprüfung). Die Ergebnisse werden anonymisiert in einer Sitzung besprochen und Verbesserungspotentiale diskutiert. Die erste Selbstbeurteilung hatte in den einzelnen abgefragten Kategorien fast ausschließlich positive Einschätzungen zum Ergebnis. Die Effizienzprüfung wurde auch dazu genutzt, um die konforme Umsetzung des DCGK und des ARUG II zu überprüfen.

### **3. Transparente Unternehmenskommunikation**

Eine transparente Unternehmenskommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil guter Corporate Governance. Neben klaren und verständlichen Inhalten erfordert dieser Aspekt auch einen gleichberechtigten Zugang aller Zielgruppen zu den Informationen des Unternehmens.

Die Berichterstattung über die Geschäftslage und die Ergebnisse der CENIT AG erfolgt umfassend und zeitnah im Geschäftsbericht, der Bilanzpressekonferenz in den Quartalsberichten und im Halbjahresfinanzbericht. Des Weiteren werden Informationen über Corporate News und Ad-hoc-Meldungen veröffentlicht. Alle Meldungen und Berichte sind [hier](#) einsehbar.

### **IV. Beschreibung der Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat**

Vorstand und Aufsichtsrat stimmen sich über die strategische Ausrichtung des Unternehmens regelmäßig ab und erörtern hierbei den Stand der Strategieumsetzung. In alle Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind, wird der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden. Wesentliche Entscheidungen erfordern die Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Vorstand unterrichtet



den Aufsichtsrat sowohl in schriftlichen als auch mündlichen Berichten regelmäßig, zeitnah und umfassend. Die Berichte behandeln vor allem die Planung, die Strategie, die Geschäftsentwicklung und -lage der CENIT AG sowie ihrer Tochtergesellschaften, einschließlich der Risiko- und Chancenlage, des Risikomanagements, der Compliance sowie den Geschäften von besonderer Bedeutung für das Unternehmen.

Vorstand und Aufsichtsrat haben die Verantwortlichkeiten des Vorstands sowie die interne Zusammenarbeit als auch die mit dem Aufsichtsrat in einer Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt. Sie regelt neben allgemeinen Grundsätzen insbesondere die Zusammenarbeit im Vorstand sowie der Kooperation mit dem Aufsichtsrat (inklusive zustimmungspflichtiger Geschäftshandlungen).

#### **V. Besetzung von Führungsfunktionen gemäß § 76 Abs. 4 AktG**

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen steht der Vorstand der Vielfalt (Diversity) offen gegenüber. Dabei wertet jedoch der Vorstand allein die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht nicht als geeignetes Kriterium für die Auswahl an Führungskräften. Bei der Entscheidung des Vorstandes über die Besetzung der Führungsebenen findet daher vorrangig die Qualifikation der Bewerber Berücksichtigung.

Aktuell konnte bei der Besetzung von Führungspositionen ein Frauenanteil von 15,7 % erreicht werden.

Der Vorstand hat für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands als Zielgröße 30% festgelegt. Hierbei wurde bestimmt, dass die Zielgröße spätestens bis Ende 2025 erreicht oder überschritten wird.

#### **VI. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG**

Der Aufsichtsrat steht ebenfalls der Tätigkeit von Frauen im Aufsichtsrat sowie im Vorstand offen gegenüber. Gleichwohl will auch er daran festhalten, auch zukünftig sowohl bei Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung für Aufsichtsratsmitglieder als auch bei der Berufung von Vorstandsmitgliedern nicht das Geschlecht in den Vordergrund zu stellen, sondern sich weiterhin – unabhängig vom Geschlecht – an den Kenntnissen und fachlichen Qualifikationen der infrage kommenden Personen zu orientieren.

Der Aufsichtsrat hat für den Aufsichtsrat einen Frauenanteil von 33% und für den Vorstand einen Frauenanteil von 0% festgelegt.

Stuttgart, den 17. Februar 2022