

**Entsprechenserklärung
des Vorstands und des Aufsichtsrats der
CENIT Aktiengesellschaft
gemäß § 161 Aktiengesetz
zu den Empfehlungen der "Regierungskommission
Deutscher Corporate Governance Kodex"**

Die CENIT Aktiengesellschaft hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 13. Februar 2020 den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 7. Februar 2017 ("DCGK 2017") mit folgenden Ausnahmen entsprochen.

- Der Empfehlung in Ziffer 3.8 Absatz 3 DCGK 2017 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung soll in einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat ein Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds vereinbart werden.

Begründung: Bei der D&O-Versicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist kein Selbstbehalt vereinbart. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass ein Selbstbehalt für Mitglieder des Aufsichtsrats keinen zusätzlichen Anreiz bietet, ihre Tätigkeit ordnungsgemäß und entsprechend den gesetzlichen Vorschriften zu erbringen.

- Der Empfehlung in Ziffer 4.1.5 Satz 1 DCGK 2017 wurde nicht entsprochen. Danach soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.

Begründung: Für die Gesellschaft kommt es bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält die Gesellschaft auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien für nachrangig.

- Der Empfehlung in Ziffer 5.1.2 Absatz 1 Satz 2 DCGK 2017 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten.

Begründung: Dem Aufsichtsrat kommt es bei der Besetzung des Vorstands im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält der Aufsichtsrat auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien, auch wenn er eine angemessene Berücksichtigung von Frauen ausdrücklich unterstützt, für nachrangig.

- Der Empfehlung in Ziffer 5.4.1 Absatz 2 und Absatz 4 DCGK 2017 wurde nicht entsprochen. Nach diesen Empfehlungen soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Nummer 5.4.2, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. 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 im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Dieser soll auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner 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 Aktiengesellschaft und die Größe des Aufsichtsrats fraglich ist. Für die Gesellschaft kommt es bei der Besetzung des Aufsichtsrats im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält der Aufsichtsrat auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien, auch wenn er eine angemessene Berücksichtigung von Frauen ausdrücklich unterstützt, für nachrangig.

Am 20. März 2020 wurde der DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht („DCGK 2020“). Vorstand und Aufsichtsrat der CENIT Aktiengesellschaft, Stuttgart, erklären hiermit gemäß § 161 AktG, das seit Bekanntmachung der Neufassung den Empfehlungen des DCGK 2020 mit den nachfolgend genannten Abweichungen entsprochen wurde und auch künftig mit den nachfolgend genannten Abweichungen entsprochen wird:

- Der Empfehlung in A.1 DCGK 2019 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Diversität achten.

Begründung: Für die Gesellschaft kommt es bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält die Gesellschaft auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien für nachrangig. Insofern weicht die Gesellschaft von der Empfehlung A.1 des DCGK ab.

- Der Empfehlung in B.1 DCGK 2019 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf die Diversität achten.

Begründung: Dem Aufsichtsrat kommt es bei der Besetzung des Vorstands im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält der Aufsichtsrat auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien, auch wenn er eine angemessene Berücksichtigung von Frauen ausdrücklich unterstützt, für nachrangig.

- Der Empfehlung in C.1 DCGK 2019 wurde 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 Aktiengesellschaft und die Größe des Aufsichtsrats fraglich ist. Für die Gesellschaft kommt es bei der Besetzung des Aufsichtsrats im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält der Aufsichtsrat auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien, auch wenn er eine angemessene Berücksichtigung von Frauen ausdrücklich unterstützt, für nachrangig.

- Der Empfehlung in G.10 DCGK 2019 wurde 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, auf die die Vorstandsmitglieder keinen Einfluss haben, unterliegen. Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der CENIT AG ist deswegen insbesondere vom operativen Erfolg (Ebit) abhängig, der den Unternehmenswert 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

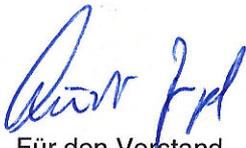
Haltefrist von vier Jahren mag zwar bei einer aktienbasierten Vergütung ein denkbare Mittel zur Incentivierung der Vorstandsmitglieder darstellen. Dagegen hat im Fall einer Barauszahlung ein späterer Auszahlungszeitpunkt der langfristigen variablen Vergütung keine vergleichbare Anreizwirkung, da die Höhe nach Ablauf der jeweiligen LTI-Laufzeit feststeht und sich auch bei einem späteren Auszahlungszeitpunkt nicht mehr verändert.

- Der Empfehlung in G.14 DCGK 2019 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung sollen Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) nicht vereinbart werden.

Begründung: Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass der Vorstand zu jeder Zeit und somit auch und insbesondere im Fall von Change of Control-Ereignissen (u. a. bei bevorstehende Übernahme) in seiner Entscheidungsfindung unabhängig sein muss und diese alleinig im Sinne der Gesellschaft trifft, ohne hierbei seine eigene Absicherung im Blick behalten zu müssen. Demzufolge wird von der Empfehlung in G.14 des Kodex abgewichen.

Aufsichtsrat und Vorstand der CENIT Aktiengesellschaft

Stuttgart, 12. Februar 2021



Für den Vorstand
Kurt Bengel
Sprecher des Vorstands



Für den Aufsichtsrat
Prof. Dr. Oliver Riedel
Vorsitzender des Aufsichtsrats