Vergütungsbericht 2021

Vergütungsbericht nach § 162 AktG

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Höhe und Struktur der den Mitgliedern des Vorstands und den Aufsichtsratsmitgliedern der Continental AG jeweils zustehenden Vergütung im Geschäftsjahr 2021 (Berichtsjahr). Er skizziert zudem die Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Die Ertragslage im Geschäftsjahr 2021
Der Konzernumsatz erhöhte sich im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 1.900,8 Mio € bzw. 6,0 % auf 33.765,2 Mio € (Vj. 31.864,4 Mio €). Bereinigt um Konsolidierungskreis- und Wechselkursveränderungen ergibt sich ein Anstieg um 7,4 %. Der Unternehmensbereich Rubber Technologies verzeichnete einen Umsatzanstieg u. a. bedingt durch die negativen Effekte der COVID-19-Pandemie im Vorjahr und die sich daraus ergebende niedrige Vergleichsbasis. Im Unternehmensbereich Automotive Technologies beeinträchtigten Lieferprobleme im Bereich der Halbleiterindustrie insbesondere in der zweiten Jahreshälfte das Umsatzwachstum. Insgesamt lag der Umsatz von Automotive Technologies im Jahr 2021 auf dem Niveau des Vorjahres, bereinigt um Konsolidierungskreis- und Wechselkursveränderungen ergab sich ein leichter Anstieg. Der Unternehmensbereich Contract Manufacturing umfasst die Auftragsfertigung für Vitesco Technologies und verringerte seinen Umsatz im Geschäftsjahr planmäßig. Wechselkurseffekte hatten einen negativen Effekt auf die Umsatzentwicklung des Konzerns, während sich Konsolidierungskreisveränderungen kaum auswirkten. Die Umsatzerlöse aus nicht fortgeführten Aktivitäten beliefen sich auf 4.432,7 Mio € (Vj. 5.857,9 Mio €), sodass sich für die fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten in Summe ein Umsatz in Höhe von 38.197,9 Mio € (Vj. 37.722,3 Mio €) ergab.

Das bereinigte operative Ergebnis (EBIT bereinigt) des Konzerns erhöhte sich im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 558,0 Mio € bzw. 41,6 % auf 1.900,4 Mio € (Vj. 1.342,4 Mio €) und entspricht 5,6 % (Vj. 4,2 %) des bereinigten Umsatzes.

Überblick zum Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2020

Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütung des Vorstands regelmäßig. Er hat zuletzt im Jahr 2019 einen unabhängigen Berater mit der Überprüfung der Vergütung des Vorstands und des Vergütungssystems beauftragt, um den geänderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen, die sich aus dem Gesetz zur Umsetzung der 2. EU-Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) (in Kraft getreten zum 1. Januar 2020) und der neuen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 (vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemacht am 20. März 2020) ergeben. Auf Grundlage der Überprüfungen des unabhängigen Beraters hat der Aufsichtsrat ein neues Vergütungssystem für den Vorstand eingehend erörtert und in seiner Sitzung am 17. März 2020 endgültig festgelegt. Dieses Vergütungssystem wurde sodann von der Hauptversammlung der Continental AG am 14. Juli 2020 mit einer Zustimmung von 97,41 % gebilligt (nachfolgend „Vergütungssystem").

Das Vergütungssystem gilt für die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Continental AG ab dem 1. Januar 2020. Es ist auf der Internetseite der Gesellschaft www.continental.com unter der Rubrik Unternehmen/Vorstand abrufbar. Dieser Vergütungsbericht erläutert die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems sowie die Struktur und Höhe der Vergütung der individuellen Vorstandsmitglieder und der Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtsjahr gemäß § 162 AktG.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands sieht grundsätzlich feste erfolgsunabhängige sowie variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor.

1. Feste Vergütungsbestandteile
Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und eine Versorgungszusage.

Die Nebenleistungen umfassen (i) die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf, (ii) die Erstattung von Reisekosten sowie ggf. Umzugskosten und Aufwendungen für eine betrieblich bedingte doppelte Haushaltsführung, (iii) einen regelmäßigen Gesundheitscheck, (iv) den Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG, (v) eine Unfallversicherung, (vi) den Berufsgenossenschaftsbeitrag inkl. ggf. darauf entfallender Lohnsteuer, sowie (vii) Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB XI.

Gemäß der Versorgungszusage wird jedem Vorstandsmitglied ein Ruhegehalt zugesagt, das ab Vollendung des 63. Lebensjahres, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Continental AG (nachfolgend „Versorgungsfall") gezahlt wird. Die betriebliche Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands wurde ab dem 1. Januar 2014 auf eine beitragsorientierte Leistungszusage umgestellt. Dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds wird jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben. Dazu wird jährlich ein Festbetrag, den der Aufsichtsrat im Dienstvertrag mit dem Vorstandsmitglied vereinbart, mit einem Altersfaktor multipliziert, der eine angemessene Verzinsung abbildet. Mit Eintritt des Versorgungsfalls wird das Versorgungsguthaben als Einmalleistung, in Raten oder, im Regelfall, aufgrund der zu erwartenden Höhe des Versorgungsguthabens als Rente ausgezahlt. Eine Anpassung des Ruhegehalts nach Eintritt des Versorgungsfalls erfolgt nach § 16 Absatz 3 Nr. 1 BetrAVG verpflichtend mit 1 % p. a.

Für Nikolai Setzer, Helmut Matschi und Wolfgang Schäfer wurde die bis zum 31. Dezember 2013 geltende Versorgungszusage seinerzeit durch einen Startbaustein auf dem Kapitalkonto abgelöst. Eine Anpassung des Ruhegehalts nach Eintritt des Versorgungsfalls erfolgt in diesen Fällen verpflichtend mit 1,75 % p. a. unter Anrechnung auf die Verpflichtung nach § 16 Absatz 1 BetrAVG.

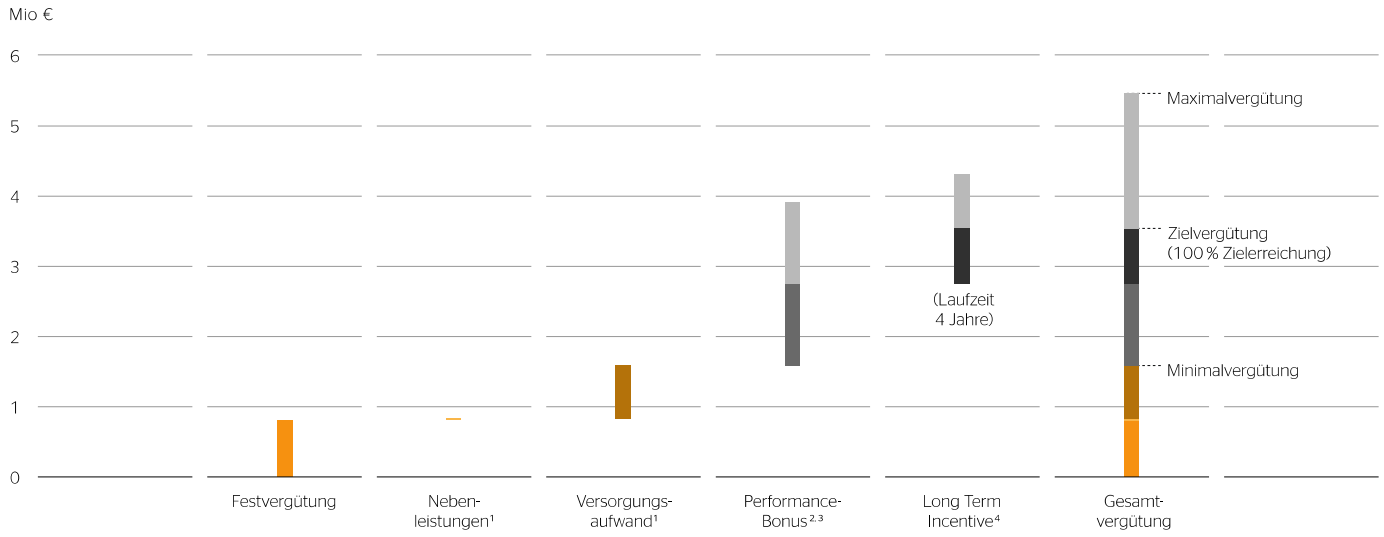
2. Variable Vergütungsbestandteile
Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige Vergütungskomponente (Performance-Bonus ohne Aktien-Deferral) sowie langfristige Vergütungskomponenten (Long Term Incentive und Aktien-Deferral des Performance-Bonus). Für die variablen Vergütungsbestandteile werden vor Beginn jeden Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat mit Blick auf die strategischen Ziele, die Vorgaben aus §§ 87, 87a AktG und dem Deutschen

Corporate Governance Kodex in seiner jeweiligen Fassung Zielkriterien festgesetzt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt.

Der Aufsichtsrat kann bei Festsetzung der Höhe der Zielgesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds angemessen berücksichtigen. Dies bringt es mit sich, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung nachfolgend in prozentualen Bandbreiten angegeben werden. Die konkreten Anteile variieren somit in Abhängigkeit von der funktionalen Differenzierung sowie einer etwaigen Anpassung im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung.

Das Jahresfestgehalt trägt zu 22 % bis 28 %, der Performance-Bonus (ohne Aktien-Deferral) zu 17 % bis 22 % und das Aktien-Deferral und der Long Term Incentive zu 33 % bis 38 % zur Zielvergütung bei. Die Versorgungszusage macht 17 % bis 23 % der Zielvergütung und die Nebenleistungen machen ca. 1 % der Zielvergütung aus.

Vergütung eines Vorstandsmitglieds mit Verantwortung für ein Geschäftsfeld (Beispiel)



1 Durchschnittswert 2021.
2 Basierend auf einem Zielbonus (hier 1,167 Mio €) für 100 % Zielerreichung festgelegter EBIT-, ROCE- und FCF-Ziele sowie eines Personal Contribution Factors (PCF) von 1,0. Maximal können 200 % des Zielbonus erreicht werden.
3 Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des Gesamt-Bruttobetrags des Performance-Bonus gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden.
4 Basierend auf dem Zusagebetrag, der in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt wird. Die Auszahlungshöhe ist abhängig von dem Relative Total Shareholder Return, den erreichten Nachhaltigkeitskriterien sowie dem Aktienkurs vor der Auszahlung. Maximal können 200 % des Zusagebetrags erreicht werden.

a) Performance-Bonus (Short Term Incentive, STI)

Im Dienstvertrag vereinbart der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag für den Performance-Bonus (nachfolgend „STI-Zielbetrag"), der bei 100 % Zielerreichung gewährt wird. Der Maximalbetrag des Performance-Bonus ist auf 200 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

Die Höhe des auszuzahlenden STI hängt davon ab, inwieweit ein Vorstandsmitglied die Ziele erreicht, die der Aufsichtsrat für dieses Vorstandsmitglied für die folgenden drei finanziellen Kennzahlen als Leistungskriterien im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG festlegt:

- Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern (nachfolgend „EBIT"), bereinigt um Wertminderungen des Goodwill sowie Gewinne und/oder Verluste aus der Veräußerung von Unternehmensteilen.
- Kapitalrendite (Return On Capital Employed, nachfolgend „ROCE") als Verhältnis von EBIT (wie vorstehend bereinigt) zu durchschnittlichen operativen Aktiva des Geschäftsjahres.
- Cashflow vor Finanzierungstätigkeit (nachfolgend „Free Cashflow"), bereinigt um Mittelzuflüsse/-abflüsse aus Verkauf bzw. Erwerb von Gesellschaften und Geschäftsbereichen.

Zur Berechnung des STI wird der Grad der Erreichung des EBIT-Ziels mit 40 %, des ROCE-Ziels mit 30 % und des Free-Cashflow-Ziels mit 30 % gewichtet.

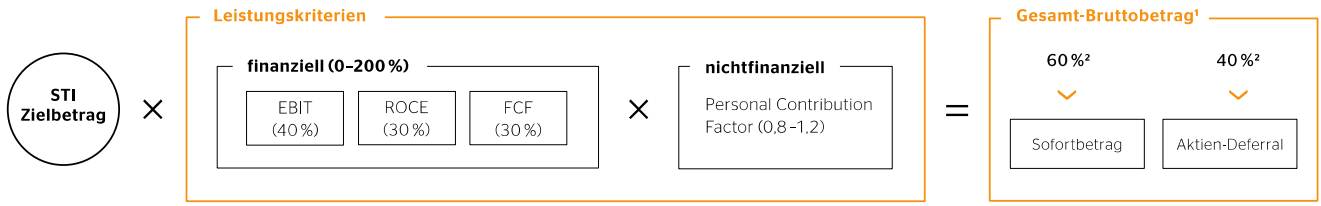
Der Zielwert für eine Zielerreichung von 100 % entspricht für jedes finanzielle Leistungskriterium dem Wert, der sich jeweils für dieses finanzielle Leistungskriterium aus der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt, welcher der Aufsichtsrat zugestimmt hat.

Der Aufsichtsrat legt jährlich für jedes finanzielle Leistungskriterium die Werte für eine Zielerreichung von 0 % bzw. 200 % fest. Der Grad der Zielerreichung wird linear zwischen 0 % und 200 % durch den Vergleich mit dem jeweiligen Ist-Wert für das Geschäftsjahr berechnet.

Daneben kann der Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres für einzelne oder alle Vorstandsmitglieder persönliche nichtfinanzielle Leistungskriterien festlegen, die in Form eines sogenannten Personal Contribution Factors (nachfolgend „PCF“) mit einem Wert zwischen 0,8 und 1,2 in die Zielerreichung einfließen. Für den Fall, dass der Aufsichtsrat keinen PCF für ein Vorstandsmitglied festlegt, beträgt dieser 1,0.

Nach Ende des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für jedes finanzielle Leistungskriterium auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der Continental AG errechnet und die Summe der finanziellen Leistungskriterien entsprechend der vorstehend beschriebenen Gewichtung mit dem STI-Zielbetrag multipliziert. Durch Multiplikation dieses Ergebnisses mit dem PCF wird der Bruttowert des auszuzahlenden Betrags (nachfolgend „Gesamt-Bruttobetrag“) des STI festgestellt.

Struktur des Performance-Bonus (STI)



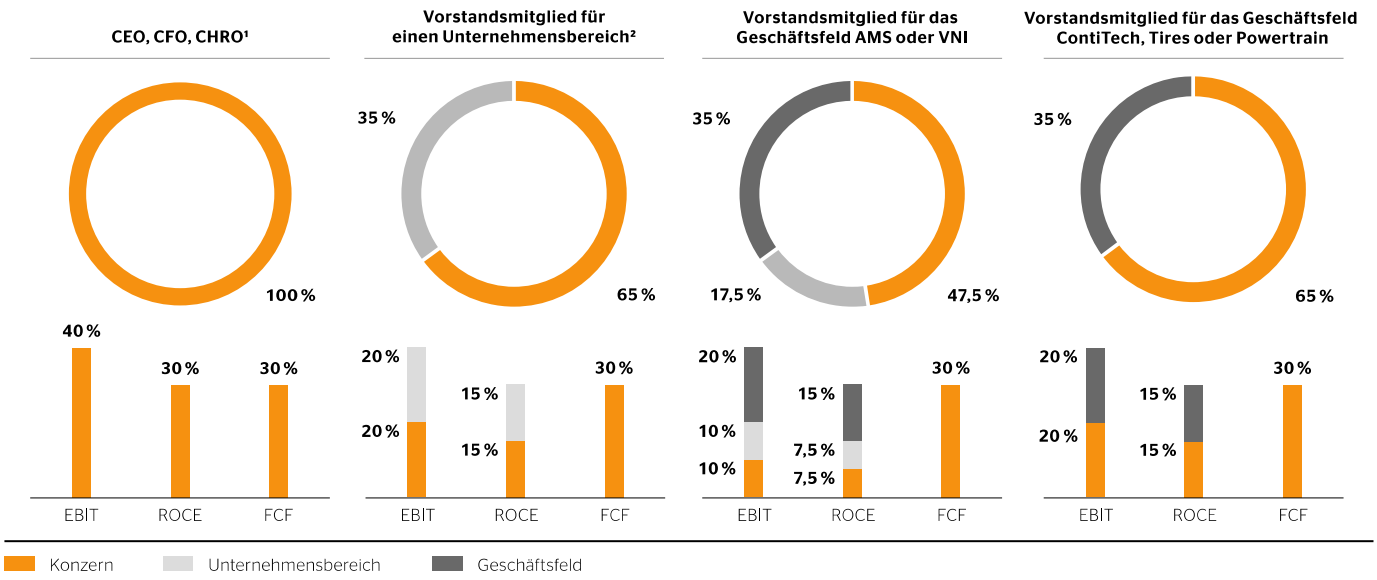
1 Maximal können 200 % des Zielbetrags erreicht werden.
2 Netto-Darstellung: Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des Gesamt-Bruttobetrags des Performance-Bonus gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.

Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien des Performance-Bonus sollen die Vorstandsmitglieder zur Wertschaffung und zum Erreichen bzw. zur Outperformance der kurzfristigen wirtschaftlichen Ziele incentivieren sowie zur operativen Exzellenz motivieren. Der PCF gibt dem Aufsichtsrat zusätzlich die Möglichkeit, individuelle oder kollektive Leistungen des Vorstands anhand nichtfinanzieller Leistungskriterien und Ziele zu berücksichtigen, die für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie maßgeblich sind.

Der Performance-Bonus soll einerseits die Gesamtverantwortung der Vorstandsmitglieder für das Unternehmen wiedergeben und die Zusammenarbeit unter den Unternehmensbereichen fördern sowie andererseits der eigenständigen Führung des jeweiligen Ressorts gerecht werden. Bei der Festlegung der Ziele und der Berechnung des STI für jedes Vorstandsmitglied wird daher die jeweilige Geschäftsverantwortung wie folgt berücksichtigt:

- Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf den Konzern insgesamt erstreckt - z. B. Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO), Chief Human Relations Officer (CHRO) - wird die Erreichung des EBIT- und des ROCE-Ziels anhand der für den Continental-Konzern ermittelten Kennzahlen gemessen. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde der Performance-Bonus für das Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf das Geschäftsfeld Powertrain erstreckte, aufgrund der Abspaltung dieses Geschäftsfelds ebenfalls an den Kennzahlen des Continental-Konzerns gemessen.
- Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf einen Unternehmensbereich erstreckt, wird die Erreichung des EBIT- und des ROCE-Ziels zu je 50 % anhand der für den Continental-Konzern und anhand der für den Unternehmensbereich ermittelten Kennzahlen gemessen.
- Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich das Geschäftsfeld Autonomous Mobility and Safety (AMS) oder Vehicle Networking and Information (VNI) ist, wird die Erreichung des EBIT- und des ROCE-Ziels zu 25 % anhand der für den Continental-Konzern ermittelten Kennzahlen, zu 25 % anhand der für den Unternehmensbereich Automotive Technologies ermittelten Kennzahlen und zu 50 % anhand der für das jeweilige Geschäftsfeld ermittelten Kennzahlen gemessen.
- Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf das Geschäftsfeld ContiTech oder Tires erstreckt, wird die Erreichung des EBIT- und des ROCE-Ziels zu je 50 % anhand der für den Continental-Konzern und anhand der für das jeweilige Geschäftsfeld ermittelten Kennzahlen gemessen.
- Für das Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf das Geschäftsfeld Powertrain erstreckte, galt dies ebenfalls für das Geschäftsjahr 2020.
- Die Erreichung des Free-Cashflow-Ziels wird für alle Vorstandsmitglieder am Free Cashflow (FCF) des Continental-Konzerns gemessen.

Short Term Incentive (STI)
Berücksichtigung der Geschäftsverantwortung für die finanziellen Leistungskriterien



1 Für den STI 2021 („Gewährung" im Jahr 2022) Messung der Zielerreichung für das Vorstandsmitglied mit der Verantwortung Powertrain aufgrund der Abspaltung ebenfalls allein anhand der Konzern-Kennzahlen.
2 Für den STI 2021 („Gewährung" im Jahr 2022) kam diese Gewichtung nicht zur Anwendung, da ein Vorstandsmitglied mit ausschließlicher Verantwortung für einen Unternehmensbereich nicht bestellt war.

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 20 % des Gesamt-Bruttobetrags (entspricht i.d.R. ca. 40 % des Netto-Auszahlungsbetrags) in Aktien der Continental AG zu investieren. Der Restbetrag wird als kurzfristige variable Vergütung zur Auszahlung gebracht.

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, die Aktien mindestens für einen Zeitraum von drei Jahren ab dem Tag des Erwerbs rechtlich und wirtschaftlich zu halten. Die als Deferral erworbenen Aktien können auf die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Erwerb von Aktien der Continental AG nach der in Abschnitt 3. dargestellten „Share Ownership Guideline" angerechnet werden.

b) Long Term Incentive (LTI)

Der Long Term Incentive (nachfolgend „LTI") soll das langfristige Engagement des Vorstands für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Daher ist der langfristige „Total Shareholder Return" (nachfolgend „TSR") der Continental-Aktie im Vergleich zu einem Index, der sich aus europäischen Unternehmen zusammensetzt, die in der Automobil- und Reifenindustrie tätig und mit der Continental AG vergleichbar sind (STOXX Europe 600 Automobiles & Parts (SXAGR); nachfolgend „Vergleichsindex"), wesentliches Leistungskriterium für den LTI. Zweites Leistungskriterium ist ein Nachhaltigkeitsfaktor, der zur Ermittlung des auszuzahlenden LTI mit dem Zielerreichungsgrad des relativen TSR multipliziert wird. Für die Höhe des auszuzahlenden LTI ist darüber hinaus die Entwicklung des Kurses der Continental-Aktie über die Laufzeit des LTI ausschlaggebend.

Jeder LTI hat eine Laufzeit von vier Geschäftsjahren. Im Dienstvertrag vereinbart der Aufsichtsrat mit jedem Vorstandsmitglied einen Zuteilungswert in Euro für den LTI. Zu Beginn des ersten Geschäftsjahres der Laufzeit des LTI-Plans wird dieser Zuteilungswert in einen Grundbestand virtueller Aktien umgerechnet. Dazu wird der Zuteilungswert durch den arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der Continental-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines Nachfolgesystems) in den letzten zwei Monaten vor Beginn der Laufzeit des jeweiligen LTI-Plans (Ausgabekurs) geteilt.

Der Maximalbetrag des auszuzahlenden LTI ist auf 200 % des Zuteilungswerts begrenzt, der im Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds festgelegt ist.

Zur Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der Continental-Aktie (nachfolgend „Continental-TSR") nach vier Jahren der Laufzeit des LTI-Plans mit der Entwicklung des Vergleichsindex während dieses Zeitraums verglichen.

Entspricht der Continental-TSR dem Vergleichs-TSR, ist das TSR-Ziel zu 100 % erreicht. Unterschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 0 %. Überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 150 %. Unterschreitet oder überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um weniger als 25 Prozentpunkte, wird der Grad der Zielerreichung

linear zwischen 50 % und 150 % berechnet. Eine Zielerreichung von mehr als 150 % im Leistungskriterium Continental-TSR ist ausgeschlossen.

Der Aufsichtsrat legt angemessene Regelungen fest für den Fall von Veränderungen des Grundkapitals der Continental, der Börsennotierung der Continental-Aktie oder des Vergleichsindex, die sich wesentlich auf den Continental-TSR oder den Vergleichs-TSR auswirken.

Der Vorstand der Continental AG hatte im Geschäftsjahr 2019 eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, die der Aufsichtsrat auch für das Vergütungssystem angewendet hat. Die 2019 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie des Vorstands definierte zwölf wesentliche Themenfelder: Klimaschutz, saubere Mobilität, Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Lieferketten, saubere und sichere Fabriken, gute Arbeitsbedingungen, Produktqualität, Unternehmensführung (Corporate Governance), Innovation & Digitalisierung, sichere Mobilität, langfristige Profitabilität sowie gesellschaftliches Engagement. Daraus hatte der Vorstand folgende strategische Kernthemen identifiziert:

- Klimaschutz
- saubere Mobilität
- Kreislaufwirtschaft
- nachhaltige Lieferketten

Auf dieser Grundlage legt der Aufsichtsrat bis zu sechs Leistungskriterien und Ziele für den Nachhaltigkeitsfaktor des jeweiligen LTI-Plans fest. Diese können etwa Vorgaben für CO_2-Emissionen und Recyclingquoten oder die Überprüfung guter Arbeitsbedingungen für Angestellte im Continental-Konzern (z. B. anhand des Krankenstands oder der Unfallquoten) beinhalten.

Der Aufsichtsrat stellt die Erreichung der Ziele anhand des geprüften Konzernabschlusses und der nichtfinanziellen Erklärung des Continental-Konzerns für das vierte Geschäftsjahr der Laufzeit des LTI-Plans fest. Zur Berechnung des Nachhaltigkeitsfaktors wird zum Wert 0,7 für jedes Ziel, das erreicht wurde, ein Wert addiert, der sich aus der Division des Werts 0,6 durch die Anzahl der festgelegten Leistungskriterien ergibt. Der Nachhaltigkeitsfaktor beträgt maximal 1,3.

Zur Berechnung des auszuzahlenden LTI wird zunächst durch Multiplikation des relativen TSR und des Nachhaltigkeitsfaktors der Performance-Index ermittelt. Aus der Multiplikation des Grundbestands an virtuellen Aktien mit dem Performance-Index ergibt sich der Endbestand an virtuellen Aktien.

Der Endbestand an virtuellen Aktien wird mit dem Auszahlungskurs multipliziert, um den auszuzahlenden Bruttobetrag des LTI in Euro (nachfolgend „Auszahlungsbetrag") festzustellen. Der Auszahlungskurs entspricht der Summe aus dem arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der Continental-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) an den Börsenhandelstagen in den letzten zwei Monaten vor der nächsten ordentlichen Hauptversammlung nach Ende der Laufzeit des LTI-Plans und der während der Laufzeit des LTI-Plans pro Aktie gezahlten Dividenden.

Struktur des Long Term Incentive 2021 (LTI 2021-2024)

3. Share Ownership Guideline

Ergänzend zu den bereits dargestellten Vergütungskomponenten ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der Continental AG zu investieren und den so erworbenen Aktienbestand während seiner Amtszeit und für weitere zwei Jahre nach Ablauf seiner Bestellung und Beendigung seines Dienstvertrags zu halten. Der von einem Vorstandsmitglied zu investierende Mindestbetrag wird auf Basis des vereinbarten Brutto-Jahresfestgehalts des Vorstandsmitglieds ermittelt. Er entspricht 200 % des Jahresfestgehalts für den Vorsitzenden des Vorstands und 100 % des Jahresfestgehalts für alle anderen Vorstandsmitglieder. Für den Aufbau des Aktienbestands gilt für die Vorstandsmitglieder eine Frist von vier Jahren.

Für die Dauer der Haltepflicht darf ein Vorstandsmitglied die nach der Share Ownership Guideline erworbenen Continental-Aktien weder verpfänden noch sonst über sie verfügen.

Vergütungssystem bis zum 31. Dezember 2019

Das bis zum 31. Dezember 2019 geltende Vergütungssystem (nachfolgend „Vergütungssystem 2019") hat insbesondere in Bezug auf die bis Ende 2019 zugesagten Long Term Incentives (nachfolgend „LTI") und das virtuelle Aktien-Deferral weiterhin Aus-

wirkungen auf die Vergütung der amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr. Zudem richtete sich die Vergütung von Dr. Elmar Degenhart bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand der Continental AG zum 30. November 2020 nach dem Vergütungssystem 2019. Die Darstellung des „Vergütungssystems 2019" beschränkt sich daher auf die relevanten Vergütungskomponenten.

Variable Vergütungselemente

Als variable Vergütung erhielten die Vorstandsmitglieder einen Performance-Bonus und ein aktienorientiertes LTI. Wesentliches Kriterium für die Bemessung der variablen Vergütung war dabei die Continental Value Contribution (nachfolgend der „CVC"). Der CVC stellt den absoluten Wertbeitrag sowie als Delta CVC die Veränderung des absoluten Wertbeitrags im Vergleich zum Vorjahr dar. Zur Berechnung des CVC wird der durchschnittliche gewichtete Kapitalkostensatz (nachfolgend „WACC") von der Kapitalrendite (nachfolgend „ROCE") subtrahiert und mit den durchschnittlichen operativen Aktiva des Geschäftsjahres multipliziert. Der errechnete WACC entspricht der geforderten Mindestverzinsung. Der Kapitalkostensatz wird als gewichteter Durchschnittskostensatz aus Eigen- und Fremdkapitalkosten ermittelt. Die Kapitalrendite (ROCE) ist definiert als das Verhältnis von EBIT zu durchschnittlichen operativen Aktiva des Geschäftsjahres. Die Kapitalrendite entspricht der Verzinsung des betrieblich gebundenen Kapitals und wird zur Beurteilung der Profitabilität und Effizienz herangezogen.

a) Performance-Bonus

Der Performance-Bonus ging von einem Zielbetrag aus, den der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für eine Zielerreichung von 100 % festgelegt hat. Zielkriterien waren die Veränderung des CVC gegenüber dem Vorjahr und die Kapitalrendite (ROCE). Diese Kriterien bezogen sich bei den Vorstandsmitgliedern mit Verantwortung für ein Geschäftsfeld auf dieses, bei den anderen auf den Konzern. Das CVC-Ziel wurde zu 100 % erreicht, wenn der CVC gegenüber dem Vorjahr unverändert war. Sank oder stieg der CVC um einen festgelegten Prozentsatz, reduzierte sich dieser Bestandteil auf Null bzw. erreichte den Maximalwert von 150 %. Im Fall eines negativen CVC im Vorjahr richtete sich die Zielerreichung nach dem Ausmaß der Verbesserung. Die Kriterien für das ROCE-Ziel orientierten sich an den Planzielen. Auch diese Komponente konnte entfallen, wenn ein bestimmter Mindestwert nicht erreicht wurde.

Bei der Berechnung des Performance-Bonus wurde das CVC-Ziel mit 60 % gewichtet, das ROCE-Ziel mit 40 %. In jedem Fall war der Performance-Bonus auf 150 % des Zielbonus begrenzt.

Der in einem Geschäftsjahr erzielte Performance-Bonus wurde in eine Einmalzahlung, die als Jahresbonus ausgezahlt wurde (Sofortbetrag), und eine aufgeschobene Zahlung (nachfolgend „Deferral") aufgeteilt. Der Sofortbetrag belief sich auf 60 % und das Deferral auf 40 % des Gesamt-Bruttobetrags. Das Deferral wurde in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt. Nach Ablauf einer Haltefrist von drei Jahren nach Ende des Geschäftsjahres, für das der jeweilige Performance-Bonus festgestellt wurde, wurde der Wert dieser virtuellen Aktien einschließlich des Werts der Dividenden ausgezahlt, die für die von der Haltefrist umfassten Geschäftsjahre ausgeschüttet wurden. Die Umwandlung des Deferral in virtuelle Aktien und die Auszahlung des Werts nach Ablauf der Haltefrist erfolgten auf Basis des Durchschnitts der Aktienkurse des Dreimonatszeitraums, welcher der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr der Umwandlung bzw. im Jahr der Auszahlung unmittelbar vorausging. Die mögliche Wertsteigerung des Deferral war auf 250 % des Ausgangsbetrags begrenzt. Auch künftig wird es noch nach Maßgabe des Vergütungssystems 2019 zu Auszahlungen des Werts von Deferrals kommen, soweit die dreijährige Haltefrist der virtuellen Aktien abgelaufen ist.

b) Long Term Incentive (LTI)

Den LTI-Plan hat der Aufsichtsrat jährlich mit einer Laufzeit von jeweils vier Jahren beschlossen. Er hat darin unter Berücksichtigung des Konzernergebnisses und der individuellen Leistung für jedes Vorstandsmitglied den Zielbonus festgelegt, der bei 100 % Zielerreichung ausgezahlt wurde.

Erstes Kriterium der Zielerreichung war der durchschnittliche CVC, der durch den Konzern in den vier Geschäftsjahren während der Laufzeit, beginnend mit dem Geschäftsjahr der Ausgabe der Tranche, tatsächlich erwirtschaftet wurde. Dieser Wert wurde mit dem durchschnittlichen CVC verglichen, der in der strategischen Planung für den entsprechenden Zeitraum festgelegt war. Der Grad der Erreichung dieses Ziels konnte zwischen 0 % und maximal 200 % variieren. Das andere Zielkriterium war der Total Shareholder Return (nachfolgend „TSR") der Continental-Aktie während der Laufzeit der Tranche. Zur Ermittlung des TSR wurde der Durchschnittskurs der Continental-Aktie der Monate Oktober bis Dezember jeweils vor Beginn und zum Ende der jeweiligen LTI-Tranche in Relation gesetzt. Zusätzlich wurden für den TSR sämtliche Dividenden, die während der Laufzeit der LTI-Tranche gezahlt werden, berücksichtigt. Der Grad der Erreichung des TSR wurde mit dem Grad der Erreichung des CVC-Ziels multipliziert, um den Grad der Zielerreichung zu ermitteln, der für den nach Ende der Laufzeit tatsächlich auszuzahlenden LTI maßgeblich war. Der maximale Auszahlungsbetrag war auf 200 % des Zielbonus begrenzt.

Auch künftig kann es noch nach Maßgabe des Vergütungssystems 2019 zu Auszahlungen der ausgegebenen LTI-Tranchen kommen.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr 2021

In den nachstehenden Tabellen ist die den Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung nach Maßgabe der neuen Voraussetzungen der Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG personenindividuell dargestellt. Demnach ist eine Vergütung gewährt, wenn sie dem Vorstandsmitglied im abgelaufenen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossen ist, unabhängig davon, ob sich einzelne Vergütungsbestandteile auf das abgelaufene Geschäftsjahr beziehen. Geschuldete Vergütung bezeichnet die Vergütung, die in einem Geschäftsjahr fällig ist, aber noch nicht erfüllt worden ist.

Für diesen Vergütungsbericht bedeutet dies, dass der Performance-Bonus (Short Term Incentive, STI) für das Geschäftsjahr 2021, sowie der LTI 2018–2021, die beide im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kommen, als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 zu klassifizieren sind und somit Gegenstand des Vergütungsberichtes für das kommende Berichtsjahr sein werden. Zusätzlich werden die im abgelaufenen Geschäftsjahr erdienten Vergütungsbestandteile personenindividuell als freiwillige Angabe dargestellt. Vergütungsbestandteile sind im Sinne dieser Darstellung erdient, wenn sie sich – wie der Performance-Bonus für das Geschäftsjahr 2021 und der LTI 2018–2021 – auf das abgelaufene Geschäftsjahr beziehen, dem Vorstandsmitglied im abgelaufenen Geschäftsjahr jedoch noch nicht zugeflossen sind:

Personenindividuelle Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)

	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet[2] i.S.v. §162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient[3]		
In Tsd €	**2021[1]**	Relativer Anteil in %	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2020[1]	**2021**	Relativer Anteil in %	2020	**2021**	Relativer Anteil in %	2020
Nikolai Setzer Vorstandsvorsitzender seit 01.12.2020 Vorstandsmitglied seit 12.08.2009											
Festvergütung	1.450	26,3	1.450	1.450	828	1.450	78,6	828	1.450	25,7	828
Nebenleistungen	20	0,3	20	20	15	20	1,1	15	20	0,3	15
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	1.500	27,2	0	3.000	768	84	4,6	209	2.363	41,9	84
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020][4]	1.000	18,1	0	2.000	512	56[5]	3,0	–	1.576[6]	27,9	56[5]
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019][7]	–	–	–	–	–	235[8]	12,7	286[9]	235[8]	4,2	286[9]
Long Term Incentive	1.550	28,1	0	3.100	847	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	**5.520**		**1.470**	**9.570**	**2.970**	**1.845**		**1.338**	**5.644**		**1.269**
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	26,6/73,4					79,7/20,3			26,0/74,0		
Gesamtvergütung	**5.520**	**100,0**			**2.970**	**1.845**	**100,0**	**1.338**	**5.644**	**100,0**	**1.269**
Hans-Jürgen Duensing ContiTech Vorstandsmitglied vom 01.05.2015 bis 31.05.2021											
Festvergütung	333	28,9	333	333	773	333	37,6	773	333	23,1	773
Nebenleistungen	12	1,0	12	12	23	12	1,3	23	12	0,8	23
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	290	25,2	0	580	700	140	15,8	126	475	32,9	140
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020][4]	193	16,8	0	386	467	93[5]	10,5	–	317[6]	21,9	93[5]
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019][7]	–	–	–	–	–	308[8]	34,8	312[9]	308[8]	21,3	312[9]
Long Term Incentive	324	28,1	0	652	783	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	**1.152**		**345**	**1.963**	**2.746**	**886**		**1.234**	**1.445**		**1.341**
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,9/70,1					38,9/61,1			23,9/76,1		
Gesamtvergütung	**1.152**	**100,0**			**2.746**	**886**	**100,0**	**1.234**	**1.445**	**100,0**	**1.341**

In Tsd €	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet[2] i.S.v. §162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient[3]		
	2021[1]	Relativer Anteil in %	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2020[1]	**2021**	Relativer Anteil in %	2020	**2021**	Relativer Anteil in %	2020
Katja Dürrfeld Group Finance and Controlling and Group IT Vorstandsmitglied seit 14.12.2021											
Festvergütung	40	29,0	40	40	–	40	97,6	–	40	30,3	–
Nebenleistungen	1	0,7	1	1	–	1	2,4	–	1	0,8	–
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	35	25,4	0	70	–	–	–	–	55	41,7	–
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020][4]	23	16,7	0	46	–	–	–	–	36[6]	27,2	–
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019][7]	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	39	28,2	0	78	–	–	–	–	–	–	–
Summe	**138**		**41**	**235**	**–**	**41**		**–**	**132**		**–**
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,7/70,3					100,0/0,0			31,1/68,9		
Gesamtvergütung	**138**	**100,0**			**–**	**41**	**100,0**	**–**	**132**	**100,0**	**–**
Frank Jourdan Autonomous Mobility and Safety (AMS) Vorstandsmitglied vom 25.09.2013 bis 31.12.2021											
Festvergütung	800	13,8	800	800	773	800	18,3	773	800	16,1	733
Nebenleistungen	34	0,6	34	34	29	34	0,8	29	34	0,7	29
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	12,0	0	1.400	700	76	1,7	126	436	8,8	76
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020][4]	467	8,0	0	934	467	51[5]	1,2	–	291[6]	5,8	51[5]
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019][7]	–	–	–	–	–	390[8]	8,9	98[9]	390[8]	7,8	98[9]
Long Term Incentive	783	13,5	0	1.566	783	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	**2.784**		**834**	**4.734**	**2.752**	**1.351**		**1.026**	**1.951**		**987**
Abfindung	3.028	52,1			–	3.028	69,1	–	3.028	60,8	–
Verhältnis fix/variabel in %	66,5/33,5					88,2/11,8			77,6/22,4		
Gesamtvergütung	**5.812**	**100,0**			**2.752**	**4.379**	**100,0**	**1.026**	**4.979**	**100,0**	**987**
Christian Kötz Tires Vorstandsmitglied seit 01.04.2019											
Festvergütung	800	28,9	800	800	773	800	83,8	773	800	29,2	733
Nebenleistungen	23	0,8	23	23	17	23	2,4	17	23	0,8	17
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	25,2	0	1.400	700	79	8,3	348	1.149	42,0	79
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020][4]	467	16,8	0	934	467	53[5]	5,5	–	765[6]	28,0	53[5]
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019][7]	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	783	28,3	0	1.566	783	–	–	–	–	–	–
Summe	**2.773**		**823**	**4.723**	**2.740**	**955**		**1.138**	**2.737**		**882**
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,7/70,3					86,2/13,8			30,0/70,0		
Gesamtvergütung	**2.773**	**100,0**			**2.740**	**955**	**100,0**	**1.138**	**2.737**	**100,0**	**882**

	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet[2] i.S.v. §162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient[3]		
In Tsd €	**2021[1]**	Relativer Anteil in %	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2020[1]	**2021**	Relativer Anteil in %	2020	**2021**	Relativer Anteil in %	2020
Helmut Matschi Vehicle Networking and Information (VNI) Vorstandsmitglied vom 12.08.2009 bis 31.12.2021											
Festvergütung	800	11,6	800	800	773	800	13,6	773	800	13,3	733
Nebenleistungen	24	0,4	24	24	18	24	0,4	18	24	0,4	18
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	10,1	0	1.400	700	76	1,3	126	436	7,2	76
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020][4]	467	6,8	0	934	467	515	8,7	–	291[6]	4,8	51[5]
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019][7]	–	–	–	–	–	336[8]	5,7	91[9]	336[8]	5,6	91[9]
Long Term Incentive	783	11,3	0	1.566	783	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	**2.774**		**824**	**4.724**	**2.741**	**1.751**		**1.008**	**1.887**		**969**
Abfindung	4.135	59,8			–	4.135	70,3	–	4.135	68,7	–
Verhältnis fix/variabel in %	71,8/28,2					84,3/15,7			82,4/17,6		
Gesamtvergütung	**6.909**	**100,0**			**2.741**	**5.886**	**100,0**	**1.008**	**6.022**	**100,0**	**969**
Philip Nelles ContiTech Vorstandsmitglied seit 01.06.2021											
Festvergütung	467	28,8	467	467	–	467	97,9	0	467	29,2	–
Nebenleistungen	10	0,6	10	10	–	10	2,1	0	10	0,6	–
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	411	25,4	0	822	–	–	–	–	674	42,1	–
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020][4]	274	16,9	0	548	–	–	–	–	449[6]	28,1	–
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019][7]	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	459	28,3	0	918	–	–	–	–	–	–	–
Summe	**1.621**		**477**	**2.765**	**–**	**477**		**–**	**1.600**		**–**
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,4/70,6					100,0/0,0			29,8/70,2		
Gesamtvergütung	**1.621**	**100,0**			**–**	**477**	**100,0**	**–**	**1.600**	**100,0**	**–**
Dr. Ariane Reinhart Group Human Relations and Sustainability Vorstandsmitglied seit 01.10.2014											
Festvergütung	1.100	34,7	1.100	1.100	1.063	1.100	68,6	1.063	1.100	33,2	1.063
Nebenleistungen	13	0,4	13	13	14	13	0,8	14	13	0,4	14
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	22,1	0	1.400	700	76	4,7	126	1.103	33,3	76
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020][4]	467	14,7	0	934	467	51[5]	3,2	–	735[6]	22,1	51[5]
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019][7]	–	–	–	–	–	364[8]	22,7	239[9]	364[8]	11,0	239[9]
Long Term Incentive	893	28,1	0	1.786	893	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	**3.173**		**1.113**	**5.233**	**3.137**	**1.604**		**1.442**	**3.315**		**1.443**
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	35,1/64,9					69,4/30,6			33,6/66,4		
Gesamtvergütung	**3.173**	**100,0**			**3.137**	**1.604**	**100,0**	**1.442**	**3.315**	**100,0**	**1.443**

	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet[2] i.S.v. §162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient[3]		
In Tsd €	**2021[1]**	Relativer Anteil in %	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2020[1]	**2021**	Relativer Anteil in %	2020	**2021**	Relativer Anteil in %	2020
Wolfgang Schäfer Group Finance and Controlling and Group IT Vorstandsmitglied vom 01.01.2010 bis 17.11.2021											
Festvergütung	969	34,6	969	969	1.063	969	65,5	1.063	969	32,6	1.063
Nebenleistungen	20	0,7	20	20	17	20	1,4	17	20	0,7	17
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	616	22,0	0	1.232	700	76	5,1	126	970	32,7	76
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020][4]	411	14,7	0	822	467	51[5]	3,4	–	647[6]	21,8	51[5]
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019][7]	–	–	–	–	–	364[8]	24,6	239[9]	364[8]	12,2	239[9]
Long Term Incentive	785	28,0	0	1.570	893	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	**2.801**		**989**	**4.613**	**3.140**	**1.480**		**1.445**	**2.970**		**1.446**
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	35,3/64,7					66,9/33,1			33,3/66,7		
Gesamtvergütung	**2.801**	**100,0**			**3.140**	**1.480**	**100,0**	**1.445**	**2.970**	**100,0**	**1.446**
Andreas Wolf Powertrain Vorstandsmitglied vom 03.06.2020 bis 15.09.2021											
Festvergütung	567	29,0	567	567	448	567	64,5	448	567	30,2	448
Nebenleistungen	12	0,6	12	12	8	12	1,4	8	12	0,6	8
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	495	25,3	0	990	406	180	20,4	–	780	41,5	180
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020][4]	330	16,9	0	660	270	120[5]	13,7	–	520[6]	27,7	120[5]
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019][7]	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	553	28,2	0	1.206	454	–	–	–	–	–	–
Summe	**1.957**		**579**	**3.435**	**1.586**	**879**		**456**	**1.879**		**756**
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,6/70,4					65,9/34,1			30,8/69,2		
Gesamtvergütung	**1.957**	**100,0**			**1.586**	**879**	**100,0**	**456**	**1.879**	**100,0**	**756**

1 Performance-Bonus (Sofortbetrag) und Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] sowie Long Term Incentive basierend auf 100 % Zielerreichung.
2 Geschuldete Vergütungselemente i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, d.h. fällig, aber noch nicht gezahlt, liegen nicht vor.
3 Freiwillige Angabe - erdient im Sinne der für das besagte Geschäftsjahr zu zahlenden Vergütung, wobei die variablen Elemente Performance-Bonus (Sofortbetrag) und (Deferral) sowie LTI erst im Geschäftsjahr n+1 ausgezahlt werden.
4 Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des Gesamt-Bruttobetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.
5 Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2020.
6 Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2021.
7 Basierend auf dem Vergütungssystem 2019; Abrechnung und Auszahlung der virtuellen Aktien des Deferral.
8 Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2017.
9 Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2016.

Personenindividuelle Darstellung der gewährten Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 (§ 162 Abs. 1 und 2 AktG)

	Feste Vergütung		Nebenleistungen		Variable Vergütung		Pensionszahlungen		Sonstige Leistungen[1]		**Vergütung gesamt**
	in Tsd €	Relativer Anteil in %	in Tsd €	Relativer Anteil in %	in Tsd €	Relativer Anteil in %	in Tsd €	Relativer Anteil in %	in Tsd €	Relativer Anteil in %	**in Tsd €**
Wolfgang Schäfer[2] (bis 17.11.2021)	40	100,0	–	–	–	–	–	–	–	–	40
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Hans-Jürgen Duensing[3] (bis 31.05.2021)	133	32,7	6	1,5	–	–	–	–	268	65,8	407
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	–	–	–	–	780[4]	42,7	–	–	1.047	57,3	1.827
José A. Avila (bis 30.09.2018)	–	–	–	–	390[4]	32,7	–	–	803	67,3	1.193
Dr. Ralf Cramer (bis 11.08.2017)	–	–	2	1,0	222[4]	105,7	–	–	-14	-6,7	210
Heinz-Gerhard Wente (bis 30.04.2015)	–	–	–	–	–	–	408	100,0	–	–	408

1 Sonstige Leistungen beinhalten im GJ 2021 ausschließlich die Gewährung einer Karenzentschädigung.
2 Amtsniederlegung zum 17.11.2021, Ende des Dienstvertrags zum 31.01.2022.
3 Amtsniederlegung zum 31.05.2021, Ende des Dienstvertrags zum 31.07.2021.
4 Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2017.

Zielkriterien und Zielskala sowie Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten Performance-Bonus für das Geschäftsjahr 2020 entsprechend § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

	Zielskala			**Zielerreichung**	
Zielkriterien 2020	0 %	100 %	200 %	Ergebnis 2020	**in %**
EBIT in Tsd €					
Konzern	975	1.393	1.811	-231	0,0
Unternehmensbereich Automotive	397	567	737	-948	0,0
Geschäftsfeld AMS	344	491	638	-98	0,0
Geschäftsfeld VNI	53	76	99	-849	0,0
Geschäftsfeld Tires	1.005	1.435	1.866	1.013	1,9
Geschäftsfeld ContiTech	233	336	434	257	23,1
Geschäftsfeld Powertrain	-627	-482	-337	-460	115,6
ROCE in %					
Konzern	2,6	5,6	8,6	-1,0	0,0
Unternehmensbereich Automotive	2,6	5,6	8,6	-10,7	0,0
Geschäftsfeld AMS	6,6	9,6	12,6	-2,1	0,0
Geschäftsfeld VNI	-1,5	1,5	4,5	-20,2	0,0
Geschäftsfeld Tires	15,2	18,2	21,2	14,3	0,0
Geschäftsfeld ContiTech	6,9	9,9	12,9	7,8	30,0
Geschäftsfeld Powertrain	-16,5	-13,5	-10,5	-14,4	70,0
Free Cashflow in Tsd €					
Konzern	559	798	1.038	646	36,3

Individuelle Gewichtung und Zielerreichung des Performance-Bonus 2020 der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020

Zielerreichung 2020 („Gewährt" im Jahr 2021)	Konzern			Unternehmens-bereich Automotive		Geschäftsfeld		PCF	STI-Zielbetrag	Ziel-erreichung gesamt	**Betrag gesamt**
Gewichtung in %	EBIT	ROCE	FCF	EBIT	ROCE	EBIT	ROCE		in Tsd €	in %	**in Tsd €**
Im Jahr 2020 amtierende Vorstandsmitglieder											
Nikolai Setzer Vorstandsvorsitzender (seit 01.12.2020)	40,0	30,0	30,0	–	–	–	–	1,0	212	10,9	23
Nikolai Setzer Automotive Board (bis 30.11.2020)	20,0	15,0	30,0	20,0	15,0	–	–	1,0	1.068	10,9	116
Hans-Jürgen Duensing ContiTech	20,0	15,0	30,0			20,0	15,0	1,0	1.167	20,0	234
Frank Jourdan AMS	10,0	7,5	30,0	10,0	7,5	20,0	15,0	1,0	1.167	10,9	127
Christian Kötz Tires	20,0	15,0	30,0	–	–	20,0	15,0	1,0	1.167	11,3	132
Helmut Matschi VNI	10,0	7,5	30,0	10,0	7,5	20,0	15,0	1,0	1.167	10,9	127
Dr. Ariane Reinhart Group Human Relations and Sustainability	40,0	30,0	30,0	–	–	–	–	1,0	1.167	10,9	127
Wolfgang Schäfer Group Finance and Controlling and Group IT	40,0	30,0	30,0	–	–	–	–	1,0	1.167	10,9	127
Andreas Wolf Powertrain (seit 03.06.2020)	20,0	15,0	30,0	–	–	20,0	15,0	1,0	678	44,5	301

Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat für keines der Vorstandsmitglieder Ziele für den PCF festgelegt, sodass der Wert des PCF 1,0 beträgt.

Da sich der Performance-Bonus für Dr. Elmar Degenhart noch nach dem Vergütungssystem 2019 bemaß, kam für die Bemessung der Zielerreichung ausschließlich das Zielkriterium CVC zur Anwendung (siehe obige Darstellung zum Vergütungssystem 2019). Da sich der CVC im Geschäftsjahr 2020 gegenüber dem Geschäftsjahr 2019 nicht verbessert hat, war die Zielerreichung null Prozent und es kam kein Performance-Bonus für das Geschäftsjahr 2020 zur Auszahlung.

Zielkriterien und Zielskala sowie Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr erdienten Performance-Bonus für das Geschäftsjahr 2021 (freiwillige Darstellung)

	Zielskala			**Zielerreichung**	
Zielkriterien 2021	0 %	100 %	200 %	Ergebnis 2021	**in %**
EBIT in Tsd €					
Konzern	722	1.031	1.341	1.344	200,0
Unternehmensbereich Automotive	57	82	107	-408	0,0
Geschäftsfeld AMS	120	172	223	-128	0,0
Geschäftsfeld VNI	-206	-86	34	-280	0,0
Geschäftsfeld Tires	847	1.210	1.573	1.701	200,0
Geschäftsfeld ContiTech	191	273	355	359	200,0
ROCE in %					
Konzern	1,6	4,6	7,6	6,3	156,7
Unternehmensbereich Automotive	-2,1	0,9	3,9	-5,0	0,0
Geschäftsfeld AMS	0,5	3,5	6,5	-2,8	0,0
Geschäftsfeld VNI	-5,2	-2,2	0,8	-7,7	0,0
Geschäftsfeld Tires	14,1	17,1	20,1	25,7	200,0
Geschäftsfeld ContiTech	5,7	8,7	11,7	11,7	200,0
Free Cashflow in Tsd €					
Konzern	1.089	1.555	2.022	1.564	101,8

Individuelle Gewichtung und Zielerreichung des Performance-Bonus 2021 der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Zielerreichung 2021 („Erdient" im Jahr 2021)	Konzern			Unternehmensbereich Automotive		Geschäftsfeld		PCF	STI-Zielbetrag	Zielerreichung gesamt	**Betrag gesamt**
Gewichtung in %	EBIT	ROCE	FCF	EBIT	ROCE	EBIT	ROCE		in Tsd €	in %	**in Tsd €**
Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder											
Nikolai Setzer Vorstandsvorsitzender	40,0	30,0	30,0	–	–	–	–	1,0	2.500	157,6	3.939
Hans-Jürgen Duensing ContiTech (bis 31.05.2021)	20,0	15,0	30,0	–	–	20,0	15,0	1,0	483	164,1	792
Katja Dürrfeld Group Finance and Controlling and Group IT (seit 14.12.2021)	40,0	30,0	30,0	–	–	–	–	1,0	58	157,6	91
Frank Jourdan AMS	10,0	7,5	30,0	10,0	7,5	20,0	15,0	1,0	1.167	62,3	727
Christian Kötz Tires	20,0	15,0	30,0	–	–	20,0	15,0	1,0	1.167	164,1	1.914
Helmut Matschi VNI	10,0	7,5	30,0	10,0	7,5	20,0	15,0	1,0	1.167	62,3	727
Philip Nelles ContiTech (seit 01.06.2021)	20,0	15,0	30,0	–	–	20,0	15,0	1,0	684	165,0	1.122
Dr. Ariane Reinhart Group Human Relations and Sustainability	40,0	30,0	30,0	–	–	–	–	1,0	1.167	157,6	1.837
Wolfgang Schäfer Group Finance and Controlling and Group IT (bis 17.11.2021)	40,0	30,0	30,0	–	–	–	–	1,0	1.026	157,6	1.617
Andreas Wolf[1] Powertrain (bis 15.09.2021)	40,0	30,0	30,0	–	–	–	–	1,0	825	157,6	1.300

1 Andreas Wolf wird aufgrund der Abspaltung von Vitesco Technologies im Geschäftsjahr 2021 ausschließlich an den Zielen des Konzerns gemessen.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat für keines der Vorstandsmitglieder Ziele für den PCF festgelegt, sodass der Wert des PCF 1,0 beträgt.

Long Term Incentive 2017–2020

Der Zielwert des CVC für die LTI-Tranche 2017–2020 (gewährt im Jahr 2021), die im Berichtsjahr 2021 zur Auszahlung kam, lag bei 100 % Zielerreichung bei 2,53 Mrd €. Sofern der tatsächliche Wert des CVC den Zielwert des CVC um 50 % oder mehr unterschritten hat, ergab sich eine Zielerreichung von 0 % im Zielkriterium CVC. Sofern der tatsächliche Wert des CVC den Zielwert des CVC um 50 % oder mehr überschritten hat, ergab sich eine Zielerreichung von 200 % im Zielkriterium CVC. Zwischenwerte wurden linear berechnet.

Der Ausgangsaktienkurs zur Ermittlung des TSR lag bei 174,99 € und der Endaktienkurs bei 107,08 €. Zusätzlich wurden für den TSR sämtliche Dividenden, die während der Laufzeit der LTI-Tranche gezahlt wurden, berücksichtigt. Die Dividenden beliefen sich im Jahr 2017 auf 4,25 €, 2018 auf 4,50 €, 2019 auf 4,75 € und 2020 auf 3,00 €.

	Zuteilungswert LTI 2017–2020	Zielkriterium 1 CVC	Zielkriterium 2 TSR	Zielerreichung gesamt	**Betrag gesamt**
Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder	in Tsd €	in %	in %	in %	**in Tsd €**
Nikolai Setzer	783	0,0	70,6	0,0	0
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	783	0,0	70,6	0,0	0
Katja Dürrfeld (seit 14.12.2021)	–	–	–	–	–
Frank Jourdan	783	0,0	70,6	0,0	0
Christian Kötz	–	–	–	–	–
Helmut Matschi	783	0,0	70,6	0,0	0
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	–	–	–	–
Dr. Ariane Reinhart	783	0,0	70,6	0,0	0
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	893	0,0	70,6	0,0	0
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	–	–	–	–	–
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	1.517	0,0	70,6	0,0	0
José A. Avila (bis 30.09.2018)	342	0,0	70,6	0,0	0
Dr. Ralf Cramer (bis 11.08.2017)	120	0,0	70,6	0,0	0

Long Term Incentive 2018–2021

Der Zielwert des CVC für die LTI-Tranche 2018–2021 (erdient imJahr 2021), die im Berichtsjahr 2022 zur Auszahlung kommt, lag bei 100 % Zielerreichung bei 2,63 Mrd €. Sofern der tatsächliche Wert des CVC den Zielwert des CVC um 50 % oder mehr unterschritten hat, ergab sich eine Zielerreichung von 0 % im Zielkriterium CVC. Sofern der tatsächliche Wert des CVC den Zielwert des CVC um 50 % oder mehr überschritten hat, ergab sich eine Zielerreichung von 200 % im Zielkriterium CVC. Zwischenwerte wurden linear berechnet.

Der Ausgangsaktienkurs zur Ermittlung des TSR lag bei 218,92 € und zum Ende bei 98,32 €. Zusätzlich wurden für den TSR sämtliche Dividenden, die während der Laufzeit der LTI-Tranche gezahlt wurden, berücksichtigt. Die Dividenden beliefen sich im Jahr 2018 auf 4,50 €, 2019 auf 4,75 €, 2020 auf 3,00 € und 2021 auf 0,00 €.

	Zuteilungswert LTI 2018–2021	Zielkriterium 1 CVC	Zielkriterium 2 TSR	Zielerreichung gesamt	**Betrag gesamt**
Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder	in Tsd €	in %	in %	in %	**in Tsd €**
Nikolai Setzer	783	0,0	50,5	0,0	0
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	667	0,0	50,5	0,0	0
Katja Dürrfeld (seit 14.12.2021)	–	–	–	–	–
Frank Jourdan	783	0,0	50,5	0,0	0
Christian Kötz	–	–	–	–	–
Helmut Matschi	783	0,0	50,5	0,0	0
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	–	–	–	–
Dr. Ariane Reinhart	783	0,0	50,5	0,0	0
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	893	0,0	50,5	0,0	0
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	–	–	–	–	–
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	1.130	0,0	50,5	0,0	0
José A. Avila (bis 30.09.2018)	146	0,0	50,5	0,0	0

Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder
An ehemalige Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2011 oder früher ausgeschieden sind, sind insgesamt Pensionszahlungen in Höhe von 5,297 Mio € geleistet worden.

Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit (§ 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG)
Im Falle der regulären Beendigung der Tätigkeit von Vorstandsmitgliedern erhalten die Vorstandsmitglieder folgende Leistungen:

- Eine Versorgungszusage, wie bereits zuvor in diesem Vergütungsbericht beschrieben.
- Mit jedem Vorstandsmitglied wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren vereinbart. Für diesen Zeitraum wird eine angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) in Höhe von jährlich 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG)
Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit von Vorstandsmitgliedern nach § 162 Abs. 2 AktG erhalten die Vorstandsmitglieder über die oben beschriebenen Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG hinaus folgende Leistungen:

- Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandmitglieds ohne wichtigen Grund dürfen ggf. zu vereinbarende Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen weder den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) noch den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.
- Eine etwaige Abfindungszahlung ist auf die Karenzentschädigung anzurechnen.
- Stirbt das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags, haben seine Witwe / sein Witwer bzw. ein eingetragener Lebenspartner und die unterhaltsberechtigten Waisen als Gesamtgläubiger Anspruch auf die Festbezüge für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate, längstens bis zum vorgesehenen Ende des Dienstvertrags.

Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 und 4 AktG)
Hans-Jürgen Duensing ist mit Ablauf des 31. Mai 2021 vorzeitig aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag endete mit Ablauf des 31. Juli 2021. Für den Zeitraum vom 1. Juni 2021 bis 31. Juli 2021 erhielt er Festvergütungen in Höhe von 133 Tsd € brutto sowie Nebenleistungen in Höhe von sechs Tsd € brutto. Überdies stehen ihm für diesen Zeitraum zeitanteilig Ansprüche auf den STI für das Geschäftsjahr 2021 und auf den LTI 2021–2025 zu. Innerhalb dieses Zeitraums stand Hans-Jürgen Duensing fortlaufend zur Verfügung, um eine geordnete Übergabe seiner Aufgaben an seinen Nachfolger, Philip Nelles, zu gewährleisten. Der Anspruch auf Karenzentschädigung ab 1. August 2021 überstieg im Geschäftsjahr 2021 die Pensionsansprüche, sodass keine Pensionszahlungen an Hans-Jürgen Duensing geleistet wurden.

Wolfgang Schäfer ist mit Ablauf des 17. November 2021 vorzeitig aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag endete mit Ablauf des 31. Januar 2022 („Beendigungszeitpunkt"). Bis zum Beendigungszeitpunkt stand Wolfgang Schäfer die Festvergütung zu. Weiterhin stehen Wolfgang Schäfer der Performance-Bonus für das Geschäftsjahr 2021 und zeitanteilig bis zum Beendigungszeitpunkt für das Geschäftsjahr 2022 sowie ein Zwölftel des vertraglichen Zuteilungsbetrags des LTI 2022–2025 zu. Die Ansprüche aus früheren LTI-Tranchen bleiben überdies unberührt. Zum Ausgleich der vertraglichen Ansprüche, die durch die vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags nicht mehr entstehen, wurde ein Ausgleichsanspruch in Höhe von 6,693 Mio € brutto vereinbart. Zahlungen an Wolfgang Schäfer nach Maßgabe der vorstehenden Regelungen sowie weitere noch nicht ausgezahlte variable Vergütungselemente hängen von bestimmten Bedingungen ab. Sofern diese erfüllt werden, erfolgen die Zahlungen zu einem hinausgeschobenen Zeitpunkt.

Frank Jourdan ist mit Ablauf des 31. Dezember 2021 vorzeitig aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Dienstvertrag wurde vorzeitig zum gleichen Datum aufgehoben. Als Abgeltung seiner Ansprüche aus dem vorzeitig aufgehobenen Dienstvertrag erhielt Frank Jourdan eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe von 3,028 Mio € brutto.

Helmut Matschi ist mit Ablauf des 31. Dezember 2021 vorzeitig aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Dienstvertrag wurde vorzeitig zum gleichen Datum aufgehoben. Als Abgeltung seiner Ansprüche aus dem vorzeitig aufgehobenen Dienstvertrag erhielt Helmut Matschi eine einmalige Zahlung in Höhe von 4,135 Mio € brutto.

Leistungen von Dritten an ein Vorstandsmitglied (§ 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG)
Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2021 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten, noch sind sie ihnen zugesagt worden. Gleiches gilt in Bezug auf Leistungen oder Zusagen anderer Continental-Konzerngesellschaften.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

	Veränderung 2017–2016 in %	Veränderung 2018–2017 in %	Veränderung 2019–2018 in %	Veränderung 2020–2019 in %	**Veränderung 2021–2020 in %**
Vorstandsvergütung[1]					
Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder					
Nikolai Setzer	-5,5	-10,9	-22,9	-39,5	37,8
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	67,8	-4,9	-19,7	-14,5	-6,5
Katja Dürrfeld (seit 14.12.2021)	–	–	–	–	–
Frank Jourdan	-33,3	148,1	-37,7	-50,8	326,8
Christian Kötz	–	–	–	83,8	-16,2
Helmut Matschi	1,9	15,6	-12,7	-63,5	437,9
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	–	–	–	–
Dr. Ariane Reinhart	-15,4	26,8	7,3	-31,5	11,2
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	-6,3	1,2	-32,2	-41,6	2,4
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	–	–	–	–	93,0
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	1,2	17,2	-36,8	-48,5	-11,4
José Avila (bis 30.09.2018)	9,7	-16,5	-56,4	-11,9	19,8
Ralf Cramer (bis 11.08.2017)	2,8	5,0	-48,4	-106,9	-275,0
Heinz-Gerhard Wente (bis 30.04.2015)	-26,7	4,4	-69,2	-23,4	
Elke Strathmann (bis 25.04.2014)	-43,3	-100,0	–	–	–
Ertragsentwicklung					
Continental AG: Jahresüberschuss	45,1	-2,4	324,8	-84,5	54,3
Konzern: EBIT bereinigt	10,1	-13,3	-21,5	-58,7	41,6
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Referenzgruppe[2]	1,2	4,2	1,7	-2,6	3,0

1 Gewährte und geschuldete Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

2 Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften des Continental-Konzerns, mit Ausnahme von Konrad Hornschuch AG, Hornschuch Stolzenau GmbH, Elektrobit Automotive GmbH, Continental Trebbin GmbH & Co. KG, Continental Advanced Antenna GmbH und kek-Kaschierungen GmbH. Diese ausgenommenen Gesellschaften sind derzeit nicht in die konzernweiten Abrechnungssysteme integriert, sie beschäftigen weniger als 10 % aller Arbeitnehmer deutscher Gesellschaften. Vollzeitarbeitnehmer (im Sinne der tariflichen oder vertraglichen wöchentlichen Sollarbeitszeit), die zum Stichtag 31.12.2021 insgesamt 360 Sozialversicherungstage im GJ 2021 beschäftigt waren, ohne Praktikanten, Auszubildende, Entsandte; Brutto-Entgelt mit Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und geldwertem Vorteil; abzüglich Abfindung, Erfindervergütung.

Darstellung der Anzahl der gewährten oder zugesagten virtuellen Aktien nach dem Deferral des Performance-Bonus unter dem Vergütungssystem 2019 – Performance-Bonus 2017 (Deferral 2018–2020)

	Deferral 2017	Ausgangs-aktienkurs	Anzahl virtueller Aktien 2017	End-aktienkurs	Dividende für GJ 2018 4,75 €	Dividende für GJ 2019 3,00 €	Dividende für GJ 2020 0,00 €	**Auszahlung Deferral im Jahr 2021**
Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder	in Tsd €	in €	Stück	in €	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €	**in Tsd €**
Nikolai Setzer	421	224,98	1.873	117,66	9	6	–	235
Hans-Juergen Duensing (bis 31.05.2021)	552	224,98	2.452	117,66	11	7	–	308
Katja Dürrfeld (seit 14.12.2021)	–	–	–	–	–	–	–	–
Frank Jourdan	700	224,98	3.112	117,66	15	9	–	390
Christian Kötz	–	–	–	–	–	–	–	–
Helmut Matschi	603	224,98	2.681	117,66	13	8	–	336
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Ariane Reinhart	653	224,98	2.902	117,66	14	9	–	364
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	653	224,98	2.902	117,66	14	9	–	364
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	–	–	–	–	–	–	–	–
Ehemalige Vorstandsmitglieder								
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	1.399	224,98	6.218	117,66	29	19	–	780
José A. Avila (bis 30.09.2018)	700	224,98	3.112	117,66	15	9	–	390
Dr. Ralf Cramer (bis 11.08.2017)	399	224,98	1.773	117,66	8	5	–	222

Aktien-Deferral Performance-Bonus (ab 2020) der amtierenden Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

	Aktien-anzahl	Gesamtwert erworbene Aktien[1]	Betrag Aktien-Deferral[2]	Sperrfrist bis
		zum 31.12.2021		
Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder	Stück	in Tsd €	in Tsd €	
Nikolai Setzer				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	225	21		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			1.576	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG[3]	–	–		
Gesamt	**225**	**21**		
SOG-Halteverpflichtung[3]	–			–
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	378	35		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			317	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	708	66		
Gesamt	**1.086**	**101**		
SOG-Halteverpflichtung	1.086			31.07.2023
Katja Dürrfeld (ab 14.12.2021)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	–	–		–
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			36	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG[3]	–	–		
Gesamt	**–**	**–**		
SOG-Halteverpflichtung[3]	–			–
Frank Jourdan				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	19		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			291	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	462	43		
Gesamt	**668**	**62**		
SOG-Halteverpflichtung	668			31.12.2023
Christian Kötz				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	213	20		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			765	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG[3]	–	–		
Gesamt	**213**	**20**		
SOG-Halteverpflichtung[3]	–			–
Helmut Matschi				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	19		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			291	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	308	29		
Gesamt	**514**	**48**		
SOG-Halteverpflichtung	514			31.12.2023

	Aktien-anzahl	Gesamtwert erworbene Aktien[1]	Betrag Aktien-Deferral[2]	Sperrfrist bis
		zum 31.12.2021		
Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder	Stück	in Tsd €	in Tsd €	
Philip Nelles				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	–	–	–	–
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			449	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG[3]	–	–		
Gesamt	**–**	**–**		
SOG-Halteverpflichtung[3]	–			–
Dr. Ariane Reinhart				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	19		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			735	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG[3]	–	–		
Gesamt	**206**	**19**		
SOG-Halteverpflichtung[3]	–			–
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	19		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			647	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG[4]	430	40		
Gesamt	**636**	**59**		
SOG-Halteverpflichtung[4]	636			31.01.2024
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	486	45		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			520	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	760	71		
Gesamt	**1.246**	**116**		
SOG-Halteverpflichtung	1.246			15.09.2023

1 Berechnet mit dem Schlusskurs der Continental-Aktie am 30.12.2021 im Xetra-System der Deutsche Börse AG in Höhe von 93,11 €.
2 Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des „erdienten" Gesamt-Bruttobetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag des Deferral in der Tabelle zur personenindividuellen Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile der amtierenden aktiven Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG) wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.
3 Die Aufbauphase ist noch nicht abgeschlossen, weshalb eine SOG-Halteverpflichtung noch nicht besteht.
4 Stichtag 31.01.2022 (Ende der Aufbauphase).

Malus- und Clawback-Regelung nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG

Der Aufsichtsrat der Continental AG hat von der Malus- und Clawback-Regelung im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht, da hierfür die Voraussetzungen nicht vorlagen.

Abweichung vom Vergütungssystem nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG

Vom Vergütungssystem wurde im Berichtsjahr 2021 nicht abgewichen.

Einhaltung der Maximalvergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG

Die Maximalvergütung berücksichtigt das Fixgehalt, Nebenleistungen, die variable Vergütung und den Dienstzeitaufwand. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 11,500 Mio € brutto, für den Vorstand Finanzen und Personal 6,700 Mio € brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder 6,200 Mio € brutto. Die Maximalvergütung wird für das abgelaufene Geschäftsjahr nicht überschritten. Zur Feststellung der Frage, ob die Maximalvergütung nicht überschritten wurde, ist der Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche 2021–2024 maßgeblich, der erst im Jahr 2025 endgültig festgestellt werden kann. Jedoch wird selbst bei unterstellter Auszahlung des Maximalbetrags der LTI-Tranche 2021–2024 im Jahr 2025 die Maximalvergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr nicht überschritten.

Pensionsanwartschaften gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG
Nachfolgend erfolgt die Darstellung der Pensionsanwartschaften der einzelnen Mitglieder des Vorstands.

	Defined Benefit Obligation[1]		Service Cost[2]	
In Tsd €	**31.12.2021**	31.12.2020	**2021**	2020
Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder				
Nikolai Setzer	9.863	10.129	2.157	999
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	4.475	4.608	289	691
Katja Dürrfeld (seit 14.12.2021)	81	–	25	–
Frank Jourdan	6.563	6.308	724	711
Christian Kötz	2.612	1.899	1.000	936
Helmut Matschi	9.875	9.927	832	805
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	637	–	588	–
Dr. Ariane Reinhart	7.699	7.431	1.125	920
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	14.781	14.618	860	844
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	960	446	300	244

1 Rückstellungen für die bislang erworbenen Pensionsanwartschaften gemäß IFRS.
2 Dienstzeitaufwand des Jahres gemäß IFRS.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtsjahr 2021
Nach dem Vergütungssystem für den Aufsichtsrat erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste Vergütung von je 180 Tsd € jährlich. Für den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie den Vorsitz und die Mitglieder eines Ausschusses wird eine höhere Vergütung gezahlt. Sie beträgt für den Vorsitz im Aufsichtsrat das 3-fache, für den Vorsitz im Prüfungsausschuss das 2,5-fache, für den Vorsitz in einem anderen Ausschuss das 2-fache sowie für den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat und für die Mitglieder eines Ausschusses das 1,5-fache der regulären Festvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds.

Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld von 1 Tsd € für jede Aufsichtsratssitzung, an der das Mitglied persönlich teilnimmt. Dies gilt entsprechend für die persönliche Teilnahme an Ausschusssitzungen, die nicht am Tag einer Aufsichtsratssitzung stattfinden. Außerdem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats, neben der ihnen für die Aufsichtsratstätigkeit zur Last fallenden Umsatzsteuer, ihre baren Auslagen ersetzt.

Individuelle Aufsichtsratsvergütungen im Berichtsjahr 2021

Personenindividuelle Darstellung der im Berichtsjahr 2021 gewährten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder nach den Voraussetzungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

	Vergütungskomponenten		
	2021		
In Tsd €	Fix[1]	Sitzungsgeld	**Gesamt**
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle[2]	540	0	540
Hasan Allak[3]	180	7	187
Christiane Benner[3, 4]	270	7	277
Dr. Gunter Dunkel	180	7	187
Francesco Grioli[3]	270	8	278
Michael Iglhaut[3]	270	23	293
Satish Khatu	180	5	185
Isabel Corinna Knauf	180	7	187
Carmen Löffler (seit 16.09.2021)[3]	53	4	57
Sabine Neuß	180	10	190
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	450	2	452
Dirk Nordmann[3]	270	7	277
Lorenz Pfau[3]	180	2	182
Klaus Rosenfeld	270	6	276
Georg F. W. Schaeffler	270	1	271
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann	270	0	270
Jörg Schönfelder[3]	270	5	275
Stefan Scholz[3]	180	7	187
Elke Volkmann[3]	180	7	187
Kirsten Vörkel (bis 15.09.2021)[3]	127	3	130
Prof. TU Graz e.h. KR Ing. Siegfried Wolf	180	8	188

1 Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht ausschließlich aus einer festen Vergütung.
2 Aufsichtsratsvorsitzender.
3 Diese Arbeitnehmer haben erklärt, dass sie ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abführen und in einem Fall u.a. an andere Institutionen spenden.
4 Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung von Ertragsentwicklung, Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und Vergütung der Arbeitnehmer gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG.

	Veränderung 2017–2016	Veränderung 2018–2017	Veränderung 2019–2018	Veränderung 2020–2019	**Veränderung 2021–2020**
Aufsichtsratsvergütung[1]	in %	in %	in %	in %	**in %**
Im Jahr 2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle[2]	6,2	1,8	–32,3	34,9	2,7
Hasan Allak	–	–	–	98,9	2,2
Christiane Benner[3]	–	–	–18,6	36,5	3,0
Dr. Gunter Dunkel	5,5	2,1	–31,6	37,3	1,6
Francesco Grioli	–	–	316,7	34,5	3,3
Michael Iglhaut	40,0	1,7	–31,5	32,5	10,6
Satish Khatu	–	–	–	94,6	3,4
Isabel Corinna Knauf	–	–	–	98,9	2,2
Carmen Löffler (seit 16.09.2021)	–	–	–	–	–
Sabine Neuß	5,5	1,6	–31,3	29,9	9,2
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	5,1	1,9	–31,6	33,4	3,0
Dirk Nordmann	5,1	2,4	–32,0	36,0	1,8
Lorenz Pfau	–	–	–	97,8	0,0
Klaus Rosenfeld	5,5	2,8	–32,2	36,0	1,5
Georg F. W. Schaeffler	5,5	2,1	–31,8	30,7	2,7
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann	5,6	0,5	4,2	–12,6	55,2
Jörg Schönfelder	5,9	0,7	–31,5	36,9	1,5
Stefan Scholz	5,5	2,1	–31,6	35,8	2,7
Elke Volkmann	7,3	2,1	–31,6	35,1	3,3
Kirsten Vörkel (bis 15.09.2021)	5,5	2,1	–31,6	36,6	–29,0
Prof. TU Graz e.h. KR Ing. Siegfried Wolf	5,0	3,2	–32,7	31,8	8,0
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder					
Hans Fischl (bis 31.12.2016)	–100,0	–	–	–	–
Prof. Dr.-Ing. Peter Gutzmer (bis 26.04.2019)	6,7	1,0	–78,9	–100,0	–
Peter Hausmann (bis 31.10.2018)	4,8	–14,0	–100,0	–	–
Prof. Dr. Klaus Mangold (bis 26.04.2019)	6,1	2,1	–78,6	–100,0	–
Hartmut Meine (bis 28.02.2018)	6,3	–83,6	–100,0	–	–
Gudrun Valten (bis 26.04.2019)	–	2,1	–79,1	–100,0	–
Erwin Wörle (bis 23.09.2016)	–22,3	2,1	–79,1	–100,0	–
Ertragsentwicklung					
Continental AG: Jahresüberschuss	45,1	–2,4	324,8	–84,5	54,3
Konzern: EBIT bereinigt	10,1	–13,3	–21,5	–58,7	41,6
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Referenzgruppe[4]	1,2	4,2	1,7	–2,6	3,0

1 Gewährte und geschuldete Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.
2 Aufsichtsratsvorsitzender.
3 Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende.
4 Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften des Continental-Konzerns, mit Ausnahme von Konrad Hornschuch AG, Hornschuch Stolzenau GmbH, Elektrobit Automotive GmbH, Continental Trebbin GmbH & Co. KG, Continental Advanced Antenna GmbH und kek-Kaschierungen GmbH. Diese ausgenommenen Gesellschaften sind derzeit nicht in die konzernweiten Abrechnungssysteme integriert, sie beschäftigen weniger als 10 % aller Arbeitnehmer deutscher Gesellschaften. Vollzeitarbeitnehmer (im Sinne der tariflichen oder vertraglichen wöchentlichen Sollarbeitszeit), die zum Stichtag 31.12.2021 insgesamt 360 Sozialversicherungstage im GJ 2021 beschäftigt waren, ohne Praktikanten, Auszubildende, Entsandte; Brutto-Entgelt mit Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und geldwertem Vorteil; abzüglich Abfindung, Erfindervergütung.

Vorstand und Aufsichtsrat haben vorstehenden Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG erstellt.

Für den Vorstand

Nikolai Setzer
Vorsitzender des Vorstands

Katja Dürrfeld
Mitglied des Vorstands (CFO)

Für den Aufsichtsrat

Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Continental Aktiengesellschaft, Hannover

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Continental Aktien-gesellschaft, Hannover für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats
Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Continental Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers
Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufs pflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unter-nehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil
Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG
Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung
Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Continental Aktiengesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Ver-trag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Hannover, den 17. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Harald Kayser
Wirtschaftsprüfer

Sven Rosorius
Wirtschaftsprüfer

Continental Aktiengesellschaft
Postfach 1 69, 30001 Hannover
Vahrenwalder Straße 9, 30165 Hannover
Telefon: +49 511 938-01, Telefax: +49 511 938-81770
mailservice@conti.de
www.continental.com

Continental
The Future in Motion