

Vergütungsbericht

2024



Vergütungsbericht nach § 162 AktG

Allgemeines.....	2
Überblick über das Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2024.....	3
1. Feste Vergütungsbestandteile.....	5
2. Variable Vergütungsbestandteile.....	5
a) Short Term Incentive (Performance-Bonus - STI).....	6
b) Long Term Incentive (LTI).....	9
3. Maximalvergütung.....	11
4. Share Ownership Guideline.....	11
Vergütungssystem bis zum 31. Dezember 2023.....	11
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr 2024.....	12
1. Personenindividuelle Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile.....	13
2 Short Term Incentive (STI).....	16
a) Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2023 („gewährt“).....	16
b) Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2024 („erdient“).....	17
3. Long Term Incentive.....	18
a) Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten Long Term Incentive (LTI 2020-2023).....	18
b) Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr erdienten Long Term Incentive (LTI 2021-2024).....	20
Weitere Angaben.....	22
Aufsichtsratsvergütung.....	29

Allgemeines

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Höhe und Struktur der den Mitgliedern des Vorstands und den Aufsichtsratsmitgliedern der Continental AG jeweils zustehenden Vergütung im Geschäftsjahr 2024 (Berichtsjahr). Er skizziert zudem die Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Das Vergütungssystem ist in Gänze auf der Internetseite der Gesellschaft www.continental.com unter der Rubrik Unternehmen/Vorstand abrufbar.

Die Ertragslage im Geschäftsjahr 2024

Der Konzernumsatz reduzierte sich im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 1.702 Mio € bzw. 4,1 % auf 39.719 Mio € (Vj. 41.421 Mio €). Bereinigt um Konsolidierungskreis- und Wechselkursveränderungen ergibt sich ein Umsatzrückgang um 2,6 %. Wechselkurseffekte wirkten sich in Höhe von 610 Mio € negativ auf die Umsatzentwicklung aus, während Konsolidierungskreisveränderungen kaum einen Effekt hatten.

In einem weiterhin sehr herausfordernden Marktumfeld und vor dem Hintergrund der rückläufigen Fahrzeugproduktion, insbesondere in Europa, verzeichnete der Unternehmensbereich Automotive einen Umsatzrückgang. Dieser konnte durch die erzielten Preis Anpassungen zur Kompensation von inflationsbedingten Kostensteigerungen abgeschwächt werden. Im Unternehmensbereich Tires ergab sich ein leichter Umsatzrückgang durch negative Wechselkurseffekte und eine schwache Nachfrage im Pkw-Erstausüstungsgeschäft. Gegenläufig wirkten das Wachstum in den weltweiten Reifenersatzmärkten und weiterhin positive Effekte aus dem Produktmix. Auch bei ContiTech führten die negative Entwicklung des Automobilerstausüstungsgeschäfts in Europa und Nordamerika sowie die anhaltende Marktschwäche v. a. im Industrieumfeld zu rückläufigen Umsatzerlösen. Der Unternehmensbereich Contract Manufacturing verringerte seinen Umsatz entsprechend dem zwischen Continental und der Schaeffler Gruppe bzw. Vitesco Technologies (bis zu dem Zusammenschluss am 1. Oktober 2024) vertraglich vereinbarten Vorgehen.

Das bereinigte operative Ergebnis (EBIT bereinigt um Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA), Konsolidierungskreisveränderungen und Sondereffekte wie im Geschäftsbericht ersichtlich) des Konzerns erhöhte sich im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 168 Mio € bzw. 6,6 % auf 2.694 Mio € (Vj. 2.526 Mio €) und entspricht 6,8 % (Vj. 6,1 %) des bereinigten Umsatzes.

Personelle Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024

Der Vorstand wurde zum 1. Juli 2024 von sieben auf sechs Mitglieder verkleinert: Katja Garcia Vila hat ihr Amt als Vorständin, zuständig für das Ressort Finanzen, mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2024 niedergelegt und Olaf Schick wurde zum 1. Juli 2024 zum Finanzvorstand bestellt. Im Zuge dessen wurde das Finanzressort mit dem Vorstandsressort für Integrität und Recht, das Olaf Schick seit dem 1. Mai 2023 verantwortet, zusammengelegt im neu ge-

bündelten Ressort „Finanzen, Integrität und Recht“. Der im Finanzressort angesiedelte Bereich Group Information Technology (IT) ist durch den Vorstandsvorsitzenden, Nikolai Setzer übernommen worden.

Im Geschäftsjahr 2024 endete die Amtszeit des bisherigen Aufsichtsrats mit Ablauf der Hauptversammlung am 26. April 2024. Die bisherigen Vertreter der Aktionäre wurden ausnahmslos durch die Hauptversammlung wiedergewählt. Gleichzeitig wurde mit diesen Wahlen das sogenannte Staggered-Board-Konzept für die Aktionärsvertreter eingeführt. Danach verlaufen deren Amtszeiten nicht parallel, sondern es werden je fünf Vertreter gestaffelt jeweils für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt. Um in diesen Rhythmus zu gelangen, wurden fünf Aktionärsvertreter für eine Amtsdauer von einmalig zwei Jahren gewählt. Dies betrifft: Dr. Gunter Dunkel, Satish Khata, Sabine Neuß, Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle und Georg F. W. Schaeffler. Die folgenden fünf Aktionärsvertreter wurden für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt: Dorothea von Boxberg, Stefan E. Buchner, Isabel Corinna Knauf, Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher und Klaus Rosenfeld.

Auf Seiten der Arbeitnehmervertreter haben sich folgende personelle Veränderungen ergeben: Bei den Neuwahlen haben Dirk Nordmann, Lorenz Pfau und Elke Volkmann nicht mehr kandidiert. Neu gewählt wurden Dr. Matthias Ebenau, Anne Nothing und Matthias Tote. Zudem ist Stefan Scholz zum 1. September 2024 aus dem Gremium ausgeschieden. Mit Wirkung zum 16. September 2024 ist Dr. Kevin Borck zu seinem Nachfolger bestellt worden.

Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts 2023 (§ 162 Abs. 1 Nr. 6 AktG)

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer, über die Anforderung des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus, auch inhaltlich geprüft. Er enthielt bereits eine Vorschau auf das mit Wirkung zum 1. Januar 2024 geänderte Vergütungssystem. In diesem Vergütungsbericht wird das geänderte Vergütungssystem erstmalig vollständig dargestellt. In der Hauptversammlung am 26. April 2024 wurde der Vergütungsbericht 2023 mit einer Zustimmung von 93,96% gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmungsrates wird der Aufbau des Vergütungsberichts im Wesentlichen unverändert beibehalten unter Berücksichtigung der erforderlichen Anpassungen durch das geänderte Vergütungssystem.

Wesentliche Veränderung in der Vorstandsvergütung im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024

Der im Vergütungssystem verankerte Grundsatz, dass die variable Vergütung erfolgsabhängig zu zahlen ist („Pay-for-Performance“), spiegelt sich in der Höhe der variablen Vergütung wider. Im Geschäftsjahr 2024 konnten aufgrund des herausfordernden Marktumfeldes die Ziele nicht vollumfänglich erreicht werden. Dies führt im Geschäftsjahr 2024 zu einer niedrigeren variablen Vergütung im Vergleich zum Vorjahr.

Eine Erhöhung der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden und/oder (einzelner) Vorstandsmitglieder ist im Geschäftsjahr 2024 nicht erfolgt. Die Vorstandsvergütung ist damit seit dem 1. Januar 2020 nicht mehr angehoben worden.

Überblick über das Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2024

Die Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder erfolgt auf Basis des seit dem 1. Januar 2024 wirksamen Vergütungssystems. Nach § 120a Abs. 1 und 2 AktG war das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung verpflichtend und turnusmäßig im April 2024 zur Billigung vorzulegen. In diesem Zusammenhang

wurde das Vergütungssystem mit Unterstützung eines unabhängigen Beraters einer umfassenden Prüfung unterzogen und angepasst. In seiner Sitzung am 13. Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat das geänderte Vergütungssystem beschlossen. Es trägt den gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie den Anforderungen aus dem Deutschen Corporate Governance Kodex Rechnung und wurde in der Hauptversammlung der Continental AG am 26. April 2024 mit einer Zustimmung von 93,03 % gebilligt (nachfolgend „Vergütungssystem“).

Nachfolgende Übersicht zeigt die wesentlichen Elemente des derzeit gültigen Vergütungssystems des Vorstands. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands sieht grundsätzlich feste erfolgsunabhängige und variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor.

Feste Vergütung	Grundvergütung		- Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, zahlbar in zwölf Monatsraten
	Nebenleistungen		- Dienstwagen, Erstattung von Reisekosten sowie ggf. Umzugskosten und Aufwendungen für betrieblich bedingte doppelte Haushaltsführung, Gesundheitscheck, D&O-Versicherung mit Selbstbehalt, Unfallversicherung, Berufsgenossenschaftsbeitrag und darauf entfallende Lohnsteuer, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge
	Versorgungszusage	Typ	- Versorgungsentgelt - Bis zum 31.12.2023 neu bestellte Vorstandsmitglieder: leistungsorientierte Leistungszusage
		Beitrag	- Fester Betrag in Höhe von max. 30% der Grundvergütung - Bis zum 31.12.2023 neu bestellte Vorstandsmitglieder: vertraglich vereinbarter jährlicher Festbetrag, der mit einem Altersfaktor multipliziert und jährlich als Kapitalbaustein dem Versorgungskonto gutgeschrieben wird
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	Typ	- Short Term Incentive (Performance-Bonus - STI)
		Cap	- 200 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrags des STI
		Leistungskriterien¹	Finanzielle Leistungskriterien - 45 % adj. EBIT Ziel-/Ist-Vergleich Anteil adj. EBIT am Ergebnis des Konzerns und ggf. eines Unternehmensbereichs abhängig vom Verantwortungsbereich - 45 % Free Cashflow Konzern Ziel-/Ist-Vergleich Nichtfinanzielles Leistungskriterium - 10% ESG-Kennzahlen - Grad der Zielerreichung: linear von 0 % bis 200 % Personal Contribution Factor (PCF) - Möglichkeit der Festlegung zusätzlicher individueller oder kollektiver Leistungskriterien, z.B. aus den Bereichen Marktentwicklung und Kundenorientierung, Umsetzung von Transformationsvorhaben sowie Organisations- und Kulturentwicklung - Festlegung der Zielerreichung in Form eines Personal Contribution Factor (PCF) zwischen 0,8 und 1,2 - Multiplikation des Ergebnisses der Leistungskriterien mit dem PCF - PCF = 1,0, wenn keine weiteren Leistungskriterien festgelegt wurden - Cap von 200 % auch bei Anwendung des PCF einzuhalten
		Auszahlung	- 60 % ² nach der Hauptversammlung im Folgejahr
		Langfristige variable Vergütung	Aktien-Deferral - 40 % ² des Auszahlungsbetrags des STI verpflichtend in Aktien zu investieren - Haltefrist: 3 Jahre
		Long Term Incentive (LTI)	Plantyp - Performance Phantom Share Plan
		Cap	- 200 % des vertraglich vereinbarten Zuteilungswertes
		Leistungskriterien	- 50% Total Shareholder Return (TSR) der Continental-Aktie im Vergleich zum Index STOXX Europe 600 Automobiles & Parts (SXAGR) - relativer TSR; Faktor zwischen 0 und 1,5 - 30% ROCE ³ - 20% ESG-Kennzahlen, in der Regel 1 bis 4 Kennzahlen - Additive Verknüpfung - Aktienkursentwicklung
		Laufzeit	- 4 Jahre, davon 3 Jahre Performance Periode und 1 weiteres Jahr Aktienkursentwicklung
	Maximalvergütung		
Share Ownership Guideline (SOG)			- Investitionspflicht von 200 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (übrige Vorstandsmitglieder) der Grundvergütung - Aufbauphase: 4 Jahre ab Bestellung - Investitionen aus dem Aktien-Deferral werden angerechnet - Haltepflicht: bis zum Ablauf von 2 Jahren nach Ende der Amtszeit

¹ Die Leistungskriterien werden hier überblicksartig dargestellt. Für die Kennzahl FCF gibt es eine vergütungsrelevante Definition. Im Abschnitt „Short Term Incentive“ (Performance-Bonus, STI) auf S. 5f. befindet sich eine detaillierte Beschreibung der Ausgestaltung der Leistungskriterien.

² Netto-Darstellung: Aus dem Nettozufluss des STI müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20% des Gesamtbruttobetrags des STI gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.

³ Für die Kennzahl ROCE gibt es eine vergütungsrelevante Definition.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beinhaltet im Detail folgende Bestandteile:

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 dem geänderten Vergütungssystem erhält jedes Vorstandsmitglied, das ab dem 1. Januar 2024 neu zum Vorstand bestellt wird, ein Versorgungsentgelt in Höhe von max. 30% des Grundgehalts. Die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder wurden sämtlich vor dem 1. Januar 2024 bestellt. Anstelle eines Versorgungsentgelts haben diese Vorstandsmitglieder entsprechend der abgelösten Regelung eine Versorgungszusage, die jedem Vorstandsmitglied ein Ruhegehalt zusagt, das ab Vollendung des 63. Lebensjahres, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Continental AG (nachfolgend „Versorgungsfall“), gezahlt wird. Dabei handelt es sich um eine seit dem 1. Januar 2014 geltende beitragsorientierte Leistungszusage. 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. Nach Eintritt des Versorgungsfalls erfolgt eine Anpassung des Ruhegehalts mit 1 % p.a. verpflichtend nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG.

Für Nikolai Setzer 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 Abs. 1 BetrAVG.

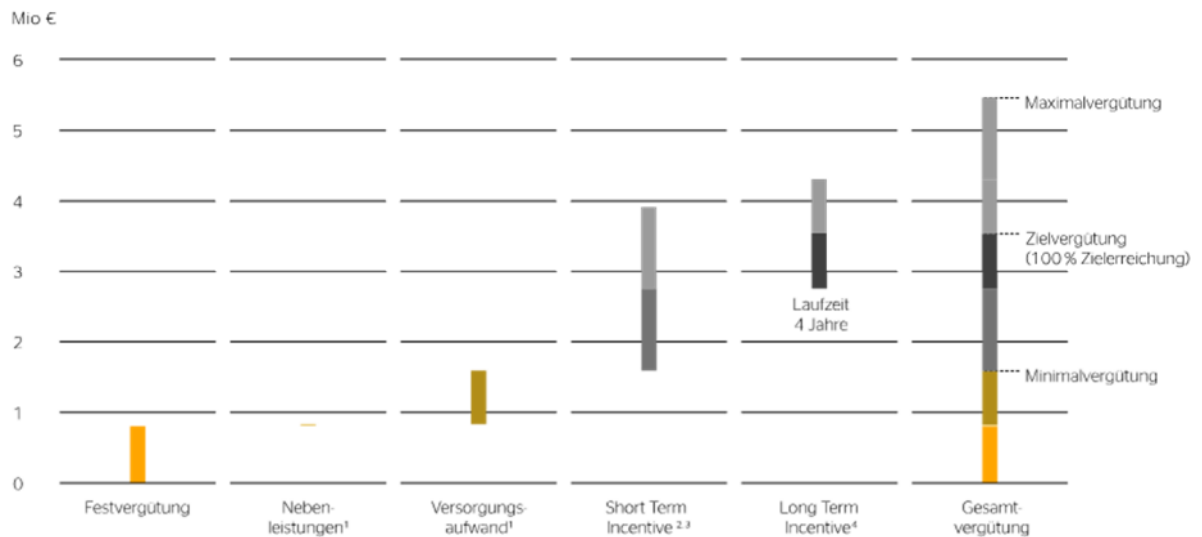
2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige Vergütungskomponente (Short Term Incentive (STI) ohne Aktien-Deferral) sowie langfristige Vergütungskomponenten in Form eines Long Term Incentive (LTI) und Aktien-Deferral des STI. Für die variablen Vergütungsbestandteile werden vor Beginn jedes 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. Dadurch werden die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung nachfolgend in prozentualen Bandbreiten angegeben. 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 20 % bis 30 %, der STI (ohne Aktien-Deferral) zu 17 % bis 22 % und das Aktien-Deferral und der Long Term Incentive zu 33 % bis 38 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Das Versorgungsentgelt beträgt ca. 7 % bis 9 % der Ziel-Gesamtvergütung. Im Falle der vor dem 1. Januar 2024 bestellten Vorstandsmitglieder macht die Versorgungszusage rund 13 % bis 28 % der Ziel-Gesamtvergütung und die Nebenleistungen machen ca. 1 % der Ziel-Gesamtvergütung aus.

Grafische Darstellung der Vergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder (Beispiel mit durchschnittlichem Versorgungsaufwand)



1 Durchschnittswert.
 2 Basierend auf einem Zielbonus (hier 1,167 Mio €) mit 100% Zielerreichung in den Zielkriterien adj. EBIT, FCF- und ESG-Kennzahlen sowie einem Personal Contribution Factor (PCF) von 1,0. Maximal können 200% des Zielbonus erreicht werden.
 3 Aus dem Nettozufluss des STI müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20% des Gesamt-Bruttobetrags des STI gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden.
 4 Basierend auf dem Zusagebetrag (hier 0,783 Mio €), der in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt wird. Die Auszahlungshöhe ist abhängig von dem Relative Total Shareholder Return, dem ROCE und ESG-Kennzahlen sowie dem Aktienkurs vor der Auszahlung. Maximal können 200% des Zusagebetrags erreicht werden.

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

Struktur des Short Term Incentive



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

Im Dienstvertrag vereinbart der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag für den STI (nachfolgend „STI-Zielbetrag“), der bei 100% Zielerreichung gewährt wird. Die Höhe der Auszahlung ist von der Gesamtzielerreichung in den definierten Leistungskriterien abhängig und kann zwischen 0% und 200% des STI-Zielbetrags betragen.

Die Leistungskriterien des STI sollen die Vorstandsmitglieder zur Wertschaffung und zum Erreichen bzw. zur Outperformance der

kurzfristigen wirtschaftlichen Ziele incentivieren sowie zur operativen Exzellenz motivieren. Die Höhe des auszuzahlenden STI hängt davon ab, inwieweit die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele erreicht werden, die der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied festlegt. Die Zielerreichung im STI bemisst sich anhand der folgenden drei Leistungskriterien im Sinne des §87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG, die additiv miteinander verknüpft sind: der finanziellen Leistungskriterien adjusted EBIT (45 % Gewichtung) und Free Cashflow (FCF) (45 % Gewichtung) sowie eines nichtfinanziellen Leistungskriteriums, bestehend aus ESG-Kennzahlen (10 % Gewichtung):

Adjusted EBIT – Das adjusted EBIT stellt eine der zentralen internen Steuerungsgrößen dar. Grundlage ist das Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern, bereinigt um Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokationen (PPA), Konsolidierungskreisveränderungen und Sondereffekte (nachfolgend „adjusted EBIT“). Sondereffekte umfassen z.B.:

- › Wertminderungen auf Goodwill, sonstige immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen;
- › Aufwendungen und Erträge aus Restrukturierungsmaßnahmen
- › Veräußerungsgewinne und -verluste von Gesellschaften und Geschäftsbereichen;
- › Wesentliche Sondersachverhalte aus außergewöhnlichen Ereignissen – insbesondere Einmaleffekte aus Akquisitionen von Gesellschaften und Geschäftsbereichen (z.B. negativer Geschäfts- oder Firmenwert, Kaufpreiserstattungen) oder wesentliche Veränderungen der Unternehmensstruktur (z.B. Ausgliederungseffekte).

Der Prüfungsausschuss überprüft während eines laufenden Geschäftsjahres im Rahmen seiner turnusmäßigen Sitzungen die Bereinigungen, die dem adjusted EBIT zugrunde liegen. Nach Abschluss des Geschäftsjahres empfiehlt er dem Aufsichtsrat, in welcher Höhe das adjusted EBIT der Zielerreichung im STI unter Berücksichtigung der vorgenommenen Bereinigungen zugrunde zu legen ist. Soweit erforderlich, empfiehlt er dem Aufsichtsrat die Einbeziehung und/oder Herausnahme von Sondereffekten und ihre wertmäßige Berücksichtigung. Auf Basis der Empfehlung des Prüfungsausschusses beschließt der Aufsichtsrat die Höhe des adjusted EBIT, das der Vorstandsvergütung zugrunde zu legen ist, und auf dessen Grundlage die Zielerreichung im STI.

Free Cashflow – Der Free Cashflow stellt eine weitere zentrale Steuerungsgröße dar und wird zur Beurteilung der finanziellen Leistungsfähigkeit herangezogen. Maßgeblich für dieses Leistungskriterium ist der Cashflow vor Finanzierungstätigkeit (nachfolgend „Free Cashflow“), bereinigt um Mittelzuflüsse/-abflüsse aus Verkauf bzw. Erwerb von Gesellschaften und Geschäftsbereichen.

ESG-Kennzahlen – Nachhaltigkeit hat im Rahmen der Unternehmensstrategie eine große Bedeutung. Mit dem geänderten Vergütungssystem sind auch Kennzahlen aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Governance (nachfolgend: „ESG-Kennzahlen“) in der kurzfristigen variablen Vergütung verankert.

Für jedes finanzielle Leistungskriterium entspricht der Zielwert für eine Zielerreichung von 100 % dem Wert, der sich jeweils für dieses finanzielle Leistungskriterium aus der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt, welcher der Aufsichtsrat zugestimmt hat. Für die nichtfinanziellen ESG-Kennzahlen bestimmt sich der 100%-Wert in Abhängigkeit von der jeweiligen ESG-Kennzahl als festgelegte Größe. Vor Beginn des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat jährlich für jedes Leistungskriterium die Werte für eine Zielerreichung von 0 % bzw. 200 % fest. Eine Anpassung oder Änderung dieser Leistungskriterien ist nach Ablauf eines Geschäftsjahres nicht mehr möglich. Der Grad der Zielerreichung wird linear zwischen 0 % und 200 % durch den Vergleich mit dem jeweiligen Ist-Wert für das Geschäftsjahr berechnet.

Personal Contribution Factor – Daneben kann der Aufsichtsrat – ebenfalls vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres – für einzelne oder alle Vorstandsmitglieder persönliche nichtfinanzielle Leistungskriterien festlegen, die für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie maßgeblich sind und die in Form eines sogenannten Personal Contribution Factor (nachfolgend „PCF“) mit einem Wert zwischen 0,8 und 1,2 in die Zielerreichung einfließen. Ziele können z.B. aus den folgenden Bereichen gewählt werden:

- › Marktentwicklung und Kundenorientierung (z.B. neue Märkte, neue Produkt- oder Kundensegmente);
- › Umsetzung von Transformationsvorhaben (z.B. Abspaltung, Portfolioanpassung, Reorganisation, Effizienzsteigerung, strategische Allianzen);
- › Organisations- und Kulturentwicklung (z.B. Förderung der Unternehmenswerte, Agilität und Ownership, Stärkung interner Kooperation und Kommunikation, Nachfolgeplanung, Arbeitgebermarke).

Für den Fall, dass der Aufsichtsrat keinen PCF für ein Vorstandsmitglied festlegt, beträgt dieser 1,0. Auch beim PCF ist eine Anpassung oder Änderung der nichtfinanziellen Leistungskriterien nach Ablauf des Geschäftsjahres nicht mehr möglich.

Nach dem Ende des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für die Zielkriterien adjusted EBIT, FCF und ESG-Kennzahlen auf der Grundlage des geprüften Konzernabschlusses und der nichtfinanziellen Erklärung bzw. des Nachhaltigkeitsberichts des Continental-Konzerns errechnet und die Summe dieser 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.

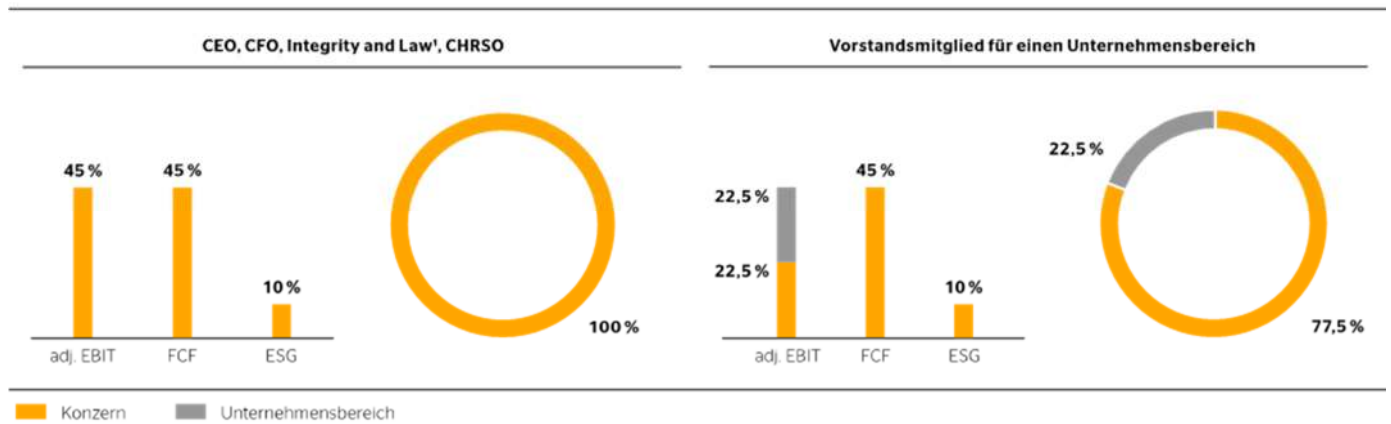
Seit dem 1. Januar 2022 gliedert sich der Konzern in die vier Unternehmensbereiche: Automotive, Tires, ContiTech und Contract Manufacturing. Unter Berücksichtigung dieser Struktur ist bei Festlegung der Ziele und der Berechnung des STI für jedes Vorstandsmitglied daher die jeweilige Geschäftsverantwortung wie folgt berücksichtigt:

- › Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf den Konzern insgesamt erstreckt – im Geschäftsjahr 2024 betraf dies die Positionen Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO), Chief Human Relations and Sustainability Officer (CHRSO) und bis zum 30. Juni 2024 das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht –, wird die Erreichung des Adjusted-EBIT-Ziels anhand der für den Continental-Konzern ermittelten Kennzahlen gemessen.
- › Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf einen der Unternehmensbereiche Automotive, Tires oder ContiTech erstreckt, wird die Erreichung des Adjusted-EBIT-Ziels zu je 50 % anhand der für den Continental-Konzern und anhand der für den Unternehmensbereich ermittelten Kennzahlen gemessen.
- › Die Erreichung des Free-Cashflow-Ziels sowie der ESG-Kennzahl(en) wird für alle Vorstandsmitglieder auf Konzernebene gemessen.

› Jedes Vorstandsmitglied ist grundsätzlich verpflichtet, 20 % des Gesamt-Bruttobetrag (entspricht i. d. R. ca. 40 % des Netto-Auszahlungsbetrags) in Aktien der Continental AG zu investieren und diese für einen Zeitraum von mindestens 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 4 dargestellten „Share Ownership Guideline“ angerechnet werden. Der Restbetrag des Gesamt-Bruttobetrag (entspricht i. d. R. ca. 60 % des Netto-Auszahlungsbetrags) wird als kurzfristige variable Vergütung zur Auszahlung gebracht.

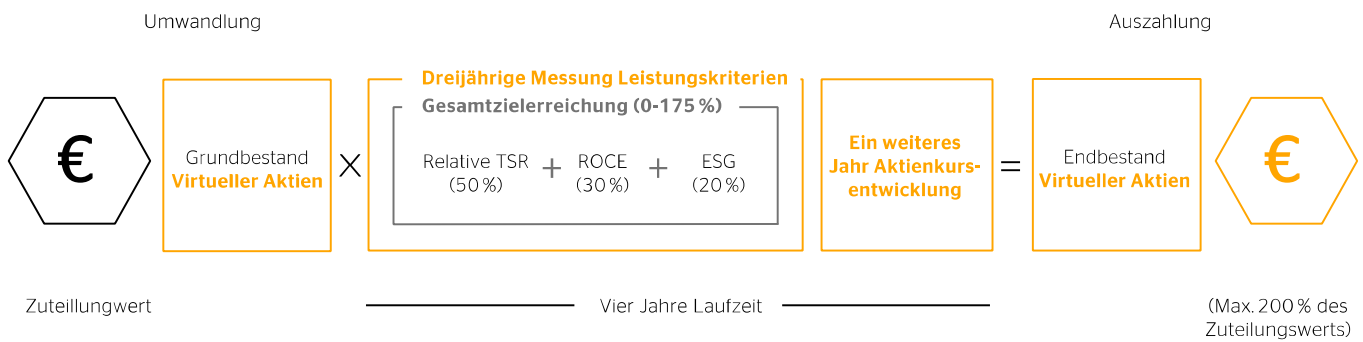
Short Term Incentive (STI), Berücksichtigung der Geschäftsverantwortung



¹ Bis zum 30.06.2024 wurde Integrity and Law als eigenständiges Vorstandsressort geführt.

b) Long Term Incentive (LTI)

Struktur des Long Term Incentive



Der Long Term Incentive (nachfolgend „LTI“) soll das langfristige Engagement des Vorstands für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Jeder LTI beinhaltet zwei finanzielle und ein nichtfinanzielles Leistungskriterium, die diesem Ziel Rechnung tragen. Der LTI hat eine vierjährige Laufzeit.

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 30 Handelstagen vor Beginn der Laufzeit des jeweiligen LTI-Plans (Ausgabekurs) geteilt. Die Auszahlung der virtuellen Aktien hängt zunächst von der Entwicklung der drei festgelegten Leistungskriterien ab, die additiv miteinander verknüpft sind und über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen werden.

Relativer Total Shareholder Return (TSR) – Erstes finanzielles Leistungskriterium mit einer Gewichtung von 50% 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“). Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, den Vergleichsindex bei Bedarf vor Beginn einer neuen Tranche anzupassen.

Zur Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der Continental-Aktie (nachfolgend „Continental-TSR“) nach drei 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 20 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 0%. Überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 20 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 150%. Unterschreitet oder überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um weniger als 20 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.

Return on Capital Employed (ROCE) – Zweites finanzielles Leistungskriterium ist der Return on Capital Employed (ROCE) mit einer Gewichtung von 30%.

Der ROCE bildet die Kapitalrendite ab und bezeichnet das Verhältnis von EBIT (bereinigt um Wertminderungen des Goodwill sowie Gewinne und/oder Verluste aus Veräußerungen von Unternehmensteilen) zu den durchschnittlichen operativen Aktiva. Der Aufsichtsrat bestimmt zu Beginn einer Tranche einen Zielwert sowie einen Ober- und Unterwert, anhand derer eine Zielerreichung zwischen 0% und 200% errechnet werden kann. Dazwischen wird der Grad der Zielerreichung linear berechnet. Die Prüfung der Zielerreichung erfolgt nach Ablauf von drei Jahren der Laufzeit des LTI auf Basis des geprüften Konzernabschlusses für das dritte Geschäftsjahr des laufenden LTI. Die Zielerreichung wird ermittelt aus einem Vergleich des Ist-Wertes des ROCE am 31. Dezember des dritten Jahres der Laufzeit mit dem vom Aufsichtsrat für die jeweilige Tranche festgelegten Zielwert. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0% bis 200%.

ESG-Kennzahlen – Nichtfinanzielles Leistungskriterium sind Nachhaltigkeitskennzahlen (nachfolgend „ESG-Kennzahlen“) mit einer Gewichtung von 20%.

Der Aufsichtsrat legt bis zu vier messbare und quantifizierbare Zielwerte für ESG-Kennzahlen für den jeweiligen Plan fest. Die Zielwerte basieren auf der Nachhaltigkeitsambition des Konzerns, den berichteten Nachhaltigkeitskennzahlen, den damit verbundenen Konzernzielen sowie Managementprozessen, über die in der nichtfi-

nanziellen Erklärung bzw. im Nachhaltigkeitsbericht des Continental-Konzerns ausführlich berichtet wird. Die Zielwerte für die einzelnen Zieljahre des LTI werden aus den mittel- und langfristigen Konzernzielen und -ambitionen abgeleitet. Für die eigenen CO₂-Emissionen werden bspw. der Zielpfad des Klimaziels 2035 sowie die entsprechenden Zwischenschritte für die jeweiligen LTI-Zielwerte genutzt. Zudem achtet der Aufsichtsrat darauf, dass sich die ESG-Kennzahlen des STI und des LTI bestmöglich ergänzen und es nicht zu einer Doppelung kommt. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %.

Der Aufsichtsrat stellt zunächst die Erreichung der Zielwerte anhand des geprüften Konzernabschlusses und der nichtfinanziellen Erklärung bzw. des Nachhaltigkeitsberichts des Continental-Konzerns für das dritte Geschäftsjahr der Laufzeit des LTI-Plans fest. Zur Berechnung des auszuzahlenden LTI wird nach Ablauf von drei Jahren durch Addition der gewichteten Zielerreichungen der Leistungskriterien der Performance-Index ermittelt.

Aus der Multiplikation des Grundbestands an virtuellen Aktien mit dem Performance-Index ergibt sich der Endbestand an virtuellen Aktien.

Für die Höhe des auszuzahlenden LTI ist darüber hinaus die Entwicklung des Kurses der Continental-Aktie über die Laufzeit von vier Jahren ausschlaggebend. Nach Ablauf eines weiteren Jahres wird der Endbestand an virtuellen Aktien 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 30 Tagen vor Ende der Laufzeit des LTI-Plans und der während der Laufzeit des LTI-Plans pro Aktie gezahlten Dividenden.

Der Maximalbetrag des auszuzahlenden LTI ist auf 200 % des Zuteilungswerts begrenzt.

Übersicht über die Nachhaltigkeitskriterien laufender Long-Term-Incentive-(LTI-)Tranchen

Plan / Leistungskriterien	Strategische Orientierung für die festgelegten Zielwerte für die einzelnen Tranchen	Enthalten im Plan					
		2020-2023	2021-2024	2022-2025	2023-2026	2024-2027	2025-2028
Eigene CO₂-Emissionen	Reduktion der eigenen CO ₂ -Emissionen bis 2035 auf 0,5 Mio t CO ₂ .	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Abfallverwertungsquote	Definierte Erhöhung der Abfallverwertungsquote über die Laufzeit des Plans.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Unfallhäufigkeit	Definierte Reduktion der Unfallhäufigkeit über die Laufzeit des Plans.	✓	✓	✓	✓		
Krankenstand	Definierte Reduktion des Krankenstands über die Laufzeit des Plans.	✓					
Frauen in Führungspositionen	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bis 2025 auf 25 % und auf bis zu 30 % bis 2030. ¹	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nachhaltiges Engagement	Dauerhaftes Erreichen von mindestens 80 % im Index „Nachhaltiges Engagement“, welcher die Zustimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Mitarbeiterbefragung zu den entsprechenden Fragen misst.	✓	✓	✓	✓		

¹ Aus juristischen Gründen ohne die USA.

3. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand festgelegt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 11,5 Mio€ und für die übrigen Vorstandsmitglieder 6,2 Mio€. Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen (brutto), die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

Die Vergütungskomponenten Jahresfestgehalt sowie die variablen Bestandteile STI und LTI sind in ihrer Höhe bereits begrenzt (Festvergütung bzw. Cap 200 % bei STI und LTI) und stellen bereits eine wesentliche Begrenzung der Vergütung dar. Bei den Vergütungskomponenten Nebenleistungen und Versorgungsaufwand können sich trotz eindeutiger Abgrenzung der zugesagten Leistung Schwankungen bei der zu berücksichtigenden Vergütung ergeben. Bei den Nebenleistungen sind u.a. die aus steuerlichen Vorschriften resultierenden geldwerten Vorteile zu berücksichtigen. Für die bis zum 31. Dezember 2023 bestellten Vorstandsmitglieder, die statt des Versorgungsentgelts eine Versorgungszusage erhalten haben, ist für den Versorgungsaufwand nicht der festgelegte feste Altersversorgungsbeitrag, sondern der Dienstzeitaufwand des Jahres gemäß IFRS anzusetzen. Dieser Dienstzeitaufwand gemäß IFRS variiert jährlich in Abhängigkeit u. a. vom jeweiligen Alter des Vorstandsmitglieds und aufgrund des Rechnungszinssatzes zum Bilanzstichtag. Die Maximalvergütung wurde unter Berücksichtigung dieser Schwankungsmöglichkeiten, die keinen Einfluss auf die tatsächlich gezahlte Vergütung haben, festgelegt.

4. Share Ownership Guideline

Jedes Vorstandsmitglied ist 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 Vorstandsvorsitzenden und 100 % des Jahresfestgehalts für alle anderen Vorstandsmitglieder. Für den Aufbau des Aktienbestands gilt für die Vorstandsmitglieder eine Frist von vier Jahren.

Abweichend von diesem Grundsatz kann sich die Aufbauphase verschieben, wenn nach Ablauf von vier Jahren die Summe der zugeflossenen Nettobeträge aus den variablen Vergütungsbestandteilen des STI (inkl. des Betrags, den das Vorstandsmitglied im Rahmen des Aktien-Deferral zu investieren verpflichtet ist) und des LTI die SOG-Investitionsverpflichtung unterschreitet. Die Aufbauphase endet in diesem Fall sechs Wochen nachdem die Summe der zugeflossenen Nettobeträge das SOG-Ziel erreicht hat. Die Aufbauphase endet vorzeitig, wenn der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds weniger als vier Jahre nach Beginn der Aufbauphase endet. In diesem Fall wird das vertraglich festgelegte SOG-Ziel *pro rata temporis* gekürzt, darf aber die Summe der während der verkürzten Phase zugeflossenen Nettozahlungen aus STI und LTI nicht übersteigen.

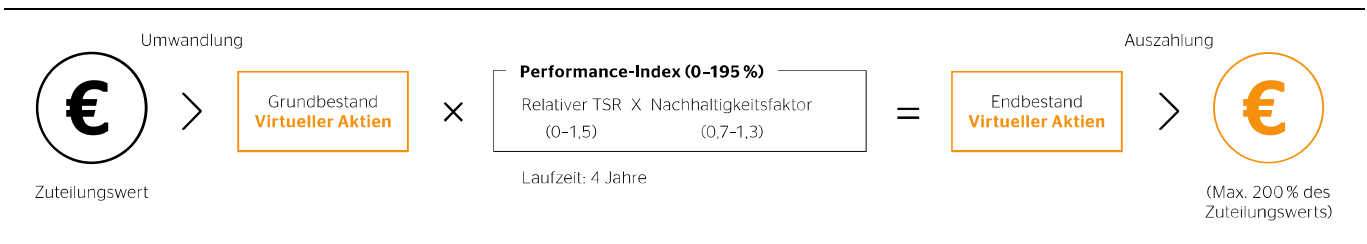
Für die Dauer der Haltepflicht darf ein Vorstandsmitglied die nach der Share Ownership Guideline erworbenen Continental-Aktien weder verpfänden noch sonst über sie verfügen.

Vergütungssystem bis zum 31. Dezember 2023

Das vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2023 geltende Vergütungssystem (nachfolgend „Vergütungssystem 2020“) hat in Bezug auf die bis Ende 2023 zugesagten Long Term Incentives (nachfolgend „LTI“) weiterhin Auswirkungen auf die Vergütung der amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr. Da

noch nicht alle LTI-Tranchen mit dieser Struktur abgerechnet sind, wird nachfolgend der LTI nach dem abgelösten System erläutert. Erst im Geschäftsjahr 2027 wird es zum letzten Mal zur Abrechnung einer nach diesem System ausgeteilten LTI-Tranche kommen.

Struktur des Long Term Incentive bis 31.12.2023



Wesentliches Leistungskriterium im LTI ist auch in diesem System 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“). 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. Der im Dienstvertrag mit jedem Vorstandsmitglied vereinbarte Zuteilungswert in Euro wird zu Beginn des ersten Geschäftsjahres der Laufzeit des LTI-Plans 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.

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 AG, der Börsennotierung der Continental-Aktie oder des Vergleichsindex, die sich

wesentlich auf den Continental-TSR oder den Vergleichs-TSR auswirken.

Zusätzlich zum TSR legt der Aufsichtsrat jährlich bis zu sechs Leistungskriterien und Zielwerte für den Nachhaltigkeitsfaktor des jeweiligen Plans fest. Die Zielwerte basieren auf der Nachhaltigkeitsambition des Konzerns, den berichteten Nachhaltigkeitskennzahlen, den damit verbundenen Konzernzielen sowie Managementprozessen, über die in der nichtfinanziellen Erklärung bzw. im Nachhaltigkeitsbericht des Continental-Konzerns ausführlich berichtet wird. Die Zielwerte für die einzelnen Zieljahre des LTI werden aus den mittel- und langfristigen Konzernzielen abgeleitet.

Der Aufsichtsrat stellt die Erreichung der Ziele anhand des geprüften Konzernabschlusses und der nichtfinanziellen Erklärung bzw. des Nachhaltigkeitsberichts des Continental-Konzerns für das vierte Geschäftsjahr der Laufzeit des LTI-Plans fest. Zur Berechnung des Nachhaltigkeitsfaktors wird zum Wert 0,7 für jeden Zielwert, der 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.

Der Maximalbetrag des auszuzahlenden LTI ist auf 200% des Zuteilungswerts begrenzt.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr 2024

In den nachstehenden Tabellen ist die den Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung nach Maßgabe der 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 STI für das Geschäftsjahr 2024 sowie der LTI 2021-2024, die beide im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommen, als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 zu klassifizieren sind und somit Gegenstand des Vergütungsberichts für das kommende Berichtsjahr sein werden. Aus Transparenzgesichtspunkten werden dennoch die im abgelaufenen Geschäftsjahr verdienten Vergütungsbestandteile personenindividuell als freiwillige Angabe dargestellt. Vergütungsbestandteile sind im Sinne dieser Darstellung verdient, wenn sie sich - wie der STI für das Geschäftsjahr 2024 und der LTI 2021-2024 -

auf das abgelaufene Geschäftsjahr beziehen, dem Vorstandsmitglied im abgelaufenen Geschäftsjahr jedoch noch nicht zugeflossen sind.

1. Personenindividuelle Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile

Personenindividuelle Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)

In Tsd €	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet ² i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient ³		
	2024 ¹	Relativer Anteil in %	2024 (Min.)	2024 (Max.)	2023	2024	Relativer Anteil in %	2023	2024	Relativer Anteil in %	2023
Nikolai Setzer Vorstandsvorsitzender seit 01.12.2020 Vorstandsmitglied seit 12.08.2009											
Festvergütung	1.353 ⁴	25,0	1.353	1.353	1.450	1.353	41,2	1.450	1.353	45,2	1.450
Nebenleistungen	18	0,3	18	18	24	18	0,5	24	18	0,6	24
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	1.500	27,7	0	3.000	1.500	1.147	34,9	299	972	32,5	1.147
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] ⁵	1.000	18,4	0	2.000	1.000	765 ⁶	23,3	199 ⁷	648 ⁸	21,7	765 ⁶
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] ⁹	–	–	–	–	–	–	–	122 ¹⁰	–	–	–
Long Term Incentive	1.550	28,6	0	3.100	1.550	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	5.421		1.371	9.471	5.524	3.283		2.094	2.991		3.386
Abfindung	0	0,0			0	0	0,0	0	0	0,0	0
Verhältnis fix/variabel in %	25,3/74,7					41,8/58,2			45,8/54,2		
Gesamtvergütung	5.421	100,0			5.524	3.283	100,0	2.094	2.991	100,0	3.386
Katja Garcia Vila Group Finance and Controlling and Group IT Vorstandsmitglied (14.12.2021 - 30.06.2024)											
Festvergütung	400	29,0	400	400	800	400	30,7	800	400	51,0	800
Nebenleistungen	9	0,7	9	9	22	9	0,7	22	9	1,1	22
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	348	25,2	0	700	700	536	41,2	140	226	28,8	536
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] ⁵	232	16,8	0	467	467	357 ⁶	27,4	93 ⁷	150 ⁸	19,1	357 ⁶
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] ⁹	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	389	28,2	0	783	783	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	1.378		409	2.359	2.772	1.302		1.055	785		1.715
Abfindung	0	0,0			0,0	0	0,0	0	0	0,0	0
Verhältnis fix/variabel in %	29,7/70,3					31,4/68,6			52,1/47,9		
Gesamtvergütung	652	100			2.772	1.302	100	1.055	785	100	1.715

In Tsd €	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet ² i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient ³		
	2024 ¹	Relativer Anteil in %	2024 (Min.)	2024 (Max.)	2023	2024	Relativer Anteil in %	2023	2024	Relativer Anteil in %	2023
Philipp von Hirschheydt Automotive Vorstandsmitglied seit 01.05.2023											
Festvergütung	747 ⁴	27,4	747	747	533	747	57,2	533	747	55,1	533
Nebenleistungen	25	0,9	25	25	23	25	1,9	23	25	1,9	23
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	25,7	0	1.400	470	321	24,5	0	350	25,8	321
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] ⁵	467	17,2	0	934	313	214 ⁶	16,4	0 ⁷	234 ⁸	17,3	214 ⁶
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] ⁹	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	783	28,8	0	1.566	526	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	2.722		772	4.672	1.865	1.307		556	1.356		1.091
Abfindung	0	0,0			0,0	0	0,0	0	0,0	0,0	0
Verhältnis fix/variabel in %	28,4/71,6					59,1/40,9			57,0/43,0		
Gesamtvergütung	2.722	100,0			1.865	1.307	100,0	556	1.355	100,0	1.091
Christian Kötz Tires Vorstandsmitglied seit 01.04.2019											
Festvergütung	800	28,9	800	800	800	800	38,7	800	800	47,3	800
Nebenleistungen	19	0,7	19	19	25	19	0,9	25	19	1,1	25
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	25,3	0	1.400	700	750	36,2	280	523	31,0	750
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] ⁵	467	16,9	0	934	467	500 ⁶	24,2	187 ⁷	348 ⁸	20,6	500 ⁶
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] ⁹	–	–	–	–	–	–	–	203 ¹⁰	–	–	–
Long Term Incentive	783	28,3	0	1.566	783	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	2.769		819	4.719	2.775	2.069		1.495	1.690		2.075
Abfindung	0	0,0			0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verhältnis fix/variabel in %	29,6/70,4					39,6/60,4			48,4/51,6		
Gesamtvergütung	2.769	100,0			2.775	2.069	100,0	1.495	1.690	100,0	2.075
Philip Nelles ContiTech Vorstandsmitglied seit 01.06.2021											
Festvergütung	800	28,9	800	800	800	800	45,7	800	800	56,5	800
Nebenleistungen	16	0,6	16	16	17	16	0,9	17	16	1,1	17
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	25,3	0	1.400	700	562	32,1	70	359	25,4	562
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] ⁵	467	16,9	0	934	467	374 ⁶	21,3	46 ⁷	240 ⁸	16,9	374 ⁶
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] ⁹	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	783	28,3	0	1.566	783	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	2.766		816	4.716	2.767	1.752		933	1.415		1.753
Abfindung	0	0,0			0	0	0,0	0	0	0,0	0
Verhältnis fix/variabel in %	29,5/70,5					46,6/53,4			57,7/42,3		
Gesamtvergütung	2.766	100,0			2.767	1.752	100,0	933	1.414	100,0	1.753

In Tsd €	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet ² i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient ³		
	2024 ¹	Relativer Anteil in %	2024 (Min.)	2024 (Max.)	2023	2024	Relativer Anteil in %	2023	2024	Relativer Anteil in %	2023
Dr. Ariane Reinhart Group Human Relations and Sustainability Vorstandsmitglied seit 01.10.2014											
Festvergütung	800	29,0	800	800	800	800	47,0	800	800	51,1	800
Nebenleistungen	9	0,3	9	9	16	9	0,5	16	9	0,6	16
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	25,4	0	1.400	700	536	31,5	140	454	29,0	536
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] ⁵	467	16,9	0	934	467	357 ⁶	21,0	93 ⁷	302 ⁸	19,3	357 ⁶
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] ⁹	–	–	–	–	–	–	–	73 ¹⁰	–	–	–
Long Term Incentive	783	28,4	0	1.566	783	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	2.759		809	4.709	2.766	1.702		1.122	1.565		1.709
Abfindung	0	0,0			0	0	0,0	0	0	0,0	0
Verhältnis fix/variabel in %	29,3/70,7					47,5/52,5			51,7/48,3		
Gesamtvergütung	2.759	100,0			2.766	1.702	100,0	1.122	1.565	100,0	1.709
Olaf Schick Group Finance, Integrity and Law¹¹ Vorstandsmitglied seit 01.05.2023											
Festvergütung	800	28,9	800	800	533	800	49,9	533	800	46,7	800
Nebenleistungen	20	0,7	20	20	23	20	1,2	23	20	1,2	23
Kurzfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	25,3	0	1.400	470	470	29,3	0	535	31,3	470
Langfristige variable Vergütung											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] ⁵	467	16,9	0	934	313	313 ⁶	19,5	0 ⁷	357 ⁸	20,9	313 ⁶
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] ⁹	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	783	28,3	0	1.566	526	0	0,0	0	0	0,0	0
Summe	2.770		820	4.720	1.865	1.603		556	1.712		1.606
Abfindung	0	0,0			0	0	0,0	0	0	0,0	0
Verhältnis fix/variabel in %	29,6/70,4					51,2/48,8			47,9/52,1		
Gesamtvergütung	2.770	100,0			1.865	1.603	100,0	556	1.712	100,0	1.606

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 ausbezahlt werden.

4 Gehaltsverzicht von 10 % vom Bruttomonatsgehalt von Mai bis Dezember 2024.

5 Aus dem Nettozufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des Gesamt-Bruttobetragts gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.

6 Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2023.

7 Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2022.

8 Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2024.

9 Basierend auf dem Vergütungssystem bis 31.12.2019; Abrechnung und Auszahlung der virtuellen Aktien des Deferral.

10 Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2019.

11 Ernennung zum Chief Financial Officer zum 01.07.2024.

Personenindividuelle Darstellung der gewährten Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 (§ 162 Abs. 1 und 2 AktG)

Ehemalige Vorstandsmitglieder ²	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 €
		in Tsd €		in %		in Tsd €		in %		in Tsd €	
Katja Garcia Vila ³ (bis 30.06.2024)	363	89,9	5	1,2	0	0,0	0	0,0	36	8,9	404
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	259	100,0	0	0,0	259
Wolfgang Schäfer ⁴ (bis 17.11.2021)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	536	100,0	0	0,0	536
Hans-Jürgen Duensing ⁵ (bis 31.05.2021)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	179	100,0	0	0,0	179
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	657	100,0	0	0,0	657
José A. Avila (bis 30.09.2018)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	446	100,0	0	0,0	446
Heinz-Gerhard Wente (bis 30.04.2015)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	460	100,0	0	0,0	460
Elke Strathmann (bis 25.04.2014)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	204	100,0	0	0,0	204

1 Sonstige Leistungen beinhalten im Geschäftsjahr 2024 ausschließlich die Gewährung einer Karenzentschädigung.

2 Im Geschäftsjahr 2024 erhielten die ehemaligen Vorstandsmitglieder Helmut Matschi (bis 31.12.2021), Andreas Wolf (bis 15.09.2021) und Dr. Ralf Cramer (bis 11.08.2017) keine Vergütung.

3 Amtsniederlegung zum 30.06.2024, Ende des Dienstvertrags zum 13.12.2024.

4 Amtsniederlegung zum 17.11.2021, Ende des Dienstvertrags zum 31.01.2022.

5 Amtsniederlegung zum 31.05.2021, Ende des Dienstvertrags zum 31.07.2021.

2 Short Term Incentive (STI)

a) Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2023 („gewährt“)

Zielkriterien und Zielskala sowie Zielerreichung des gewährten STI für das Geschäftsjahr 2023 entsprechend § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

Zielkriterien 2023	Zielskala			Zielerreichung	
	0 %	100 %	200 %	Ergebnis 2023	in %
EBIT in Tsd €					
Konzern	1.749	2.498	3.248	1.945	26,2
Unternehmensbereich Automotive	415	592	770	-33	0,0
Unternehmensbereich Tires	1.302	1.860	2.418	1.815	92,0
Unternehmensbereich ContiTech	308	440	572	374	49,9
ROCE in %					
Konzern	8,8	11,8	14,8	9,4	20,0
Unternehmensbereich Automotive	3,3	6,3	9,3	-0,4	0,0
Unternehmensbereich Tires	19,8	22,8	25,8	23,9	136,7
Unternehmensbereich ContiTech	11,0	14,0	17,0	11,4	13,3
Free Cashflow in Tsd €					
Konzern	0	500	1.000	1.292	200,0

Individuelle Gewichtung und Zielerreichung des STI 2023 der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Zielerreichung 2023 („gewährt“ in 2024)	Konzern		Unternehmensbereich		PCF	STI- Zielbetrag in Tsd €	Ziel- erreichung gesamt in %	Betrag gesamt in Tsd €	
	EBIT	ROCE	FCF	EBIT					ROCE
Gewichtung in %									
In 2023 amtierende Vorstandsmitglieder									
Nikolai Setzer Vorstandsvorsitzender	40,0	30,0	30,0	–	–	1,0	2.500	76,5	1.912
Katja Garcia Vila Group Finance and Controlling and Group IT	40,0	30,0	30,0	–	–	1,0	1.167	76,5	893
Philipp von Hirschheydt Automotive (seit 01.05.2023)	20,0	15,0	30,0	20,0	15,0	1,0	783	68,3	535
Christian Kötz Tires	20,0	15,0	30,0	20,0	15,0	1,0	1.167	107,1	1.250
Philip Nelles ContiTech	20,0	15,0	30,0	20,0	15,0	1,0	1.167	80,2	936
Dr. Ariane Reinhart Group Human Relations and Sustainability	40,0	30,0	30,0	–	–	1,0	1.167	76,5	893
Olaf Schick Group Finance, Integrity and Law (seit 01.05.2023)	40,0	30,0	30,0	–	–	1,0	783	76,5	783 ¹

¹ Garantierter Bonus von 100 % für die ersten zwölf Monate der Amtszeit aufgrund einer Zusatzvereinbarung, siehe Abschnitt "Abweichung vom Vergütungssystem" auf S.28.

Für das Geschäftsjahr 2023 hatte der Aufsichtsrat keine Ziele für den PCF der Vorstandsmitglieder festgelegt. Dies wurde vor dem Hintergrund entschieden, den Fokus auf die finanziellen

Leistungskriterien zu legen. Ohne individuelle Festlegung von Zielkriterien liegt der Wert des PCF gemäß Vergütungssystem bei 1,0.

b) Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2024 („erdient“)
Mit dem geänderten Vergütungssystem kommen erstmalig im STI für das Geschäftsjahr 2024 ESG-Kennzahlen zum Tragen. Der Aufsichtsrat hat für dieses Geschäftsjahr ein Ziel aus dem Bereich Integrität festgelegt. Maßgeblich für die Zielerreichung ist die durchschnittliche Zustimmung („stimme ich eher zu“ oder „stimme ich zu“) der Mitarbeitenden des Continental-Konzerns im Rahmen der jährlichen Befragung „Our Basics Live“ zu den folgenden gleichgewichteten Fragen:

- › Ich stehe völlig hinter den Werten (Freiheit, Gewinnermentalität, Verbundenheit, Vertrauen) von Continental.
- › Ich kann ohne Angst Fragen stellen und Bedenken äußern.

- › Ich denke, meine direkte Führungskraft ermutigt Mitarbeiter:innen aus Fehlern zu lernen.
- › Ich denke, dass die Mitarbeiter:innen und die Führungskräfte den Verhaltenskodex von Continental respektieren.
- › Meiner Meinung nach sind die für mich relevanten Ziele und Vorgaben klar definiert.
- › Ich denke, das Qualitätsbewusstsein bei Continental zeigt sich in unserer täglichen Arbeit.

Die Zielskala sieht bei einer durchschnittlichen Zustimmung von 79 % eine Zielerreichung von 0 % vor, bei 81 % Zustimmung eine Zielerreichung von 100 % und bei 83 % eine Zielerreichung von 200 %. Zwischenwerte werden linear berechnet.

Zielkriterien und Zielskala sowie Zielerreichung des erdienten STI für das Geschäftsjahr 2024 (freiwillige Darstellung)

Zielkriterien 2024	Zielskala			Zielerreichung	
	0 %	100 %	200 %	Ergebnis 2024	in %
Adj. EBIT in Tsd €					
Konzern	2.103	3.005	3.906	2.696	65,7
Unternehmensbereich Automotive	707	1.010	1.313	454	0,0
Unternehmensbereich Tires	1.295	1.850	2.404	1.902	109,5
Unternehmensbereich ContiTech	385	551	716	395	5,6
FCF in %					
Konzern	788	1.125	1.463	1.052	78,4
Nachhaltigkeitsziel in % der Zustimmung					
Konzern	79	81	83	79	0,0

Individuelle Gewichtung und Zielerreichung des Short Term Incentive (STI) 2024 der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 (freiwillige Darstellung)

Zielerreichung 2024 („erdient“ im Jahr 2024)	Konzern			Unternehmensbereich		STI-Zielbetrag in Tsd €	Zielerreichung gesamt in %	Betrag gesamt in Tsd €
	Adj. EBIT	FCF	Nachhaltigkeitsziel	Adj. EBIT	PCF			
Gewichtung in %								
In 2024 amtierende Vorstandsmitglieder								
Nikolai Setzer Vorstandsvorsitzender	45,0	45,0	10,0	–	1,0	2.500	64,8	1.621
Katja Garcia Vila ¹ Group Finance and Controlling and Group IT	45,0	45,0	10,0	–	1,0	580	64,8	376
Philipp von Hirschheydt Automotive	22,5	45,0	10,0	22,5	1,0	1.167	50,0	584
Christian Kötz Tires	22,5	45,0	10,0	22,5	1,0	1.167	74,7	871
Philip Nelles ContiTech	22,5	45,0	10,0	22,5	1,0	1.167	51,3	599
Dr. Ariane Reinhart Group Human Relations and Sustainability	45,0	45,0	10,0	–	1,0	1.167	64,8	756
Olaf Schick ² Group Finance, Integrity and Law	45,0	45,0	10,0	–	1,0	1.167	64,8	892 ³

¹ Vorstandsmitglied bis 30.06.2024.

² Bis 30.06.2024 verantwortlich für Integrity and Law, ab 01.07.2024 bestellt zum CFO mit neu zugeschnittenem Ressort.

³ Garantierter Bonus von 100 % für die ersten zwölf Monate der Amtszeit aufgrund einer Zusatzvereinbarung, siehe Abschnitt „Abweichung vom Vergütungssystem“ auf S. 28.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat für keines der Vorstandsmitglieder Ziele für den PCF festgelegt, da der Fokus weiter-

hin auf die finanziellen Leistungskriterien gelegt wurde. Somit beträgt der Wert des PCF 1,0.

3. Long Term Incentive

Sowohl der im Geschäftsjahr 2024 gewährte LTI (LTI 2020-2023) als auch der erdiente LTI (LTI 2021-2024) basieren auf der im Vergütungssystem 2020 festgelegten Struktur. Maßgebliche Leistungskriterien sind der relative TSR, der aus dem Continental-TSR im Vergleich zum Vergleichs-TSR gebildet wird, und ein Nachhaltigkeitsfaktor. Auf der Grundlage der Nachhaltigkeitsambition konnte

der Aufsichtsrat im Rahmen des Nachhaltigkeitsfaktors bis zu sechs Ziele und Leistungskriterien festlegen. Der relative TSR und der Nachhaltigkeitsfaktor sind multiplikativ miteinander verknüpft (detaillierte Erläuterungen oben im Abschnitt „Vergütungssystem bis 31.12.2023“).

a) Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten Long Term Incentive (LTI 2020-2023)

Zielerreichung relativer TSR

Zielkriterien LTI 2020-2023	Aktienkurs Anfangsdurchschnitt	Aktienkurs Enddurchschnitt	gezahlte Dividenden	Zielerreichung	
	in €	in €	in €	Ergebnis in %-Pkt.	in %
Relativer TSR					
Continental-TSR	99,66	74,48	6,70 ¹	-18,54	
Vergleichs-TSR	381,79	563,60		47,62	
Relativer TSR				-66,16	0,0

¹ Während der Laufzeit gezahlte Dividenden: 3,00 € in 2020, 0,00 € in 2021, 2,20 € in 2022 und 1,50 € in 2023.

Nachhaltigkeitsfaktor

Der Aufsichtsrat hat für den Nachhaltigkeitsfaktor im LTI 2020-2023 die folgenden sechs Nachhaltigkeitsziele festgelegt:

- › Die CO₂-Emissionen des Continental-Konzerns (Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Sinne des Greenhouse Gas Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard) – im letzten Jahr der Laufzeit sind um mindestens 61 % geringer als im Geschäftsjahr 2019. Dabei werden die Scope-2-Emissionen ab dem Geschäftsjahr 2020 gemäß der Methode „Market-based Scope 2“ ermittelt, die den Einkauf von Strom aus erneuerbaren Quellen in der Bilanzierung berücksichtigt.
- › Der Anteil der wiederverwerteten Abfälle am gesamten Abfallaufkommen beträgt im Continental-Konzern im letzten Jahr der Laufzeit mindestens 86 %.
- › Im letzten Jahr der Laufzeit ist die Anzahl der Unfälle von im Continental-Konzern angestellten Mitarbeitern pro eine Million Arbeitsstunden um mindestens 13 % geringer als im Geschäftsjahr 2019.
- › Die Krankheitsrate ist unter allen im Continental-Konzern angestellten Mitarbeitern im letzten Jahr der Laufzeit um mindestens 13 % geringer als im Geschäftsjahr 2019.
- › Der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen im Continental-Konzern (Continental Grades \geq 13; ausgenommen Führungspositionen bei Konzerngesellschaften in den USA) beträgt am Ende des letzten Jahres der Laufzeit mindestens jeweils 22 %.
- › Bei der repräsentativen jährlichen Befragung der Mitarbeiter des Continental-Konzerns „Our Basics Live“ im letzten Jahr der Laufzeit liegt die Bewertung in der Kategorie „Nachhaltiges Engagement“, bei durchschnittlich mindestens 80 % Zustimmung („stimme ich eher zu“ oder „stimme ich zu“).

Für jedes erreichte Nachhaltigkeitsziel wird zum Ausgangsfaktor 0,7 im LTI 2020–2023 ein Wert von 0,1 addiert. Es wurden 4 Nachhaltigkeitsziele erreicht, so dass der Nachhaltigkeitsfaktor 1,1 beträgt

Zielkriterien LTI 2020-2023	Zielwert	Zielerreichung	
		Ergebnis in %	Nachhaltigkeitsfaktor
Ausgangsfaktor			0,7
Nachhaltigkeitsziele			
CO ₂ -Emission	- \geq 61 %	-72,3	0,1
Abfallverwertungsquote	\geq 86 %	87,0	0,1
Unfallhäufigkeit	- \geq 13 %	-29,4	0,1
Krankenstand	- \geq 13 %	-5,9	0
Frauen in Führungspositionen	\geq 22 %	19,8	0
Nachhaltiges Engagement	\geq 80 %	81,0	0,1
Nachhaltigkeitsfaktor			1,1

Zur Berechnung des Performance-Index wird der relative TSR mit dem Nachhaltigkeitsfaktor multipliziert. Der relative TSR beträgt null, damit ergibt sich ein Performance-Index von null.

Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten Long Term Incentive (LTI 2020-2023) - Gesamtüberblick

	Zuteilungswert LTI 2020- 2023	Grundbestand virtuelle Aktien ¹	Performance Index (PI)	Endbestand virtuelle Aktien	Auszahlungs- kurs ²	Zielerreichung gesamt	Betrag gesamt
	in Tsd €	in Stück		in Stück		in %	in Tsd €
Nikolai Setzer ³	847	6.978	0,0	0	74,24	0,0	0
Katja Garcia Vila (seit 14.12.2021)	–	–	–	–	–	–	–
Philipp von Hirschheydt (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–	–	–
Christian Kötz	783	6.451	0,0	0	74,24	0,0	0
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Ariane Reinhart	893	7.358	0,0	0	74,24	0,0	0
Olaf Schick (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–	–	–
Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020) ⁴	355	2.928	0,0	0	74,24	0,0	0
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	783	6.451	0,0	0	74,24	0,0	0
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	783	6.451	0,0	0	74,24	0,0	0
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	893	7.358	0,0	0	74,24	0,0	0
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	783	6.451	0,0	0	74,24	0,0	0
Andreas Wolf (03.06.2020 bis 15.09.2021) ⁵	454	3.737	0,0	0	74,24	0,0	0

1 Gemäß zugrunde liegender LTI-Richtlinie, berechnet mit dem Durchschnittsaktienkurs zwei Monate vor Beginn der Laufzeit, d. h. 01.11.2019–31.12.2019 = 121,37 € (Ausgangsaktienkurs).

2 Der Auszahlungskurs entspricht gemäß zugrunde liegender Richtlinie der Summe aus dem arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der Continental-Aktie in den letzten zwei Monaten vor der nächsten ordentlichen Hauptversammlung nach Ende der Laufzeit zuzüglich während der Laufzeit pro Aktie gezahlter Dividende (Details siehe oben Seite 10). Die Hauptversammlung 2024 fand am 26.04.2024 statt, sodass für die Tranche LTI 2020–2023 der Zeitraum 26.02.–25.04.2024 maßgeblich war. Der Endaktienkurs betrug 67,54 € inkl. der während der Laufzeit gezahlten Dividenden pro Aktie: 2020 = 3,00 €, 2021 = 0,00 €, 2022 = 2,20 €, 2023 = 1,50 €.

3 Bei Zuteilung der Tranche zum 01.01.2020 betrug der Zuteilungswert 783 Tsd €. Mit Übernahme des Amtes als Vorstandsvorsitzender am 01.12.2020 erhöhte sich der Zuteilungswert pro rata um 64 Tsd €.

4 Auf Basis der geschlossenen Aufhebungsvereinbarung pro-rata-Anspruch des Zuteilungswerts, berechnet auf Basis der Laufzeit vom Beginn der Tranche bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses im Verhältnis zur Gesamtlaufzeit der Tranche.

5 Beginn des Dienstvertrags während laufender Tranche, deshalb pro-rata-Zuteilungswert ab Vertragsbeginn.

b) Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr erdienten Long Term Incentive (LTI 2021-2024)**Zielerreichung relativer TSR**

	Aktienkurs Anfangsdurchschnitt	Aktienkurs Enddurchschnitt	gezahlte Dividenden	Ergebnis in %-Pkt	Zielerreichung
Zielkriterien LTI 2021-2024	in €	in €	in €		in %
Relativer TSR					
Continental-TSR	117,77	64,97	5,90 ¹	-39,82	
Vergleichs-TSR	413,18	517,61		25,27	
Relativer TSR				-65,10	0,0

1 Während der Laufzeit gezahlte Dividenden: 0,00 € in 2021, 2,20 € in 2022, 1,50 € in 2023 und 2,20 € in 2024.

Nachhaltigkeitsfaktor

Der Aufsichtsrat hat für den Nachhaltigkeitsfaktor im LTI 2021-2024 die folgenden fünf Nachhaltigkeitsziele festgelegt:

- › Die eigenen CO₂-Emissionen des Continental-Konzerns (Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Sinne des Greenhouse Gas Protocol - Corporate Accounting and Reporting Standard) im letzten Jahr der Laufzeit sind um mindestens 5 % geringer als im Geschäftsjahr 2020.
- › Der Anteil der wiederverwerteten Abfälle am gesamten Abfallaufkommen (Abfallverwertungsquote) beträgt im Continental-Konzern im letzten Jahr der Laufzeit mindestens 87 %.
- › Im letzten Jahr der Laufzeit ist die Anzahl der Unfälle von im Continental-Konzern angestellten Mitarbeitern pro eine Million Arbeitsstunden (Unfallrate) mindestens 13 % geringer als im Geschäftsjahr 2020.
- › Der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen (Geschlechtervielfalt) im Continental-Konzern (Continental Grades \geq 13; ausgenommen Führungspositionen bei Konzerngesellschaften in den USA) beträgt am Ende des letzten Jahres der Laufzeit jeweils mindestens 23 %.
- › Bei der repräsentativen jährlichen Befragung der Mitarbeiter des Continental-Konzerns „Our Basics Live“ im letzten Jahr der Lauf-

zeit liegt die Bewertung in der Kategorie „Nachhaltiges Engagement“ (Index Nachhaltiges Engagement) bei durchschnittlich mindestens 80 % Zustimmung („stimme ich eher zu“ / „tend to agree“ oder „stimme ich zu“ / „agree“).

Für den Fall, dass die Abspaltung des Geschäftsfeldes Vitesco Technologies während der Laufzeit der LTI-Tranche wirksam wird, hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung im Rahmen der CO₂-Emissionen wie folgt beschlossen:

- › Die eigenen CO₂-Emissionen des Continental-Konzerns (Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Sinne des Greenhouse Gas Protocol - Corporate Accounting and Reporting Standard) sind im letzten Jahr der Laufzeit um mindestens 7 % geringer als im Geschäftsjahr 2020.

Da die Abspaltung des Geschäftsfeldes Vitesco Technologies im Geschäftsjahr 2021 wirksam wurde, ist diese Zielerreichung für den LTI 2021-2024 maßgeblich. Im Übrigen bleiben die Ziele unverändert.

Für jedes erreichte Nachhaltigkeitsziel wird zum Ausgangsfaktor 0,7 im LTI 2021-2024 ein Wert von 0,12 addiert. Es wurden drei Nachhaltigkeitsziele erreicht, sodass der Nachhaltigkeitsfaktor 1,06 beträgt.

Zielerreichung Nachhaltigkeitsfaktor

Zielkriterien LTI 2021-2024	Ausgangswert	Zielwert	Ergebnis	Zielerreichung	
				Ergebnis in %	Nachhaltigkeitsfaktor
Ausgangsfaktor					0,7
Nachhaltigkeitsziele					
CO ₂ -Emission	0,99 Mio t	0,92 Mio t	0,83 Mio t	-16,0	0,12
Abfallverwertungsquote	–	\geq 87 %	–	87,2	0,12
Unfallhäufigkeit	2,9	2,5	2,1	-28,0	0,12
Frauen in Führungspositionen	–	\geq 23 %	–	20,6	0,00
Nachhaltiges Engagement	–	\geq 80 %	–	79,0	0,00
Nachhaltigkeitsfaktor					1,06

Zur Berechnung des Performance-Index wird der relative TSR mit dem Nachhaltigkeitsfaktor multipliziert. Der relative TSR beträgt null, damit ergibt sich ein Performance-Index von null.

Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr erdienten Long Term Incentive (LTI 2021–2024) – Gesamtüberblick

	Zuteilungswert LTI 2021-2024	Grundbestand virtuelle Aktien ¹	Performance Index (PI)	Endbestand virtuelle Aktien	Auszahlungs- kurs ²	Zielerreichung gesamt	Betrag gesamt
	in Tsd €	in Stück		in Stück		in %	in Tsd €
Nikolai Setzer	1.550	13.869	0,0	0	68,31	0,0	0
Katja Garcia Vila (14.12.2021-30.06.2024)	39	346	0,0	0	68,31	0,0	0
Philipp von Hirschheydt (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–	–	–
Christian Kötz	783	7.006	0,0	0	68,31	0,0	0
Philip Nelles (seit 01.06.2021) ³	459	4.108	0,0	0	68,31	0,0	0
Dr. Ariane Reinhart	893	7.990	0,0	0	68,31	0,0	0
Olaf Schick (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–	–	–
Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	783	7.006	0,0	0	68,31	0,0	0
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	783	7.006	0,0	0	68,31	0,0	0
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021) ⁴	785	7.027	0,0	0	68,31	0,0	0
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021) ⁵	324	2.898	0,0	0	68,31	0,0	0
Andreas Wolf (03.06.2020 bis 15.09.2021) ⁶	553	4.952	0,0	0	68,31	0,0	0

¹ Gemäß zugrunde liegender LTI-Richtlinie, berechnet mit dem Durchschnittsaktienkurs zwei Monate vor Beginn der Laufzeit, d.h. 01.11.2020–31.12.2020 = 111,76 € (Ausgangsaktienkurs).

² Der Auszahlungskurs entspricht gemäß zugrunde liegender Richtlinie der Summe aus dem arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der Continental-Aktie in den letzten zwei Monaten vor der nächsten ordentlichen Hauptversammlung nach Ende der Laufzeit zuzüglich während der Laufzeit pro Aktie gezahlter Dividende (Details siehe oben Seite 10). Die nächste Hauptversammlung findet am 25.04.2025 statt, sodass für die Tranche LTI 2021–2024 der Zeitraum 25.02.–24.04.2025 maßgeblich ist und eine abschließende Darstellung erst im Vergütungsbericht 2025 möglich ist. Gerechnet wurde hier mit dem Durchschnittskurs 01.11.–31.12.2024 = 62,41 €. Während der Laufzeit wurden folgende Dividenden pro Aktie gezahlt: 2021 = 0,00 €, 2022 = 2,20 €, 2023 = 1,50 € und 2024 = 2,20 €.

³ Beginn des Dienstvertrags während laufender Tranche, deshalb pro-rata-Zuteilungswert ab Vertragsbeginn.

⁴ Pro-rata-Zuteilungswert bis Amtsniederlegung zum 17.11.2021 dargestellt, Ende des Dienstvertrags zum 31.01.2022.

⁵ Pro-rata-Zuteilungswert bis Amtsniederlegung zum 31.05.2021 dargestellt, Ende des Dienstvertrags zum 31.07.2021.

⁶ Ende des Dienstvertrags zum 15.09.2021, pro-rata-Zuteilungswert bis Vertragsende.

Weitere Angaben**Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder**

An ehemalige Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2014 oder früher ausgeschieden sind, sind insgesamt Pensionszahlungen in Höhe von 6,898 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:

- › Bis zum 31. Dezember 2023 neu bestellte Vorstandsmitglieder haben eine Versorgungszusage erhalten, ab dem 1. Januar 2024 neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein Versorgungsentgelt, 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 Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund dürfen ggf. zu vereinbarenden 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. 4 AktG)

Im Geschäftsjahr 2024 hat Katja Garcia Vila, zuständig für das Finanzressort, vorzeitig zum 30. Juni 2024 ihr Vorstandsamt niedergelegt. Ihr Dienstvertrag endete mit Ablauf des 13. Dezember 2024. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis 13. Dezember 2024 erhielt sie weiterhin die Festvergütungen. Überdies stehen ihr für diesen Zeitraum zeitanteilig Ansprüche auf den STI für das Geschäftsjahr 2024 und den LTI 2024-2027 zu. Innerhalb dieses Zeitraums stand Katja Garcia Vila fortlaufend zur Verfügung, um eine geordnete Übergabe ihrer Aufgaben an ihren Nachfolger Olaf Schick für den Bereich Finanzen und Nikolai Setzer für den Bereich

Group IT zu gewährleisten. Ab dem 14. Dezember 2024 hat Katja Garcia Vila aufgrund des vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Diese beträgt nach vorläufiger Berechnung 741 Tsd € p.a. und wird in monatlich gleichen Raten ausgezahlt. Eine endgültige Berechnung ist erst nach Abrechnung der für die Karenzentschädigung zu berücksichtigenden variablen Vergütungsbestandteile möglich und damit im Geschäftsjahr 2028 mit Abrechnung des LTI 2024-2027.

Leistungen von Dritten an ein Vorstandsmitglied (§ 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG)

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2024 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 (gewährt und geschuldet) der Mitglieder des Vorstands, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)

	Veränderung 2020-2019 in %	Veränderung 2021-2020 in %	Veränderung 2022-2021 in %	Veränderung 2023-2022 in %	Veränderung 2024-2023 in %
Vorstandsvergütung¹					
In 2024 amtierende Vorstandsmitglieder					
Nikolai Setzer	-39,5	37,8	202,7	-62,5	56,8
Katja Garcia Vila (bis 30.06.2024)	–	–	2126,8	15,6	23,4
Philipp von Hirschheydt (seit 01.05.2023)	–	–	–	100,0	135,1
Christian Kötz	83,8	-16,2	186,9	-45,4	38,4
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	–	307,8	-52,0	87,6
Dr. Ariane Reinhart	-31,5	11,2	73,1	-59,6	51,6
Olaf Schick (seit 01.05.2023)	–	–	–	100,0	188,3
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	-48,5	-11,4	-29,2	-36,2	-20,4
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	-50,8	326,8	-80,8	-81,1	62,9
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	-63,5	437,9	-79,9	-93,3	-100,0
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	-41,6	2,4	-79,5	73,0	1,9
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	–	93,0	47,7	-100,0	–
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	-14,5	-6,5	62,1	-70,7	-67,3
José Avila (bis 30.09.2018)	-11,9	19,8	-58,2	13,2	–
Ralf Cramer (bis 11.08.2017)	-106,9	-275,0	-100,0	–	–
Heinz-Gerhard Wente (bis 30.04.2015)	-23,4	3,3	1,7	-100,0	10,8
Elke Strathmann (bis 25.04.2014)	–	–	34,8	-100,0	12,1
Ertragsentwicklung					
Continental AG: Jahresüberschuss	-84,5	54,3	-18,6	-143,0	-1.682,1 ²
Konzern: EBIT bereinigt	-58,7	37,7	5,2	31,6	6,6
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Referenzgruppe ³	-2,6	3,0	5,6	2,2	4,4

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

² Rechnerische Veränderung aufgrund des Jahresüberschusses von -423 Mio € zu 6.692 Mio €.

³ Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften des Continental-Konzerns, mit Ausnahme von Elektrobit Automotive GmbH, Continental Trebbin GmbH & Co. KG und kek-Kaschierungen GmbH. Diese ausgenommenen Gesellschaften sind derzeit nicht in die konzernweiten Abrechnungssysteme integriert, sie beschäftigen weniger als 10 % aller Arbeitnehmer deutscher Gesellschaften. Vollzeitmitarbeiter (im Sinne der tariflichen oder vertraglichen wöchentlichen Sollarbeitszeit), die zum Stichtag 31.12.2024 insgesamt 360 Sozialversicherungstage im Geschäftsjahr 2024 beschäftigt waren, ohne Praktikanten, Auszubildende, Entsandte; Brutto-Entgelt mit Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und geldwertem Vorteil; abzüglich Abfindung, Erfindervergütung.

Aktien-Deferral Performance-Bonus der amtierenden Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

	Aktien- anzahl	Gesamtwert erworbene Aktien ¹	Betrag Aktien-Deferral ²	Sperrfrist bis
		zum 31.12.2024		
In 2024 amtierende Vorstandsmitglieder	Stück	in Tsd €	in Tsd €	
Nikolai Setzer (Vorstandsvorsitzender seit 01.12.2020)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	225	15		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	10.991	712		31.05.2025
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2022	1.575	102		31.05.2026
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2023	6.049	392		02.06.2027
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2024			648	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG ³	22.180	1.436		
Gesamt	40.795	2.642		
SOG-Halteverpflichtung ⁴	40.795			Offen
Katja Garcia Vila (bis 30.06.2024)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	254	16		31.05.2025
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2022	736	48		31.05.2026
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2023	2.824	183		02.06.2027
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2024			150	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	5.803	376		
Gesamt	9.617	623		
SOG-Halteverpflichtung ⁵	9.617			13.12.2026
Philipp von Hirschheydt (seit 01.05.2023)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2023	1.691	109		02.06.2027
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2024			234	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–	–		
Gesamt	1.691	109		
SOG-Halteverpflichtung ⁶	–			
Christian Kötz (seit 01.04.2019)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	213	14		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	5.343	346		31.05.2025
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2022	1.475	95		31.05.2026
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2023	3.955	256		02.06.2027
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2024			348	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG ³	194	13		
Gesamt	10.967	710		
SOG-Halteverpflichtung ⁷	10.967			Offen

	Aktien- anzahl	Gesamtwert erworbene Aktien ¹	Betrag Aktien-Deferral ²	Sperrfrist bis
		zum 31.12.2024		
in 2024 amtierende Vorstandsmitglieder	Stück	in Tsd €	in Tsd €	
Philip Nelles (seit 01.06.2021)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	3.133	203		31.05.2025
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2022	368	24		31.05.2026
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2023	2.961	192		02.06.2027
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2024			240	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–	–		
Gesamt	6.462	419		
SOG-Halteverpflichtung ⁶	–			–
Dr. Ariane Reinhart (seit 01.10.2019)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	13		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	5.131	332		31.05.2025
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2022	736	48		31.05.2026
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2023	2.824	183		02.06.2027
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2024			302	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG ³	2.405	156		
Gesamt	11.096	719		
SOG-Halteverpflichtung ⁷	11.096			Offen
Olaf Schick (seit 01.05.2023)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2023	2.478	160		02.06.2027
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2024			357	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–	–		
Gesamt	2.478	160		
SOG-Halteverpflichtung ⁶	–			

¹ Berechnet mit dem Schlusskurs der Continental-Aktie am 30.12.2024 im Xetra-System der Deutsche Börse AG in Höhe von 64,30 €.

² Aus dem Nettozufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des „erdienten“ Gesamt-Bruttobetrag 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 2022 (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG) wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.

³ Zusätzliche SOG-Halteverpflichtung zum Stichtag 31.12.2024 berechnet, ohne Berücksichtigung des Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2020.

⁴ Zum 30.11.2024 Ende der Aufbauphase auf der Grundlage der SOG als CEO. Die Haltepflicht besteht für zwei Jahre nach Beendigung des Dienstvertrags, sodass ein Ende der Sperrfrist erst bestimmt werden kann, wenn das Ende des Dienstvertrages feststeht.

⁵ Zum 13.12.2024 Ende der Aufbauphase auf der Grundlage der SOG.

⁶ Die Aufbauphase ist noch nicht abgeschlossen, weshalb eine SOG-Halteverpflichtung noch nicht besteht.

⁷ Zum 31.12.2023 Ende der Aufbauphase auf der Grundlage der SOG. Die Haltepflicht besteht für zwei Jahre nach Beendigung des Dienstvertrags, so dass ein Ende der Sperrfrist erst bestimmt werden kann, wenn das Ende des Dienstvertrages feststeht.

Aktien-Deferral Performance-Bonus der ehemaligen Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

	Aktien- anzahl	Gesamtwert erworbene Aktien ¹	Betrag Aktien-Deferral ²	Sperrfrist bis
		zum 31.12.2024		
Ehemalige Vorstandsmitglieder	Stück	in Tsd €	in Tsd €	
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	378	24		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	3.103	201		31.05.2025
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG ³	–			
Gesamt	3.103	201		
SOG-Halteverpflichtung ⁴	–			
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	13		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	2.029	131		31.05.2025
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–			
Gesamt	2.029	131		
SOG-Halteverpflichtung ⁵	–			
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020 ³	206	13		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	2.029	131		31.05.2025
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG ³	–			
Gesamt	2.029	131		
SOG-Halteverpflichtung ⁵	–			
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	13		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			647 ⁶	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG ⁷	430	28		
Gesamt	0	0		
SOG-Halteverpflichtung ⁸	636			31.01.2024
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	486	31		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	3.627	235		31.05.2025
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG ³	–			
Gesamt	3.627	235		
SOG-Halteverpflichtung ⁹	–			

1 Berechnet mit dem Schlusskurs der Continental-Aktie am 30.12.2024 im Xetra-System der Deutsche Börse AG in Höhe von 64,74 €.

2 Aus dem Nettozufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des „erdienten“ Gesamt-Bruttobetrag 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 2022 (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG) wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.

3 Gesamt-Halteverpflichtung zum Stichtag 31.12.2024 berechnet, ohne Berücksichtigung des Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2020.

4 SOG-Halteverpflichtung endete zum 31.07.2023.

5 SOG-Halteverpflichtung endete zum 31.12.2023.

6 Aufgrund des Vergütungsmoratoriums erfolgte keine Auszahlung des Performance-Bonus 2021.

7 Zum Stichtag 31.12.2024 besteht keine zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG mehr, da die SOG-Halteverpflichtung zum 31.01.2024 endete.

8 SOG-Halteverpflichtung endete zum 31.01.2024.

9 SOG-Halteverpflichtung endete zum 15.09.2023.

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

Der Aufsichtsrat der Continental AG hat im Geschäftsjahr 2024 weder von der Compliance Malus- und Clawback-Regelung noch von der Performance-Korrektur und Clawback-Regelung Gebrauch gemacht, da hierfür die Voraussetzungen nicht vorlagen. Voraussetzung für die Compliance Malus- und Clawback-Regelung ist, dass ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Mitglied des Vorstands einen nachweislich wissentlichen groben Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz der von der Gesellschaft erlassenen internen Richtlinien oder eine seiner sonstigen dienstvertraglichen Pflichten begeht. In den Fällen kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen die variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, zu gewähren ist, teilweise oder vollständig auf null reduzieren oder im Falle einer bereits geleisteten Auszahlung zurückverlangen. Voraussetzung für die Performance-Korrektur und Clawback-Regelung ist, dass die bei der Ermittlung der variablen Vergütungsbestandteile zugrunde liegenden Daten fehlerhaft waren.

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

Im Berichtsjahr wurde in einem Fall vom Vergütungssystem abgewichen. Mit Beschluss vom 15. März 2023 hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass das neue Vorstandsmitglied für Integrität und Recht,

Olaf Schick, wirtschaftlich so gestellt wird, als läge die Zielerreichung für den STI (Performance Bonus) für die ersten zwölf Monate seiner Amtszeit bei 100 %. Die Abweichung war notwendig, um entfallene variable Vergütungsansprüche bei seinem früheren Arbeitgeber auszugleichen.

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 11,5 Mio€ brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder 6,2 Mio€ brutto. Bis zur Vereinheitlichung der Vorstandsvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder im Jahre 2022 betrug die Maximalvergütung für den Finanzvorstand und den Personalvorstand 6,7 Mio €. Diese ist insoweit maßgeblich für die Darstellung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020, über die in diesem Geschäftsbericht erstmalig abschließend berichtet werden kann, da die letzte für dieses Geschäftsjahr zu berücksichtigende Abrechnung, die des LTI 2020-2023, abschließend feststeht.

Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2020

in Tsd €	Feste Vergütung			Variable Vergütung			Maximalvergütung gem. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG
	Grundvergütung	Nebenleistungen	Versorgungszusage ¹	Performance-Bonus	LTI 2020-2023	Ist-Gesamtvergütung	
Zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder							
Nikolai Setzer ²	828	15	999	140	0	1.982	6.649
Philipp von Hirschheydt ³	–	–	–	–	–	–	–
Christian Kötz	773	17	936	132	0	1.858	6.200
Philip Nelles ⁴	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Ariane Reinhart	1.063	14	920	127	0	2.124	6.700
Olaf Schick ³	–	–	–	–	–	–	–
Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Dr. Elmar Degenhart ⁵	1.281	20	1.443	0	0	2.744	10.526
Frank Jourdan	773	29	711	127	0	1.640	6.200
Helmut Matschi	773	18	805	127	0	1.723	6.200
Wolfgang Schäfer	1.063	17	844	127	0	2.051	6.700
Hans-Jürgen Duensing	773	23	691	233	0	1.720	6.200
Andreas Wolf ⁶	448	8	244	300	0	1.000	3.591

¹ Defined Benefit Obligation gemäß IFRS.

² Anteilige Berechnung der Maximalvergütung vom 01.01.2020 bis 30.11.2020 als ordentliches Vorstandsmitglied (5.675 Tsd €) und vom 01.12.2020 bis 31.12.2020 als Vorstandsvorsitzender (974 Tsd €).

³ Philipp von Hirschheydt und Olaf Schick wurden zum 01.05.2023 in den Vorstand bestellt. Demnach haben sie keine Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 erhalten.

⁴ Philip Nelles wurde zum 01.05.2021 in den Vorstand bestellt. Demnach hat er keine Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 erhalten.

⁵ Elmar Degenhart ist zum 30.11.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden, weshalb die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 anteilig berechnet wurde.

⁶ Andreas Wolf wurde zum 03.06.2020 in den Vorstand bestellt, weshalb die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 anteilig berechnet wurde.

Zur Feststellung der Frage, ob die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 eingehalten wurde, ist der Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche 2024–2027 maßgeblich, der erst im Jahr 2028 endgültig feststeht. Selbst bei unterstellter Auszahlung des Maximalbetrags der LTI-Tranche 2024–2027 im Jahr 2028 wird die Maximalvergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr nicht überschritten, da bei Berücksichtigung der bereits feststehenden Beträge Fixgeh-

alt, Nebenleistungen, STI sowie Dienstzeitaufwand und einer unterstellten maximalen Zielerreichung der LTI-Tranche 2024–2027 mit 200% der Betrag der Maximalvergütung nicht erreicht wird.

Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 berichtet

Pensionsanwartschaften gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG

In Tsd €	Versorgungsbeitrag		Defined Benefit Obligation ¹		Service Cost ²	
	2024	2023	31.12.2024	31.12.2023	2024	2023
In 2024 amtierende Vorstandsmitglieder						
Nikolai Setzer	790	790	10.728	9.992	1.202	1.007
Katja Garcia Vila (bis 30.06.2024)	393 ³	393	1.704	1.219	554 ³	494
Philipp von Hirschheydt (seit 01.05.2023)	393	262	898	392	545	366
Christian Kötz	393	393	3.312	2.884	545	493
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	393	393	2.089	1.627	560	508
Dr. Ariane Reinhart	393	393	6.681	6.372	538	544
Olaf Schick (seit 01.05.2023)	393	262	890	284	365	245

¹ Rückstellungen für die bislang erworbenen Pensionsanwartschaften gemäß IFRS.

² Dienstzeitaufwand des Jahres gemäß IFRS.

³ Werte dargestellt bis zur Beendigung des Dienstvertrags am 13.12.2024.

Aufsichtsratsvergütung

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtsjahr 2024

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 Mitgliedschaft in einem Ausschuss 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 Mitgliedschaft in einem Ausschuss 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 Aufsichtsratsstätigkeit zur Last fallenden Umsatzsteuer, ihre baren Auslagen ersetzt.

Individuelle Aufsichtsratsvergütungen im Berichtsjahr 2024

Personenindividuelle Darstellung der im und für das Berichtsjahr 2024 gewährten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder nach den Voraussetzungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

In Tsd €	Vergütungskomponenten		
	2024		
	Fix ¹	Sitzungsgeld	Gesamt
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle ²	540	0	540
Hasan Allak ³	241	6	247
Christiane Benner ^{3, 4}	270	5	275
Dr. Kevin Borck (seit 16.09.2024) ³	53	2	55
Dorothea von Boxberg	180	0	180
Stefan Erwin Buchner	180	5	185
Dr. Gunter Dunkel	180	6	186
Matthias Ebenau (seit 26.04.2024) ³	123	4	127
Francesco Grioli ³	270	10	280
Michael Iglhaut ³	270	9	279
Satish Khatu	180	6	186
Isabel Corinna Knauf	270	5	275
Carmen Löffler ³	180	5	185
Sabine Neuß	180	6	186
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	450	8	458
Anne Nothing (seit 26.04.2024) ³	123	4	127
Dirk Nordmann (bis 26.04.2024) ³	86	3	89
Lorenz Pfau (bis 26.04.2024) ³	58	2	60
Klaus Rosenfeld	270	4	274
Georg F. W. Schaeffler	270	9	279
Jörg Schönfelder ³	209	5	214
Stefan Scholz (bis 01.09.2024) ³	120	4	124
Matthias Tote (seit 26.04.2024) ³	184	8	192
Elke Volkmann (bis 26.04.2024) ³	58	2	60

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 zwei Fällen 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 2020-2019	Veränderung 2021-2020	Veränderung 2022-2021	Veränderung 2023-2022	Veränderung 2024-2023
	in %	in %	in %	in %	in %
Aufsichtsratsvergütung¹					
In 2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle ²	34,9	2,7	0,9	-0,9	0,0
Hasan Allak	98,9	2,2	-0,5	0,5	32,1
Christiane Benner ³	36,5	3,0	-0,4	0,4	-0,7
Dr. Kevin Borck (seit 16.09.2024)	–	–	–	–	100,0
Dorothea von Boxberg	–	–	100,0	46,0	-2,2
Stefan Erwin Buchner	–	–	100,0	0,5	-1,1
Dr. Gunter Dunkel	37,3	1,6	-0,5	-0,5	0,5
Matthias Ebenau (seit 26.04.2024)	–	–	–	–	100,0
Francesco Grioli	34,5	3,3	0,4	0,7	-0,4
Michael Iglhaut	32,5	10,6	-4,4	0,0	-0,4
Satish Khatu	94,6	3,4	-0,5	0,5	1,1
Isabel Corinna Knauf	98,9	2,2	-0,5	48,9	-0,7
Carmen Löffler	–	–	226,3	0,5	-1,1
Sabine Neuß	29,9	9,2	-2,1	0,0	0,0
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	33,4	3,0	2,7	-1,7	1,1
Anne Nothing (seit 26.04.2024)	–	–	–	–	100,0
Dirk Nordmann (bis 26.04.2024)	36,0	1,8	1,4	-0,7	-68,1
Lorenz Pfau (bis 26.04.2024)	97,8	0,0	3,3	-2,7	-65,6
Klaus Rosenfeld	36,0	1,5	4,3	-3,1	-1,8
Georg F. W. Schaeffler	30,7	2,7	3,7	-1,4	0,7
Jörg Schönfelder	36,9	1,5	-0,4	2,2	-23,2
Stefan Scholz (bis 01.09.2024)	35,8	2,7	-1,1	1,6	-34,0
Matthias Tote (seit 26.04.2024)	–	–	–	–	100,0
Elke Volkmann (bis 26.04.2024)	35,1	3,3	0,0	-1,6	-66,8
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder					
Prof. Dr.-Ing. Peter Gutzmer (bis 26.04.2019)	-100,0	–	–	–	–
Peter Hausmann (bis 31.10.2018)	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Klaus Mangold (bis 26.04.2019)	-100,0	–	–	–	–
Hartmut Meine (bis 28.02.2018)	–	–	–	–	–
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann (bis 29.04.2022)	-12,6	55,2	-78,5	-100,0	–
Gudrun Valten (bis 26.04.2019)	-100,0	–	–	–	–
Kirsten Vörkel (bis 15.09.2021)	36,6	-29,0	-100,0	–	–
Erwin Wörle (bis 26.04.2019)	-100,0	–	–	–	–
Prof. TU Graz e.h. KR Ing. Siegfried Wolf (bis 31.12.2021)	31,8	8,0	-97,3	–	–
Ertragsentwicklung					
Continental AG: Jahresüberschuss	-84,5	54,3	-18,6	-143,0	-1.682,1 ⁴
Konzern: EBIT bereinigt	-58,7	37,7	5,2	31,6	6,6
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Referenzgruppe ⁵	-2,6	3,0	5,6	2,2	4,4

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

2 Aufsichtsratsvorsitzender.

3 Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende.

4 Rechnerische Veränderung aufgrund des Jahresüberschusses von -423 Mio € zu 6.692 Mio €.

5 Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften des Continental-Konzerns, mit Ausnahme von Elektrobit Automotive GmbH, Continental Trebbin GmbH & Co. KG und kek-Kaschierungen GmbH. Diese ausgenommenen Gesellschaften sind derzeit nicht in die konzernweiten Abrechnungssysteme integriert, sie beschäftigen weniger als 10 % aller Arbeitnehmer deutscher Gesellschaften. Vollzeitmitarbeiter (im Sinne der tariflichen oder vertraglichen wöchentlichen Sollarbeitszeit), die zum Stichtag 31.12.2024 insgesamt 360 Sozialversicherungstage im Geschäftsjahr 2024 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

Für den Aufsichtsrat

Nikolai Setzer
Vorsitzender des Vorstands

Olaf Schick
Mitglied des Vorstands (CFO)

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 Aktiengesellschaft, Hannover für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 Berufspflichten 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 Unternehmens 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 2024 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 Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Hannover, den 12.03.2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Harald Wimmer
Wirtschaftsprüfer

Dr. Arne Jacobi
Wirtschaftsprüfer

Continental Aktiengesellschaft

Postfach 1 69, 30001 Hannover

Continental-Plaza 1, 30175 Hannover

Telefon: +49 511 938-01, Telefax: +49 511 938-81770

mailservice@conti.de

www.continental.com