

# Vergütungsbericht

2023

# Vergütungsbericht nach § 162 AktG

Allgemeines.....	2
Überblick über das Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2020.....	2
1. Feste Vergütungsbestandteile.....	4
2. Variable Vergütungsbestandteile.....	4
a) Performance Bonus (Short Term Incentive, STI).....	5
b) Long Term Incentive (LTI).....	8
3. Maximalvergütung.....	9
4. Share Ownership Guideline.....	9
Vergütungssystem bis zum 31. Dezember 2019.....	10
1. Performance Bonus.....	10
2. Long Term Incentive (LTI).....	10
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr 2023.....	11
1. Personenindividuelle Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile.....	11
2. Performance Bonus (STI).....	15
3. Long Term Incentive (LTI).....	16
Weitere Angaben.....	19
Aufsichtsratsvergütung.....	26
Grundzüge der geplanten Änderungen des Vergütungssystems im Jahr 2024.....	28

## Allgemeines

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Höhe und Struktur der den Mitgliedern des Vorstands und den Aufsichtsratsmitgliedern der Continental AG jeweils zustehenden Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (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](http://www.continental.com) unter der Rubrik Unternehmen/Vorstand abrufbar.

### Die Ertragslage im Geschäftsjahr 2023

Der Konzernumsatz erhöhte sich im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 2.011,6 Mio€ bzw. 5,1 % auf 41.420,5 Mio€ (Vj. 39.408,9 Mio€). Bereinigt um Konsolidierungskreis- und Wechselkursveränderungen ergibt sich ein Umsatzanstieg um 6,9 %. Konsolidierungskreisveränderungen wirkten sich positiv auf die Umsatzentwicklung aus, wurden aber durch negative Wechselkurseffekte in Höhe von 760,8 Mio€ deutlich überkompensiert.

Im Unternehmensbereich Automotive wirkten sich die deutlich gestiegene Automobilproduktion und die erzielten Preisanpassungen zur Kompensation von inflationsbedingten Kostensteigerungen positiv auf die Umsatzentwicklung aus. Dagegen wurde das Wachstum im Unternehmensbereich Tires durch eine schwache Nachfrage im Ersatzreifengeschäft und negative Wechselkurseffekte gebremst. Bei ContiTech konnten die Auswirkungen aus einem leicht rückläufigen Industrie- und Automobilersatzgeschäft durch einen Volumenanstieg und positive Preisanpassungen im Automobil-erstausrüstungsgeschäft kompensiert werden. Contract Manufacturing verringerte seinen Umsatz entsprechend dem zwischen Continental und Vitesco Technologies vertraglich vereinbarten Vorgehen.

Das bereinigte operative Ergebnis (EBIT, bereinigt um Sondereffekte wie im Geschäftsbericht ersichtlich) des Konzerns erhöhte sich im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 604,6 Mio€ bzw. 31,6 % auf 2.517,2 Mio€ (Vj. 1.912,6 Mio€) und entspricht 6,1 % (Vj. 4,9 %) des bereinigten Umsatzes.

### Personelle Veränderungen im Vorstand und Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023

Der Vorstand wurde zum 1. Mai 2023 von fünf auf sieben Mitglieder erweitert: Es wurde zum einen ein neues Vorstandressort für Integrität und Recht geschaffen und mit Olaf Schick besetzt. Daneben wurde die Leitung des Unternehmensbereichs Automotive vom Vorstandsvorsitzenden auf Philipp von Hirschheydt als neues Vorstandsmitglied übertragen.

Im Aufsichtsrat gab es im Geschäftsjahr 2023 keine personellen Veränderungen.

### Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts 2022 (§ 162 Abs. 1 Nr. 6 AktG)

Der Vergütungsbericht 2022 enthielt erstmals eine tabellarische Übersicht mit den einzelnen Vergütungskomponenten. Zudem gab

es weitergehende Ausführungen insbesondere zur maximalen Zielerreichung der variablen Vergütungskomponenten, der Maximalvergütung und der betrieblichen Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands. In der Hauptversammlung am 27. April 2023 wurde der Vergütungsbericht 2022 mit einer Zustimmung von 95,50 % gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmungsrates werden die neu eingeführten Elemente beibehalten und im Vergütungsbericht 2023 fortgeführt.

### Wesentliche Veränderung in der Vorstandsvergütung im Vergleich zum Geschäftsjahr 2022

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 2023 konnten die relevanten Leistungskriterien zum Teil voll erreicht werden. Dies resultiert in einer im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023.

Die Vergütungskonditionen auf der Ebene der Vorstandsmitglieder wurden 2022 vereinheitlicht. Bei den derzeit amtierenden Vorstandsmitgliedern besteht eine Differenzierung zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den übrigen Vorstandsmitgliedern. Eine Erhöhung der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden und/oder (einzelner) Vorstandsmitglieder ist im Geschäftsjahr 2023 nicht erfolgt. Die Vorstandsvergütung ist damit seit Einführung des neuen Vergütungssystems ab dem 1. Januar 2020 nicht mehr angehoben worden.

## Überblick über das Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2020

Die Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder erfolgt auf Basis des seit dem 1. Januar 2020 wirksamen Vergütungssystems, welches mit einem unabhängigen Berater entwickelt und durch den Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 17. März 2020 endgültig festgelegt wurde. Es trägt den gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie Anforderungen aus dem Deutschen Corporate Governance Kodex Rechnung und wurde in der Hauptversammlung der Continental AG am 14. Juli 2020 mit einer Zustimmung von 97,41 % gebilligt (nachfolgend „Vergütungssystem“). Der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2024 wird ein überarbeitetes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt werden. Die Grundzüge sind am Ende dieses Vergütungsberichts skizziert.

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.

## Vergütungssystem des Vorstands - tabellarische Übersicht

<b>Feste Vergütung</b>	<b>Grundvergütung</b>		- Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, zahlbar in zwölf Monatsraten	
	<b>Nebenleistungen</b>		- 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	
	<b>Versorgungszusage</b>	<b>Typ</b>	- Beitragsorientierte Leistungszusage	
		<b>Beitrag</b>	- Vertraglich vereinbarter jährlicher Festbetrag, der mit einem Altersfaktor multipliziert und jährlich als Kapitalbaustein dem Versorgungskonto gutgeschrieben wird	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>Typ</b>	- Performance Bonus (Short Term Incentive - STI)	
		<b>Cap</b>	- 200 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrags des STI	
		<b>Leistungskriterien<sup>1</sup></b>	<p><b>Finanzielle Leistungskriterien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 40 % EBIT Ziel-/Ist-Vergleich</li> <li>- 30 % ROCE Ziel-/Ist-Vergleich</li> <li>- 30 % Free Cashflow Konzern Ziel-/Ist-Vergleich</li> <li>- Anteil EBIT und ROCE am Ergebnis des Konzerns und ggf. eines Unternehmensbereiches abhängig vom Verantwortungsbereich</li> <li>- Grad der Zielerreichung: linear von 0 % bis 200 %</li> </ul> <p><b>Nichtfinanzielle Leistungskriterien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit der Festlegung zusätzlicher nichtfinanzieller Leistungskriterien aus den Bereichen Marktentwicklung und Kundenorientierung, Umsetzung Transformationsvorhaben und Organisations- und Kulturentwicklung</li> <li>- Festlegung der Zielerreichung in Form eines Personal Contribution Factors (PCF) zwischen 0,8 und 1,2</li> <li>- Multiplikator des Ergebnisses der finanziellen Leistungskriterien mit dem PCF</li> <li>- PCF = 1,0, wenn keine nichtfinanziellen Leistungskriterien festgelegt wurden</li> <li>- Cap von 200 % auch bei Anwendung des PCF einzuhalten</li> </ul>	
		<b>Auszahlung</b>	- 60 % <sup>2</sup> nach der Hauptversammlung im Folgejahr	
	<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>Aktien-Deferral</b>		- 40 % <sup>2</sup> des Auszahlungsbetrags des Performance Bonus/STI verpflichtend in Aktien zu investieren - Haltefrist: 3 Jahre
		<b>Long Term Incentive (LTI)</b>		
		<b>Plantyp</b>		- Performance Phantom Share Plan
		<b>Cap</b>		- 200 % des vertraglich vereinbarten Zuteilungswertes
		<b>Leistungskriterien</b>		- 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 - Nachhaltigkeitsfaktor (bis zu sechs Ziele) zwischen 0,7 und 1,3 - Multiplikative Verknüpfung - Aktienkursentwicklung
		<b>Laufzeit</b>		- 4 Jahre
<b>Maximalvergütung</b>			- 11,5 Mio € (Vorstandsvorsitzender) bzw. 6,2 Mio € (Vorstandsmitglieder) - Caps (Performance Bonus und LTI jeweils max. 200 %) bleiben unberührt	
<b>Share Ownership Guideline (SOG)</b>			- 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	

<sup>1</sup> Die Leistungskriterien werden hier überblicksartig dargestellt. Für die Kennzahlen EBIT und ROCE gibt es eine vergütungsrelevante Definition. Im Abschnitt „Performance Bonus“ (Short Term Incentive, STI) auf S. 5 befindet sich eine detaillierte Beschreibung der Ausgestaltung der Leistungskriterien.

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

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

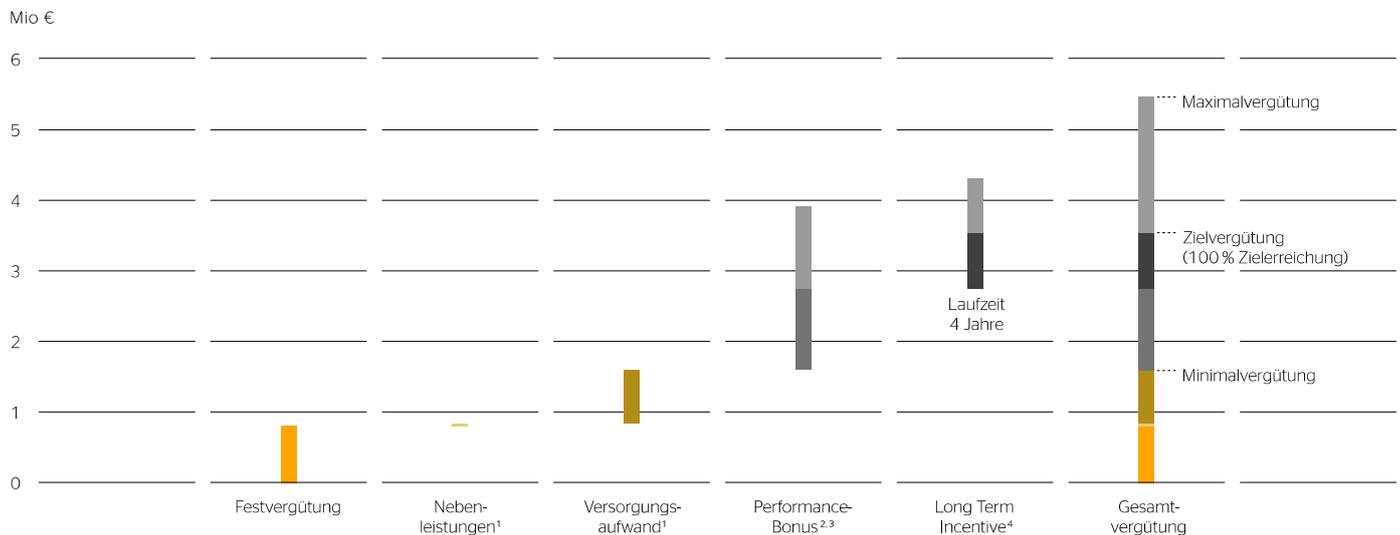
### 2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige Vergütungskomponente (Performance Bonus ohne Aktien-Deferral, auch Short Term Incentive, STI) sowie langfristige Vergütungskomponenten (Long Term Incentive (LTI) und Aktien-Deferral des Performance Bonus). Für die variablen Vergütungsbestandteile werden vor Beginn jeden Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat mit Blick auf die strategischen Ziele, die Vorgaben aus §§ 87, 87a AktG und dem Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweiligen Fassung Zielkriterien festgesetzt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt.

Der Aufsichtsrat kann bei Festsetzung der Höhe der Zielgesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds angemessen berücksichtigen. 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 22 % bis 28 %, der Performance Bonus (ohne Aktien-Deferral) zu 17 % bis 22 % und das Aktien-Deferral und der Long Term Incentive zu 33 % bis 38 % zur Zielvergütung bei. Die Versorgungszusage macht 17 % bis 23 % der Zielvergütung und die Nebenleistungen machen ca. 1 % der Zielvergütung aus.

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



1 Durchschnittswert.

2 Basierend auf einem Zielbonus (hier 1,167 Mio €) für 100% Zielerreichung festgelegter EBIT-, ROCE- und FCF-Ziele sowie eines Personal Contribution Factors (PCF) von 1,0. Maximal können 200% des Zielbonus erreicht werden.

3 Aus dem Netto-Zufluss des Performance Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20% des Gesamt-Bruttobetrag des Performance Bonus 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, den erreichten Nachhaltigkeitskriterien sowie dem Aktienkurs vor der Auszahlung. Maximal können 200% des Zusagebetrags erreicht werden.

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

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

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

- › Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern (nachfolgend EBIT), für die Zwecke der Vorstandsvergütung, bereinigt um Wertminderungen des Goodwill sowie Gewinne und/oder Verluste aus der Veräußerung von Unternehmensteilen.<sup>1</sup>
- › Kapitalrendite (Return On Capital Employed, nachfolgend „ROCE“) als Verhältnis von EBIT (wie vorstehend bereinigt) zu durchschnittlichen operativen Aktiva des Geschäftsjahres.

- › Cashflow vor Finanzierungstätigkeit (nachfolgend „Free Cashflow“), bereinigt um Mittelzuflüsse/-abflüsse aus Verkauf bzw. Erwerb von Gesellschaften und Geschäftsbereichen.

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

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

Vor Beginn des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat jährlich für jedes finanzielle 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.

<sup>1</sup> Im Folgenden und insbesondere im Rahmen der tabellarischen Darstellung unten wird auf das in dieser Form bereinigte EBIT abgestellt.

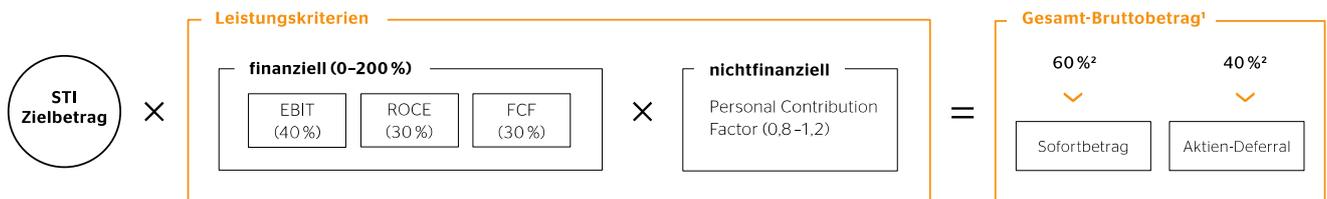
Daneben kann der Aufsichtsrat – ebenfalls vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres – für einzelne oder alle Vorstandsmitglieder persönliche nichtfinanzielle Leistungskriterien festlegen, die in Form eines sogenannten Personal Contribution Factors (nachfolgend „PCF“) mit einem Wert zwischen 0,8 und 1,2 in die Zielerreichung einfließen:

- › Marktentwicklung und Kundenorientierung (z.B. neue Märkte, neue Produkt- oder Kundensegmente);
- › Umsetzung 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 Ende des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für jedes finanzielle Leistungskriterium auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der Continental AG errechnet und die Summe der finanziellen Leistungskriterien entsprechend der vorstehend beschriebenen Gewichtung mit dem STI-Zielbetrag multipliziert. Durch Multiplikation dieses Ergebnisses mit dem PCF wird der Bruttowert des auszuzahlenden Betrags (nachfolgend „Gesamt-Bruttobetrag“) des STI festgestellt.

### Struktur des Performance Bonus (STI)



<sup>1</sup> Maximal können 200% des Zielbetrags erreicht werden.

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

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

Der Performance Bonus soll einerseits die Gesamtverantwortung der Vorstandsmitglieder für das Unternehmen wiedergeben und die Zusammenarbeit unter den Unternehmensbereichen fördern sowie andererseits der eigenständigen Führung des jeweiligen Ressorts gerecht werden.

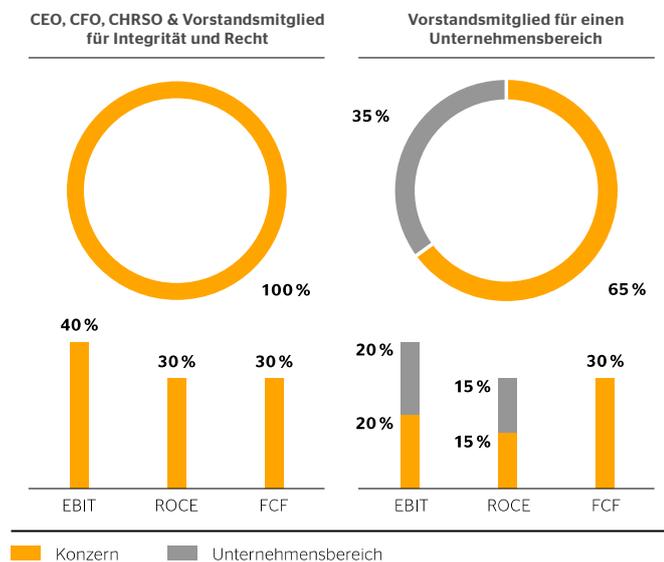
Seit dem 1. Januar 2022 gliedert sich der Konzern in die vier Unternehmensbereiche: Automotive, Tires, ContiTech und Contract Manufacturing. Unter Berücksichtigung dieser Struktur ist bei Festlegung der Ziele und der Berechnung des STI für jedes Vorstandsmitglied daher seit dem 1. Januar 2022 die jeweilige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

- › Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf den Konzern insgesamt erstreckt - im Geschäftsjahr 2023 betraf dies die Positionen Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO), Chief Human Relations and Sustainability Officer (CHRSO) und das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht -, wird die Erreichung des EBIT- und des ROCE-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 EBIT- und des ROCE-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 wird für alle Vorstandsmitglieder am Free Cashflow (FCF) des Continental-Konzerns 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.

### Performance Bonus (STI), Berücksichtigung der Geschäftsverantwortung ab 1. Januar 2022



### b) Long Term Incentive (LTI)

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

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

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

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

Entspricht der Continental-TSR dem Vergleichs-TSR, ist das TSR-Ziel zu 100 % erreicht. Unterschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 0 %. Überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 150 %. Unterschreitet oder überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um weniger als 25 Prozentpunkte, wird der Grad der Zielerreichung linear zwischen 50 % und 150 % berechnet. Eine Zielerreichung von mehr als 150 % im Leistungskriterium Continental-TSR ist ausgeschlossen.

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

Zusätzlich zum TSR legt der Aufsichtsrat jährlich bis zu sechs Leistungskriterien und Ziele für den Nachhaltigkeitsfaktor des jeweiligen Plans fest. Die Ziele basieren auf der Nachhaltigkeitsambition des Konzerns, den berichteten Nachhaltigkeitskennzahlen, den damit verbundenen Konzernzielen sowie Managementprozessen, über die in der nichtfinanziellen Erklärung innerhalb des Lageberichts ausführlich berichtet wird. Die Zielwerte für die einzelnen Zieljahre des LTI werden aus den mittel- und langfristigen Konzernzielen abgeleitet. Für die eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen wird bspw. der Zielpfad des Klimaneutralitätsziels 2040 sowie die entsprechenden Zwischenschritte für die jeweiligen LTI-Zielwerte genutzt. Grundlage für die Messung der Zielerreichung ist die Messung der Performance im entsprechenden Zeitraum bzw. im letzten Jahr des Plans.

### Übersicht über die Leistungskriterien laufender Long Term Incentive (LTI) Tranchen

Plan / Leistungskriterien	Strategische Orientierung für die festgelegten Zielwerte, ggf. mit Zwischenschritten für die einzelnen Tranchen, um langfristiges Ziel zu erreichen	Enthalten im Plan				
		2020-2023	2021-2024	2022-2025	2023-2026	2024-2027
Eigene CO <sub>2</sub> -Emissionen	Reduktion der eigenen CO <sub>2</sub> -Emissionen bis 2030 auf 0,7 Mio t CO <sub>2</sub> und bis 2040 auf Netto-Null.	✓	✓	✓	✓	✓
Abfallverwertungsquote	Erhöhung der Abfallverwertungsquote bis 2030 auf 95 %.	✓	✓	✓	✓	✓
Unfallhäufigkeit	Definierte Reduktion der Unfallhäufigkeit über die Laufzeit des Plans und auf 2,2 Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden bis 2030.	✓	✓	✓	✓	
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. <sup>1</sup>	✓	✓	✓	✓	✓
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.	✓	✓	✓	✓	

<sup>1</sup> Aus juristischen Gründen ohne USA.

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

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

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

### Struktur des Long Term Incentive 2023 (LTI 2023–2026)



### 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 Performance Bonus und LTI sind in ihrer Höhe bereits begrenzt (Festvergütung bzw. Cap 200 % bei Performance Bonus 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 den Versorgungsaufwand ist 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 Performance Bonus (inkl. des Betrags, den das Vorstandsmitglied im Rahmen des Aktien-Deferrals zu investieren verpflichtet ist) und 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 Nettobeträge aus Performance Bonus 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 2019

Das bis zum 31. Dezember 2019 geltende Vergütungssystem (nachfolgend „Vergütungssystem 2019“) hat insbesondere in Bezug auf die bis Ende 2019 zugesagten Long Term Incentives (nachfolgend „LTI“) und das virtuelle Aktien-Deferral weiterhin Auswirkungen auf die Vergütung der amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr. Zudem richtete sich die Vergütung von Dr. Elmar Degenhart bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand der Continental AG zum 30. November 2020 nach dem Vergütungssystem 2019. Die Darstellung des „Vergütungssystems 2019“ beschränkt sich daher auf die relevanten Vergütungskomponenten.

### Variable Vergütungselemente

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

### 1. Performance Bonus

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

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

Der in einem Geschäftsjahr erzielte Performance Bonus wurde in eine Einmalzahlung, die als Jahresbonus ausgezahlt wurde (Sofortbetrag), und eine aufgeschobene Zahlung (Deferral) aufgeteilt. Der Sofortbetrag belief sich auf 60 % und das Deferral auf 40 % des Gesamt-Bruttobetrag. Das Deferral wurde in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt. Nach Ablauf einer Haltefrist von drei Jahren nach Ende des Geschäftsjahres, für das der jeweilige Performance Bonus festgestellt wurde, wurde der Wert dieser virtuellen Aktien einschließlich des Werts der Dividenden ausgezahlt, die für die von der Haltefrist umfassten Geschäftsjahre ausgeschüttet wurden. Die Umwandlung des Deferral in virtuelle Aktien und die Auszahlung des Werts nach Ablauf der Haltefrist erfolgten auf Basis des Durchschnitts der Aktienkurse des Dreimonatszeitraums, welcher der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr der Umwandlung bzw. im Jahr der Auszahlung unmittelbar vorausging. Die mögliche Wertsteigerung des Deferral war auf 250 % des Ausgangsbetrags begrenzt. Im Geschäftsjahr 2023 ist es zum letzten Mal nach Maßgabe des Vergütungssystems 2019 nach Ablauf der dreijährigen Haltefrist zu Auszahlungen des Werts von Deferrals gekommen.

### 2. Long Term Incentive (LTI)

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

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

Im Geschäftsjahr 2023 ist es zum letzten Mal nach Maßgabe des Vergütungssystems 2019 zur Abrechnung der unter diesem System ausgegebenen LTI-Tranchen gekommen.

## Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr 2023

In den nachstehenden Tabellen ist die den Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung nach Maßgabe der neuen Voraussetzungen der Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG personenindividuell dargestellt. Demnach ist eine Vergütung gewährt, wenn sie dem Vorstandsmitglied im abgelaufenen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossen ist, unabhängig davon, ob sich einzelne Vergütungsbestandteile auf das abgelaufene Geschäftsjahr beziehen. Geschuldete Vergütung bezeichnet die Vergütung, die in einem Geschäftsjahr fällig ist, aber noch nicht erfüllt worden ist. Für diesen Vergütungsbericht bedeutet dies, dass der Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2023 sowie der LTI 2020-2023, die beide im

Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommen, als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 zu klassifizieren sind und somit Gegenstand des Vergütungsberichtes für das kommende Berichtsjahr sein werden. Aus Transparenzgesichtspunkten werden dennoch die im abgelaufenen Geschäftsjahr erdienten Vergütungsbestandteile personenindividuell als freiwillige Angabe dargestellt. Vergütungsbestandteile sind im Sinne dieser Darstellung erdient, wenn sie sich - wie der Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2023 und der LTI 2020-2023 - auf das abgelaufene Geschäftsjahr beziehen, dem Vorstandsmitglied im abgelaufenen Geschäftsjahr jedoch noch nicht zugeflossen sind:

### 1. Personenindividuelle Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile

#### a) Personenindividuelle Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)

In Tsd €	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet <sup>2</sup> i.S.v. §162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient <sup>3</sup>		
	2023 <sup>1</sup>	Relativer Anteil in %	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022 <sup>1</sup>	2023	Relativer Anteil in %	2022	2023	Relativer Anteil in %	2022
<b>Nikolai Setzer</b>											
<b>Vorstandsvorsitzender seit 01.12.2020</b>											
<b>Vorstandsmitglied seit 12.08.2009</b>											
Festvergütung	1.450	26,2	1.450	1.450	1.450	1.450	69,2	1.450	1.450	41,3	1.450
Nebenleistungen	24	0,4	24	24	20	24	1,1	20	24	0,7	20
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	1.500	27,2	0	3.000	1.500	299	14,3	2363	1147	32,7	299
<b>Langfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] <sup>4</sup>	1.000	18,1	0	2.000	1.000	199 <sup>5</sup>	9,5	1576 <sup>6</sup>	765 <sup>7</sup>	21,8	199 <sup>5</sup>
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] <sup>8</sup>	–	–	–	–	–	122 <sup>9</sup>	5,8	173 <sup>10</sup>	122 <sup>9</sup>	3,5	173 <sup>10</sup>
Long Term Incentive	1.550	28,1	0	3.100	1.550	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>5.524</b>		<b>1.474</b>	<b>9.574</b>	<b>5.520</b>	<b>2.094</b>		<b>5.582</b>	<b>3.508</b>		<b>2.141</b>
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	26,6/73,4					70,3/29,7			42,0/58,0		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.524</b>	<b>100,0</b>			<b>5.520</b>	<b>2.094</b>	<b>100,0</b>	<b>5.582</b>	<b>3.508</b>	<b>100,0</b>	<b>2.141</b>

In Tsd €	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet <sup>2</sup> i.S.v. §162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient <sup>3</sup>		
	2023 <sup>1</sup>	Relativer Anteil in %	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022 <sup>1</sup>	2023	Relativer Anteil in %	2022	2023	Relativer Anteil in %	2022
<b>Katja Garcia Vila</b> Group Finance and Controlling and Group IT Vorstandsmitglied seit 14.12.2021											
Festvergütung	800	28,9	800	800	800	800	75,8	800	800	46,6	800
Nebenleistungen	22	0,8	22	22	22	22	2,1	22	22	1,3	22
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	25,3	0	1.400	700	140	13,3	55	536	31,3	140
<b>Langfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] <sup>4</sup>	467	16,8	0	934	467	93 <sup>5</sup>	8,8	36 <sup>6</sup>	357 <sup>7</sup>	20,8	93 <sup>5</sup>
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] <sup>8</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	783	28,2	0	1.566	783	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>2.772</b>		<b>822</b>	<b>4.722</b>	<b>2.772</b>	<b>1.055</b>		<b>913</b>	<b>1.715</b>		<b>1.055</b>
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,7/70,3					77,9/22,1			47,9/52,1		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.772</b>	<b>100</b>			<b>2772</b>	<b>1.055</b>	<b>100</b>	<b>913</b>	<b>1.715</b>	<b>100</b>	<b>1055</b>
<b>Philipp von Hirschheydt</b> Automotive Vorstandsmitglied seit 01.05.2023											
Festvergütung	533	28,6	533	533	0	533	95,9	–	533	48,9	–
Nebenleistungen	23	1,2	23	23	0	23	4,1	–	23	2,1	–
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	470	25,2	0	940	0	–	–	–	321	29,4	–
<b>Langfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] <sup>4</sup>	313	16,8	0	626	0	–	–	–	214 <sup>7</sup>	19,6	–
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] <sup>8</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	526	28,2	0	1.052	0	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>1.865</b>		<b>556</b>	<b>3.174</b>	<b>0</b>	<b>556</b>		<b>0</b>	<b>1.091</b>		<b>–</b>
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,8/70,2		–			100,0/0,0			51,0/49,0		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.865</b>	<b>100,0</b>			<b>0</b>	<b>556</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>1.091</b>	<b>100,0</b>	<b>–</b>
<b>Christian Kötz</b> Tires Vorstandsmitglied seit 01.04.2019											
Festvergütung	800	28,8	800	800	800	800	53,5	800	800	35,1	800
Nebenleistungen	25	0,9	25	25	23	25	1,7	23	25	1,1	23
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	25,2	0	1.400	700	280	18,7	1.149	750	32,9	280
<b>Langfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] <sup>4</sup>	467	16,8	0	934	467	187 <sup>5</sup>	12,5	765 <sup>6</sup>	500 <sup>7</sup>	21,9	187 <sup>5</sup>
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] <sup>8</sup>	–	–	–	–	–	203 <sup>9</sup>	13,6	–	203 <sup>9</sup>	8,9	–
Long Term Incentive	783	28,2	0	1.566	783	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>2.775</b>		<b>825</b>	<b>4.725</b>	<b>2.773</b>	<b>1.495</b>		<b>2.737</b>	<b>2.278</b>		<b>1.290</b>
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,7/70,3					55,2/44,8			36,2/63,8		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.775</b>	<b>100,0</b>			<b>2.773</b>	<b>1.495</b>	<b>100,0</b>	<b>2.737</b>	<b>2.278</b>	<b>100,0</b>	<b>1.290</b>

In Tsd €	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet <sup>2</sup> i.S.v. §162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient <sup>3</sup>		
	2023 <sup>1</sup>	Relativer Anteil in %	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022 <sup>1</sup>	2023	Relativer Anteil in %	2022	2023	Relativer Anteil in %	2022
<b>Philip Nelles</b> <b>ContiTech</b> <b>Vorstandsmitglied seit 01.06.2021</b>											
Festvergütung	800	28,9	800	800	800	800	85,7	800	800	45,6	800
Nebenleistungen	17	0,6	17	17	22	17	1,8	22	17	1,0	22
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	25,3	0	1.400	700	70	7,5	674	562	32,1	70
<b>Langfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] <sup>4</sup>	467	16,9	0	934	467	46 <sup>5</sup>	4,9	449 <sup>6</sup>	374 <sup>7</sup>	21,3	46 <sup>5</sup>
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] <sup>8</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	783	28,3	0	1.566	783	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>2.767</b>		<b>817</b>	<b>4.717</b>	<b>2.772</b>	<b>933</b>		<b>1.945</b>	<b>1.753</b>		<b>938</b>
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,5/70,5					87,6/12,4			46,6/53,4		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.767</b>	<b>100,0</b>			<b>2.772</b>	<b>933</b>	<b>100,0</b>	<b>1.945</b>	<b>1.753</b>	<b>100,0</b>	<b>938</b>
<b>Dr. Ariane Reinhart</b> <b>Group Human Relations and Sustainability</b> <b>Vorstandsmitglied seit 01.10.2014</b>											
Festvergütung	800	28,9	800	800	800	800	71,3	800	800	44,9	800
Nebenleistungen	16	0,6	16	16	12	16	1,4	12	16	0,9	12
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	25,3	0	1.400	700	140	12,5	1103	536 <sup>7</sup>	30,1	140
<b>Langfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] <sup>4</sup>	467	16,9	0	934	467	93 <sup>5</sup>	8,3	735 <sup>6</sup>	357 <sup>7</sup>	20,0	93 <sup>5</sup>
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] <sup>8</sup>	–	–	–	–	–	73 <sup>9</sup>	6,5	127 <sup>10</sup>	73 <sup>9</sup>	4,1	127 <sup>10</sup>
Long Term Incentive	783	28,3	0	1.566	783	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>2.766</b>		<b>816</b>	<b>4.716</b>	<b>2.762</b>	<b>1.122</b>		<b>2.777</b>	<b>1.782</b>		<b>1.172</b>
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,5/70,5					72,7/27,3			45,8/54,2		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.766</b>	<b>100,0</b>			<b>2.762</b>	<b>1.122</b>	<b>100,0</b>	<b>2.777</b>	<b>1.782</b>	<b>100,0</b>	<b>1.172</b>
<b>Olaf Schick</b> <b>Integrität und Recht</b> <b>Vorstandsmitglied seit 01.05.2023</b>											
Festvergütung	533	28,6	533	533	0	533	95,9	0	533	39,8	–
Nebenleistungen	23	1,2	23	23	0	23	4,1	0	23	1,7	–
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	470	25,2	0	940	0	–	–	–	470	35,1	–
<b>Langfristige variable Vergütung</b>											
Performance-Bonus (Deferral) [ab 2020] <sup>4</sup>	313	16,8	0	626	0	–	–	–	313 <sup>7</sup>	23,4	–
Performance-Bonus (Deferral) [bis 2019] <sup>8</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive	526	28,2	0	1.052	0	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>1.865</b>		<b>556</b>	<b>3.174</b>	<b>0</b>	<b>556</b>		<b>0</b>	<b>1.339</b>		<b>–</b>
Abfindung	–				–	–		–	–		–
Verhältnis fix/variabel in %	29,8/70,2					100,0/0,0			41,5/58,5		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.865</b>	<b>100,0</b>			<b>0</b>	<b>556</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>1.339</b>	<b>100,0</b>	<b>–</b>

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 - erdielt im Sinne der für das besagte Geschäftsjahr zu zahlenden Vergütung, wobei die variablen Elemente Performance Bonus (Sofortbetrag und Deferral) sowie LT) erst im Geschäftsjahr n + 1 ausgezahlt werden.

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

5 Aktien-Deferral aus dem Performance Bonus 2022.

6 Aktien-Deferral aus dem Performance Bonus 2021.

7 Aktien-Deferral aus dem Performance Bonus 2023.

8 Basierend auf dem Vergütungssystem 2019; Abrechnung und Auszahlung der virtuellen Aktien des Deferral.

9 Aktien-Deferral aus dem Performance Bonus 2019.

10 Aktien-Deferral aus dem Performance Bonus 2018.

## b) Personenindividuelle Darstellung der gewährten Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 (§ 162 Abs. 1 und 2 AktG)

	Feste Vergütung		Nebenleistungen		Variable Vergütung		Pensionszahlungen		Sonstige Leistungen <sup>1</sup>		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 €
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	0	0,0	0	0,0	157	19,0	646	78,3	22	2,7	825
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	0	0,0	0	0,0	73	45,9	86	54,1	0	0,0	159
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	0	0,0	0	0,0	73	100,0	0	0,0	0	0,0	73
Wolfgang Schäfer <sup>2</sup> (bis 17.11.2021)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	526	100,0	0	0,0	526 <sup>3</sup>
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Hans-Jürgen Duensing <sup>4</sup> (bis 31.05.2021)	0	0,0	0	0,0	73	13,3	74	13,5	401	73,2	548
José A. Avila (bis 30.09.2018)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	422	94,6	24	5,4	446
Dr. Ralf Cramer (bis 11.08.2017)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Heinz-Gerhard Wente (bis 30.04.2015)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	415	100,0	0	0,0	415
Elke Strathmann (bis 25.04.2014)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	182	100,0	0	0,0	182

1 Sonstige Leistungen beinhalten im GJ 2023 ausschließlich die Gewährung/Nachzahlung einer Karenzentschädigung.

2 Amtsniederlegung zum 17.11.2021, Ende des Dienstvertrags zum 31.01.2022.

3 Zusätzlich wurde in 2023 ein Betrag in Höhe von 1.991 Tsd € (brutto) im Rahmen einer eigenfinanzierten Altersversorgung ausgezahlt. Die zugrunde liegenden Umwandlungsbeträge sind zum Zeitpunkt der Umwandlung bereits als Teil der Vergütung ausgewiesen worden.

4 Amtsniederlegung zum 31.05.2021, Ende des Dienstvertrags zum 31.07.2021.

## 2. Performance Bonus (STI)

### a) Zielkriterien und Zielskala sowie Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2022 entsprechend § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

Zielkriterien 2022	Zielskala			Zielerreichung	
	0 %	100 %	200 %	Ergebnis 2022	in %
<b>EBIT in Tsd €</b>					
Konzern	1.170	1.671	2.173	1.307	27,4
Unternehmensbereich Tires	1.215	1.735	2.256	1.723	97,7
Unternehmensbereich ContiTech	274	392	510	166	0,0
<b>ROCE in %</b>					
Konzern	5,5	8,5	11,5	6,4	30,0
Unternehmensbereich Tires	20,9	23,9	26,9	23,0	70,0
Unternehmensbereich ContiTech	10,5	13,5	16,5	5,1	0,0
<b>Free Cashflow in Tsd €</b>					
Konzern	712	1.017	1.322	200	0,0

### b) Individuelle Gewichtung und Zielerreichung des Performance Bonus 2022 der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Zielerreichung 2022 ("Gewährt" in 2023)	Konzern			Unternehmensbereich		PCF	STI- Zielbetrag in Tsd €	Ziel- erreichung gesamt in %	Betrag gesamt in Tsd €
	EBIT	ROCE	FCF	EBIT	ROCE				
<b>Gewichtung in %</b>									
<b>In 2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>									
Nikolai Setzer Vorstandsvorsitzender	40,0	30,0	30,0	–	–	1,0	2.500	19,9	498
Katja Garcia Vila Group Finance and Controlling and Group IT	40,0	30,0	30,0	–	–	1,0	1.167	19,9	233
Philipp von Hirschheydt Automotive (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Christian Kötz Tires	20,0	15,0	30,0	20,0	15,0	1,0	1.167	40,0	467
Philip Nelles ContiTech	20,0	15,0	30,0	20,0	15,0	1,0	1.167	10,0	116
Dr. Ariane Reinhart Group Human Relations and Sustainability	40,0	30,0	30,0	–	–	1,0	1.167	19,9	233
Olaf Schick Integrität und Recht (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Für das Geschäftsjahr 2022 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.

**c) Zielkriterien und Zielskala sowie Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr erdienten Performance Bonus (STI) für das Geschäftsjahr 2023 (freiwillige Darstellung)**

Zielkriterien 2023	Zielskala			Zielerreichung	
	0 %	100 %	200 %	Ergebnis 2023	in %
<b>EBIT in Tsd €</b>					
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
<b>ROCE in %</b>					
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
<b>Free Cashflow in Tsd €</b>					
Konzern	0	500	1.000	1.292	200,0

**d) Individuelle Gewichtung und Zielerreichung des Performance Bonus (STI) 2023 der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 (freiwillige Darstellung)**

Zielerreichung 2023 ("Erdient" in 2023)	Gewichtung in %						STI- Zielbetrag in Tsd €	Ziel- erreichung gesamt in %	Betrag gesamt in Tsd €
	Konzern		Unternehmensbereich		PCF				
	EBIT	ROCE	FCF	EBIT	ROCE				
<b>In 2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>									
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 Integrität und Recht (seit 01.05.2023)	40,0	30,0	30,0	–	–	1,0	783	76,5	783 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Garantierter Bonus von 100 % für die ersten zwölf Monate der Amtszeit aufgrund Zusatzvereinbarung, siehe Abschnitt „Abweichung vom Vergütungssystem“ auf S. 24.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat für keines der Vorstandsmitglieder Ziele für den PCF festgelegt, da der Fokus weiterhin auf die finanziellen Leistungskriterien gelegt wurde. Somit beträgt der Wert des PCF 1,0.

**3. Long Term Incentive (LTI)  
Long Term Incentive 2019–2022**

Der Zielwert des CVC für die LTI-Tranche 2019–2022 (gewährt im Jahr 2023), die im Berichtsjahr 2023 zur Auszahlung kam, lag bei 100 % Zielerreichung bei 1.510 Mio €. Sofern der tatsächliche Wert des CVC den Zielwert des CVC um 50 % oder mehr unterschritten

hat, ergab sich eine Zielerreichung von 0 % im Zielkriterium CVC. Sofern der tatsächliche Wert des CVC den Zielwert des CVC um 50 % oder mehr überschritten hat, ergab sich eine Zielerreichung von 200 % im Zielkriterium CVC. Zwischenwerte wurden linear berechnet.

Der Ausgangskurs zur Ermittlung des TSR lag bei 135,60 € und der Endkurs bei 54,26 €. Zusätzlich wurden für den TSR sämtliche Dividenden, die während der Laufzeit der LTI-Tranche gezahlt wurden, berücksichtigt. Die Dividenden beliefen sich im Jahr 2019 auf 4,75 €, 2020 auf 3,00 €, 2021 auf 0 € und 2022 auf 2,20 €.

**a) Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten Long Term Incentive (LTI 2019–2022)**

	Zuteilungswert LTI 2019-2022	Zielkriterium 1 CVC	Zielkriterium 2 TSR	Zielerreichung gesamt	Betrag gesamt
	in Tsd €	in %	in %	in %	in Tsd €
<b>Im Jahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>					
Nikolai Setzer	783	0,0	47,4	0,0	0
Katja Garcia Vila (seit 14.12.2021)	–	–	–	–	–
Philipp von Hirschheydt (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–
Christian Kötz (seit 01.04.2019)	783	0,0	47,4	–	0
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	–	–	–	–
Dr. Ariane Reinhart	783	0,0	47,4	0,0	0
Olaf Schick (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>					
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	743	0,0	47,4	0,0	0
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	587	0,0	47,4	0,0	0
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	587	0,0	47,4	0,0	0
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	689	0,0	47,4	0,0	0
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	505	0,0	47,4	0,0	0
Andreas Wolf (seit 03.06.2020 bis 15.09.2021)	–	–	–	–	–

**Long Term Incentive 2020–2023**

Maßgebliche Leistungskriterien für den LTI 2020–2023 sind der relative TSR, der aus dem Continental-TSR im Vergleich zu dem Vergleichs-TSR gebildet wird, und ein Nachhaltigkeitsfaktor. Der relative TSR und der Nachhaltigkeitsfaktor sind multiplikativ miteinander verknüpft.

Der Continental-TSR wird berechnet aus der Summe des Aktienkurses der Continental AG vier Jahre nach Beginn der Laufzeit und allen während der Laufzeit gezahlten Dividenden im Verhältnis zum Aktienkurs bei Beginn der Laufzeit. Der für die Ermittlung des Continental-TSR maßgebliche Aktienkurs ist der arithmetische Mittelwert der Schlusskurse im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den Börsenhandelstagen im ersten Monat der Laufzeit (Anfangsaktienkurs) und im letzten Monat der Laufzeit (Endaktienkurs). Der Ausgangsaktienkurs zur Ermittlung des Continental-TSR lag bei 99,66 €, der Endaktienkurs bei 74,48 €. Während der Laufzeit wurden folgende Dividenden gezahlt: 3,00 € in 2020, 0,00 € in 2021, 2,20 € in 2022 und 1,50 € in 2023.

Der TSR des Vergleichsindex entspricht dem Verhältnis zwischen dem Anfangskurs und dem Endkurs des Vergleichsindex. Der maßgebliche Kurswert ist der arithmetische Mittelwert der Schlusskurse des Vergleichsindex an den Börsenhandelstagen im ersten Monat der Laufzeit (Anfangskurs) und im letzten Monat der Laufzeit (Endkurs). Der Anfangskurs zur Ermittlung des Vergleichs-TSR lag bei 381,79 € und der Endkurs bei 563,60 €.

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

- › Die CO<sub>2</sub>-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.

**b) Zielkriterien des im abgelaufenen Geschäftsjahr erdienten Long Term Incentive (LTI 2020–2023)**

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

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

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

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.

**c) Zielerreichung des im abgelaufenen Geschäftsjahr erdienten Long Term Incentive (LTI 2020–2023) (freiwillige Darstellung)**

	Zuteilungswert LTI 2020- 2023	Grundbestand virtuelle Aktien <sup>1</sup>	Performance Index (PI)	Endbestand virtuelle Aktien	Auszahlungs- kurs <sup>2</sup>	Zielerreichung gesamt	<b>Betrag gesamt</b>
	in Tsd €	in Stück		in Stück		in %	in Tsd €
Nikolai Setzer <sup>3</sup>	847	6.978	0,0	0	77,08	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	77,08	0,0	0
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Ariane Reinhart	893	7.358	0,0	0	77,08	0,0	0
Olaf Schick (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–	–	–
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>							
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020) <sup>4</sup>	355	2.928	0,0	0	77,08	0,0	0
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	783	6.451	0,0	0	77,08	0,0	0
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	783	6.451	0,0	0	77,08	0,0	0
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	893	7.358	0,0	0	77,08	0,0	0
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	783	6.451	0,0	0	77,08	0,0	0
Andreas Wolf (seit 03.06.2020 bis 15.09.2021) <sup>5</sup>	454	3.737	0,0	0	77,08	0,0	0

- 1 Gemäß zugrunde liegender LTI-Richtlinie, berechnet mit dem Durchschnittskurs zwei Monate vor Beginn der Laufzeit, d.h. 01.11.2019-31.12.2019 = 121,37 € (Ausgangskurs).
- 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 17). Die nächste Hauptversammlung findet am 25.04.2024 statt, so dass für die Tranche LTI 2020-2023 der Zeitraum 25.02.-24.04.2024 maßgeblich ist und eine abschließende Darstellung erst im Vergütungsbericht 2024 möglich ist. Gerechnet wurde hier mit dem Durchschnittskurs 01.11.-31.12.2023 = 70,38 €. Während der Laufzeit wurden folgende Dividenden pro Aktie gezahlt: 2020 (für GJ 2019) = 3,00 €, 2021 (für GJ 2020) = 0,00 €, 2022 (für GJ 2021) = 2,20 €, 2023 (für GJ 2022) = 1,50 €.
- 3 Bei Zuteilung der Tranche zum 01.01.2020 betrug der Zuteilungswert 783 Tsd. €. Mit Übernahme des Amtes als Vorstandsvorsitzender ab 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.

## Weitere Angaben

### Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

An ehemalige Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2013 oder früher ausgeschieden sind, sind insgesamt Pensionszahlungen in Höhe von 5,538 Mio € geleistet worden.

### Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit (§ 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG)

Im Falle der regulären Beendigung der Tätigkeit von Vorstandsmitgliedern erhalten die Vorstandsmitglieder folgende Leistungen:

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

### Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG)

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

- › Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eines 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 2023 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit vorzeitig beendet. Dementsprechend kam es weder zur Zusage noch Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit.

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

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2023 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.

**a) 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 2019 - 2018 in %	Veränderung 2020 - 2019 in %	Veränderung 2021 - 2020 in %	Veränderung 2022 - 2021 in %	Veränderung 2023 - 2022 in %
<b>Vorstandsvergütung<sup>1</sup></b>					
<b>In 2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>					
Nikolai Setzer	-22,9	-39,5	37,8	202,7	-62,5
Katja Garcia Vila (seit 14.12.2021)	–	–	–	2126,8	15,6
Philipp von Hirschheydt (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	100,0
Christian Kötz	–	83,8	-16,2	186,9	-45,4
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	–	–	307,8	-52,0
Dr. Ariane Reinhart	7,3	-31,5	11,2	73,1	-59,6
Olaf Schick (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	100,0
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>					
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	-36,8	-48,5	-11,4	-29,2	-36,2
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	-37,7	-50,8	326,8	-80,8	-81,1
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	-12,7	-63,5	437,9	-79,9	-93,3
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	-32,2	-41,6	2,4	-79,5	73,0
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	–	–	93,0	47,7	-100,0
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	-19,7	-14,5	-6,5	62,1	-70,7
José A. Avila (bis 30.09.2018)	-56,4	-11,9	19,8	-58,2	-10,6
Ralf Cramer (bis 11.08.2017)	-48,4	-106,9	-275,0	-100,0	0,0
Heinz-Gerhard Wente (bis 30.04.2015)	-69,2	-23,4	3,3	1,7	0,0
Elke Strathmann (bis 25.04.2014)	–	–	–	34,8	0,0
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Continental AG: Jahresüberschuss	324,8	-84,5	54,3	-18,6	-143,0
Konzern: EBIT bereinigt	-21,5	-58,7	37,7	5,2	31,6
<b>Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>					
Referenzgruppe <sup>2</sup>	1,7	-2,6	3,0	5,6	2,2

<sup>1</sup> Gewährte und geschuldete Vergütung i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften des Continental-Konzerns, mit Ausnahme von Elektrobil Automotive GmbH, Continental Trebbin GmbH & Co. KG, Continental Advanced Antenna GmbH und kek-Kaschierungen GmbH. Diese ausgenommenen Gesellschaften sind derzeit nicht in die konzernweiten Abrechnungssysteme integriert, sie beschäftigen weniger als 10 % aller Arbeitnehmer deutscher Gesellschaften. Vollzeitmitarbeiter (im Sinne der tariflichen oder vertraglichen wöchentlichen Sollarbeitszeit), die zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 360 Sozialversicherungstage im GJ 2023 beschäftigt waren, ohne Praktikanten, Auszubildende, Entsandte; Brutto-Entgelt mit Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und geldwertem Vorteil; abzüglich Abfindung, Erfindervergütung.

**b) Darstellung der Anzahl der gewährten oder zugesagten virtuellen Aktien nach dem Deferral des Performance Bonus unter dem Vergütungssystem 2019 - Performance Bonus 2019 (Deferral 2020-2022)**

	Deferral 2019	Ausgangsaktienkurs	Anzahl virtueller Aktien 2019	Endaktienkurs	Dividende für GJ 2020 0,00 €	Dividende für GJ 2021 2,20 €	Dividende für GJ 2022 1,50 €	Auszahlung Deferral in 2023
	in Tsd €	in €	Stück	in €	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €
<b>Im Jahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>								
Nikolai Setzer	139	82,41	1.690	68,20	–	4	3	122
Katja Garcia Vila (seit 14.12.2021)	–	–	–	–	–	–	–	–
Philipp von Hirschheydt (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–	–	–	–
Christian Kötz (seit 01.04.2019)	232	82,41	2.817	68,20	–	6	4	203
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Ariane Reinhart	84	82,41	1.020	68,20	–	2	2	73
Olaf Schick (seit 01.05.2023)	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>								
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	180	82,41	2.184	68,20	–	5	3	157
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	84	82,41	1.020	68,20	–	2	2	73
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	84	82,41	1.020	68,20	–	2	2	73
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	–	–	–	–	–	–	–	–
Andreas Wolf (seit 03.06.2020 bis 15.09.2021)	–	–	–	–	–	–	–	–
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	84	82,41	1.020	68,20	–	2	2	73

**c) Aktien-Deferral Performance Bonus (auf Basis des Vergütungssystems ab 2020) der amtierenden Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023**

	Aktienanzahl	Gesamtwert erworbene Aktien <sup>1</sup>	Betrag Aktien-Deferral <sup>2</sup>	Sperrfrist bis
	Stück	in Tsd €	in Tsd €	
<b>Im Jahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>				
		zum 31.12.2023		
<b>Nikolai Setzer</b>				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	225	17		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	10.991	845		31.05.2025
Aktien-Deferral Performance Bonus 2022	1.575	121		31.05.2026
Aktien-Deferral Performance Bonus 2023			765	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–	–		
<b>Gesamt</b>	<b>12.791</b>	<b>983</b>		
SOG-Halteverpflichtung <sup>3</sup>	10.105			Offen <sup>4</sup>
<b>Katja Garcia Vila (seit 14.12.2021)</b>				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	254	20		31.05.2025
Aktien-Deferral Performance Bonus 2022	735	57		31.05.2026
Aktien-Deferral Performance Bonus 2023			357	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–	–		
<b>Gesamt</b>	<b>989</b>	<b>77</b>		
SOG-Halteverpflichtung <sup>5</sup>	–			

	Aktien- anzahl	Gesamtwert erworbene Aktien <sup>1</sup>	Betrag Aktien-Deferral <sup>2</sup>	Sperrfrist bis
		zum 31.12.2023		
<b>Im Jahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>	Stück	in Tsd €	in Tsd €	
<b>Philipp von Hirschheydt (seit 01.05.2023)</b>				
Aktien-Deferral Performance Bonus 2023			214	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–	–		
<b>Gesamt</b>	<b>–</b>			
SOG-Halteverpflichtung <sup>5</sup>	–			
<b>Christian Kötz</b>				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	213	16		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	5.343	411		31.05.2025
Aktien-Deferral Performance Bonus 2022	1.475	113		31.05.2026
Aktien-Deferral Performance Bonus 2023			500	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	3.936	303		
<b>Gesamt</b>	<b>10.967</b>	<b>844</b>		
SOG-Halteverpflichtung <sup>6</sup>	10.967			Offen <sup>4</sup>
<b>Philip Nelles (seit 01.06.2021)</b>				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	3.133	241		31.05.2025
Aktien-Deferral Performance Bonus 2022	368	28		31.05.2026
Aktien-Deferral Performance Bonus 2023			374	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–	–		
<b>Gesamt</b>	<b>3.501</b>	<b>269</b>		
SOG-Halteverpflichtung <sup>5</sup>	–			
<b>Dr. Ariane Reinhart</b>				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	16		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	5.131	395		31.05.2025
Aktien-Deferral Performance Bonus 2022	736	57		31.05.2026
Aktien-Deferral Performance Bonus 2023			357	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	5.023	386		
<b>Gesamt</b>	<b>11.096</b>	<b>854</b>		
SOG-Halteverpflichtung <sup>6</sup>	11.096			Offen <sup>4</sup>
<b>Olaf Schick (seit 01.05.2023)</b>				
Aktien-Deferral Performance Bonus 2023			313	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–	–		
<b>Gesamt</b>	<b>–</b>			
SOG-Halteverpflichtung <sup>5</sup>	–			

<sup>1</sup> Berechnet mit dem Schlusskurs der Continental-Aktie am 29.12.2023 im Xetra-System der Deutsche Börse AG in Höhe von 76,92 €.

<sup>2</sup> Aus dem Netto-Zufluss 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.

<sup>3</sup> Zum 31.12.2023 Ende der Aufbauphase auf Grundlage der SOG im Rahmen der Tätigkeit als ordentliches Vorstandsmitglied. Die Aufbauphase für die Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender ist noch nicht abgeschlossen und endet regulär zum 30.11.2024.

<sup>4</sup> Die Haltepflicht besteht für zwei Jahre nach Beendigung des Dienstvertrags, so dass ein Ende der Sperrfrist erst bestimmt werden kann, wenn dieses Datum feststeht.

<sup>5</sup> Die Aufbauphase ist noch nicht abgeschlossen, weshalb eine SOG-Halteverpflichtung noch nicht besteht.

<sup>6</sup> Zum 31.12.2023 Ende der Aufbauphase auf Grundlage der SOG.

#### d) Aktien-Deferral Performance Bonus (auf Basis des Vergütungssystems ab 2020) der ehemaligen Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

	Aktien-	Gesamtwert	Betrag	Sperrfrist bis
	anzahl	erworbene Aktien <sup>1</sup>	Aktien-Deferral <sup>2</sup>	
zum 31.12.2023				
	Stück	in Tsd €	in Tsd €	
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>				
<b>Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)</b>				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	378	29		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	3.103	239		31.05.2025
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–			
<b>Gesamt</b>	<b>3.481</b>	<b>268</b>		
SOG-Halteverpflichtung <sup>3</sup>	1.086			31.07.2023
<b>Frank Jourdan (bis 31.12.2021)</b>				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	16		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	2.029	156		31.05.2025
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–			
<b>Gesamt</b>	<b>2.235</b>	<b>172</b>		
SOG-Halteverpflichtung	668			31.12.2023
<b>Helmut Matschi (bis 31.12.2021)</b>				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	16		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	2.029	156		31.05.2025
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–			
<b>Gesamt</b>	<b>2.235</b>	<b>172</b>		
SOG-Halteverpflichtung	514			31.12.2023
<b>Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)</b>				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	206	16		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021			647 <sup>4</sup>	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	430	33		
<b>Gesamt</b>	<b>636</b>	<b>49</b>		
SOG-Halteverpflichtung <sup>5</sup>	636			31.01.2024
<b>Andreas Wolf (bis 15.09.2021)</b>				
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2020	486	37		31.05.2024
Aktien-Deferral Performance-Bonus 2021	3.627	279		31.05.2025
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–			
<b>Gesamt</b>	<b>4.113</b>	<b>316</b>		
SOG-Halteverpflichtung	1.246			15.09.2023

<sup>1</sup> Berechnet mit dem Schlusskurs der Continental-Aktie am 29.12.2023 im Xetra-System der Deutsche Börse AG in Höhe von 76,92 €.

<sup>2</sup> Aus dem Netto-Zufluss des Performance Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20% des „erdienten“ Gesamt-Bruttobetragts gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag des Deferral wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50% ermittelt.

<sup>3</sup> Stichtag 31.07.2021 (Ende der Aufbauphase).

<sup>4</sup> Aufgrund des Vergütungsmoratoriums erfolgte keine Auszahlung des Performance Bonus 2021.

<sup>5</sup> Stichtag 31.01.2022 (Ende der Aufbauphase).

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

Der Aufsichtsrat der Continental AG hat von der Malus- und Clawback-Regelung im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht, da hierfür die Voraussetzungen nicht vorlagen. Voraussetzung 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.

**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.

Zur Feststellung der Frage, ob die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 eingehalten wurde, ist der Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche 2023–2026 maßgeblich, der erst im Jahr 2027 endgültig festgestellt werden kann. Selbst bei unterstellter Auszahlung des Maximalbetrags der LTI-Tranche 2023–2026 im Jahr 2027 wird die Maximalvergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr nicht überschritten, da bei Berücksichtigung der bereits feststehenden Beträge Fixgehalt, Nebenleistungen, STI sowie Dienstzeitaufwand und einer unterstellten maximalen Zielerreichung der LTI Tranche 2020–2023 mit 200% der Betrag der Maximalvergütung nicht erreicht wird.

Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet.

### Pensionsanwartschaften gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG

Nachfolgend erfolgt die Darstellung der Pensionsanwartschaften der einzelnen Mitglieder des Vorstands.

In Tsd €	Versorgungsbeitrag		Defined Benefit Obligation <sup>1</sup>		Service Cost <sup>2</sup>	
	2023	2022	31.12.2023	31.12.2022	2023	2022
<b>Im Jahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>						
Nikolai Setzer	790	790	9.992	6.465	1.007	944
Katja Garcia Vila	393	393	1.219	556	494	914
Philipp von Hirschheydt (seit 01.05.2023) <sup>3</sup>	262	0	392	0	366	0
Christian Kötz	393	393	2.884	2.008	493	888
Philip Nelles	393	393	1.627	874	508	1.026
Dr. Ariane Reinhart	393	438	6.372	5.053	544	967
Olaf Schick (seit 01.05.2023) <sup>3</sup>	262	0	284	0	245	0

<sup>1</sup> Rückstellungen für die bislang erworbenen Pensionsanwartschaften gemäß IFRS.

<sup>2</sup> Dienstzeitaufwand des Jahres gemäß IFRS.

<sup>3</sup> Anteilige Zusage wegen unterjährigem Eintritt.

<sup>4</sup> Der Versorgungsbeitrag wurde ab 01.10.2022 vertraglich auf das Niveau der übrigen Vorstandsmitglieder angepasst.

## Aufsichtsratsvergütung

### Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtsjahr 2023

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

Mitglieder eines Ausschusses das 1,5-fache der regulären Festvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds.

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

### Individuelle Aufsichtsratsvergütungen im Berichtsjahr 2023

Personenindividuelle Darstellung der im und für das Berichtsjahr 2023 gewährten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder nach den Voraussetzungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

In Tsd €	Vergütungskomponenten		
	2023		
	Fix <sup>1</sup>	Sitzungsgeld	Gesamt
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle <sup>2</sup>	540	0	540
Hasan Allak <sup>3</sup>	180	7	187
Christiane Benner <sup>3,4</sup>	270	7	277
Dorothea von Boxberg (seit 29.04.2022)	180	4	184
Stefan Erwin Buchner (seit 01.01.2022)	180	7	187
Dr. Gunter Dunkel	180	5	185
Francesco Grioli <sup>3</sup>	270	11	281
Michael Iglhaut <sup>3</sup>	270	10	280
Satish Khatu	180	5	185
Isabel Corinna Knaut	270	7	277
Carmen Löffler <sup>3</sup>	180	7	187
Sabine Neuß	180	0	180
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	450	5	455
Dirk Nordmann <sup>3</sup>	270	9	279
Lorenz Pfau <sup>3</sup>	180	3	183
Klaus Rosenfeld	270	9	279
Georg F. W. Schaeffler	270	7	277
Jörg Schönfelder <sup>3</sup>	270	6	276
Stefan Scholz <sup>3</sup>	180	7	187
Elke Volkmann <sup>3</sup>	180	4	184

<sup>1</sup> Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht ausschließlich aus einer festen Vergütung.

<sup>2</sup> Aufsichtsratsvorsitzender.

<sup>3</sup> Diese Arbeitnehmer haben erklärt, dass sie ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abführen und in einem Fall u.a. an andere Institutionen spenden.

<sup>4</sup> 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 2019 - 2018	Veränderung 2020 - 2019	Veränderung 2021 - 2020	Veränderung 2022 - 2021	Veränderung 2023 - 2022
	in %				
<b>Aufsichtsratsvergütung<sup>1</sup></b>					
<b>In 2023 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle	-32,3	34,9	2,7	0,9	-0,9
Hasan Allak	–	98,9	2,2	-0,5	0,5
Christiane Benner	-18,6	36,5	3,0	-0,4	0,4
Dorothea von Boxberg (seit 29.04.2022)	–	–	–	100,0	46,0
Stefan Erwin Buchner (seit 01.01.2022)	–	–	–	100,0	0,5
Dr. Gunter Dunkel	-31,6	37,3	1,6	-0,5	-0,5
Francesco Grioli	316,7	34,5	3,3	0,4	0,7
Michael Iglhaut	-31,5	32,5	10,6	-4,4	0,0
Satish Khatu	–	94,6	3,4	-0,5	0,5
Isabel Corinna Knauf	–	98,9	2,2	-0,5	48,9
Carmen Löffler (seit 16.09.2021)	–	–	–	226,3	0,5
Sabine Neuß	-31,3	29,9	9,2	-2,1	0,0
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	-31,6	33,4	3,0	2,7	-1,7
Dirk Nordmann	-32,0	36,0	1,8	1,4	-0,7
Lorenz Pfau	–	97,8	0,0	3,3	-2,7
Klaus Rosenfeld	-32,2	36,0	1,5	4,3	-3,1
Georg F. W. Schaeffler	-31,8	30,7	2,7	3,7	-1,4
Jörg Schönfelder	-31,5	36,9	1,5	-0,4	2,2
Stefan Scholz	-31,6	35,8	2,7	-1,1	1,6
Elke Volkmann	-31,6	35,1	3,3	0,0	-1,6
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Prof. Dr.-Ing. Peter Gutzmer (bis 26.04.2019)	-78,9	-100,0	–	–	–
Peter Hausmann (bis 31.10.2018)	-100,0	–	–	–	–
Prof. Dr. Klaus Mangold (bis 26.04.2019)	-78,6	-100,0	–	–	–
Hartmut Meine (bis 28.02.2018)	-100,0	–	–	–	–
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann (bis 29.04.2022)	4,2	-12,6	55,2	-78,5	-100,0
Gudrun Valten (bis 26.04.2019)	-79,1	-100,0	–	–	–
Kirsten Vörkel (bis 15.09.2021)	-31,6	36,6	-29,0	-100,0	–
Erwin Wörle (bis 26.04.2019)	-79,1	-100,0	–	–	–
Prof. TU Graz e.h. KR Ing. Siegfried Wolf (bis 31.12.2021)	-32,7	31,8	8,0	-97,3	-100,0
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Continental AG: Jahresüberschuss	324,8	-84,5	54,3	-18,6	-143,0
Konzern: EBIT bereinigt	-21,5	-58,7	37,7	5,2	31,6
<b>Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>					
Referenzgruppe <sup>4</sup>	1,7	-2,6	3,0	5,6	2,2

<sup>1</sup> Gewährte und geschuldete Vergütung i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

<sup>2</sup> Aufsichtsratsvorsitzender.

<sup>3</sup> Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende.

<sup>4</sup> Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften des Continental-Konzerns, mit Ausnahme von Elektrobit Automotive GmbH, Continental Trebbin GmbH & Co. KG, Continental Advanced Antenna GmbH und kek-Kaschierungen GmbH. Diese ausgenommenen Gesellschaften sind derzeit nicht in die konzernweiten Abrechnungssysteme integriert, sie beschäftigen weniger als 10 % aller Arbeitnehmer deutscher Gesellschaften. Vollzeitbeschäftigte (im Sinne der tariflichen oder vertraglichen wöchentlichen Sollarbeitszeit), die zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 360 Sozialversicherungstage im GJ 2023 beschäftigt waren, ohne Praktikanten, Auszubildende, Entsandte: Brutto-Entgelt mit Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und geldwertem Vorteil; abzüglich Abfindung, Erfindervergütung.

## Grundzüge der geplanten Änderungen des Vergütungssystems im Jahr 2024

Der Aufsichtsrat wird der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2024 gem. § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG ein überarbeitetes Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Die wesentlichen geplanten Änderungen sind in der folgenden Übersicht aufgelistet:

Bisherige Ausgestaltung	Veränderungen und ihr Hintergrund
<p><b>Short Term Incentive (Performance Bonus)</b></p> <p>Leistungskriterien</p> <p>Die Leistungskriterien umfassen Free Cashflow, EBIT (bereinigt), ROCE und zusätzlich persönliche Leistungskriterien, die in Form des Personal Contribution Factor (PCF) einfließen.</p>	<p><b>Veränderung:</b></p> <p>Im weiterentwickelten Vergütungssystem werden Free Cashflow und EBIT mit einem Gewicht von je 45% sowie ESG-Ziele mit einem Gewicht von 10% im Short Term Incentive (Performance Bonus - STI) verankert. Das Leistungskriterium ROCE wird als Erfolgsziel in den Long Term Incentive (LTI) überführt. Die möglichen Bereinigungen zur Berechnung des EBIT für die Zwecke der Vorstandsvergütung werden angepasst und es wird grundsätzlich ein Gleichlauf zu der im Geschäftsbericht verwendeten Kennzahl hergestellt. Unverändert zur bisherigen Systematik kann der Aufsichtsrat persönliche Leistungskriterien festlegen, die in Form des Personal Contribution Factor (PCF) einfließen.</p> <p><b>Hintergrund:</b></p> <p>Mit der Anpassung wird der Fokus auf die operative Ertragskraft ohne Berücksichtigung von Sondereinflüssen gelegt. Das nunmehr im Grundsatz verwendete sogenannte adjusted EBIT stellt eine der zentralen internen Steuerungsgrößen von Continental dar, ist im Vergütungssystem der Führungskräfte enthalten und wird als zentrale Kennzahl an den Kapitalmarkt kommuniziert. Die dem adjusted EBIT zugrunde liegenden Bereinigungen finden auf Basis eines eng definierten Katalogs statt, wobei die Bereinigungen für die Zwecke der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat freigegeben werden.</p> <p>Zudem ist Nachhaltigkeit wesentlicher und integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von Continental. Der Aufsichtsrat legt daher zukünftig verschiedene strategierelevante, ambitionierte und messbare ESG-Ziele für ein Geschäftsjahr fest.</p>
<p><b>Long Term Incentive</b></p> <p>Leistungskriterien</p> <p>Die Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) ist multiplikativ mit einem Nachhaltigkeitsfaktor verknüpft.</p>	<p><b>Veränderung:</b></p> <p>Im weiterentwickelten Vergütungssystem wird die relative Entwicklung des TSR (Gewichtung: 50%) mit dem ROCE (Gewichtung: 30%) sowie ESG-Zielen (Gewichtung: 20%) additiv verknüpft. Die Bandbreite für Abweichungen vom Vergleichsindex beim TSR wurde von bisher -25%-Punkte bis +25%-Punkte auf nunmehr -20%-Punkte bis +20%-Punkte angepasst.</p> <p><b>Hintergrund:</b></p> <p>Neben dem relativen TSR als externem finanziellen Ziel wird der LTI zukünftig mit dem ROCE auch anhand einer internen Rentabilitätsgröße bemessen, die die Finanzierungsfähigkeit und Wertgenerierung von Continental zum Ausdruck bringt. Durch eine Verankerung des ROCE im LTI statt im STI wird ein Anreiz gesetzt, die Rentabilität von Continental langfristig zu sichern.</p> <p>Die Berücksichtigung von additiv verknüpften ESG-Zielen in beiden Komponenten der variablen Vergütung stellt eine ganzheitliche Incentivierung nachhaltigen</p>

---

Wirtschaftens von Continental sicher. Dabei wird darauf geachtet, dass sich die ESG-Ziele des STI und des LTI bestmöglich ergänzen und es insofern zu keiner doppelten Berücksichtigung kommt. Die Anpassung der Bandbreite für Abweichungen soll Auszahlungen enger an die Performance des Continental-Konzerns gegenüber der Vergleichsgruppe binden.

---

### **Versorgungszusage**

Bisher ist eine betragsorientierte Versorgungszusage für alle Vorstandsmitglieder vorgesehen.

### **Veränderung:**

Statt einer beitragsorientierten Versorgungszusage wird neu bestellten Vorstandsmitgliedern ab dem 1. Januar 2024 ein Versorgungsentgelt in Höhe von max. 30 % des Jahresfestgehalts zur Eigenvorsorge gewährt.

### **Hintergrund:**

Die Zahlung eines Versorgungsentgelts zur Eigenvorsorge eliminiert langfristige Risiken für Continental und sorgt dafür, dass keine Rückstellungen für Versorgungsleistungen in der Zukunft zu bilden sind. Zudem entspricht dies dem aktuellen Markttrend.

---

### **Malus und Clawback**

Die aktuellen Malus- und Clawback-Regelungen umfassen für den Short Term Incentive sowie Long Term Incentive eine Kürzung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei Compliance-Verstößen.

### **Veränderung:**

Zusätzlich zu den aktuellen Regelungen werden eine Performance-Korrektur und ein Performance-Clawback eingeführt. Diese umfassen die Korrektur und ggf. Rückforderung variabler Vergütung für den Fall, dass variable Vergütung auf Basis fehlerhafter Daten (z.B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses) berechnet und ausgezahlt wurde.

### **Hintergrund:**

Die Einführung einer Performance-Korrektur bzw. eines Performance-Clawbacks steht im Einklang mit der gängigen Marktpraxis.

---

### **Außergewöhnliche Entwicklungen**

Bereits im aktuellen System konnte bei außergewöhnlichen Ereignissen und Entwicklungen vorübergehend von Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen werden.

### **Veränderung:**

Klarstellend wurden die Möglichkeiten für punktuelle Abweichungen von Zielwerten im Rahmen der variablen Vergütung bzw. strukturellen Abweichung vom Vergütungssystem deutlicher differenziert.

### **Hintergrund:**

Die Mechanismen unterscheiden stärker als bisher zwischen den gesetzlichen Vorgaben sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

---

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

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Nikolai Setzer  
Vorsitzender des Vorstands

Katja Garcia Vila  
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 Aktien-gesellschaft, Hannover für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 2023 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. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Sven Rosorius  
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](mailto:mailservice@conti.de)

[www.continental.com](http://www.continental.com)