

Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht ist Teil des Lageberichts.

Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

Nach dem Aktiengesetz (AktG) ist die Festsetzung der Vorstandsvergütung dem Plenum des Aufsichtsrats vorbehalten. Der Aufsichtsrat hat Struktur und wesentliche Elemente des Vergütungssystems des Vorstands im September 2013 neu festgelegt. Die Hauptversammlung am 25. April 2014 hat dieses System der Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 120 Abs. 4 AktG gebilligt. 2016 wurde es für alle Vorstandsmitglieder angewendet, die in diesem Geschäftsjahr im Amt waren.

2016 hat der Aufsichtsrat erneut einen unabhängigen Berater beauftragt, um System, Struktur und Höhe der Vergütung des Vorstands überprüfen zu lassen. Ergebnis war zum einen, dass Vergütungssystem und -struktur, wie sie nachstehend detailliert dargestellt sind, die gesetzlichen Vorgaben erfüllen und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Der Gutachter hat die Höhe der Vergütung insgesamt als angemessen beurteilt. Um die Direktvergütung – d. h. die fixe und variable Vergütung – insgesamt jeweils auf die Mitte einer Vergütungsbandbreite vergleichbarer Unternehmen anzuheben, hat der Gutachter jedoch die Anhebung einzelner Elemente vorgeschlagen. Nach eingehender eigener Prüfung und Erörterung hat der Aufsichtsrat die nachfolgend näher erläuterten Anpassungen beschlossen, die zum 1. Januar 2017 wirksam werden. Bei der Festsetzung der Vergütung des Vorstands hat der Aufsichtsrat u. a. die sonst im Unternehmen geltende Vergütungsstruktur und das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft in Deutschland insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einer Festvergütung, variablen Vergütungselementen, Nebenleistungen und einer Altersversorgung.

Jedes Vorstandsmitglied erhält Jahresfestbezüge, die in zwölf Monatsraten gezahlt werden. Die Festvergütung des Vorstandsvorsitzenden wird zum 1. Januar 2017 angehoben, um sie der Marktentwicklung anzupassen. Die 2013 festgelegte Festvergütung der anderen Vorstandsmitglieder bleibt unverändert.

Als variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder einen Performance Bonus und ein aktienorientiertes Long Term Incentive (LTI). Die Struktur der variablen Vergütung ist mit überwiegend mehrjährigen, zukunftsbezogenen Bemessungsgrundlagen auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung im Sinne des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex ausgerichtet. Der Performance Bonus geht von einem Zielbonus aus, den der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für eine Zielerreichung von 100 % festlegt, und wird dann entsprechend dem Erreichen bestimmter Ziele bei der Veränderung der Continental Value Contribution (CVC) gegenüber dem Vorjahr und bei der Kapitalrendite (ROCE) errechnet. Diese Kennzahlen beziehen sich bei den Vorstandsmitgliedern, die für eine Division verantwortlich sind, auf diese, bei den anderen auf den Konzern. Ergänzend zu den CVC- und ROCE-Zielen kann der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres ein strategisches Ziel festlegen. Für 2016 hatte der Aufsichtsrat das Erreichen eines bestimmten Free Cashflow des

Konzerns als Ziel beschlossen. Wenn festgelegte Mindestwerte nicht erreicht werden, kann sich der Performance Bonus auch auf null reduzieren. Um außergewöhnlichen Entwicklungen, die den Grad der Zielerreichung beeinflussen, Rechnung tragen zu können, hat der Aufsichtsrat das Recht, die festgestellte Zielerreichung, auf deren Grundlage der Performance Bonus errechnet wird, nach billigem Ermessen rückwirkend um bis zu 20 % nach oben oder unten zu korrigieren. In jedem Fall ist der Performance Bonus auf 150 % des Zielbonus begrenzt. Dies gilt unabhängig davon, ob ein ergänzendes strategisches Ziel beschlossen wird.

Der in einem Geschäftsjahr erzielte Performance Bonus wird in eine Einmalzahlung, die als Jahresbonus ausgezahlt wird (Sofortbetrag), und eine aufgeschobene Zahlung (Deferral) aufgeteilt. Nach den bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Vereinbarungen lag der Sofortbetrag bei 40 % und das Deferral bei 60 % des Performance Bonus. Seit 2014 beläuft sich der Sofortbetrag auf 60 % und das Deferral auf 40 %. Das Deferral wird 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 ist, wird 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 erfolgen auf Basis des Durchschnitts der Aktienkurse des Dreimonatszeitraums, welcher der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr der Umwandlung bzw. im Jahr der Auszahlung unmittelbar vorausgeht. Der nach Ablauf der Haltefrist ausgezahlte Betrag eines Deferral, das sich auf ein Geschäftsjahr bis einschließlich 2013 bezieht, darf jedoch 50 % des Werts bei Umwandlung nicht unter- und dessen Dreifaches nicht überschreiten. Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus den Auszahlungsbetrag eines solchen Deferral zum Ausgleich außergewöhnlicher Entwicklungen rückwirkend um bis zu 20 % nach oben oder unten anpassen. Für ab 2014 erworbene Deferrals ist weder garantiert, dass nach Ablauf der Haltefrist mindestens 50 % des Ausgangswerts des Deferral ausgezahlt werden, noch besteht die Möglichkeit des Aufsichtsrats, den Auszahlungsbetrag rückwirkend noch einmal zu ändern. Außerdem ist die mögliche Wertsteigerung des Deferral auf 250 % des Ausgangsbetrags begrenzt.

Neben dem Performance Bonus kann im Einzelfall ein spezieller Bonus für besondere Projekte vereinbart oder ein Anerkennungsbonus gewährt werden. Ein solcher Anerkennungs- oder Sonderbonus darf jedoch mit dem Performance Bonus insgesamt 150 % des Zielbonus nicht übersteigen und wird ebenfalls in die Aufteilung in Sofortzahlung und Deferral einbezogen.

Durch die Gewährung des LTI beträgt der Anteil langfristiger Komponenten an der variablen Vergütung auf Basis der Zielwerte 60 % und mehr. Den LTI-Plan beschließt der Aufsichtsrat jährlich mit einer Laufzeit von jeweils vier Jahren. Er legt darin unter Berücksichtigung des Ergebnisses des Konzerns und der individuellen Leistung für jedes Vorstandsmitglied den Zielbonus fest, der bei 100 % Zielerreichung ausbezahlt wird. Erstes Kriterium der Zielerreichung ist der durchschnittliche CVC, den der Konzern in den vier Geschäftsjahren während der Laufzeit, beginnend mit dem Geschäftsjahr der Ausgabe der Tranche, tatsächlich erwirtschaftet. Dieser Wert wird mit dem durchschnittlichen CVC verglichen, der

in der strategischen Planung für den entsprechenden Zeitraum festgelegt ist. Der Grad der Erreichung dieses Ziels kann zwischen 0 % und maximal 200 % variieren. Das andere Zielkriterium ist der „Total Shareholder Return“ (Kursentwicklung plus Dividenden) der Continental-Aktie während der Laufzeit der Tranche. Der Grad der Erreichung dieses Ziels wird mit dem Grad der Erreichung des CVC-Ziels multipliziert, um den Grad der Zielerreichung zu ermitteln, der für das nach Ende der Laufzeit tatsächlich auszuzahlende LTI maßgeblich ist. Er kann zwischen 0 % (keine Auszahlung) und 200 % (maximale Auszahlung) liegen.

Im Vorgriff auf den ab 2014 vorgesehenen Plan hat der Aufsichtsrat bereits 2013 den in diesem Geschäftsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern, mit Ausnahme von Frank Jourdan, ein LTI gewährt, dessen Konditionen denen entsprechen, die für den LTI-Plan 2013 des oberen Führungskreises gelten. Dieser Plan hat neben einem CVC-Ziel kein auf die Aktie, sondern ein auf den Free Cashflow im letzten Jahr der Laufzeit bezogenes Ziel. Der LTI-Plan 2013 ist im Einzelnen im Anhang zum Konzernabschluss bei den Erläuterungen zu Leistungen an Arbeitnehmer beschrieben (Kapitel 24). Frank Jourdan und Hans-Jürgen Duensing haben die Ansprüche auf LTI, die ihnen 2010 bis 2013 bzw. 2011 bis 2014 als obere Führungskräfte eingeräumt wurden, behalten.

Ab 1. Januar 2017 werden die Zielwerte des Performance Bonus und des LTI erhöht, um die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder jeweils auf die Mitte einer Vergütungsbandbreite vergleichbarer Unternehmen anzuheben.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten außerdem bestimmte Nebenleistungen. Dazu gehören die Erstattung von Auslagen einschließlich etwaiger Umzugskosten und in der Regel befristete Zahlungen bei einer betrieblich veranlassten doppelten Haushaltsführung, die Stellung eines Dienstwagens und Versicherungsprämien für eine Gruppenunfall- und eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Die D&O-Versicherung sieht einen angemessenen Selbstbehalt vor, der den Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht. Bei längeren Tätigkeiten im Ausland werden Leistungen nach den Entsenderichtlinien für obere Führungskräfte gewährt. Die Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich selbst zu versteuern.

Für den Fall einer unverschuldeten Dienstunfähigkeit ist zusätzlich vereinbart, die Bezüge befristet fortzuzahlen.

Allen Vorstandsmitgliedern ist ein Ruhegehalt zugesagt, das nach Vollendung des 63. Lebensjahres, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft, oder bei Berufsunfähigkeit gezahlt wird.

Die betriebliche Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands wurde ab dem 1. Januar 2014 von einer reinen Leistungszusage auf eine beitragsorientierte Leistungszusage umgestellt. Dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds wird jährlich ein „Kapitalbaustein“ gutgeschrieben. Dazu wird ein Betrag von 20 % der Summe aus Festvergütung und dem Zielwert des Performance Bonus mit einem Altersfaktor multipliziert, der eine angemessene Verzinsung abbildet. Die bis zum 31. Dezember 2013 geltende Versorgungszusage wurde durch einen „Startbaustein“ auf dem Kapitalkonto abgelöst. Mit Eintritt des Versorgungsfalls wird das Versorgungsguthaben als Einmalleistung, in Raten oder, im Regelfall, aufgrund der zu erwartenden Höhe des Versorgungsguthabens als Rente ausgezahlt. Insgesamt sank das Versorgungsniveau durch die Umstellung auf etwa 80 % der bisherigen Zusagen. Eine Anpassung des Ruhegehalts nach Eintritt des Versorgungsfalls erfolgt nach § 16 BetrAVG.

In den Dienstverträgen ist vereinbart, dass gegebenenfalls im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags überschreiten sollen. Abfindungsvereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands für den Fall eines Übernahmeangebots oder eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft bestehen nicht. Heinz-Gerhard Wente, der am 30. April 2015 in den Ruhestand trat, erhielt 2016 - unter Anrechnung seiner Altersversorgungsansprüche - eine Karenzentschädigung in Höhe von 686 Tsd € für ein noch in diesem Geschäftsjahr geltendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot. In dem Betrag ist eine Nachzahlung für das Vorjahr enthalten, da sich die Ausgangsbasis durch die Einbeziehung realisierter variabler Vergütungselemente erhöht hat.

Individuelle Vergütung

In den nachstehenden Tabellen sind die jedem aktiven Mitglied des Vorstands gewährten Zuwendungen, Zuflüsse und der Versorgungsaufwand nach Maßgabe der Empfehlungen der Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex individuell dargestellt:

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016
Dr. E. Degenhart (Vorsitzender des Vorstands; Vorstand seit 12.08.2009)						
Festvergütung	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350
Nebenleistungen	29	102	102	102	29	102
Summe	1.379	1.452	1.452	1.452	1.379	1.452
Performance Bonus (Sofortbetrag)	1.110	1.110	0	1.665	1.665	1.245
Mehrfähige variable Vergütung	1.940	1.940	0	4.250	3.227	2.230
Performance Bonus (Deferral) [3 Jahre]	740	740	0	1.850	3.227	2.230
Long Term Incentive [4 Jahre]	1.200	1.200	0	2.400	–	–
Summe	4.429	4.502	1.452	7.367	6.271	4.927
Versorgungsaufwand	764	900	900	900	764	900
Gesamtvergütung	5.193	5.402	2.352	8.267	7.035	5.827
J. A. Avila (Vorstand Powertrain; Vorstand seit 01.01.2010)						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	34	49	49	49	34	49
Summe	834	849	849	849	834	849
Performance Bonus (Sofortbetrag)	660	660	0	990	990	641
Mehrfähige variable Vergütung	990	990	0	2.200	2.216	990
Performance Bonus (Deferral) [3 Jahre]	440	440	0	1.100	2.216	990
Long Term Incentive [4 Jahre]	550	550	0	1.100	–	–
Summe	2.484	2.499	849	4.039	4.040	2.480
Versorgungsaufwand	460	365	365	365	460	365
Gesamtvergütung	2.944	2.864	1.214	4.404	4.500	2.845
Dr. R. Cramer (Vorstand Continental China; Vorstand seit 12.08.2009)						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	635	475	475	475	635	475
Summe	1.435	1.275	1.275	1.275	1.435	1.275
Performance Bonus (Sofortbetrag)	660	660	0	990	990	740
Mehrfähige variable Vergütung	990	990	0	2.200	2.249	844
Performance Bonus (Deferral) [3 Jahre]	440	440	0	1.100	2.249	844
Long Term Incentive [4 Jahre]	550	550	0	1.100	–	–
Summe	3.085	2.925	1.275	4.465	4.674	2.859
Versorgungsaufwand	477	611	611	611	477	611
Gesamtvergütung	3.562	3.536	1.886	5.076	5.151	3.470

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016
H.-J. Duensing (Vorstand ContiTech; Vorstand seit 01.05.2015)						
Festvergütung	533	800	800	800	533	800
Nebenleistungen	10	54	54	54	10	54
Summe	543	854	854	854	543	854
Performance Bonus (Sofortbetrag)	443	660	0	990	133	965
Mehrfährige variable Vergütung	845	990	0	2.200	145	140
Performance Bonus (Deferral) [3 Jahre]	295	440	0	1.100	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre]	550	550	0	1.100	145	140
Summe	1.831	2.504	854	4.044	821	1.959
Versorgungsaufwand	348	516	516	516	348	516
Gesamtvergütung	2.179	3.020	1.370	4.560	1.169	2.475
F. Jourdan (Vorstand Chassis & Safety; Vorstand seit 25.09.2013)						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	36	60	60	60	36	60
Summe	836	860	860	860	836	860
Performance Bonus (Sofortbetrag)	660	660	0	990	990	303
Mehrfährige variable Vergütung	990	990	0	2.200	181	175
Performance Bonus (Deferral) [3 Jahre]	440	440	0	1.100	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre]	550	550	0	1.100	181	175
Summe	2.486	2.510	860	4.050	2.007	1.338
Versorgungsaufwand	572	305	305	305	572	305
Gesamtvergütung	3.058	2.815	1.165	4.355	2.579	1.643
H. Matschi (Vorstand Interior; Vorstand seit 12.08.2009)						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	37	47	47	47	37	47
Summe	837	847	847	847	837	847
Performance Bonus (Sofortbetrag)	660	660	0	990	990	282
Mehrfährige variable Vergütung	990	990	0	2.200	1.201	844
Performance Bonus (Deferral) [3 Jahre]	440	440	0	1.100	1.201	844
Long Term Incentive [4 Jahre]	550	550	0	1.100	–	–
Summe	2.487	2.497	847	4.037	3.028	1.973
Versorgungsaufwand	465	277	277	277	465	277
Gesamtvergütung	2.952	2.774	1.124	4.314	3.493	2.250

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016
Dr. A. Reinhart (Vorstand Personal; Vorstand seit 01.10.2014)						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	11	37	37	37	11	37
Summe	811	837	837	837	811	837
Performance Bonus (Sofortbetrag)	660	660	0	990	990	740
Mehrfährige variable Vergütung	990	990	0	2.200	–	–
Performance Bonus (Deferral) [3 Jahre]	440	440	0	1.100	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre]	550	550	0	1.100	–	–
Summe	2.461	2.487	837	4.027	1.801	1.577
Versorgungsaufwand	736	473	473	473	736	473
Gesamtvergütung	3.197	2.960	1.310	4.500	2.537	2.050
W. Schäfer (Vorstand Finanzen; Vorstand seit 01.01.2010)						
Festvergütung	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100
Nebenleistungen	28	44	44	44	28	44
Summe	1.128	1.144	1.144	1.144	1.128	1.144
Performance Bonus (Sofortbetrag)	660	660	0	990	990	740
Mehrfährige variable Vergütung	1.090	1.090	0	2.400	2.482	1.715
Performance Bonus (Deferral) [3 Jahre]	440	440	0	1.100	2.482	1.715
Long Term Incentive [4 Jahre]	650	650	0	1.300	–	–
Summe	2.878	2.894	1.144	4.534	4.600	3.599
Versorgungsaufwand	525	526	526	526	525	526
Gesamtvergütung	3.403	3.420	1.670	5.060	5.125	4.125
N. Setzer (Vorstand Reifen; Vorstand seit 12.08.2009)						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	44	81	81	81	44	81
Summe	844	881	881	881	844	881
Performance Bonus (Sofortbetrag)	660	660	0	990	946	885
Mehrfährige variable Vergütung	990	990	0	2.200	2.138	1.585
Performance Bonus (Deferral) [3 Jahre]	440	440	0	1.100	2.138	1.585
Long Term Incentive [4 Jahre]	550	550	0	1.100	–	–
Summe	2.494	2.531	881	4.071	3.928	3.351
Versorgungsaufwand	543	735	735	735	543	735
Gesamtvergütung	3.037	3.266	1.616	4.806	4.471	4.086

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016
H.-G. Wente (Vorstand ContiTech; Vorstand vom 03.05.2007 bis 30.04.2015)						
Festvergütung	267	–	–	–	267	–
Nebenleistungen	25	–	–	–	25	–
Summe	292	–	–	–	292	–
Performance Bonus (Sofortbetrag)	217	–	–	–	65	–
Mehrfähige variable Vergütung	190	–	–	–	2.303	1.438
Performance Bonus (Deferral) [3 Jahre]	145	–	–	–	2.303	1.438
Long Term Incentive [4 Jahre]	45	–	–	–	–	–
Summe	699	–	–	–	2.660	1.438
Versorgungsaufwand	0	–	–	–	0	–
Gesamtvergütung	699	–	–	–	2.660	1.438

Die Angaben zu Gewährung und Zufluss werden unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile und um Angaben zum Versorgungsaufwand ergänzt. Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten die erfolgsunabhängigen Festvergütungen und Nebenleistungen. Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterteilen sich in den Sofortbetrag aus dem Performance Bonus als kurzfristige Vergütungskomponente sowie die beiden langfristigen Komponenten Deferral des Performance Bonus und das LTI.

Als „gewährte Zuwendungen“ werden der Sofortbetrag, das Deferral (unter Berücksichtigung der nach Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) empfohlenen Mustertabellen) sowie das LTI jeweils mit dem Zusagewert im Zeitpunkt der Gewährung (entspricht einer Zielerreichung von 100 %) angegeben. Die Vergütungselemente werden um Angaben individuell erreichbarer Maximal- und Minimalvergütungen ergänzt.

Der im Berichtsjahr angegebene „Zufluss“ umfasst die tatsächlich zugeflossenen fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Zeitpunkt der Aufstellung des Vergütungsberichts feststehenden Beträge des Sofortbetrags, die im Folgejahr zufließen werden. Angaben zu den beiden langfristigen Bestandteilen Deferral und LTI betreffen tatsächliche Auszahlungen im Berichtsjahr. Zuflüsse aus mehrjährigen variablen Vergütungen, deren Planlaufzeit im Berichtsjahr endete, die aber erst im Folgejahr zur Auszahlung kommen, gab es im Berichtsjahr nicht. Den Empfehlungen der Ziffer 4.2.5 Abs. 3 DCGK folgend, entspricht der Versorgungsaufwand bei den Angaben zum Zufluss den gewährten Beträgen, obwohl er keinen tatsächlichen Zufluss im engeren Sinne darstellt.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2016 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten, noch sind sie ihnen zugesagt worden.

Vorstandsvergütungen 2016

Tsd €	Vergütungskomponenten			gesamt	aktienbasierte Vergütung ³
	fix ¹	variabel, kurzfristig	variabel, langfristig ²		
Dr. E. Degenhart	1.452	1.245	2.030	4.727	550
J. A. Avila	849	641	977	2.467	288
Dr. R. Cramer	1.275	740	1.044	3.059	367
H.-J. Duensing	854	965	1.192	3.011	953
F. Jourdan	860	303	752	1.915	294
H. Matschi	847	282	738	1.867	-13
Dr. A. Reinhart	837	740	1.044	2.621	795
W. Schäfer	1.144	740	1.144	3.028	200
N. Setzer	881	885	1.140	2.906	298
Summe	8.999	6.541	10.061	25.601	3.732

1 Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten neben Bezügen in Geld auch unbare Elemente (u. a. entsendungsbedingte Leistungen und hier insbesondere übernommene Steuern, Kraftfahrzeugüberlassungen, Versicherungen).

2 Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in virtuelle Aktien der Continental AG umgerechnet wird, sowie die Gewährung des Long Term Incentive-Plans 2016.

3 Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in virtuelle Aktien der Continental AG umgerechnet wird, die Gewährung des Long Term Incentive-Plans 2016 sowie Wertveränderungen der in Vorjahren gewährten virtuellen Aktien und der Long Term Incentive-Pläne 2014 bis 2016.

Vorstandsvergütungen 2015

Tsd €	Vergütungskomponenten			gesamt	aktienbasierte Vergütung ³
	fix ¹	variabel, kurzfristig	variabel, langfristig ²		
Dr. E. Degenhart	1.379	1.665	2.310	5.354	4.296
J. A. Avila	834	990	1.210	3.034	2.280
Dr. R. Cramer	1.435	990	1.210	3.635	2.181
H.-J. Duensing (ab 01.05.2015)	543	133	639	1.315	809
F. Jourdan	836	990	1.210	3.036	1.552
H. Matschi	837	990	1.210	3.037	2.151
Dr. A. Reinhart	811	990	1.210	3.011	1.363
W. Schäfer	1.128	990	1.310	3.428	2.688
N. Setzer	844	946	1.181	2.971	2.400
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	292	65	88	445	636
Summe	8.939	8.749	11.578	29.266	20.356

1 Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten neben Bezügen in Geld auch unbare Elemente (u. a. entsendungsbedingte Leistungen und hier insbesondere übernommene Steuern, Kraftfahrzeugüberlassungen, Versicherungen).

2 Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in virtuelle Aktien der Continental AG umgerechnet wird, sowie die Gewährung des Long Term Incentive-Plans 2015.

3 Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in virtuelle Aktien der Continental AG umgerechnet wird, die Gewährung des Long Term Incentive-Plans 2015 sowie Wertveränderungen der in Vorjahren gewährten virtuellen Aktien und der Long Term Incentive-Pläne 2014 und 2015.

Aktienbasierte Vergütung – Performance Bonus (Deferral)

Die in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelten Beträge der variablen Vergütung für Vorstandsmitglieder haben sich wie folgt entwickelt:

Stück	Bestand am 31.12.2014	Auszahlung	Zusagen	Bestand am 31.12.2015	Auszahlung	Zusagen	Bestand am 31.12.2016
Dr. E. Degenhart	32.953	-15.660	4.520	21.813	-11.169	5.836	16.480
J. A. Avila	20.352	-10.757	609	10.204	-4.801	3.471	8.874
Dr. R. Cramer	18.047	-10.917	2.688	9.818	-4.226	3.471	9.063
H.-J. Duensing (ab 01.05.2015)	–	–	–	–	–	465	465
F. Jourdan	427	–	2.901	3.328	–	3.471	6.799
H. Matschi	14.853	-5.828	2.795	11.820	-4.231	3.471	11.060
Dr. A. Reinhart (ab 01.10.2014)	–	–	677	677	–	3.471	4.148
W. Schäfer	25.349	-12.047	2.688	15.990	-8.592	3.471	10.869
N. Setzer	22.521	-10.376	2.643	14.788	-7.937	3.316	10.167
E. Strathmann (bis 25.04.2014)	11.971	–	–	11.971	-7.732	–	4.239
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	22.031	-11.175	2.002	12.858	-6.875	228	6.211
Summe	168.504	-76.760	21.523	113.267	-55.563	30.671	88.375

Tsd €	Fair Value am 31.12.2014	Fair Value- Auszahlung	Fair Value- Änderung	Fair Value- Zusagen	Fair Value am 31.12.2015	Fair Value- Auszahlung	Fair Value- Änderung	Fair Value- Zusagen	Fair Value am 31.12.2016
Dr. E. Degenhart	5.918	-3.227	1.309	1.032	5.032	-2.230	-751	1.100	3.151
J. A. Avila	3.656	-2.216	777	139	2.356	-958	-354	655	1.699
Dr. R. Cramer	3.244	-2.249	653	614	2.262	-844	-342	655	1.731
H.-J. Duensing (ab 01.05.2015)	–	–	–	–	–	–	–	88	88
F. Jourdan	76	–	22	662	760	–	-123	655	1.292
H. Matschi	2.664	-1.201	622	638	2.723	-845	-416	655	2.117
Dr. A. Reinhart (ab 01.10.2014)	–	–	–	155	155	–	-25	655	785
W. Schäfer	4.550	-2.482	1.008	614	3.690	-1.715	-548	655	2.082
N. Setzer	4.044	-2.138	902	604	3.412	-1.585	-507	625	1.945
E. Strathmann (bis 25.04.2014)	2.139	–	628	–	2.767	-1.544	-403	–	820
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	3.957	-2.303	855	457	2.966	-1.373	-440	43	1.196
Summe	30.248	-15.816	6.776	4.915	26.123	-11.094	-3.909	5.786	16.906

Heinz-Gerhard Wente, der am 30. April 2015 in den Ruhestand trat, wurden 2016 Zusagen in Höhe von 43 Tsd € (entspricht 228 Stück) gewährt und 1,4 Mio € ausgezahlt (entspricht 6.875 Stück). Zum 31. Dezember 2016 bestehen Zusagen mit einem Fair Value von 1,2 Mio € (entspricht 6.211 Stück). Elke Strathmann, deren Bestellung zum Mitglied des Vorstands und Dienstvertrag zum 25. April 2014 endeten, wurden 1,5 Mio € ausgezahlt (entspricht 7.732 Stück). Zum 31. Dezember 2016 bestehen Zusagen mit einem Fair Value von 0,8 Mio € (entspricht 4.239 Stück).

Aufgrund der unternehmensindividuellen Ausgestaltung weisen die virtuellen Aktien im Vergleich zu Standardoptionen einige Besonderheiten auf, die in der Bewertung der virtuellen Aktien zu berücksichtigen sind.

Für die Bewertung der Bezugsrechte kommt eine Monte-Carlo-Simulation zum Einsatz. Dabei wird eine Simulation der lognormalverteilten Prozesse für den Kurs der Continental-Aktie durchgeführt. Das Bewertungsmodell berücksichtigt zudem die Durchschnittswertbildung der Aktienkurse im jeweiligen Referenzzeitraum und die Unter- und Obergrenze des Auszahlungsbetrags.

Zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2016 wurde mit folgenden Parametern gerechnet:

- › Kontinuierliche Zero-Zinssätze zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2016:
Tranche 2013: in Höhe von -0,97 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
Tranche 2014: in Höhe von -0,82 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;

Tranche 2015: in Höhe von -0,80 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt.

- › Zinssatz, basierend auf der Zinsstrukturkurve für Bundesanleihen.
- › Dividendenzahlungen als arithmetisches Mittel, basierend auf öffentlich verfügbaren Schätzungen für die Jahre 2017 und 2018; im Jahr 2016 lag die Dividende der Continental AG bei 3,75 € je Aktie, 2015 hat die Continental AG eine Dividende von 3,25 € je Aktie ausgeschüttet.
- › Historische Volatilitäten auf Basis von täglichen XETRA-Schlusskursen für die Continental-Aktie, bezogen auf die jeweilige Restlaufzeit der virtuellen Aktien. Für die Tranche 2013 liegt die Volatilität bei 20,81 %, für die Tranche 2014 bei 28,73 % und für die Tranche 2015 bei 29,49 %.

Aktienbasierte Vergütung – langfristige Bonuszusagen (LTI-Pläne ab 2014)

Die LTI-Pläne ab 2014 haben sich wie folgt entwickelt:

Tsd €	Fair Value am 31.12.2014	Zusage LTI-Plan 2015	Fair Value- Änderung	Fair Value am 31.12.2015	Zusage LTI-Plan 2016	Fair Value- Änderungen	Fair Value am 31.12.2016 ¹
Dr. E. Degenhart	1.274	1.200	624	3.098	1.200	-720	3.578
J. A. Avila	584	550	286	1.420	550	-330	1.640
Dr. R. Cramer	584	550	286	1.420	550	-330	1.640
H.-J. Duensing (ab 01.05.2015)	106	550	170	826	550	-238	1.138
F. Jourdan	584	550	286	1.420	550	-330	1.640
H. Matschi	584	550	286	1.420	550	-330	1.640
Dr. A. Reinhart (ab 01.10.2014)	–	550	145	695	550	-219	1.026
W. Schäfer	690	650	338	1.678	650	-390	1.938
N. Setzer	584	550	286	1.420	550	-330	1.640
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	584	45	-330 ²	299	–	-48	251
Summe	5.574	5.745	2.377	13.696	5.700	-3.265	16.131

¹ Zum Abschlussstichtag liegt der Grad der Erdienung der Tranche 2016 bei 25 %, der Tranche 2015 bei 50 %; die Tranche 2014 ist zu 75 % erdient.

² Aufgrund des Austritts von H.-G. Wente zum 30.04.2015 ist ein Teil der Zusagen der LTI-Pläne 2014 und 2015 verfallen. Die Zusage im Jahr 2014 von 550 Tsd € reduzierte sich auf 183 Tsd €, sodass daraus ein um 343 Tsd € niedrigerer Fair Value von 241 Tsd € zum 31.12.2015 resultierte. Im Rahmen des LTI-Plans 2015 verbleibt H.-G. Wente eine anteilige Zusage von 45 Tsd €, die zum 31.12.2015 einen Fair Value von 58 Tsd € besitzt.

Zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2016 wurde mit folgenden Parametern gerechnet:

- › Kontinuierliche Zero-Zinssätze zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2016:
LTI-Plan 2014: in Höhe von -0,84 % zum Fälligkeitstag und -0,81 % zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
LTI-Plan 2015: in Höhe von -0,81 % zum Fälligkeitstag und -0,79 % zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
LTI-Plan 2016: in Höhe von -0,76 % zum Fälligkeitstag und -0,70 % zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt.

- › Zinssatz, basierend auf der Zinsstrukturkurve für Bundesanleihen.
- › Dividendenzahlungen als arithmetisches Mittel, basierend auf öffentlich verfügbaren Schätzungen für die Jahre 2017 bis 2019; im Jahr 2016 lag die Dividende der Continental AG bei 3,75 € je Aktie.
- › Historische Volatilitäten auf Basis von täglichen XETRA-Schlusskursen für die Continental-Aktie, bezogen auf die jeweilige Restlaufzeit der virtuellen Aktien. Für den LTI-Plan 2014 liegt die Volatilität bei 28,64 %, für den LTI-Plan 2015 bei 29,58 % und für den LTI-Plan 2016 bei 28,37 %.

Altersvorsorgeaufwendungen

Der Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen der im Jahr 2016 aktiven Mitglieder des Vorstands stellt sich wie folgt dar:

Tsd €	Anwartschaftsbarwert	
	31.12.2016	31.12.2015
Dr. E. Degenhart	10.535	8.560
J. A. Avila	7.145	5.913
Dr. R. Cramer	3.661	2.671
H.-J. Duensing (ab 01.05.2015)	1.094	612
F. Jourdan	2.297	1.447
H. Matschi	4.913	3.751
Dr. A. Reinhart	2.041	981
W. Schäfer	8.925	7.242
N. Setzer	4.165	2.904
Summe	44.776	34.081

Wir verweisen auf Kapitel 38 des Konzernanhangs hinsichtlich der Angaben zu Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 16 der Satzung geregelt. Sie hat ebenfalls einen fixen und einen variablen Bestandteil. Der variable Bestandteil ist auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Dem Vorsitzenden sowie dem stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats und den Vorsitzenden und Mitgliedern der Ausschüsse steht eine höhere Vergütung zu.

Neben der Vergütung werden Sitzungsgelder gezahlt und die Auslagen erstattet. Die D&O-Versicherung deckt auch die Mitglieder des Aufsichtsrats ab. Der Selbstbehalt entspricht, wie vom Deut-

schen Corporate Governance Kodex empfohlen, ebenfalls den gesetzlich nur für den Vorstand geltenden Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG.

Beratungs- oder sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Aufsichtsrats oder ihnen nahestehenden Personen bestanden im vergangenen Jahr nicht.

Die nach diesen Vorschriften für 2016 gewährten Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder sind in der folgenden Tabelle wiedergegeben.

Aufsichtsratsvergütungen

Tsd €	Vergütungskomponenten			
	2016		2015	
	fix ¹	variabel	fix ¹	variabel
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle	232	301	232	262
Hartmut Meine ²	119	151	118	132
Dr. Gunter Dunkel	81	101	81	87
Hans Fischl ²	81	101	81	87
Prof. Dr.-Ing. Peter Gutzmer	79	101	81	87
Peter Hausmann ²	121	151	122	132
Michael Iglhaut ²	92	113	81	87
Prof. Dr. Klaus Mangold	80	101	81	87
Sabine Neuß	81	101	81	87
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	198	251	198	219
Dirk Nordmann ²	122	151	122	132
Artur Otto (bis 30.04.2015) ²	–	–	27	28
Klaus Rosenfeld	121	151	119	132
Georg F. W. Schaeffler	124	151	123	132
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann	79	101	81	87
Jörg Schönfelder ²	120	151	120	132
Stefan Scholz (ab 30.04.2015) ²	81	101	55	58
Kirsten Vörkel ²	81	101	81	87
Elke Volkmann ²	78	101	81	87
Erwin Wörle ²	111	136	122	132
Prof. KR Ing. Siegfried Wolf	80	101	81	87
Summe	2.161	2.717	2.168	2.361

¹ Einschließlich Sitzungsgeld.

² Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, dass sie ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abführen und in einem Fall u. a. an andere Institutionen spenden.