



Continental AG
Vergütungssystem des
Vorstands ab 2024

I. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Das bisherige Vergütungssystem des Vorstands der Continental AG (nachfolgend „Continental“) wurde der Hauptversammlung im Jahr 2020 zur Abstimmung vorgelegt und von dieser mit einer Zustimmungsquote von 97,41 % gebilligt. Der Aufsichtsrat hat unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen, der Erwartungen von Investoren und der gängigen Marktpraxis im Jahr 2023 eine Überprüfung des Vergütungssystems vorgenommen. Das auf Grundlage dieser Überprüfung vorliegende weiterentwickelte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands steht im Einklang mit den Vorschriften des Aktiengesetzes (AktG) sowie den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Grundlagen des weiterentwickelten Vergütungssystems werden im Folgenden erläutert.

Das weiterentwickelte Vergütungssystem gilt vorbehaltlich der Vorlage zur Billigung durch die Hauptversammlung 2024 ab dem 1. Januar 2024 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder, soweit sie mit der Gesellschaft entsprechende Änderungsvereinbarungen abgeschlossen haben, sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen.

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Veränderungen sowie deren Hintergrund:

Bisherige Ausgestaltung

Veränderungen und ihr Hintergrund

Short Term Incentive (Performance Bonus) Leistungskriterien

Die Leistungskriterien umfassen Free Cashflow, EBIT (bereinigt), ROCE und zusätzlich persönliche Leistungskriterien, die in Form des Personal Contribution Factor (PCF) einfließen.

Veränderung:

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.

Hintergrund:

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.

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.

Long Term Incentive

Leistungskriterien

Die Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) ist multiplikativ mit einem Nachhaltigkeitsfaktor verknüpft.

Veränderung:

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.

Hintergrund:

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.

Die Berücksichtigung von additiv verknüpften ESG-Zielen in beiden Komponenten der variablen Vergütung stellt eine ganzheitliche Incentivierung nachhaltigen 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.

II. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von Continental. Es incentiviert die Erreichung der strategischen Ziele und setzt wirksame Anreize zur langfristigen wertschaffenden Entwicklung des Unternehmens im Interesse aller Stakeholder: Kundinnen und Kunden, Investorinnen und Investoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und die Gesellschaft insgesamt. Vor dem Hintergrund des Wandels der Mobilität befindet sich Continental in einem umfassenden Transformationsprozess. Mithilfe der Entwicklung neuer Technologien, der Differenzierung des Unternehmensportfolios und dem Ausbau und der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie will Continental die operative Leistungsfähigkeit steigern und nachhaltig wachsen. Daher werden im Vergütungssystem neben den wichtigsten finanziellen Kernsteuerungsgrößen zur Umsetzung der Transformationsstrategie auch Ziele aus den Bereichen Umweltschutz, Soziales und Governance (ESG) verwendet.

Die Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf die Leistung der Vorstandsmitglieder erfolgt einerseits durch einen hohen Anteil variabler Vergütungsbestandteile und andererseits durch ambitioniert gesetzte Ziele in den Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile. Daneben wird der Maßstab der Marktüblichkeit unter Berücksichtigung von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens herangezogen.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Festsetzung des Vergütungssystems an folgenden Leitlinien:



Einklang mit der Unternehmensstrategie und Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von Continental durch strategie-abgeleitete Leistungskriterien



Ausgeprägte Pay for Performance Ausrichtung durch hohen Anteil variabler Vergütungsbestandteile und ambitioniert gesetzter Leistungskriterien



Fokus auf Nachhaltigkeit durch Berücksichtigung von wesentlichen ESG-Zielen in beiden variablen Vergütungsbestandteilen



Ausrichtung der Vergütung an Aktionärsinteressen und Berücksichtigung von Investorenfeedback bei der Überarbeitung des Vergütungssystems



Sicherstellung der Durchgängigkeit der Vergütung innerhalb von Continental durch einheitliche Incentivierung von Vorstand und Führungskräften



Einfaches und verständliches Design des Vergütungssystems sowie leicht verständliche Struktur

III. Vergütungssystem im Überblick

Die folgende Darstellung bietet einen zusammenfassenden Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder:

Das Vergütungssystem im Überblick

Feste Vergütung	Jahresfestgehalt	– Feste auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten ausgezahlt wird	
	Nebenleistungen	– Im Wesentlichen Aufwendungen für Versicherungsleistungen, Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Erstattung von Reise- und Umzugskosten	
	Versorgungsentgelt/-zusage	– Jährlicher Beitrag i.H.v. 30 % des Jahresfestgehalts zur Eigenvorsorge in bar (Versorgungsentgelt) – Vor dem 1. Januar 2024 bestellte Vorstandsmitglieder behalten die bisherige beitragsorientierte Zusage	
Variable Vergütung	Performance Bonus (STI)	Typ	– Jahresbonus
		Leistungskriterien	– Finanzielle Leistungskriterien – 45 % adjusted EBIT – 45 % Free Cashflow – 10 % ESG-Ziele (Zielerreichung: 0 - 200 %) – Personal Contribution Factor – Kollektive und individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder (Bandbreite: 0,8 - 1,2)
		Cap	– 200 % des Zielbetrags
	Auszahlung ¹	– 60 % in bar – 40 % Aktien-Deferral (Halteperiode drei Jahre)	
	Long Term Incentive (LTI)	Typ	– Virtueller Performance Share Plan
		Laufzeit	– Vier Jahre (drei Jahre Messung der Leistungskriterien und ein weiteres Jahr Aktienkursentwicklung)
Leistungskriterien		– 50 % Relativer Total Shareholder Return (Zielerreichung: 0 - 150 %) – 30 % ROCE – 20 % ESG-Ziele (Zielerreichung: 0 - 200 %)	
Cap		– 200 % des Zielbetrags	
Auszahlung		– Nach der vierjährigen Laufzeit in bar	
Malus/Clawback		– Compliance-Malus – Compliance- und Performance-Clawback	
Share Ownership Guideline (SOG)		– Vorstandsvorsitzender: 200 % des Jahresfestgehalts – Übrige Vorstandsmitglieder: 100 % des Jahresfestgehalts – Haltedauer für die Dauer der Amtszeit sowie zwei weitere Jahre nach Ablauf der Bestellung	

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

1. Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem besteht aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt für ab dem 1. Januar 2024 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder bzw. die Versorgungszusage für bereits vor dem 1. Januar 2024 bestellte Vorstandsmitglieder.

Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige Vergütungskomponente (STI ohne Aktien-Deferral) sowie langfristige Vergütungskomponenten (LTI und Aktien-Deferral aus dem STI). Für die variablen Vergütungsbestandteile werden vor Beginn jedes Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat mit Blick auf die strategischen Ziele, die Vorgaben aus §§ 87, 87a AktG und den DCGK in seiner jeweiligen Fassung Zielkriterien festgesetzt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist damit auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die variable Vergütung hat überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Zudem werden den Vorstandsmitgliedern nichtfinanzielle Zielkriterien vorgegeben, die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung absichern.

Darüber hinaus sind im Vergütungssystem weitere zentrale Regelungen wie z. B. die Möglichkeit eines Sign-On Bonus, Malus- und Clawback-Regelungen, Aktienhalteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines – SOG) und die gesetzlich geforderte Maximalvergütung implementiert.

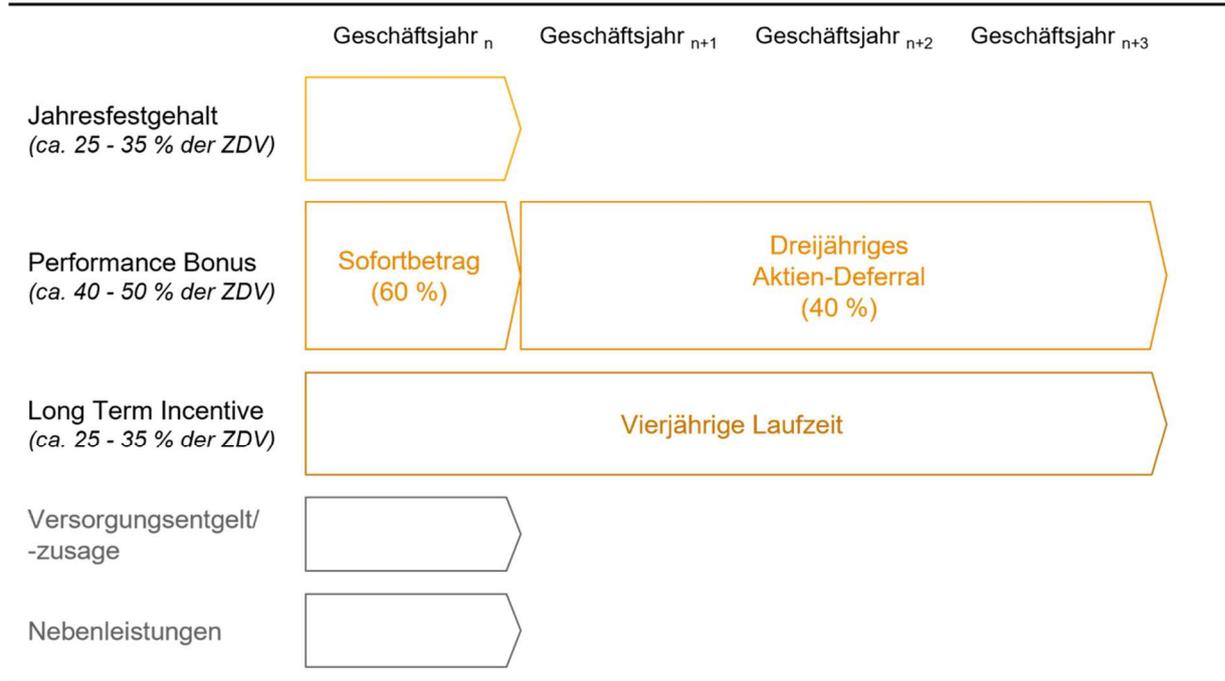
2. Struktur der Ziel-Direktvergütung und Ziel-Gesamtvergütung

Die Summe aus Jahresfestgehalt, Zielbetrag des STI und Zielbetrag des LTI bestimmt die Ziel-Direktvergütung. Hinzu kommen Nebenleistungen und Versorgungsentgelt bzw. -zusage (Ziel-Direktvergütung sowie Nebenleistungen und Versorgungsentgelt ergeben zusammen die Ziel-Gesamtvergütung).

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay for Performance) des Vergütungssystems setzt sich die Ziel-Direktvergütung mehrheitlich aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Zudem hat der überwiegende Anteil der variablen Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und ist vollständig aktienbasiert ausgestaltet. Hierdurch wird die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet und sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt und die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre im Einklang stehen.

Der Anteil des Jahresfestgehalts an der Ziel-Direktvergütung beträgt rund 25 - 35 %. Der Anteil des STI beträgt rund 40 - 50 % der Ziel-Direktvergütung. Hiervon entfallen 60 % auf den Anteil, welcher nach dem jeweiligen Geschäftsjahr direkt ausbezahlt wird (Sofortbetrag). Die weiteren 40 % des STI entfallen auf gesperrte Aktien, über die die Vorstandsmitglieder erst nach weiteren drei Geschäftsjahren verfügen können (Aktien-Deferral). Der Anteil des LTI macht rund 25 - 35 % der Ziel-Direktvergütung aus.

Laufzeiten der Vergütungsbestandteile und Struktur der Ziel-Direktvergütung (ZDV)



An der Ziel-Gesamtvergütung beträgt der Anteil der Festvergütung rund 20 - 30 %. Der Anteil des STI beträgt rund 30 - 45 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil des LTI macht rund 20 - 30 % der Ziel-Gesamtvergütung aus.

Als weiterer Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung beträgt das Versorgungsentgelt max. 7 - 9 % der Ziel-Gesamtvergütung. Im Falle der vor dem 1. Januar 2024 erstmals bestellten Vorstandsmitglieder macht die Versorgungszusage rund 13 - 28 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Die Nebenleistungen (ohne eventuelle Ausgleichszahlungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder) machen regelmäßig durchschnittlich rund 1 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Die dargestellten relativen Anteile der Nebenleistungen können zukünftig aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen geringfügig abweichen.

3. Maximalvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil zu erreichen und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erzielen, sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass die Auszahlung komplett entfallen kann. Zudem sind sowohl für den STI als auch für den LTI Höchstbeträge (Caps) definiert. Der Cap liegt sowohl für den STI als auch für den LTI bei 200 % des Zielbetrags bzw. des Zuteilungswertes.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Maximalvergütung umfasst sämtliche Auszahlungen der festen Vergütungsbestandteile in Form des Jahresfestgehalts, eines evtl. zu zahlenden Sign-On Bonus, der Nebenleistungen (oder deren Wert) und des Versorgungsentgelts bzw. der Versorgungszusage als auch die Auszahlungen aus den variablen Vergütungsbestandteilen. Die Maximalvergütung begrenzt hierbei die Auszahlungen der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung, unabhängig von dem tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt. Im Falle der Versorgungszusage wird der Dienstzeitaufwand in die Berechnung der Maximalvergütung einbezogen. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 11,5 Mio. € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 6,2 Mio. €.

IV. Vergütungssystem im Detail

1. Feste Vergütungsbestandteile

1.1. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist eine feste, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten ausgezahlt wird.

1.2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Nebenleistungen. Diese umfassen:

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

1.3. Versorgungsentgelt bzw. -zusage

Anstelle einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung gewährt der Aufsichtsrat Vorstandsmitgliedern, die ab dem 1. Januar 2024 erstbestellt werden, ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von max. 30 % des jeweiligen Jahresfestgehalts. Das Versorgungsentgelt wird einmal jährlich gezahlt und bei unterjährigem Ein- oder Austritt anteilig berechnet.

Vor dem 1. Januar 2024 bestellten Vorstandsmitgliedern wurde eine Versorgungszusage im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage gewährt. Dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds wird jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben. Dazu wird jährlich ein Festbetrag, den der Aufsichtsrat im Dienstvertrag mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbart hat, mit einem Altersfaktor multipliziert, der eine angemessene Verzinsung abbildet. Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem 1. Januar 2014 amtiert haben, wurde die bis zum 31. Dezember 2013 geltende Versorgungszusage 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. Eine Anpassung des Ruhegehalts nach Eintritt des Versorgungsfalls erfolgt nach § 16 BetrAVG.

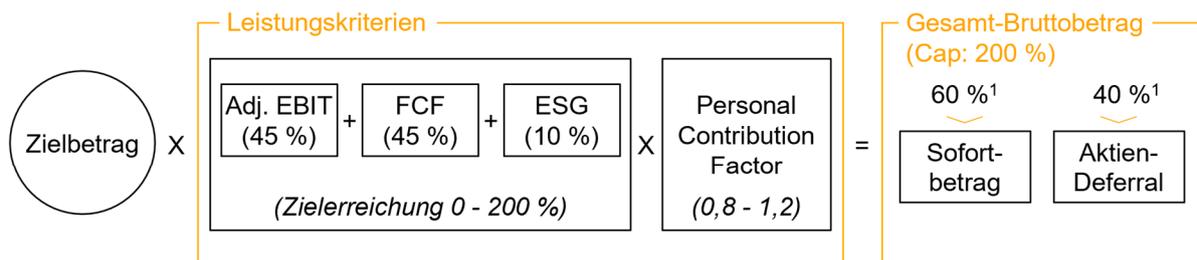
2. Variable Vergütungsbestandteile

2.1. Short Term Incentive (Performance Bonus - STI)

2.1.1. Funktionsweise

Der STI setzt als variabler Vergütungsbestandteil Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele von Continental. Die Höhe der Auszahlung ist von der Gesamtzielerreichung in den definierten Leistungskriterien abhängig und kann zwischen 0 % und 200 % des mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Dienstvertrag vereinbarten individuellen Zielbetrags betragen. Somit ist auch ein kompletter Ausfall des STI möglich.

Funktionsweise des Performance Bonus (STI)



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

2.1.2. Leistungskriterien

Durch die Wahl der Leistungskriterien sollen die Vorstandsmitglieder zur Wertschaffung und zum Erreichen bzw. zur Outperformance der gesetzten Ziele incentiviert werden. Die Höhe des auszahlenden STI hängt davon ab, inwieweit ein Vorstandsmitglied die Ziele erreicht, die der Aufsichtsrat für dieses Vorstandsmitglied festlegt. Die Zielerreichung im STI bemisst sich anhand der finanziellen Leistungskriterien adjusted EBIT (45 % Gewichtung) und Free Cashflow (FCF) (45 % Gewichtung) sowie des nichtfinanziellen Leistungskriteriums bestehend aus ESG-Zielen (10 % Gewichtung), die additiv verknüpft werden. Die Zielerreichung in Hinblick auf die Leistungskriterien wird mit dem Personal Contribution Factor (PCF) multipliziert.

a. Adjusted EBIT

Das EBIT stellt das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftigkeit dar und wird zur Beurteilung der operativen Ertragskraft herangezogen. Im Rahmen des STI wird dabei auf das adjusted EBIT abgestellt, um die operative Ertragskraft unabhängig von Sondereinflüssen zu messen und den Vorstand zu incentivieren, diese Ertragskraft weiter zu steigern. Das adjusted EBIT stellt eine der zentralen internen Steuerungsgrößen von Continental dar und wird im Geschäftsbericht und in der weiteren Finanzkommunikation ausgewiesen.

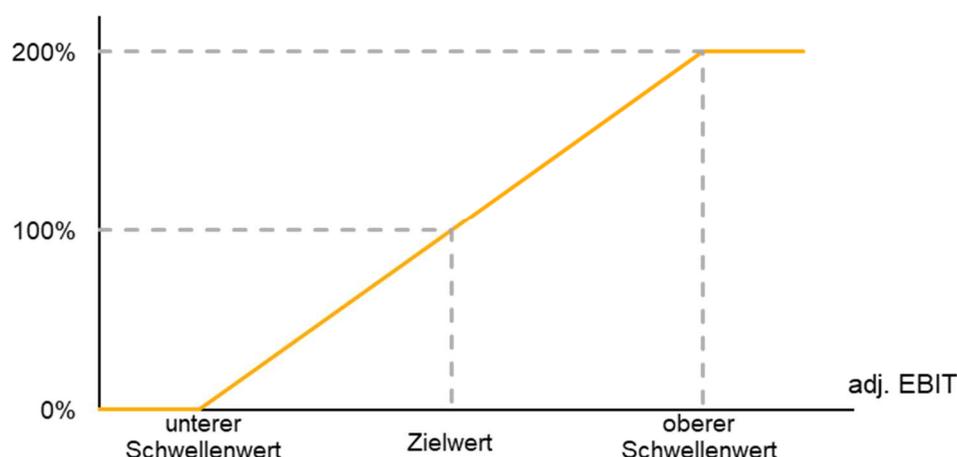
Grundlage des finanziellen Leistungskriteriums adjusted EBIT ist das Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern, bereinigt um Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokationen (PPA), Konsolidierungskreisveränderungen und Sondereffekte (nachfolgend „adjusted EBIT“).

Sondereffekte umfassen z.B.:

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

Der Prüfungsausschuss überprüft während eines laufenden Geschäftsjahrs im Rahmen seiner turnusmäßigen Sitzungen die Bereinigungen, die dem adjusted EBIT zugrunde liegen. Nach Abschluss des Geschäftsjahrs empfiehlt er dem Aufsichtsrat, in welcher Höhe das adjusted EBIT der Zielerreichung im STI unter Berücksichtigung der vorgenommenen Bereinigungen zugrunde zu legen ist. Soweit erforderlich, empfiehlt er dem Aufsichtsrat die Einbeziehung und/oder Herausnahme von Sondereffekten und ihre wertmäßige Berücksichtigung. Auf Basis der Empfehlung des Prüfungsausschusses beschließt der Aufsichtsrat die Höhe des adjusted EBIT, das der Vorstandsvergütung zugrunde zu legen ist und auf dessen Grundlage die Zielerreichung im STI. Das Leistungskriterium adjusted EBIT soll einerseits die Gesamtverantwortung der Vorstandsmitglieder für das Unternehmen widerspiegeln und die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen fördern und andererseits der eigenständigen Führung des jeweiligen Ressorts gerecht werden. Daher wird für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf den Konzern insgesamt erstreckt (z. B. Vorstandsvorsitzender, Chief Financial Officer), die Zielerreichung im adjusted EBIT nur auf Grundlage der für den Continental-Konzern ermittelten Kennzahl gemessen. Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf einen Unternehmensbereich erstreckt, wird die Zielerreichung im Leistungskriterium adjusted EBIT zu je 50 % anhand der für den Continental-Konzern und der für den Unternehmensbereich ermittelten Kennzahl gemessen.

Für die Berechnung der Zielerreichung des adjusted EBIT legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres für den Continental-Konzern bzw. die Unternehmensbereiche jeweils unter Berücksichtigung der Planung einen Zielwert sowie die Schwellenwerte (Unter- und Obergrenze) fest. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %. Der Grad der Zielerreichung wird linear zwischen 0 und 200% durch den Vergleich mit dem jeweiligen Ist-Wert für das Geschäftsjahr berechnet.

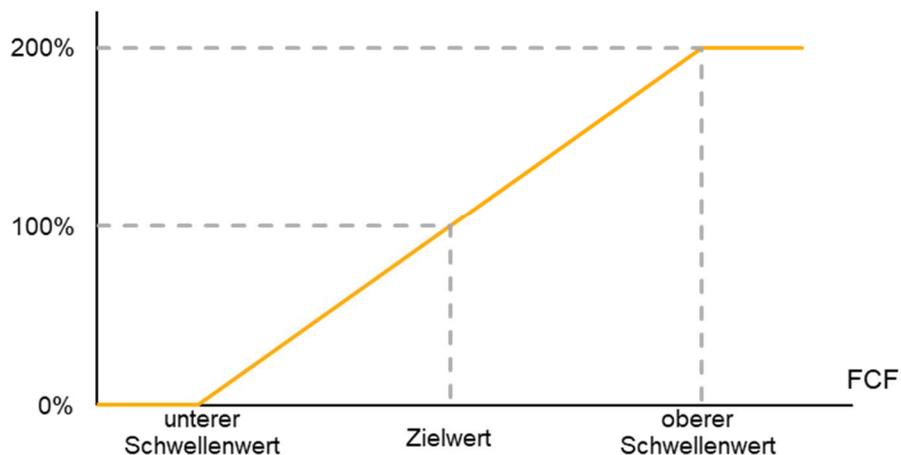


b. Free Cashflow

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

Die Zielerreichung im Leistungskriterium Free Cashflow wird für alle Vorstandsmitglieder am Free Cashflow des Continental-Konzerns gemessen.

Für die Berechnung der Zielerreichung des Free Cashflow legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert sowie die Schwellenwerte (Unter- und Obergrenze) fest. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %. Der Grad der Zielerreichung wird linear zwischen 0 und 200% durch den Vergleich mit dem jeweiligen Ist-Wert für das Geschäftsjahr berechnet.



c. Nichtfinanzielles Leistungskriterium bestehend aus ESG-Zielen

Aufgrund der zentralen Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit im Continental-Konzern werden neben den finanziellen Leistungskriterien im STI auch ESG-Ziele implementiert. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt ebenfalls 0 % bis 200 %. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat im Rahmen der ESG-Ziele das Thema Integrität als Ziel verankert. Für zukünftige Jahre behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, andere für Continental wesentliche ESG-Ziele im Rahmen des STI zu verwenden.

Die Zielerreichung im nichtfinanziellen Leistungskriterium wird für alle Vorstandsmitglieder auf Basis des Continental-Konzerns gemessen.

Bei der Festlegung der ESG-Ziele achtet der Aufsichtsrat insbesondere auf die Verfügbarkeit notwendiger Daten auf Konzernebene, die Datenqualität und ihre Vergleichbarkeit im Zeitverlauf, aber auch auf die Beeinflussbarkeit des Erreichens der Ziele durch die Managementleistung. Darüber hinaus soll die Zielerreichung im Rahmen der Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung des Unternehmens überprüfbar sein. Zudem achtet der Aufsichtsrat darauf, dass sich die ESG-Ziele des STI und des LTI bestmöglich ergänzen und es insofern zu keiner doppelten Berücksichtigung kommt.

d. Personal Contribution Factor (PCF)

Der Personal Contribution Factor (PCF) gibt dem Aufsichtsrat eine weitere Möglichkeit, die individuelle oder kollektive Leistung des Vorstands anhand von weiteren Leistungskriterien zu berücksichtigen, die für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie maßgeblich sind, z. B. aus den Bereichen:

- 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);
- Umweltschutz, Soziales und Governance (ESG).

Diese Leistungskriterien können vor Beginn eines Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt werden. Der Aufsichtsrat stellt dabei sicher, dass die im Rahmen des PCF festgelegten Leistungskriterien nachvollziehbar und verifizierbar sind. Nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt der Aufsichtsrat die Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds anhand der festgelegten Leistungskriterien und legt für den PCF einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 fest.

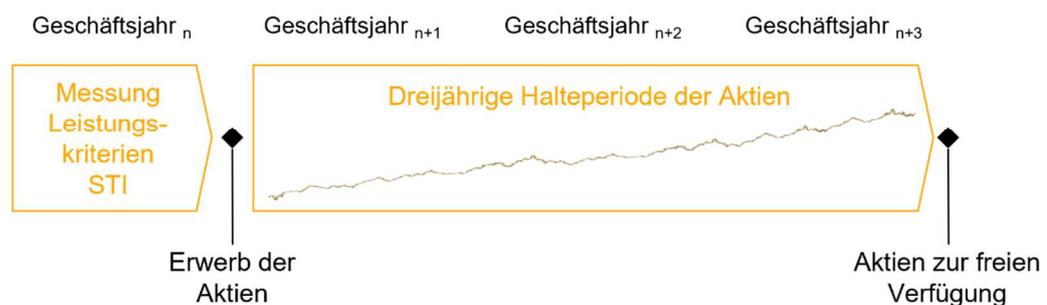
Hat der Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr für ein Vorstandsmitglied im Rahmen des PCF keine Leistungskriterien festgelegt, beträgt der Wert des PCF 1,0.

2.1.3. Auszahlung und Aktien-Deferral

Nach dem Ende eines Geschäftsjahres wird die gewichtete Zielerreichung aus den Leistungskriterien adjusted EBIT, FCF und ESG mit dem individuellen Zielbetrag multipliziert. Dieses Ergebnis wiederum wird mit dem festgelegten Wert des PCF multipliziert, wodurch der Gesamt-Bruttobetrag des STI festgestellt wird.

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 20 % des Gesamt-Bruttobetrags (entspricht in der Regel ca. 40 % des Netto-Auszahlungsbetrags) in Aktien von Continental zu investieren und diese für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren ab dem Tag des Erwerbs rechtlich und wirtschaftlich zu halten (Aktien-Deferral). Der Restbetrag wird dem Vorstandsmitglied ausgezahlt.

Funktionsweise des Aktien-Deferral



Der Erwerb der Aktien erfolgt durch einen externen Dienstleister in einer definierten Zeitspanne durch Abrechnung und Bereitstellung des Betrags unter Beachtung der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der gesetzlichen Regelungen über

Insidergeschäfte und Eigenschaften von Führungskräften (Art. 7 ff., Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung). Die als Aktien-Deferral erworbenen Aktien werden auf die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Erwerb von Aktien von Continental nach der Share Ownership Guideline angerechnet.

2.1.4. Kein Sonder- oder Anerkennungsbonus

Unbeschadet der Regelung in § 87a Abs. 2 S. 2 AktG (vgl. unten Ziffer VII) kann der Aufsichtsrat keinen Sonder- oder Anerkennungsbonus gewähren. Es besteht lediglich die Möglichkeit zur Zahlung eines Sign-On Bonus zum Ausgleich finanzieller Einbußen beim Vorarbeitgeber (vgl. unten Ziffer IV.3.).

2.2. Long Term Incentive (LTI)

2.2.1. Funktionsweise

Die langfristige variable Vergütung ist als virtueller Performance Share Plan mit einer vierjährigen Laufzeit ausgestaltet. Die Performance Shares werden in rollierenden jährlich beginnenden Tranchen zugeteilt.

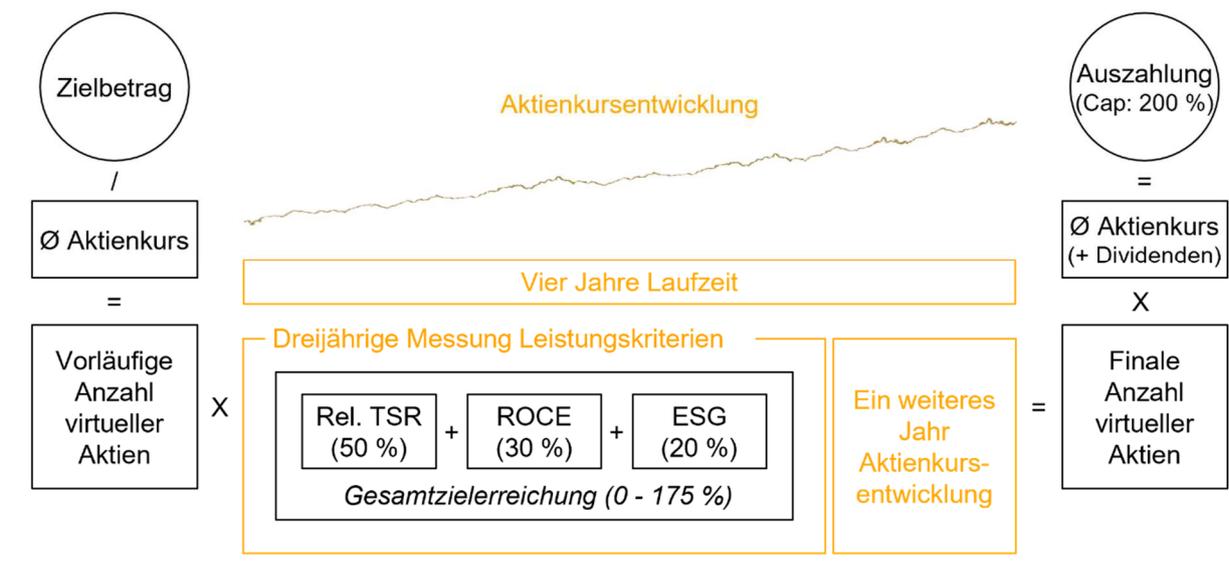
Im Dienstvertrag vereinbart der Aufsichtsrat mit jedem Vorstandsmitglied im Rahmen der Bestimmung der individuellen Ziel-Gesamtvergütung einen Zuteilungswert in Euro für den LTI. Auf dieser Basis wird den Vorstandsmitgliedern eine vorläufige Anzahl an virtuellen Aktien zugeteilt (Grundbestand). Die Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien errechnet sich aus dem individuellen Zuteilungswert eines Vorstandsmitglieds, der durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Continental Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten 30 Handelstagen vor Beginn der Laufzeit dividiert wird.

Die Auszahlung aus den virtuellen Aktien hängt von drei vorab vom Aufsichtsrat festgelegten, über einen Zeitraum von drei Jahren gemessenen Leistungskriterien (relativer Total Shareholder Return (relativer TSR), Return on Capital Employed (ROCE) und ESG-Ziele) sowie von der Kursentwicklung der Continental Aktie über vier Jahre ab. Der Aufsichtsrat prüft die Erreichung der Leistungskriterien anhand des geprüften Konzernabschlusses und der nichtfinanziellen Erklärung des Continental Konzerns für das dritte Geschäftsjahr der Laufzeit des LTI. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung in den Leistungskriterien beträgt dabei für den relativen TSR 0 % bis 150 % und für ROCE sowie die ESG-Ziele 0 % bis 200 %.

Abhängig von der Gesamtzielerreichung der Leistungskriterien werden die zu Planbeginn vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien nach Ablauf von drei Jahren zunächst in die finale Anzahl an virtuellen Aktien umgerechnet. Hierzu wird zunächst durch Addition der gewichteten Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien (relativer TSR und ROCE) und der gewichteten Zielerreichung des nichtfinanziellen Nachhaltigkeitskriteriums der Performance Index (nachfolgend „PI“) ermittelt. Die Multiplikation des Grundbestands an virtuellen Aktien mit dem PI ergibt die finale Anzahl an virtuellen Aktien (Endbestand).

Nach Ablauf eines weiteren Jahres wird der Auszahlungsbetrag ermittelt, indem der Endbestand mit dem Auszahlungskurs multipliziert wird. Der Auszahlungskurs entspricht der Summe aus dem durchschnittlichen Schlusskurs der Continental Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten 30 Handelstagen vor Ende der vierjährigen Laufzeit und der während der vierjährigen Laufzeit pro Aktie gezahlten Dividenden.

Der finale Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des individuellen Zuteilungswerts begrenzt. Die Auszahlung aus dem LTI erfolgt nach Ablauf der gesamten Laufzeit einer Tranche und somit mehr als vier Jahre nach Planbeginn.



2.2.2. Leistungskriterien

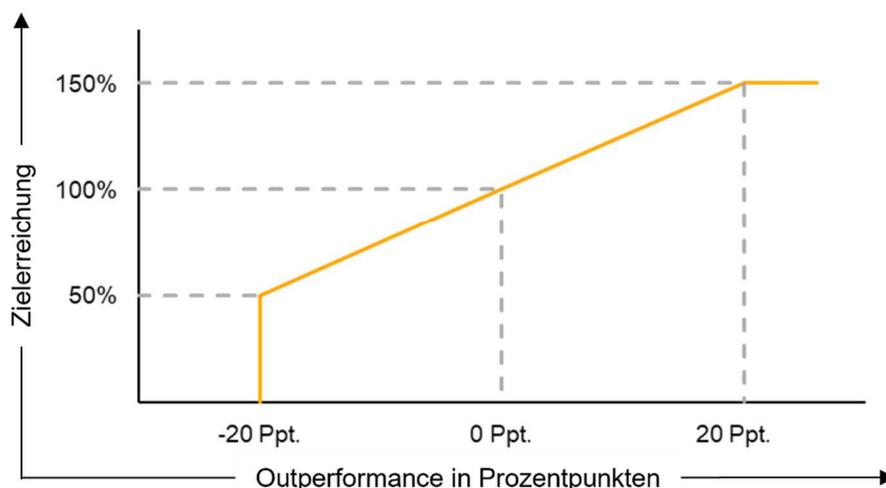
Die Gesamtzieldarreichung der Leistungskriterien bemisst sich zu 50 % an der Entwicklung des relativen TSR, zu 30 % am ROCE sowie zu 20 % an ESG-Zielen.

a. Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Der relative TSR bemisst sich nach der Entwicklung der Continental Aktie im Vergleich zur Entwicklung des STOXX® Europe 600 Automobiles & Parts (WKN: A1CRF2; ISIN: CH0102633101) (nachfolgend „Vergleichs-Index“). Durch den relativen TSR wird ein Erfolgsziel herangezogen, welches die Interessen der Aktionäre in besonderem Maße abbildet und eine Outperformance gegenüber relevanten Wettbewerbern am Kapitalmarkt incentiviert.

Der relative TSR bestimmt sich im Vergleich zu Wettbewerbern als Differenz in Prozentpunkten zwischen dem TSR der Continental Aktie und dem TSR des Vergleichs-Index. Um mögliche kurzfristige Aktienkursschwankungen auszugleichen, wird der durchschnittliche Schlusskurs im ersten Monat der Laufzeit und im letzten Monat des dritten Jahres der Laufzeit herangezogen.

Entspricht der TSR von Continental dem TSR des Vergleichs-Index, liegt der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Liegt der TSR von Continental um 20 Prozentpunkte oder mehr oberhalb des TSR des Vergleichs-Index, liegt der Zielerreichungsgrad bei 150 %. Liegt der TSR von Continental 20 Prozentpunkte unterhalb des TSR des Vergleichs-Index, liegt der Zielerreichungsgrad bei 50 %. Unterhalb von 20 Prozentpunkten liegt der Zielerreichungsgrad bei 0 %. Die Zielerreichung im Wertebereich zwischen diesen Punkten wird anhand linearer Interpolation ermittelt.



Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, den Vergleichs-Index zur Messung des relativen TSR bei Bedarf anzupassen. So kann der Aufsichtsrat statt dem STOXX® Europe 600 Automobiles & Parts auch einen anderen passenden Branchenindex oder eine individuell zusammengestellte Vergleichsgruppe bestehend aus Wettbewerbern heranziehen. Dabei ist eine Anpassung des Vergleichs-Index während einer laufenden Tranche nur möglich, wenn der zu Beginn der jeweiligen Laufzeit festgelegte Vergleichs-Index nicht mehr verwendet werden kann, beispielsweise weil er nicht mehr verfügbar ist.

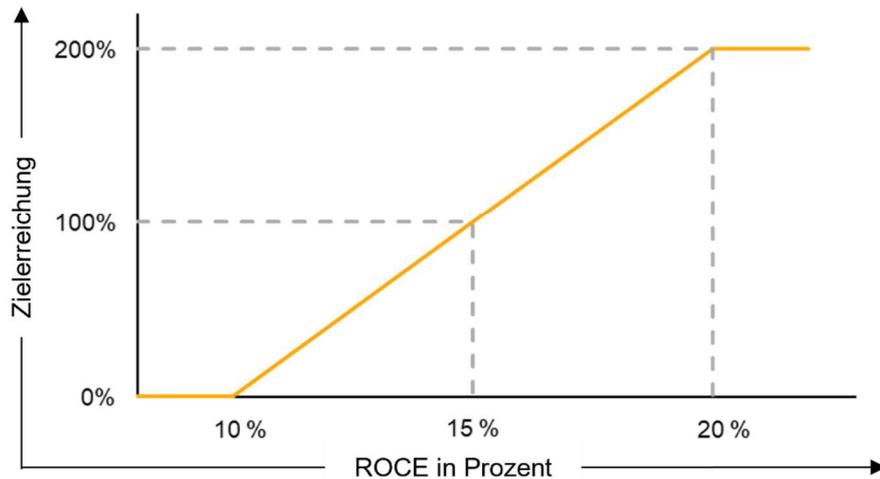
Der Aufsichtsrat legt angemessene Regelungen fest für den Fall von Veränderungen des Grundkapitals der Continental AG, der Börsennotierung der Continental-Aktie oder des Vergleichs-Index, die sich wesentlich auf den TSR von Continental oder den TSR des Vergleichs-Index auswirken.

b. Return on Capital Employed (ROCE)

Der ROCE bildet die Kapitalrendite ab und bezeichnet das Verhältnis von EBIT (bereinigt um Wertminderungen des Goodwill sowie Gewinne und/oder Verluste aus der Veräußerung von Unternehmensteilen) zu den durchschnittlichen operativen Aktiva. Der ROCE ist eine wichtige Steuerungsgröße für Continental und setzt Anreize, die Kapitaleffizienz zu erhöhen.

Zu Beginn einer Tranche bestimmt der Aufsichtsrat einen Zielwert sowie eine Unter- und Obergrenze, anhand derer eine Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % erreicht werden kann. Die Zielerreichung im Wertebereich zwischen diesen Punkten wird anhand linearer Interpolation ermittelt. Die Prüfung der Zielerreichung erfolgt nach Ablauf von drei Jahren der Laufzeit des LTI basierend auf dem geprüften Konzernabschluss für das dritte Geschäftsjahr des laufenden LTI. Die Zielerreichung wird ermittelt aus einem Vergleich des Ist-Wertes des ROCE am 31.12. des dritten Jahres der Laufzeit mit der vom Aufsichtsrat für die jeweiligen Tranche festgelegten Zielwerte.

Für die Tranche 2024 - 2027 wird basierend auf dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert sowie der Unter- und Obergrenze die folgende Zielerreichungskurve angewendet:



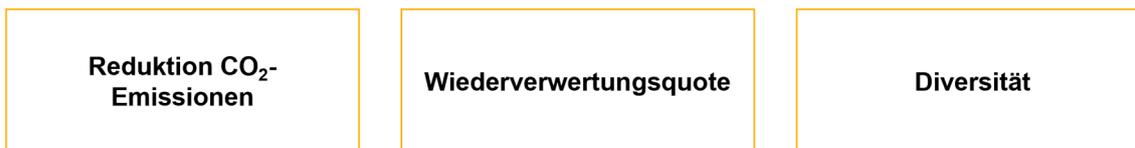
c. Nichtfinanzielles Leistungskriterium Nachhaltigkeit (ESG-Ziele)

ESG-Aspekte haben einen großen Stellenwert im unternehmerischen Handeln von Continental und sind integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Vor diesem Hintergrund wird ein nichtfinanzielles Nachhaltigkeitskriterium bestehend aus ESG-Zielen im Rahmen des LTI additiv mit den weiteren Leistungskriterien verknüpft und mit einer Gewichtung von 20 % bemessen. Hierdurch sollen noch stärkere Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum von Continental gesetzt werden.

Der Aufsichtsrat greift bei der Festlegung der ESG-Ziele sowie deren Zielwerten die Nachhaltigkeitsstrategie, -ziele und -ambitionen der Continental auf und berücksichtigt dabei auch deren sukzessive Weiterentwicklung.

Vor Beginn der Laufzeit einer Tranche legt der Aufsichtsrat messbare und quantifizierbare ESG-Ziele fest. In der Regel wählt der Aufsichtsrat zwischen einem und bis zu vier ESG-Ziele für eine Tranche aus. Die einzelnen Ziele werden dabei aus der Unternehmens- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie von Continental abgeleitet und sind für deren Förderung und Umsetzung relevant. Werden mehrere ESG-Ziele ausgewählt, legt der Aufsichtsrat vor Beginn der Laufzeit einer Tranche auch deren Gewichtung zueinander fest. Die ESG-Ziele können sich dabei auf einen oder mehrere Bereiche aus Umwelt, Sozialem sowie Unternehmensführung beziehen. Bei der Festlegung der Nachhaltigkeitsziele achtet der Aufsichtsrat insbesondere auf die Verfügbarkeit notwendiger Daten auf Konzernebene, die Datenqualität und ihre Vergleichbarkeit im Zeitverlauf, aber auch auf die Beeinflussbarkeit des Erreichens der Ziele durch die Managementleistung. Darüber hinaus soll die Zielerreichung im Rahmen der Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung des Unternehmens überprüfbar sein. Zudem achtet der Aufsichtsrat darauf, dass sich die ESG-Ziele des STI und des LTI bestmöglich ergänzen und es insofern zu keiner doppelten Berücksichtigung kommt.

Für die Tranche 2024 - 2027 hat der Aufsichtsrat die folgenden drei ESG-Ziele festgelegt:

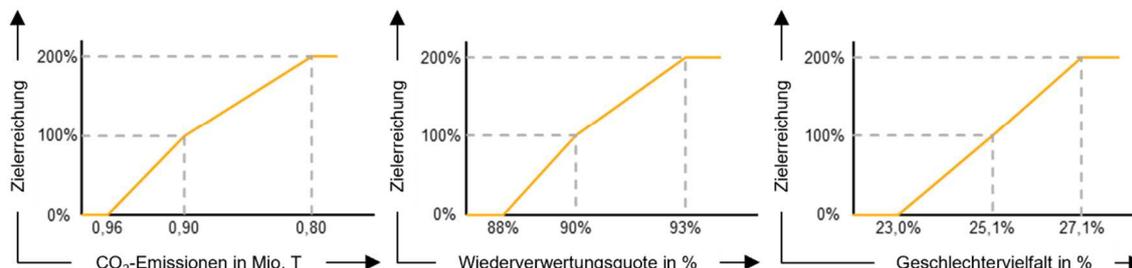


Die ausgewählten ESG-Ziele sind aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und haben eine hohe Relevanz für Continental. Anhand der Reduktion der CO₂-Emissionen will Continental seinen Beitrag zur Klimaneutralität leisten und mithilfe von Energieeffizienzmaßnahmen und neuen Technologien den Emissionsausstoß auf ein Minimum reduzieren. Die Wiederverwertungsquote incentiviert die Rückgewinnung von Ressourcen und die Transformation zu einer vollständigen Kreislaufwirtschaft. Diversität wird für die Zielerreichung im LTI als ausgewogenes Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen interpretiert und der Weg dorthin entsprechend incentiviert

Für jedes ESG-Ziel bestimmt der Aufsichtsrat einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, sowie eine Untergrenze, die einer Zielerreichung von 0 % und einer Obergrenze, die einer Zielerreichung von 200 % entspricht. Die Zielerreichung im Wertebereich zwischen diesen Punkten wird anhand linearer Interpolation ermittelt.

Für die Tranche 2024 - 2027 werden basierend auf den vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerten sowie den Unter- und Obergrenzen die folgenden Zielerreichungskurven angewendet:

ESG-Ziele: Zielerreichungskurven



3. Sign-On Bonus

Für die Rekrutierung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand kann der Aufsichtsrat erstmalig bestellten Vorstandsmitgliedern einen Sign-On Bonus gewähren. Dieser dient ausschließlich dem Ausgleich aufgrund eines Wechsels zu Continental verlorener Vergütungsansprüche bei dem Vorarbeitgeber (zum Beispiel Zusagen auf langfristige variable Vergütung).

4. Share Ownership Guideline (Aktienhalteverpflichtung)

Für einen noch stärkeren Interessengleichlauf mit den Aktionären ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, einen Mindestbetrag in Continental-Aktien 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-Jahresgrundgehalts eines Vorstandsmitglieds ermittelt. Der Mindestbetrag entspricht 200 % des Jahresgrundgehalts für den Vorsitzenden des Vorstands und 100 % des Jahresgrundgehalts für die ordentlichen

Vorstandsmitglieder. Zur Erfüllung der Halteverpflichtung werden alle von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen Aktien der Gesellschaft berücksichtigt, insbesondere auch solche im Rahmen der Aktien-Deferrals. Für die Dauer der Haltepflicht darf ein Vorstandsmitglied die nach der Share Ownership Guideline erworbenen Continental-Aktien weder verpfänden noch sonst über sie verfügen.

5. Malus- und Clawback-Regelungen

Im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen sind sogenannte Malus- bzw. Clawback-Regelungen implementiert.

5.1 Compliance Malus- und Clawback-Regelung

Falls 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, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen den STI, der für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, zu gewähren ist, reduzieren oder auf null setzen. Gleiches gilt für einen LTI, wenn der grobe Verstoß im ersten Geschäftsjahr seiner Laufzeit stattgefunden hat (nachfolgend insgesamt „Compliance Malus-Regelung“).

Wurden der STI und/oder LTI zum Zeitpunkt der Reduzierungsentscheidung bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat die gemäß der Reduzierungsentscheidung zu viel erhaltenen Netto-Auszahlungsbeträge nach billigem Ermessen vom Vorstandsmitglied zurückfordern (nachfolgend „Compliance Clawback-Regelung“). Außerdem ist die Gesellschaft in diesem Fall berechtigt, gegen sonstige Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds aufzurechnen.

5.2 Performance-Korrektur und Clawback-Regelung

Stellt sich heraus, dass die der Ermittlung des STI und/oder LTI zugrunde liegenden Daten fehlerhaft waren, z. B. im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses oder bei Fehlerhaftigkeit anderer für die Höhe der variablen Vergütung relevanter Berechnungen oder Auswertungen, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung aller Elemente der variablen Bezüge, denen die fehlerhaften Daten zugrunde lagen, entsprechend korrigieren (nachfolgend „Performance-Korrektur“). Wurden der STI und/oder LTI zum Zeitpunkt einer Performance-Korrektur bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat die zu viel erhaltenen Netto-Auszahlungsbeträge nach billigem Ermessen von dem betroffenen Vorstandsmitglied zurückfordern (nachfolgend „Performance Clawback-Regelung“). Außerdem ist die Gesellschaft in diesem Fall berechtigt, gegen sonstige Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds aufzurechnen.

5.3 Schadensersatzansprüche

Etwaige Schadensersatzansprüche der Continental gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, bleiben von der Vereinbarung einer Malus-, Korrektur- oder einer Clawback-Regelung unberührt.

V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten der Dienstverträge

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Laufzeit der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des DCGK. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand betragen die Bestelldauer und die Laufzeit des Dienstvertrags in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer

Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Dienstvertrags bei fünf Jahren. Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern, deren Bestellung zum Vorstandsmitglied gem. § 84 Abs. 3 AktG unter Zusicherung der Wiederbestellung vorübergehend widerrufen wird (Mandatspause), vereinbaren, dass diese Vorstandsmitglieder während der Unterbrechung der Amtszeit einzelne Vergütungsbestandteile weiterhin erhalten.

Die Dienstverträge sehen keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig, so endet der Dienstvertrag mit dem Tage, an dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

2. Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags 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.

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund vor Ablauf des ersten Geschäftsjahres einer LTI-Tranche, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf einen pro rata temporis reduzierten LTI. Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund nach Ablauf des ersten Geschäftsjahres, aber vor Ende der Laufzeit einer LTI-Tranche, behält das Vorstandsmitglied seinen Anspruch auf den vollen LTI.

Sowohl der STI als auch der Auszahlungsbetrag aus dem LTI werden bei vorzeitiger und regulärer Vertragsbeendigung nicht vorzeitig, sondern zu den vereinbarten Zeitpunkten ausbezahlt. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht.

Endet das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund, verfallen alle Ansprüche auf Auszahlungen aus dem STI oder LTI ersatzlos.

3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern 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. Eine etwaige Abfindungszahlung ist auf die Karenzentschädigung anzurechnen.

4. Kontrollwechsel

Das Vergütungssystem sieht keine Sonderregelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder Zusagen von Entlassungsentzündigungen vor.

5. Nebentätigkeit und Anrechnung der Vergütung

Nebentätigkeiten sind dem Aufsichtsrat vor der Aufnahme der Tätigkeit anzuzeigen. Sie bedürfen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrates, soweit durch die Nebentätigkeit die

Interessen der Gesellschaft berührt werden können. Gleiches gilt für die Übernahme von Mandaten oder vergleichbaren Funktionen in konzernfremden Unternehmen.

Nimmt ein Vorstandsmitglied ein Mandat in einer Konzerngesellschaft wahr, wird eine evtl. gezahlte gesonderte Vergütung für ein solches Mandat auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Bei Ausübung eines konzernfremden Mandats entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und wieweit diese Vergütung auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist. Besondere Berücksichtigung findet hierbei, inwieweit die Tätigkeit im Interesse des Unternehmens oder des Vorstandsmitglieds liegt.

VI. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems sowie zur Festlegung und Überprüfung der Vergütungshöhen

1. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat setzt das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Präsidialausschuss unterstützt. Dieser entwickelt unter Berücksichtigung der dargestellten Leitlinien sowie der Empfehlungen des DCGK in seiner jeweils geltenden Fassung Empfehlungen zum System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, über die vom Aufsichtsrat im Zuge seiner Beschlussfassung ausführlich beraten wird. Präsidialausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf externe Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Die geltenden Regelungen des AktG und des DCGK sowie der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der Präsidialausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Soweit erforderlich, empfiehlt er dem Aufsichtsrat Änderungen des Systems. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

2. Festlegung und Angemessenheit der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied individuell fest. Grundlage hierfür ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Continental ausgerichtet ist. Für die Beurteilung der Üblichkeit zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran.

2.1. Horizontalvergleich

Im Rahmen des Horizontalvergleichs der individuellen Ziel-Gesamtvergütung werden unter Berücksichtigung der Kriterien Land, Größe und Branche vor dem Hintergrund der

Marktstellung von Continental insbesondere die Unternehmen des DAX als Vergleichsgruppe herangezogen.

2.2. Vertikalvergleich

Bei der Festsetzung der individuellen Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Continental. Hierzu führt der Aufsichtsrat einen Vertikalvergleich zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises sowie zur durchschnittlichen Vergütung der Gesamtbelegschaft von Continental durch. Der obere Führungskreis umfasst nach der Definition des Aufsichtsrats die Führungsebenen unterhalb des Vorstands von Continental innerhalb des Continental-Konzerns, die gemäß der internen Stellenbewertungssystematik zum Kreis der Senior Executives gehören. Die weitere Belegschaft umfasst im Einzelnen den ebenfalls gemäß der internen Stellenbewertungssystematik definierten Kreis der Executives sowie die Gruppe der außertariflichen und die Gruppe der tariflichen Mitarbeitenden.

Neben der Relation zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Prüfung auch, wie sich diese Relation in den letzten Jahren entwickelt hat.

Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

Darüber hinaus stellt der Aufsichtsrat sicher, dass das Vergütungssystem des Vorstands einerseits und das Vergütungssystem des oberen Führungskreises andererseits, insbesondere im Hinblick auf die variablen Vergütungsbestandteile, gleichgerichtete Anreize setzt und die Systeme somit aufeinander abgestimmt sind. Beispielsweise ist die Durchgängigkeit des Vergütungssystems hinsichtlich Struktur und Methodik ein Hauptkriterium in der Konzernvergütungsstrategie.

3. Differenzierung nach Anforderungsprofil

Bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung kann der Aufsichtsrat die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds entsprechend berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

VII. Berücksichtigung bei außergewöhnlichen Entwicklungen und vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

1. Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen

Im Einklang mit der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex behält sich der Aufsichtsrat auf vorherigen Vorschlag des Präsidialausschusses das Recht vor, im Rahmen der variablen Vergütung wesentliche außergewöhnliche Entwicklungen angemessen zu berücksichtigen. Das kann in seltenen Sondersituationen sowohl zu einer Erhöhung als auch zu einer Verminderung der Zielerreichung und damit der entsprechenden Auszahlungsbeträge der variablen Vergütung führen.

Außergewöhnliche Entwicklungen in diesem Sinne liegen vor, wenn Umstände eingetreten sind, die zum Zeitpunkt der Festsetzung der Zielwerte nicht vorhersehbar waren und diese

hinfällig werden lassen. Allgemein übliche positive oder negative Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

Im Fall einer Anpassung der Auszahlungsbeträge der variablen Vergütung werden im Vergütungsbericht des Folgejahres Angaben zu den Anpassungen gemacht, einschließlich einer entsprechenden Erläuterung der Gründe.

2. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat hat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft angemessen und notwendig ist, die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht überfordert wird. Dies kommt insbesondere bei Beeinträchtigungen der langfristigen Rentabilität der Gesellschaft oder bei außergewöhnlichen und weitreichenden Beeinträchtigungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise oder Krieg) in Betracht, die die ursprünglichen Zielkriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen zum Zeitpunkt der Festsetzung des Vergütungssystems nicht vorhersehbar waren. Allgemein übliche positive oder negative Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als derartige Beeinträchtigungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile einschließlich der sich aus ihnen ergebenden Auszahlungsbeträge. Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei derartigen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder zusätzliche Vergütungsbestandteile in Aussicht zu stellen.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem bzw. Ergänzung der Vergütungsbestandteile ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf vorherigen Vorschlag des Präsidialausschusses möglich, der die Notwendigkeit einer Abweichung bzw. Ergänzung und deren Begründung feststellt.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des Folgejahres Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.
