

**Vergütungsbericht  
2025**

# Vergütungsbericht nach § 162 AktG

Allgemeines.....	2
Überblick über das Vergütungssystem 2024.....	4
1. Feste Vergütungsbestandteile.....	5
2. Variable Vergütungsbestandteile.....	5
Variable Vergütung - Short Term Incentive.....	6
1. Struktur des Short Term Incentive (STI).....	6
2. Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2024 („gewährt“ in 2025).....	8
3. Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2025 („erdient“ in 2025).....	9
Variable Vergütung - Long Term Incentive.....	12
1. Long Term Incentive - Vergütungssystem 2020.....	12
a) Struktur des Long Term Incentive - Vergütungssystem 2020.....	12
b) Zielerreichung des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Long Term Incentive - LTI 2021-2024 („gewährt“).....	13
c) Zielerreichung des im Geschäftsjahr 2025 abgelaufenen Long Term Incentive - LTI 2022-2025 („erdient“).....	14
2. Long Term Incentive - Vergütungssystem 2024.....	16
Maximalvergütung.....	18
1. Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025.....	18
2. Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021.....	18
Aktienhalteverpflichtungen.....	19
1. Share Ownership Guideline (SOG).....	19
2. Aktien-Deferral aus dem Short Term Incentive.....	19
Pensionsanwartschaften.....	25
Weitere Angaben.....	26
Aufsichtsratsvergütung.....	29

## Allgemeines

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Höhe und Struktur der den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Continental AG jeweils zustehenden Vergütung im Geschäftsjahr 2025 (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](https://www.continental.com) unter der Rubrik Unternehmen/Vorstand abrufbar.

Dieser Vergütungsbericht ist in Euro aufgestellt. Wir weisen darauf hin, dass bei der Verwendung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben aufgrund kaufmännischer Rundung Differenzen auftreten können.

### Die Ertragslage im Geschäftsjahr 2025

Der Konzernumsatz reduzierte sich im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr um 401 Mio € bzw. 2,0 % auf 19.676 Mio € (Vj. 20.077 Mio €). Bereinigt um Konsolidierungskreis- und Wechselkursveränderungen ergibt sich ein organischer Umsatzanstieg um 0,8 %. Wechselkurseffekte wirkten sich in Höhe von 562 Mio € negativ auf die Umsatzentwicklung aus, während Konsolidierungskreisveränderungen kaum einen Effekt hatten.

Im Unternehmensbereich Tires wurde das Wachstum in den weltweiten Ersatzmärkten für Pkw-Reifen und die weiterhin positiven Mixeffekte im Umsatz durch negative Wechselkurseffekte und eine schwache Nachfrage im Pkw-Erstausüstungsgeschäft sowie im Bereich Lkw-Reifen überkompensiert. Es ergab sich ein leichter Rückgang des Umsatzes um 0,5 % bei einem organischen Umsatzwachstum in Höhe von 2,4 %.

Im Unternehmensbereich ContiTech führten neben negativen Wechselkurseffekten die erneut rückläufige Entwicklung des Automobilerstausüstungsgeschäfts in Europa und Nordamerika sowie die anhaltende Marktschwäche v. a. im Industrieumfeld sowie im Nutzfahrzeug- und Off-Highway-Geschäft zu rückläufigen Umsatzerlösen.

Die Umsatzerlöse aus nicht fortgeführten Aktivitäten beliefen sich bis zur Abspaltung der ehemaligen Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing auf 13.415 Mio € im Vergleich zu einem Vorjahreswert von 19.642 Mio € für das gesamte Geschäftsjahr 2024. Somit ergab sich für die fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten insgesamt ein Umsatz in Höhe von 33.090 Mio € (Vj. 39.719 Mio €).

### Personelle Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

Der Vorstand hat sich zum Ende des Geschäftsjahres 2025 im Zuge der Abspaltung der Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing und der Neuausrichtung auf fünf Vorstandsmitglieder verkleinert.

- › Dr. Ariane Reinhart hat ihr Amt als Vorständin, zuständig für das Ressort Human Relations und Nachhaltigkeit, sowie Arbeitsdirektorin, mit Ablauf des 30. Juni 2025 niedergelegt. Der Dienstvertrag endete regulär zum 30. September 2025.
- › Ihre Nachfolge mit Wirkung zum 1. Juli 2025 hat Ulrike Hintze angetreten. Sie wurde zum Mitglied des Vorstands, verantwortlich für das Ressort Human Relations, und zur Arbeitsdirektorin bestellt.
- › Mit Wirkung zum 1. August 2025 ist Roland Welzbacher zum Vorstand bestellt worden. Nach einer gemeinsamen Übergangszeit übernahm er zum 1. Oktober 2025 die Verantwortung für das Ressort Group Finance and Controlling von Olaf Schick.
- › Olaf Schick hat sein Vorstandsamt mit Ablauf des 30. September 2025 niedergelegt, der Dienstvertrag endete einvernehmlich vorzeitig zum selben Tag.
- › Philipp von Hirschheydt hat sein Mandat im Vorstand aufschließend bedingt auf den Ablauf des Vortags der Eintragung der Handelsregistereintragung der Abspaltung der Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing (Aumovio-Spin-off) niedergelegt. Durch die Eintragung der Abspaltung am 17. September 2025 ist er mit Wirkung zum Ablauf des 16. September 2025 aus dem Vorstand der Continental AG ausgeschieden. Gleichzeitig wurde sein Dienstvertrag vorzeitig aufgehoben.
- › Mit Wirkung zum 31. Dezember 2025 ist der Vorstandsvorsitzende Nikolai Setzer einvernehmlich vorzeitig ausgeschieden, bei gleichzeitiger vorzeitiger Beendigung seines Dienstvertrags.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2026 ist Christian Kötz zum Vorstandsvorsitzenden ernannt worden. Damit ist der Vorstand mit Wirkung zum 1. Januar 2026 auf vier Personen verkleinert worden: Christian Kötz (Vorstandsvorsitzender), Ulrike Hintze, Philip Nelles und Roland Welzbacher.

Nachdem die Hauptversammlung am 25. April 2025 der Abspaltung der Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing (Aumovio-Spin-off) zugestimmt hatte, wurde der Aumovio-Spin-off mit den Eintragungen im Handelsregister der Continental AG sowie der AUMOVIO SE am 17. September 2025 wirksam. Die Börsennotierung der AUMOVIO SE an der Frankfurter Börse erfolgte am 18. September 2025. Im Zusammenhang mit der beschriebenen Veränderung gab es personelle Änderungen im Aufsichtsrat der Continental AG, im Zuge derer sich der Aufsichtsrat von 20 auf 18 Mitglieder verkleinert hat:

- › Mit der Eintragung des Aumovio-Spin-off am 17. September 2025 in den Handelsregistern der Continental AG sowie der AUMOVIO SE schieden kraft Gesetzes die Arbeitnehmervertreter aus dem Aufsichtsrat aus, welche Anstellungsverträge bei den abgespaltenen Gesellschaften der Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing hatten. Dies betraf Michael Iglhaut, Carmen Löffler und Anne Nothing.
- › Mit Wirkung zum Ablauf des 17. September 2025 legten zudem die Vertreter der IG-Metall, Christiane Benner und Dr. Matthias Ebenau, ihre Aufsichtsratsmandate nieder.

- › Auf Seiten der Anteilseignervertreter haben Stefan E. Buchner zum Ablauf des 4. September 2025 und Dr. Gunter Dunkel zum Ablauf des 17. September 2025 ihre Aufsichtsratsmandate niedergelegt.

Durch gerichtliche Bestellung vom 22. September 2025 hat das Amtsgericht Hannover folgende Mitglieder neu in den Aufsichtsrat der Gesellschaft bestellt:

- › Sabrina Soussan als Vertreterin der Anteilseigner,
- › Sabine Kühn, Betriebsratsvorsitzende der Konrad Hornschuch AG (nach Rechtsformwechsel Konrad Hornschuch GmbH) und Nicole Werner, Betriebsratsvorsitzende der Vergölst GmbH, als Vertreter der Arbeitnehmer, sowie
- › Petra Hartwig, Bezirksleiterin IG BCE Kassel, und Michael Linnartz, Bezirksleiter IG BCE Hannover, als Vertreter der Gewerkschaft.

#### **Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts 2024 (§ 162 Abs. 1 Nr. 6 AktG)**

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer, über die Anforderung des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus, auch inhaltlich geprüft. In der Hauptversammlung am 25. April 2025 wurde der Vergütungsbericht 2024 mit einer Zustimmung von 95,33 % gebilligt.

Um die Lesbarkeit des Vergütungsberichts weiter zu verbessern, ist die tabellarische Darstellung der einzelnen Vergütungskomponenten dem erklärenden Text zugeordnet worden, ohne dass sich die Struktur der Tabellen im Wesentlichen geändert hat.

#### **Wesentliche Veränderung in der Vorstandsvergütung im Vergleich zum Geschäftsjahr 2025**

Die Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder erfolgt auf Basis des seit dem 1. Januar 2024 wirksamen Vergütungssystems (nachfolgend: Vergütungssystem 2024). Nach § 120a Abs. 1 und 2 AktG war das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung verpflichtend und turnusmäßig im April 2024 zur Billigung vorzulegen. Es wurde in der Hauptversammlung der Continental AG am 26. April 2024 mit einer Zustimmung von 93,03 % gebilligt. Es trägt den gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie den Anforderungen aus dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) Rechnung [www.continental.com](https://www.continental.com).

Nachdem sich das Vergütungssystem 2024 bewährt hat, ist das Vergütungssystem im Jahr 2025 unverändert geblieben. Soweit keine wesentlichen Änderungen vorgenommen werden, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung gemäß den gesetzlichen Vorgaben alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Die nächste turnusmäßige Vorlage ist somit im Jahr 2028.

Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütung des Vorstands regelmäßig. Für die Angemessenheitsprüfung und Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung ziehen der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats und das Plenum entsprechend der Empfehlung des G.3 DCGK insbesondere Vergütungsdaten einer ausgewählten Vergleichsgruppe heran. Nachdem die Vergütung des Vorstands seit Januar 2020 unverändert geblieben war, fand zum 1. Januar 2025 eine Erhöhung der Grundvergütung der zu diesem Stichtag amtierenden Vorstände statt. Die Erhöhung erfolgte unter Einbeziehung eines externen, unabhängigen Vergütungsberaters. Die Vergütung entspricht einer im DAX marktüblichen Bandbreite bezogen auf die Größe des Konzerns zum Zeitpunkt der Erhöhung. So wurde die Grundvergütung des Vorstandsvorsitzenden Nikolai Setzer um 6,9 % und die der übrigen Vorstandsmitglieder um 6,25 % angehoben. Der STI-Zielbetrag und der LTI-Zielbetrag blieben in diesem Zusammenhang unverändert, so dass sich die Ziel-Gesamtvergütung von Nikolai Setzer um 1,62 % und die der übrigen Vorstandsmitglieder um 1,56 % erhöht hat.

Im Zuge der Neuausrichtung und Verkleinerung des Continental-Konzerns durch den Aumovio-Spin-off (d. h. der Abspaltung der Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing) im Geschäftsjahr 2025 ist die Vergütung der in 2025 neu bestellten Vorstandsmitglieder nach Überprüfung durch einen externen, unabhängigen Vergütungsberater insgesamt angepasst worden. Dabei ist berücksichtigt worden, dass diese Vorstandsmitglieder perspektivisch in einer veränderten (verkleinerten) Organisation ihr Amt ausüben. Entsprechend orientiert sich die Vergütung an einer marktüblichen Vergütung in Unternehmen, die hinsichtlich des Umsatzes, der Anzahl der Mitarbeitenden und der Marktkapitalisierung mit der neuen Struktur und Größe vergleichbar sind. Dabei wurden sowohl vergleichbare Unternehmen im DAX als auch im MDAX herangezogen.

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 2025 wurde insbesondere das Konzernziel Free Cashflow im Rahmen des Short Term Incentive (STI) deutlich übertroffen, was dazu führt, dass alle Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung über dem STI-Zielbetrag erhalten. Aufgrund der positiven Aktienkursentwicklung, insbesondere nach dem Aumovio-Spin-off, wird es – anders als in den vergangenen Jahren – im Rahmen der im Geschäftsjahr 2025 abgelaufenen Tranche des Long Term Incentive (LTI 2022-2025) zur Auszahlung einer langfristigen variablen Vergütung kommen.

## Überblick über das Vergütungssystem 2024

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.

<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> <b>Beitrag</b>	- Versorgungsentgelt - Bis zum 31.12.2023 neu bestellte Vorstandsmitglieder: beitragsorientierte Leistungszusage - Fester Betrag in Höhe von max. 30 % der Grundvergütung - Bis zum 31.12.2023 neu bestellte Vorstandsmitglieder: vertraglich vereinbarter jährlicher Festbetrag, der mit einem Altersfaktor multipliziert und jährlich als Kapitalbaustein dem Versorgungskonto gutgeschrieben wird
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>Typ</b> <b>Cap</b> <b>Leistungskriterien<sup>1</sup></b> <b>Auszahlung</b>	- Short Term Incentive (Performance-Bonus - STI) - 200 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrages des STI <b>Finanzielle Leistungskriterien</b> - 45 % adj. EBIT Ziel-/Ist-Vergleich Anteil adj. EBIT am Ergebnis des Konzerns und ggf. eines Unternehmensbereichs abhängig vom Verantwortungsbereich - 45 % Free Cashflow Konzern Ziel-/Ist-Vergleich Grad der Zielerreichung: linear von 0 % bis 200 % <b>Nichtfinanzielles Leistungskriterium</b> - 10 % ESG-Kennzahlen Grad der Zielerreichung: linear von 0 % bis 200 % <b>Personal Contribution Factor (PCF)</b> - Möglichkeit der Festlegung zusätzlicher individueller oder kollektiver Leistungskriterien, z. B. aus den Bereichen Marktentwicklung und Kundenorientierung, Umsetzung von Transformationsvorhaben sowie Organisations- und Kulturentwicklung - Festlegung der Zielerreichung in Form eines Personal Contribution Factor (PCF) zwischen 0,8 und 1,2 - Multiplikation des Ergebnisses der Leistungskriterien mit dem PCF - PCF = 1,0, wenn keine weiteren Leistungskriterien festgelegt wurden - Cap von 200 % auch bei Anwendung des PCF einzuhalten - 60 % <sup>2</sup> nach der Hauptversammlung im Folgejahr
	<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>Aktien-Deferral</b> <b>Long Term Incentive (LTI)</b> <b>Plantyp</b> <b>Cap</b> <b>Leistungskriterien</b> <b>Laufzeit</b>	- 40 % <sup>2</sup> des Auszahlungsbetrags des STI verpflichtend in Aktien zu investieren - Haltefrist: 3 Jahre  - Performance Phantom Share Plan - 200 % des vertraglich vereinbarten Zuteilungswertes - 50 % Total Shareholder Return (TSR) der Continental-Aktie im Vergleich zum Index STOXX Europe 600 Automobiles & Parts (SXAGR) - relativer TSR; Faktor zwischen 0 und 1,5 - 30 % ROCE <sup>3</sup> - 20 % ESG-Kennzahlen, in der Regel eine bis vier Kennzahlen - Additive Verknüpfung - Aktienkursentwicklung - 4 Jahre, davon 3 Jahre Performance-Periode und ein weiteres Jahr Aktienkursentwicklung
<b>Maximalvergütung</b>			- 11,5 Mio € (Vorstandsvorsitzender), 6,2 Mio € (Vorstandsmitglieder) bzw. 4,0 Mio € (Vorstandsmitglieder in 2025 neu bestellt) - Caps STI 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 Kennzahl FCF gibt es eine vergütungsrelevante Definition. Im Abschnitt „Short Term Incentive“ (STI) auf Seite 7 f. befindet sich eine detaillierte Beschreibung der Ausgestaltung der Leistungskriterien.

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

<sup>3</sup> Für die Kennzahl ROCE gibt es eine vergütungsrelevante Definition.

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

### 1. Feste Vergütungsbestandteile

Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und eine Versorgungszusage bzw. ein Versorgungsentgelt.

#### Nebenleistungen

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.

#### Versorgungszusage/Versorgungsentgelt

Gemäß dem Vergütungssystem 2024 erhält jedes Vorstandsmitglied, das ab dem 1. Januar 2024 neu zum Vorstand bestellt wird, ein Versorgungsentgelt in Höhe von maximal 30 % des Grundgehalts. Zwei der 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder sind nach dem 1. Januar 2024 bestellt, Ulrike Hintze und Roland Welzbacher. Diesen beiden Vorstandsmitgliedern wird entsprechend dem geänderten Vergütungssystem ein Versorgungsentgelt gezahlt.

Sechs der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder wurden vor dem 1. Januar 2024 bestellt: Nikolai Setzer, Philipp von Hirschheydt, Christian Kötz, Philip Nelles, Dr. Ariane Reinhart und Olaf Schick. Anstelle eines Versorgungsentgelts haben diese Vorstandsmitglieder entsprechend der abgelösten Regelung eine Versorgungszusage, die jedem Vorstandsmitglied ein Ruhegehalt zusagt, das ab Vollendung des 63. Lebensjahres, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Continental AG (nachfolgend „Versorgungsfall“), gezahlt wird. Dabei handelt es sich um eine seit dem 1. Januar 2014 geltende beitragsorientierte Leistungszusage. Dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds wird jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben. Dazu wird jährlich ein Festbetrag, den der Aufsichtsrat im Dienstvertrag mit dem Vorstandsmitglied vereinbart, mit einem Altersfaktor multipliziert, der eine angemessene Verzinsung abbildet. Mit Eintritt des Versorgungsfalls wird das

Versorgungsguthaben als Einmalleistung, in Raten oder, im Regelfall, aufgrund der zu erwartenden Höhe des Versorgungsguthabens als Rente ausgezahlt. Nach Eintritt des Versorgungsfalls erfolgt eine Anpassung des Ruhegehalts mit 1 % p. a. verpflichtend nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG.

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

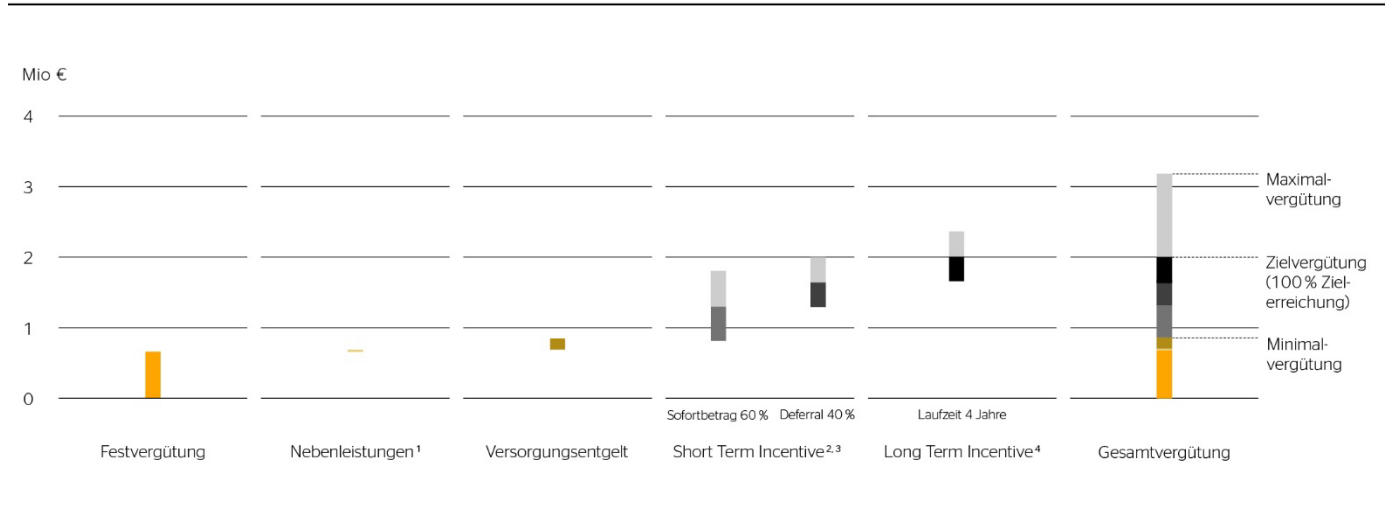
### 2. Variable Vergütungsbestandteile

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

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

Das Jahresfestgehalt trägt zu 20 % bis 30 %, der STI (ohne Aktien-Deferral) zu 17 % bis 22 % und das Aktien-Deferral und der Long Term Incentive zu 33 % bis 38 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Das Versorgungsentgelt beträgt ca. 7 % bis 9 % der Ziel-Gesamtvergütung. Im Fall der vor dem 1. Januar 2024 bestellten Vorstandsmitglieder macht die Versorgungszusage rund 13 % bis 28 % der Ziel-Gesamtvergütung und die Nebenleistungen machen ca. 1 % der Ziel-Gesamtvergütung aus.

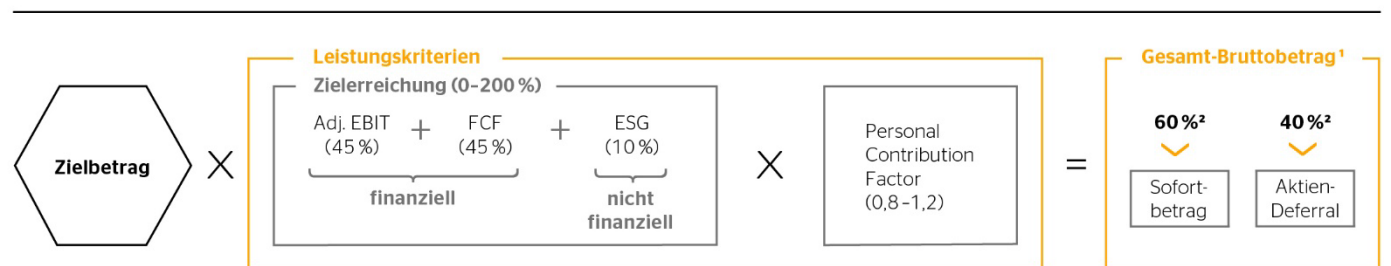
### Grafische Darstellung der Vergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 (Beispiel mit Versorgungsentgelt)



1 Durchschnittswert.  
 2 Basierend auf einem Zielbonus (hier 0,833 Mio €) mit 100 % Zielerreichung in den Zielkriterien adjusted EBIT-, FCF- und ESG-Kennzahlen sowie einem Personal Contribution Factor (PCF) von 1,0. Maximal können 200 % des Zielbonus erreicht werden.  
 3 Aus dem Nettozufluss des STI müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des Gesamt-Bruttobetrags des STI gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden.  
 4 Basierend auf dem Zusagebetrag (hier 0,367 Mio €), der in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt wird. Die Auszahlungshöhe ist abhängig von dem Relative Total Shareholder Return, dem ROCE und ESG-Kennzahlen sowie dem Aktienkurs vor der Auszahlung. Maximal können 200 % des Zusagebetrags erreicht werden.

## Variable Vergütung - Short Term Incentive

### 1. Struktur des Short Term Incentive (STI)



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

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

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

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

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

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

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

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

**ESG-Kennzahlen** – Nachhaltigkeit hat im Rahmen der Unternehmensstrategie eine große Bedeutung. Im Vergütungssystem 2024 sind deshalb auch Kennzahlen aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Governance (nachfolgend: „ESG-Kennzahlen“) in der kurzfristigen variablen Vergütung verankert.

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

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

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

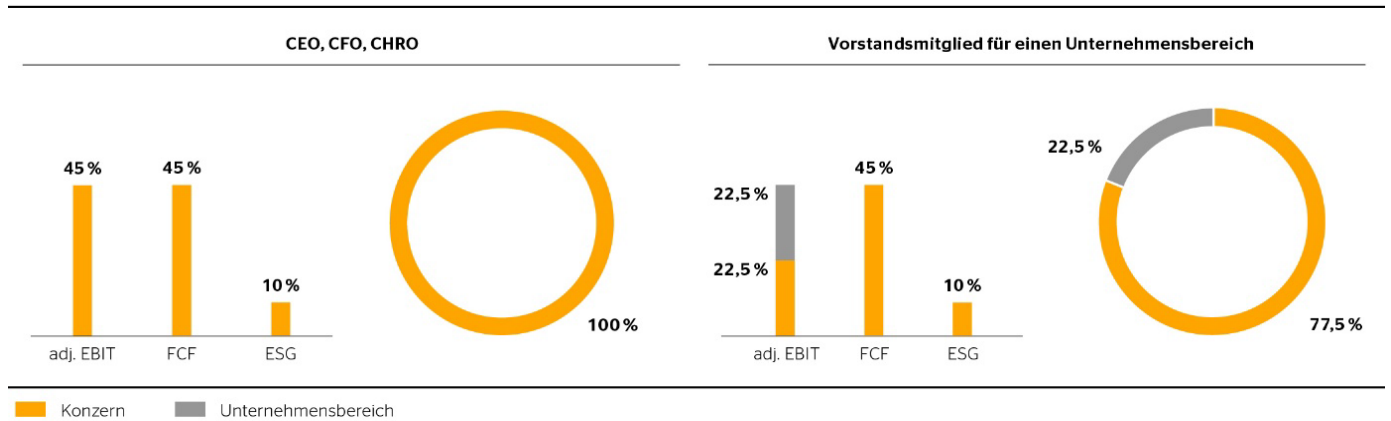
Für den Fall, dass der Aufsichtsrat keinen PCF für ein Vorstandsmitglied festlegt, beträgt dieser 1,0. Auch beim PCF ist eine Anpassung oder Änderung der nichtfinanziellen Leistungskriterien nach Ablauf des Geschäftsjahres nicht mehr möglich.

Nach dem Ende des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für die Zielkriterien adjusted EBIT, FCF und ESG-Kennzahlen auf der Grundlage des geprüften Konzernabschlusses und der nichtfinanziellen Erklärung bzw. des Nachhaltigkeitsberichts des Continental-Konzerns errechnet und die Summe dieser Leistungskriterien entsprechend der vorstehend beschriebenen Gewichtung mit dem STI-Zielbetrag multipliziert. Durch Multiplikation dieses Ergebnisses mit dem PCF wird der Bruttowert des auszahlenden Betrags (nachfolgend „Gesamt-Bruttobetrag“) des STI festgestellt.

Bis zum Wirksamwerden des Aumovio-Spin-off am 17. September 2025 gliederte sich der Konzern in vier Unternehmensbereiche: Automotive, Tires, ContiTech und Contract Manufacturing. Nach dem Aumovio-Spin-off verbleiben die Unternehmensbereiche Tires und ContiTech. Unter Berücksichtigung dieser Struktur ist bei Festlegung der Ziele und der Berechnung des STI für jedes Vorstandsmitglied daher die jeweilige Geschäftsverantwortung wie folgt berücksichtigt:

- › Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf den Konzern insgesamt erstreckt – im Geschäftsjahr 2025 betraf dies die Positionen Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO), Chief Human Relations and Sustainability Officer (CHRSO) bis zum 30. Juni 2025 und Chief Human Relations Officer (CHRO) ab dem 1. Juli 2025 – wird die Erreichung des Adjusted-EBIT-Ziels anhand der für den Continental-Konzern ermittelten Kennzahlen gemessen.
- › Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf einen der Unternehmensbereiche Automotive, Tires oder ContiTech erstreckt, wird die Erreichung des Adjusted-EBIT-Ziels zu je 50 % anhand der für den Continental-Konzern und anhand der für den Unternehmensbereich ermittelten Kennzahlen gemessen.
- › Die Erreichung des Free-Cashflow-Ziels sowie der ESG-Kennzahl(en) wird für alle Vorstandsmitglieder auf Konzernebene gemessen.

## Berücksichtigung der Geschäftsverantwortung im Short Term Incentive



› 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. Der Restbetrag

des Gesamt-Bruttobetrag (entspricht i. d. R. ca. 60 % des Netto-Auszahlungsbetrags) wird als kurzfristige variable Vergütung zur Auszahlung gebracht.

### 2. Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2024 („gewährt“ in 2025)

Nach dem für diesen Vergütungsbericht maßgeblichen Verständnis umfasst die „gewährte“ Vergütung den Short Term Incentive, der im Berichtsjahr zugeflossen ist. Somit erfolgt nachfolgend die Darstellung des STI für das Geschäftsjahr 2024, der im Vergütungsbericht 2024 als „erdienter“ STI auf freiwilliger Basis dargestellt war.

#### Finanzielle Leistungskriterien

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Planung für die finanziellen Leistungskriterien adjusted EBIT (sowohl auf Konzern als auch auf Unternehmensbereichsebene) und FCF eine Bandbreite von jeweils  $\pm 30\%$  festgelegt.

#### Nichtfinanzielles Leistungskriterium – ESG-Kennzahl

Im Geschäftsjahr 2024 kam erstmalig im STI eine ESG-Kennzahl zum Tragen. Der Aufsichtsrat hatte für dieses Geschäftsjahr eine Kennzahl und einen entsprechenden Zielwert aus dem Bereich Integrität festgelegt. Maßgeblich für die Zielerreichung ist die durchschnittliche Zustimmung („*Stimme ich eher zu*“ oder „*Stimme ich zu*“) der Mitarbeitenden des Continental-Konzerns im Rahmen der jährlichen Befragung OUR BASICS Live zu den folgenden gleichgewichteten Fragen:

- › Ich stehe völlig hinter den Werten (Freiheit, Gewinnermentalität, Verbundenheit, Vertrauen) von Continental.
- › Ich kann ohne Angst Fragen stellen und Bedenken äußern.
- › Ich denke, meine direkte Führungskraft ermutigt Mitarbeitende aus Fehlern zu lernen.
- › Ich denke, dass die Mitarbeitende und die Führungskräfte den Verhaltenskodex von Continental respektieren.
- › Meiner Meinung nach sind die für mich relevanten Ziele und Vorgaben klar definiert.
- › Ich denke, das Qualitätsbewusstsein bei Continental zeigt sich in unserer täglichen Arbeit.

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

#### Individuelle Leistungskriterien (Personal Contribution Factor)

Für das Geschäftsjahr 2024 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.

### Zielkriterien und Zielskala sowie Zielerreichung des Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2024 („gewährt“ in 2025)

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

### Individuelle Gewichtung und Zielerreichung des Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2024 („gewährt“ in 2025)

Zielerreichung 2024 („gewährt“ in 2025)	Konzern			Unternehmensbereich		STI-Zielbetrag	Zielerreichung gesamt	Betrag gesamt
	Adj. EBIT	FCF	Nachhaltigkeitskennzahl	Adj. EBIT	PCF <sup>1</sup>	in Tsd €	in %	in Tsd €
<b>Gewichtung in %</b>								
<b>In 2025 amtierende Vorstandsmitglieder</b>								
Nikolai Setzer Vorstandsvorsitzender	45,0	45,0	10,0	–	1,0	2.500	64,8	1.621
Katja Garcia Vila <sup>1</sup> Group Finance and Controlling and Group IT	45,0	45,0	10,0	–	1,0	580	64,8	376
Philipp von Hirschheydt Automotive	22,5	45,0	10,0	22,5	1,0	1.167	50,0	584
Christian Kötz Tires	22,5	45,0	10,0	22,5	1,0	1.167	74,7	871
Philip Nelles ContiTech	22,5	45,0	10,0	22,5	1,0	1.167	51,3	599
Dr. Ariane Reinhart Group Human Relations and Sustainability	45,0	45,0	10,0	–	1,0	1.167	64,8	756
Olaf Schick <sup>2</sup> Group Finance, Integrity and Law	45,0	45,0	10,0	–	1,0	1.167	64,8	892 <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Bis zur Beendigung des Vorstandsamtes am 30.06.2024.

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

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

### 3. Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2025 („erdient“ in 2025)

Nach dem für diesen Vergütungsbericht maßgeblichen Verständnis umfasst die „erdiente“ Vergütung den Short Term Incentive, der für die Tätigkeit im Geschäftsjahr erarbeitet wurde, dem Vorstand aber noch nicht zugeflossen ist und lediglich aus Transparenzgründen dargestellt wird. „Erdient“ in diesem Sinne ist der Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2025, der nachfolgend dargestellt werden soll. Die Auszahlung erfolgt in dem auf das Berichtsjahr folgenden Jahr und wird damit im Vergütungsbericht 2026 als „gewährt“ ausgewiesen.

### Finanzielle Leistungskriterien

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Planung für die finanziellen Leistungskriterien adjusted EBIT (sowohl auf Konzern als auch auf Unternehmensbereichsebene) und FCF eine Bandbreite von jeweils  $\pm 30\%$  festgelegt.

Im Hinblick auf den geplanten Aumovio-Spin-off hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 18. Dezember 2024 für die Leistungskriterien adjusted EBIT und Free Cashflow zwei alternative Szenarien beschlossen. Für den Fall, dass es in 2025 nicht zur Abspaltung der

Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing kommt, bleibt es bei der Standardregelung und die für den Konzern ermittelten Kennzahlen auf Basis der Konzernplanung sind inklusive der Werte für die Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing maßgeblich. Das alternative Szenario trägt dem Umstand Rechnung, dass der Aumovio-Spin-off im Geschäftsjahr 2025 wirksam wird und die Planung nicht mehr vergleichbar ist. Der Aumovio-Spin-off wird in der Weise berücksichtigt, dass der Ist-Wert des adjusted EBIT der fortgeführten Aktivitäten und der Ist-Wert des Free Cashflow der fortgeführten Aktivitäten des Konzerns gemäß IFRS 5 (d. h. ohne die Werte der Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing) mit einem vergleichbar gerechneten Planwert des adjusted EBIT der fortgeführten Aktivitäten und des Free Cashflow der fortgeführten Aktivitäten (ebenfalls ohne die Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing) verglichen wird. Aufgrund des durchgeführten Aumovio-Spin-off im Geschäftsjahr 2025 findet das letztgenannte Szenario Anwendung und die jeweiligen Zielwerte werden auf Basis der fortgeführten Aktivitäten des Continental-Konzerns berechnet. Damit hat der Aufsichtsrat sichergestellt, dass die geplanten strukturellen Veränderungen in sachgerechter Weise bei der Zielfestlegung und -feststellung berücksichtigt werden.

Für Philipp von Hirschheydt, verantwortliches Vorstandsmitglied für den ehemaligen Unternehmensbereich Automotive, wird das finanzielle Leistungskriterium des adjusted EBIT mit einer Gesamtgewichtung von 45 % zur Hälfte am adjusted EBIT des Continental-Konzerns und zur Hälfte am adjusted EBIT des ehemaligen Unternehmensbereichs Automotive gemessen. Auch hier hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 18. Dezember 2024 zwei alternative Szenarien im Hinblick auf den geplanten Aumovio-Spin-off beschlossen. Für den Fall, dass es nicht zur Abspaltung kommt, bleibt es bei der Standardregelung, dass der Ist-Wert des adjusted EBIT zum Jahresende mit dem Planwert des Unternehmensbereichs Automotive verglichen wird. Da im Falle einer unterjährigen Abspaltung des Unternehmensbereichs Automotive ein entsprechender Endwert nicht ermittelbar ist, hat der Aufsichtsrat alternativ für den nunmehr eingetretenen Fall des Wirksamwerdens des Aumovio-Spin-off im Geschäftsjahr 2025 beschlossen, dass bei der Berechnung der Zielerreichung des adjusted EBIT auf Unternehmensbereichsebene der bis zum Stichtag aufgelaufenen Ist-Wert des adjusted EBIT des letzten vom Wirtschaftsprüfer einer prüferischen Durchsicht unterzogenen Quartalsabschlusses vor dem Wirksamwerden der Abspaltung des Unternehmensbereichs Automotive mit dem bis zum Stichtag aufgelaufenen Planwert des adjusted EBIT des Unternehmensbereichs Automotive verglichen wird.

### Nichtfinanzielles Leistungskriterium - ESG-Kennzahl

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat im Rahmen der ESG-Kennzahl im STI erneut das Thema Integrität aufgegriffen, da der Zielwert 2024 nicht erreicht werden konnte. Maßgeblich für die Zielerreichung ist die durchschnittliche Zustimmung („*Stimme ich eher zu*“ oder „*Stimme ich zu*“) der Mitarbeitenden des Continental-Konzerns im Rahmen der jährlichen Befragung OUR BASICS Live zu den folgenden gleichgewichteten Fragen:

- › Ich stehe völlig hinter den Werten (Freiheit, Gewinnermentalität, Verbundenheit, Vertrauen) von Continental.
- › Ich kann ohne Angst Fragen stellen und Bedenken äußern.
- › Ich denke, meine direkte Führungskraft ermutigt Mitarbeitende aus Fehlern zu lernen.
- › Ich denke, dass die Mitarbeitende und die Führungskräfte den Verhaltenskodex von Continental respektieren.
- › Meiner Meinung nach sind die für mich relevanten Ziele und Vorgaben klar definiert.
- › Ich denke, das Qualitätsbewusstsein bei Continental zeigt sich in unserer täglichen Arbeit.

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

### Individuelle Leistungskriterien (Personal Contribution Factor)

Im Geschäftsjahr 2025 wurde im Zusammenhang mit dem Aumovio-Spin-off für Philipp von Hirschheydt als verantwortliches Vorstandsmitglied für den Unternehmensbereich Automotive ein PCF festgelegt, um einen Anreiz für die erfolgreiche Börsennotierung im Jahr 2025 schaffen. Dabei wurde die im Vergütungssystem vorgegebene Zielskala des PCF von 0,8 bis 1,2 zugrunde gelegt und die Zielerreichung wie folgt definiert:

- › PCF 0,8: Die Hauptversammlung 2025 der Continental AG beschließt den Spin-off der AUMOVIO SE (zum Zeitpunkt der Beschlussfassung noch „Continental Automotive Holding SE“) nicht.
- › PCF 1,0: Die Hauptversammlung 2025 der Continental AG beschließt den Spin-off der AUMOVIO SE.
- › PCF 1,2: Der Spin-off der AUMOVIO SE erfolgt im Jahre 2025.

Für die übrigen Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025 keinen PCF festgelegt, so dass der PCF 1,0 beiträgt.

### Zielkriterien und Zielskala sowie Zielerreichung des Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2025 („erdient“ in 2025)

Zielkriterien 2025	Zielskala			Ergebnis 2025	Zielerreichung
	0 %	100 %	200 %		in %
<b>Adj. EBIT<sup>1</sup> in Tsd €</b>					
Konzern <sup>2</sup>	1.378	1.968	2.558	2.035	111,3
Unternehmensbereich Automotive <sup>3</sup>	99	142	185	554	200,0
Unternehmensbereich Tires	1.317	1.882	2.446	1.870	97,9
Unternehmensbereich ContiTech	301	430	559	316	12,0
<b>FCF in %</b>					
Konzern <sup>2</sup>	417	596	774	959	200,0
<b>Nachhaltigkeitskennzahl in % der Zustimmung</b>					
Konzern <sup>4</sup>	79	81	83	79	0,0

1 Das verwendete adjusted EBIT entspricht dem EBIT bereinigt aus dem Lagebericht.

2 Unter Berücksichtigung der Regelungen für den Fall des Aumovio-Spin-off.

3 Unter Berücksichtigung der Regelungen für den Fall des Aumovio-Spin-off. Letzter einer prüferischen Durchsicht unterzogener Quartalsabschluss vor dem Aumovio-Spin-off war der Halbjahresfinanzbericht zum 30. Juni 2025.

4 Konzernstruktur zum Zeitpunkt der Umfrage im Juni 2025, d. h. mit den Unternehmensbereichen Automotive und Contract Manufacturing.

### Individuelle Gewichtung und Zielerreichung des Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2025 („erdient“ in 2025)

Zielerreichung 2025 („erdient“ in 2025)	Konzern			Unternehmensbereich		STI-Zielbetrag in Tsd €	Zielerreichung gesamt in %	Betrag gesamt in Tsd €
	Adj. EBIT	FCF	Nachhaltigkeitskennzahl	Adj. EBIT	PCF			
<b>Gewichtung in %</b>								
<b>In 2025 amtierende Vorstandsmitglieder</b>								
Nikolai Setzer Vorstandsvorsitzender	45,0	45,0	10,0	–	1,0	2.500	140,1	3.502
Ulrike Hintze <sup>1</sup> Group Human Relations	45,0	45,0	10,0	–	1,0	420	140,1	588
Philipp von Hirschheydt <sup>2</sup> Automotive	22,5	45,0	10,0	22,5	1,2	828	192,1	1.590
Christian Kötz Tires	22,5	45,0	10,0	22,5	1,0	1.167	137,1	1.600
Philip Nelles ContiTech	22,5	45,0	10,0	22,5	1,0	1.167	117,8	1.374
Dr. Ariane Reinhart <sup>2</sup> Group Human Relations and Sustainability	45,0	45,0	10,0	–	1,0	579	140,1	811
Olaf Schick <sup>2</sup> Group Finance, Integrity and Law	45,0	45,0	10,0	–	1,0	873	140,1	1.223
Roland Welzbacher <sup>1</sup> Group Finance & Controlling und Group M&A	45,0	45,0	10,0	–	1,0	349	140,1	489

1 Ab Beginn des Vorstandsamtes.

2 Bis zur Beendigung des Vorstandsamtes.

## Variable Vergütung - Long Term Incentive

Der Long Term Incentive (nachfolgend „LTI“) ist eine langfristig orientierte erfolgsabhängige Vergütung, die in jährlichen Tranchen zugeteilt wird. Der LTI soll das langfristige Engagement des Vorstands für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum fördern. 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. Die Auszahlung der virtuellen Aktien hängt von der Entwicklung der Leistungskriterien der in der jeweiligen Tranche festgelegten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ab. Für die Höhe des auszuzahlenden LTI ist darüber hinaus die Entwicklung des Kurses der Continental-Aktie über die Laufzeit von vier Jahren ausschlaggebend.

Die Gestaltung und Struktur der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien ist abhängig davon, unter welchem Vergütungssystem die jeweilige Tranche des LTI zugeteilt worden ist, da mit der Einführung des Vergütungssystems 2024 Anpassungen vorgenommen wurden. Wesentliche Leistungskriterien des LTI in beiden

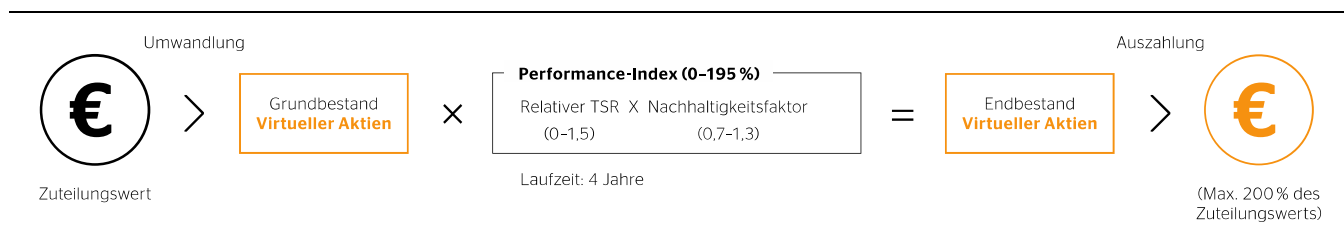
Systemen sind die Aktienkursentwicklung und Nachhaltigkeitskennzahlen. Hinzugekommen ist im Vergütungssystem 2024 als finanzielles Leistungskriterium der Return on Capital Employed (ROCE) als wichtige Steuerungsgröße.

### 1. Long Term Incentive - Vergütungssystem 2020

Das vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2023 geltende Vergütungssystem (nachfolgend: „Vergütungssystem 2020“) hat in Bezug auf die bis zum Geschäftsjahr 2023 zugesagten LTIs weiterhin Auswirkungen auf die Vergütung der amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder, da letztmalig in 2027 durch Abrechnung des LTI 2023–2026 die Abrechnung einer Tranche auf Basis dieses Vergütungssystems erfolgen wird.

Relevant für diesen Vergütungsbericht ist der auf Basis des Vergütungssystems 2020 zugeteilte LTI 2021–2024, der nach dem angepassten Verständnis im Geschäftsjahr 2025 abgerechnet und damit abschließend dargestellt werden kann, sowie der LTI 2022–2025, dessen vierjährige Laufzeit im Berichtsjahr ausgelaufen ist.

#### a) Struktur des Long Term Incentive - Vergütungssystem 2020



Wesentliches Leistungskriterium im LTI ist in diesem System der langfristige Total Shareholder Return (nachfolgend „TSR“) der Continental-Aktie im Vergleich zu einem Index, der sich z. B. aus europäischen Unternehmen zusammensetzt, die in der Automobil- und Reifenindustrie tätig und mit der Continental AG vergleichbar sind. Für den LTI 2021–2024 wurde der STOXX Europe 600 Automobiles & Parts (SXAGR) (nachfolgend „Vergleichsindex“) als Vergleichsindex herangezogen.

Zweites Leistungskriterium ist ein Nachhaltigkeitsfaktor, der zur Ermittlung des auszuzahlenden LTI mit dem Zielerreichungsgrad des relativen TSR multipliziert wird. Für die Höhe des auszuzahlenden LTI ist darüber hinaus die Entwicklung des Kurses der Continental-Aktie über die Laufzeit des LTI ausschlaggebend.

Jeder LTI hat eine Laufzeit von vier Geschäftsjahren. Der im Dienstvertrag mit jedem Vorstandsmitglied vereinbarte Zuteilungswert in Euro wird zu Beginn des ersten Geschäftsjahres der Laufzeit des LTI-Plans in einen Grundbestand virtueller Aktien umgerechnet. Dazu wird der Zuteilungswert durch den arithmetischen Mittelwert

der Schlusskurse der Continental-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines Nachfolgesystems) in den letzten zwei Monaten vor Beginn der Laufzeit des jeweiligen LTI-Plans (Ausgabekurs) geteilt.

Zur Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der Continental-Aktie (nachfolgend „Continental-TSR“) nach vier Jahren der Laufzeit des LTI-Plans mit der Entwicklung des Vergleichsindex während dieses Zeitraums verglichen. Entspricht der Continental-TSR dem Vergleichs-TSR, ist das TSR-Ziel zu 100 % erreicht. Unterschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 0 %. Überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 150 %. Unterschreitet oder überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um weniger als 25 Prozentpunkte, wird der Grad der Zielerreichung linear zwischen 50 % und 150 % berechnet. Eine Zielerreichung von mehr als 150 % im Leistungskriterium Continental-TSR ist ausgeschlossen.

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

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

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

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

ordentlichen Hauptversammlung nach Ende der Laufzeit des LTI-Plans und der während der Laufzeit des LTI-Plans pro Aktie gezahlten Dividenden.

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

#### b) Zielerreichung des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Long Term Incentive - LTI 2021-2024 („gewährt“)

Über die Zielerreichung des LTI 2021-2024 wurde bereits im Vergütungsbericht 2024 berichtet. Die Zielerreichung des relativen TSR in dieser Tranche lag bei null. Aufgrund der multiplikativen Verknüpfung des relativen TSR mit dem Nachhaltigkeitsfaktor stand bereits im Berichtsjahr 2024 fest, dass sich aus dieser Tranche keine Auszahlung ergibt - trotz der überwiegenden Zielwerterreichung der Nachhaltigkeitskennzahlen. Eine abschließende Darstellung kann erst in diesem Vergütungsbericht erfolgen, da der maßgebliche Aktienkurs - wenn auch im Ergebnis ohne Auswirkungen - erst jetzt dargestellt werden kann. 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. Die Hauptversammlung fand am 25. April 2025 statt, sodass sich für den LTI 2021-2024 ein Durchschnittsaktienkurs in Höhe von 49,92 € (zzgl. gezahlter Dividenden) ergibt.

#### LTI 2021-2024 - Zielerreichung relativer TSR

	Aktienkurs Anfangsdurchschnitt	Aktienkurs Enddurchschnitt	Gezahlte Dividenden	TSR- Entwicklung	Delta	Zielerreichung
<b>Leistungskriterien LTI 2021-2024</b>	in €	in €	in €	in %	in %-Pkt	
Continental-TSR	117,77	64,97	5,90 <sup>1</sup>	-39,82		
Vergleichs-TSR	413,18	517,61		25,27		
					-65,1	
<b>Relativer TSR</b>						<b>0,0</b>

<sup>1</sup> Während der Laufzeit gezahlte Dividenden: 0,00 € im Jahr 2021, 2,20 € im Jahr 2022, 1,50 € im Jahr 2023 und 2,20 € im Jahr 2024.

**LTI 2021-2024 - Zielerreichung Nachhaltigkeitsfaktor**

Leistungskriterien LTI 2021-2024	Zielwert	Ergebnis	Nachhaltigkeitsfaktor
<b>Ausgangsfaktor</b>			0,7
<b>Nachhaltigkeitskennzahl</b>			
Eigene CO <sub>2</sub> -Emissionen	≤ 0,92 Mio t	0,83 Mio t	0,12
Abfallverwertungsquote	≥ 87 %	87,2 %	0,12
Unfallrate	≤ 2,5	2,1	0,12
Frauen in Führungspositionen	≥ 23 %	20,6	0,00
Nachhaltiges Engagement	≥ 80 %	79,0	0,00
<b>Nachhaltigkeitsfaktor</b>			<b>1,06</b>

**LTI 2021-2024 - Zielerreichung - Gesamtüberblick**

	Zuteilungswert	Grundbestand virtuelle Aktien <sup>1</sup>	Performance Index (PI)	Endbestand virtuelle Aktien	Auszahlungskurs <sup>2</sup>	Zielerreichung gesamt	Betrag gesamt
	LTI 2021-2024						
	in Tsd €	in Stück		in Stück		in %	in Tsd €
Nikolai Setzer	1.550	13.869	0,0	0	55,82	0,0	0
Ulrike Hintze <sup>3</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Philipp von Hirschheydt <sup>3</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Christian Kötz	783	7.006	0,0	0	55,82	0,0	0
Philip Nelles <sup>4</sup>	459	4.108	0,0	0	55,82	0,0	0
Dr. Ariane Reinhart	893	7.990	0,0	0	55,82	0,0	0
Olaf Schick <sup>3</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Roland Welzbacher <sup>3</sup>	–	–	–	–	–	–	–
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>							
Katja Garcia Vila (14.12.2021-30.06.2024) <sup>4</sup>	39	346	0,0	0	55,82	0,0	0
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	783	7.006	0,0	0	55,82	0,0	0
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	783	7.006	0,0	0	55,82	0,0	0
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	785	7.027	0,0	0	55,82	0,0	0
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021) <sup>5</sup>	324	2.898	0,0	0	55,82	0,0	0
Andreas Wolf (bis 15.09.2021) <sup>5</sup>	553	4.952	0,0	0	55,82	0,0	0

<sup>1</sup> Maßgeblicher Durchschnittsaktienkurs zwei Monate vor Beginn der Laufzeit (01.11.2020-31.12.2020) = 111,76 € (Ausgangsaktienkurs)

<sup>2</sup> Durchschnittskurses vom 25.02. bis 24.04.2025 = 49,92 € zzgl. während der Laufzeit gezahlter Dividenden in Höhe von: 0,00 € im Jahr 2021, 2,20 € im Jahr 2022, 1,50 € im Jahr 2023 und 2,20 € im Jahr 2024.

<sup>3</sup> Kein Vorstandsmitglied im Jahr der Zuteilung der Tranche (2021).

<sup>4</sup> Anteiliger-Zuteilungswert ab Vertragsbeginn.

<sup>5</sup> Anteiliger Zuteilungswert bis Amtsniederlegung.

c) Zielerreichung des im Geschäftsjahr 2025 abgelaufenen Long Term Incentive - LTI 2022-2025 („erdient“)

Im Geschäftsjahr 2025 ist nach vierjähriger Laufzeit der LTI 2022-2025 abgelaufen und damit „erdient“. Auch dieser LTI wurde auf Basis des Vergütungssystems 2020 zugeteilt, sodass bei der Be-

stimmung des Performance Index der relative TSR und die Zielerreichung vom Aufsichtsrat festgelegter Nachhaltigkeitskennzahlen maßgeblich sind. Als Vergleichsindex zur Berechnung des relativen TSR wurde der STOXX Europe 600 Automobiles & Parts (SXAGR) beibehalten.

## LTI 2022–2025 - Zielerreichung relativer TSR

	Aktienkurs Anfangsdurchschnitt	Aktienkurs Enddurchschnitt	Gezahlte Dividenden	TSR- Entwicklung	Delta	Zielerreichung
Leistungskriterien LTI 2022–2025	in €	in €	in €	in %	in %-Pkt	
Continental-TSR	69,31	66,03	8,40 <sup>1</sup>	7,39		
Vergleichs-TSR	553,65	521,12		-5,88		
					13,27	
<b>Relativer TSR</b>						<b>1,27</b>

<sup>1</sup> Während der Laufzeit gezahlte Dividenden: 2,20 € im Jahr 2022, 1,50 € im Jahr 2023, 2,20 € im Jahr 2024 und 2,50 € im Jahr 2025.

## LTI 2022–2025 - Nachhaltigkeitsfaktor

Der Aufsichtsrat hat für den Nachhaltigkeitsfaktor im LTI 2022–2025 die Kennzahlen aus dem LTI 2021–2024 aufgegriffen und auf Basis der Nachhaltigkeitsambitionen dieser Kennzahlen die Zielwerte der fünf ausgewählten Nachhaltigkeitskennzahlen festgelegt. Weitergehende Erläuterungen zu den Nachhaltigkeitsambitionen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht [www.finanzberichte.com](https://www.finanzberichte.com).

- › Die eigenen 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 betragen maximal 0,945 Mio t CO<sub>2</sub>.
- › Der Anteil der wiederverwerteten Abfälle am gesamten Abfallaufkommen (Abfallverwertungsquote) beträgt im Continental-Konzern im letzten Jahr der Laufzeit mindestens 88 %.
- › Im letzten Jahr der Laufzeit ist die Anzahl der Unfälle von im Continental-Konzern angestellten Mitarbeitenden pro eine Million Arbeitsstunden (Unfallrate) mindestens 13 % geringer als im Geschäftsjahr 2021.
- › Der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen (Geschlechtervielfalt) im Continental-Konzern (Continental Grades  $\geq$  13; ausgenommen Führungspositionen bei Konzerngesellschaften in den USA) beträgt am Ende des letzten Jahres der Laufzeit jeweils mindestens 25 %.

- › Bei der repräsentativen jährlichen Befragung der Mitarbeitenden des Continental-Konzerns OUR BASICS Live im letzten Jahr der Laufzeit liegt die Bewertung in der Kategorie „Nachhaltiges Engagement“ (Index Nachhaltiges Engagement) bei durchschnittlich mindestens 80 % Zustimmung („Stimme ich eher zu“ oder „Stimme ich zu“).

Der Nachhaltigkeitsfaktor wird berechnet, indem zum Wert 0,7 pro erreichter Nachhaltigkeitskennzahl der Wert 0,12 hinzugerechnet wird.

Bei der Einordnung der vergütungsrelevanten Ergebnisse sind die Veränderungen des Konsolidierungskreises im Berichtsjahr 2025 zu berücksichtigen. Die Zielwerte für den LTI 2022–2025 wurden noch in der alten Unternehmensstruktur inklusive der Unternehmensbereiche Automotive und Contract Manufacturing definiert. Eine Bereinigung der Ausgangswerte fand nicht statt. Entsprechend sind bei der Einordnung der vergütungsrelevanten Ergebnisse die daraus resultierenden strukturellen Effekte zu berücksichtigen. Weitere Informationen zu den relevanten Effekten finden sich im Nachhaltigkeitsbericht [www.finanzberichte.com](https://www.finanzberichte.com).

## LTI 2022–2025 - Zielerreichung Nachhaltigkeitsfaktor

Leistungskriterien LTI 2022–2025	Zielwert	Vergütungsrelevantes Ergebnis	Nachhaltigkeits- faktor
<b>Ausgangsfaktor</b>			<b>0,70</b>
Nachhaltigkeitskennzahl			
Eigene CO <sub>2</sub> -Emissionen	$\leq$ 0,945 Mio t	0,707 Mio t	0,12
Abfallverwertungsquote	$\geq$ 88 %	87,2 %	0,00
Unfallrate	$\leq$ 2,5	3,1	0,00
Frauen in Führungspositionen	$\geq$ 25 %	23,6 %	0,00
Nachhaltiges Engagement <sup>1</sup>	$\geq$ 80 %	79 %	0,00
<b>Nachhaltigkeitsfaktor</b>			<b>0,82</b>

<sup>1</sup> Ergebnis auf Basis der Konzernstruktur zum Zeitpunkt der Umfrage im Juni 2025, d. h. mit den Unternehmensbereichen Automotive und Contract Manufacturing.

Zur Berechnung des Performance Index wird der relative TSR mit dem Nachhaltigkeitsfaktor multipliziert. Der relative TSR beträgt 1,27 (127 %). Multipliziert mit dem Nachhaltigkeitsfaktor von 0,82 ergibt sich ein Performance Index von 1,04.

**LTI 2022-2025 - Zielerreichung Gesamtüberblick**

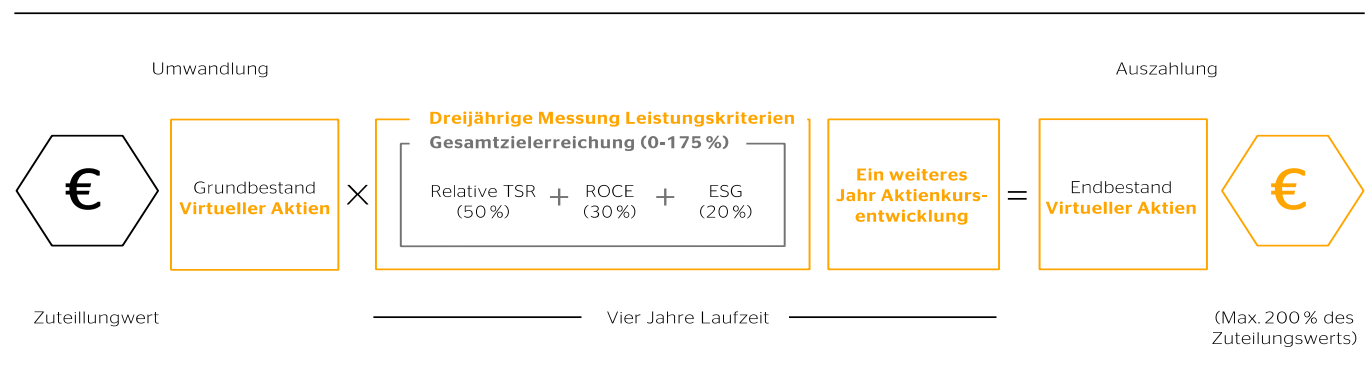
	Zuteilungswert LTI 2022-2025	Grundbestand virtuelle Aktien <sup>1</sup>	Performance Index (PI)	Endbestand virtuelle Aktien	Auszahlungskurs <sup>2</sup>	Zielerreichung gesamt	Betrag gesamt
	in Tsd €	in Stück		in Stück		in %	in Tsd €
Nikolai Setzer	1.550	20.386	1,04	21.202	73,62	104,7	1.623
Ulrike Hintze <sup>3</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Philipp von Hirschheydt <sup>3</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Christian Kötz	783	10.298	1,04	10.710	73,62	104,7	820
Philip Nelles	783	10.298	1,04	10.710	73,62	104,7	820
Dr. Ariane Reinhart	783	10.298	1,04	10.710	73,62	104,7	820
Olaf Schick <sup>3</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Roland Welzbacher <sup>3</sup>	–	–	–	–	–	–	–
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>							
Katja Garcia Vila	783	10.298	1,04	10.710	73,62	104,7	820

1 Unter Berücksichtigung des Anpassungsfaktors von 1,3.  
 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 der während der Laufzeit pro Aktie gezahlten Dividende (Details siehe oben Seite 12f). Die Hauptversammlung findet am 30.04.2026 statt, sodass für die Tranche LTI 2022-2025 der Zeitraum 28.02.2026 bis 29.04.2026 maßgeblich ist und eine endgültige Darstellung im Vergütungsbericht 2026 erfolgt. Gerechnet wurde hier mit dem Durchschnittsaktienkurs vom 01.11. bis 31.12.2025. Während der Laufzeit wurden folgende Dividenden pro Aktie gezahlt: 2022 = 2,20 €, 2023 = 1,50 €, 2024 = 2,20 € und 2025 = 2,50 €.  
 3 Kein Vorstandsmitglied im Jahr der Gewährung der Tranche (2021).

Der Aumovio-Spin-off im Geschäftsjahr 2025 führt zu Anpassungen der zu diesem Zeitpunkt laufenden aktienbasierten LTI-Zusagen damit sich der Spin-off in einer den Aktionären und Aktionärinnen vergleichbaren Weise niederschlägt. Die den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Laufs eines jeden Plans zugeteilte Anzahl virtueller Aktien wird mit einem Anpassungsfaktor multipliziert, der auf Basis des Abspaltungsverhältnisses von 2 : 1 und dem Mittelwert der Schlusskurse der Aktie der AUMOVIO SE und der Aktie der Continental AG in den ersten drei Monaten nach Börsengang inklusive des ersten Handelstags ermittelt wurde. Der so errechnete Anpassungsfaktor beträgt 1,3 und findet auf die LTI-Pläne 2022-2025 bis 2025-2028 Anwendung.

**2. Long Term Incentive - Vergütungssystem 2024**  
 Eine auf Basis des Vergütungssystems 2024 zugeteilte LTI-Tranche läuft erstmalig zum Ende des Geschäftsjahres 2027 aus (LTI 2024-2027). Im Berichtsjahr erfolgte die Zuteilung des LTI 2025-2028 auf Basis dieser Struktur. Nachfolgend soll ein kurzer Überblick über die wesentlichen Elemente des LTI im Vergütungssystem 2024 gegeben werden.

**Struktur des Long Term Incentive - Vergütungssystem 2024**



Mit der Einführung des ROCE kommt neben dem relativen TSR und der ESG-Kennzahl ein weiteres wichtiges Steuerungselement in der langfristigen Vergütung zum Tragen. Anstelle der multiplikativen Verknüpfung erfolgt eine additive Verknüpfung der Leistungskriterien. Der LTI hat eine vierjährige Laufzeit mit einer dreijährigen Performance-Periode der Leistungskriterien.

Der im Dienstvertrag vereinbarte Zuteilungswert wird auf Basis eines definierten Durchschnittskurses der Aktie der Continental AG vor Beginn der Laufzeit in einen Grundbestand virtueller Aktien umgerechnet. Die Auszahlung der virtuellen Aktien hängt zunächst von der Entwicklung der drei festgelegten Leistungskriterien ab, die über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen werden.

**Relativer Total Shareholder Return (TSR)** - Erstes finanzielles Leistungskriterium mit einer Gewichtung von 50 % ist der langfristige Total Shareholder Return (nachfolgend „TSR“) der Continental-Aktie im Vergleich zu einem Index. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, einen passenden Branchenindex oder eine individuell zusammengestellte Vergleichsgruppe, bestehend aus Wettbewerbern, heranzuziehen. Zur Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der Continental-Aktie (nachfolgend „Continental-TSR“) nach drei Jahren der Laufzeit des LTI-Plans mit der Entwicklung des Vergleichsindex während dieses Zeitraums verglichen. Entspricht der Continental-TSR dem Vergleichs-TSR, ist das TSR-Ziel zu 100 % erreicht. Unterschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 20 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 0 %. Überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 20 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 150 %. Unterschreitet oder überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um weniger als 20 Prozentpunkte, wird der Grad der Zielerreichung linear zwischen 50 % und 150 % berechnet. Eine Zielerreichung von mehr als 150 % im Leistungskriterium Continental-TSR ist ausgeschlossen.

**Return on Capital Employed (ROCE)** - Zweites finanzielles Leistungskriterium ist der Return on Capital Employed (ROCE) mit einer Gewichtung von 30 %. Der ROCE bildet die Kapitalrendite ab und

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

**ESG-Kennzahlen** - Nichtfinanzielles Leistungskriterium sind Nachhaltigkeitskennzahlen (nachfolgend „ESG-Kennzahlen“) mit einer Gewichtung von 20 %. Der Aufsichtsrat legt bis zu vier messbare und quantifizierbare Zielwerte für ESG-Kennzahlen für den jeweiligen Plan fest. Die Zielwerte basieren auf der Nachhaltigkeitsambition des Konzerns, den berichteten Nachhaltigkeitskennzahlen, den damit verbundenen Konzernzielen sowie Managementprozessen, über die in der nichtfinanziellen Erklärung bzw. im Nachhaltigkeitsbericht des Continental-Konzerns ausführlich berichtet wird. Zudem achtet der Aufsichtsrat darauf, dass sich die ESG-Kennzahlen des STI und des LTI bestmöglich ergänzen und es nicht zu einer Doppelung kommt. Die Bandbreite der Zielerreichung beträgt 0 % bis 200 %. Nach Ablauf von drei Jahren wird das Erreichen der Zielwerte der ESG-Kennzahlen ermittelt.

Durch Addition der gewichteten Zielerreichungen der drei Leistungskriterien wird der Performance-Index berechnet. Aus der Multiplikation des Grundbestands an virtuellen Aktien mit dem Performance-Index ergibt sich der Endbestand an virtuellen Aktien. Für die Höhe des auszuzahlenden LTI ist darüber hinaus die Entwicklung des Kurses der Continental-Aktie über die Laufzeit von vier Jahren ausschlaggebend.

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

## Übersicht über die Nachhaltigkeitskennzahlen laufender Long Term Incentive Tranchen

Nachhaltigkeitskennzahlen <sup>1</sup>	Zielwerte für die einzelnen Tranchen	Zielwerte für die einzelnen Tranchen				
		2022-2025	2023-2026	2024-2027	2025-2028	2026-2029
Eigene CO <sub>2</sub> -Emissionen	Definierte Reduktion über die Laufzeit des Plans	✓	✓	✓	✓	✓
Erneuerbare und recycelte Produktionsmaterialien	Definierte Erhöhung über die Laufzeit des Plans					✓
Abfallverwertungsquote	Definierte Erhöhung über die Laufzeit des Plans	✓	✓	✓	✓	
Unfallrate	Definierte Reduktion über die Laufzeit des Plans	✓	✓			✓
Frauen in Führungspositionen	Definierte Erhöhung über die Laufzeit des Plans <sup>2</sup>	✓	✓	✓	✓	
Nachhaltiges Engagement	Erreichen einer definierten Zustimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entsprechenden Fragen im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung.	✓	✓			

<sup>1</sup> Weiterführende Informationen zu den Nachhaltigkeitskennzahlen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht [www.finanzberichte.com](https://www.finanzberichte.com).  
<sup>2</sup> Aus juristischen Gründen ohne USA.

## 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 zum 1. Januar 2025 amtierenden übrigen Vorstandsmitglieder 6,2 Mio €. Für die im Geschäftsjahr 2025 neu bestellten Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung 4,0 Mio €. Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen (brutto), die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

Die Vergütungskomponenten Jahresfestgehalt, Versorgungsentgelt sowie die variablen Bestandteile STI und LTI sind in ihrer Höhe bereits begrenzt (Festvergütung bzw. Versorgungsentgelt mit maximal 30 % der Festvergütung, Cap von 200 % des vertraglich vereinbarten Zuteilungswertes bei STI und LTI) und stellen bereits eine wesentliche Begrenzung der Vergütung dar. Bei den Vergütungskomponenten Nebenleistungen und Versorgungsaufwand anstelle des Versorgungsentgelts für die vor dem 1. Januar 2024 bestellten Vorstandsmitglieder 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. Die vor dem 1. Januar 2024 bereits bestellten Vorstandsmitglieder, haben auf Basis des Vergütungssystems 2020 statt des Versorgungsentgelts eine Versorgungszusage erhalten. Für diese Vorstandsmitglieder ist für den Versorgungsaufwand nicht der festgelegte feste Altersversorgungsbeitrag, sondern der Dienstzeitaufwand des Jahres gemäß IFRS anzusetzen.

Dieser Dienstzeitaufwand gemäß IFRS variiert jährlich in Abhängigkeit u. a. vom jeweiligen Alter des Vorstandsmitglieds und aufgrund des Rechnungszinssatzes zum Bilanzstichtag. Die Maximalvergütung dieser Vorstandsmitglieder wurde unter Berücksichtigung dieser Schwankungsmöglichkeiten, die keinen Einfluss auf die tatsächlich gezahlte Vergütung haben, festgelegt.

### 1. Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Zur Feststellung der Frage, ob die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 eingehalten wurde, ist der Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche 2025-2028 maßgeblich, der erst im Jahr 2029 endgültig feststeht. Selbst bei unterstellter Auszahlung des Maximalbetrags der LTI-Tranche 2025-2028 im Jahr 2029 wird die Maximalvergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr nicht überschritten, da bei Berücksichtigung der bereits feststehenden Beträge Fixgehalt, Nebenleistungen, STI sowie Dienstzeitaufwand bzw. Versorgungsentgelt und einer unterstellten maximalen Zielerreichung der LTI-Tranche 2025-2028 mit 200 % der Betrag der Maximalvergütung nicht erreicht wird.

Über die abschließende Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029 berichtet.

### 2. Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Mit der Abrechnung des LTI 2021-2024 kann in diesem Berichtsjahr erstmalig abschließend über die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 berichtet werden.

## Übersicht Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

in Tsd €	Feste Vergütung			Variable Vergütung		LTI 2021-2024	Ist- Gesamtvergütung	Maximalvergütung gem. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG
	Grund- vergütung	Neben- leistungen	Versorgungs- zusage <sup>1</sup>	Short Term Incentive				
<b>Am 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder</b>								
Nikolai Setzer	1.450	20	2.157	3.939	0	7.566	11.500	
Ulrike Hintze (seit 01.07.2025)	–	–	–	–	–	–	–	
Christian Kötz	800	23	1.000	1.915	0	3.738	6.140	
Philip Nelles (seit 01.06.2021) <sup>2</sup>	467	10	588	1.122	0	2.187	3.635	
Roland Welzbacher (seit 01.08.2025)	–	–	–	–	–	–	–	
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder<sup>3</sup></b>								
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021) <sup>4</sup>	333	12	289	792	0	1.426	2.540	
Katja Garcia Vila (seit 14.12.2021) <sup>2</sup>	40	1	25	91	0	157	306	
Frank Jourdan	800	34	724	727	0	2.285	6.140	
Helmut Matschi	800	24	832	727	0	2.383	6.140	
Dr. Ariane Reinhart	1.100	13	1.125	1.839	0	4.077	6.660	
Andreas Wolf (bis 15.09.2021) <sup>4</sup>	567	12	300	1.300	0	2.179	4.340	

<sup>1</sup> Defined Benefit Obligation gemäß IFRS.

<sup>2</sup> Anteilige Berechnung der Maximalvergütung seit Beginn des Vorstandsamtes.

<sup>3</sup> Die Einhaltung der Maximalvergütung für Wolfgang Schäfer, der zum 17.11.2021 aus dem Vorstandsamt ausgeschieden ist, kann abschließend erst in dem Berichtsjahr dargestellt werden, in dem ausstehende Vergütungsansprüche von Herrn Schäfer für das Geschäftsjahr 2021 zugeflossen sind.

<sup>4</sup> Anteilige Berechnung der Maximalvergütung bis zum Ausscheiden aus dem Vorstandsamt.

## Aktienhalteverpflichtungen

### 1. Share Ownership Guideline (SOG)

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der Continental AG zu investieren und den so erworbenen Aktienbestand während seiner Amtszeit und für weitere zwei Jahre nach Ablauf seiner Bestellung und Beendigung seines Dienstvertrags zu halten.

Der von einem Vorstandsmitglied zu investierende Mindestbetrag wird auf Basis des vereinbarten Brutto-Jahresfestgehalts des Vorstandsmitglieds ermittelt. Er entspricht 200 % des Jahresfestgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 100 % des Jahresfestgehalts für alle anderen Vorstandsmitglieder. Für den Aufbau des Aktienbestands gilt für die Vorstandsmitglieder eine Frist von vier Jahren.

Abweichend von diesem Grundsatz kann sich die Aufbauphase verschieben, wenn nach Ablauf von vier Jahren die Summe der zugeflossenen Nettobeträge aus den variablen Vergütungsbestandteilen

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

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

### Übersicht der SOG-Haltepflichten

in Tsd €	Grundvergütung in %	Ende der Aufbauphase	Festgestellte Aktienanzahl	Gesamtwert erworbene Aktien <sup>1</sup>	Sperrfrist bis
<b>In 2025 amtierende Vorstandsmitglieder</b>					
Nikolai Setzer	200	Erreicht	43.432	2.951	31.12.2027
Ulrike Hintze	100	In Aufbauphase	–	–	Offen
Philipp von Hirschheydt <sup>2</sup>	100	Erreicht	7.350	500	16.09.2027
Christian Kötz	100	Erreicht	11.627	790	Offen
Philip Nelles	100	Erreicht	12.378	841	Offen
Dr. Ariane Reinhart	100	Erreicht	11.589	788	30.09.2027
Olaf Schick <sup>2</sup>	100	Erreicht	7.193	489	30.09.2027
Roland Welzbacher	100	In Aufbauphase	–	–	Offen
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>					
Katja Garcia Vila	100	Erreicht	9.617	654	13.12.2026

<sup>1</sup> Berechnet mit dem Schlusskurs der Continental-Aktie am 30.12.2025 im Xetra-System der Deutsche Börse AG in Höhe von 67,96 €.

<sup>2</sup> Anteilige SOG-Verpflichtung aufgrund der Beendigung des Dienstvertrages in der Aufbauphase.

### 2. Aktien-Deferral aus dem Short Term Incentive

Jedes Vorstandsmitglied ist zudem verpflichtet, aus dem Gesamtbruttobetrag des Short Term Incentive 20 % in Aktien der Gesellschaft zu investieren und für drei Jahre ab dem Tag des Erwerbs rechtlich und wirtschaftlich zu halten. Der Erwerb der Aktien erfolgt

aus dem Nettozufluss durch einen externen Dienstleister. Die als Aktien-Deferral erworbenen Aktien werden auf die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Erwerb von Aktien nach den Share Ownership Guideline angerechnet.

## Übersicht der Aktien-Deferral Haltepflichten

	Aktienanzahl	Gesamtwert	Betrag	Sperrfrist bis
		erworbene Aktien <sup>1</sup>	Aktien-Deferral <sup>2</sup>	
zum 31.12.2025				
<b>In 2025 amtierende Vorstandsmitglieder</b>	Stück	in Tsd €	in Tsd €	
<b>Nikolai Setzer</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2021	10.991	747		31.05.2025
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2022	1.575	107		31.05.2026
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2023	6.049	411		02.06.2027
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2024	4.273	290		01.06.2028
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2025			1.401	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG <sup>3</sup>	31.535	2.143		
<b>Gesamt</b>	<b>43.432</b>	<b>2.951</b>		
<b>Ulrike Hintze<sup>4</sup></b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2025			235	
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–	–		
<b>Gesamt</b>	<b>–</b>	<b>–</b>		
<b>Philipp von Hirschheydt</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2023	1.691	115		02.06.2027
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2024	1.540	105		01.06.2028
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2025			636	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	4.119	280		
<b>Gesamt</b>	<b>7.350</b>	<b>500</b>		
<b>Christian Kötz</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2021	5.343	363		31.05.2025
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2022	1.475	100		31.05.2026
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2023	3.955	269		02.06.2027
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2024	2.298	156		01.06.2028
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2025			640	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG <sup>3</sup>	3.899	265		
<b>Gesamt</b>	<b>11.627</b>	<b>790</b>		
<b>Philip Nelles</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2021	3.133	213		31.05.2025
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2022	368	25		31.05.2026
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2023	2.961	201		02.06.2027
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2024	1.579	107		01.06.2028
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2025			550	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG <sup>3</sup>	7.470	508		
<b>Gesamt</b>	<b>12.378</b>	<b>841</b>		
<b>Dr. Ariane Reinhart</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2021	5.131	349		31.05.2025
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2022	736	50		31.05.2026
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2023	2.824	192		02.06.2027
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2024	1.995	136		01.06.2028
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2025			324	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG <sup>3</sup>	6.034	410		
<b>Gesamt</b>	<b>11.589</b>	<b>788</b>		

<sup>1</sup> Berechnet mit dem Schlusskurs der Continental-Aktie am 30.12.2025 im Xetra-System der Deutschen Börse AG in Höhe von 67,96 €.

<sup>2</sup> Der entsprechende Bruttobetrag des Deferral in der Tabelle zur personenindividuellen Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile der amtierenden aktiven Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG) wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.

<sup>3</sup> Gesamt-Halteverpflichtung zum Stichtag 31.12.2025 berechnet, ohne Berücksichtigung des Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2021.

<sup>4</sup> Anteiliger Zuteilungswert des STI für 2025 ab Beginn des Vorstandsamtes.

	Aktienanzahl	Gesamtwert erworbene Aktien <sup>1</sup>	Betrag Aktien-Deferral <sup>2</sup>	Sperrfrist bis
		zum 31.12.2025		
<b>In 2025 amtierende Vorstandsmitglieder</b>	Stück	in Tsd €	in Tsd €	
<b>Olaf Schick</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2023	2.478	168		02.06.2027
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2024	2.352	160		01.06.2028
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2025			489	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	2.363	161		
<b>Gesamt</b>	<b>7.193</b>	<b>489</b>		
<b>Roland Welzbacher<sup>4</sup></b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2025			196	–
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG	–	–		
<b>Gesamt</b>	<b>–</b>	<b>–</b>		
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>				
<b>Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2021	3.103	211		31.05.2025
<b>Katja Garcia Vila (bis 30.06.2024)</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2021	254	17		31.05.2025
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2022	736	50		31.05.2026
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2023	2.824	192		02.06.2027
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2024	1.896	129		01.06.2028
Zusätzliche Halteverpflichtung aus SOG <sup>3</sup>	4.161	283		
<b>Gesamt</b>	<b>9.617</b>	<b>654</b>		
<b>Frank Jourdan (bis 31.12.2021)</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2021	2.029	138		31.05.2025
<b>Helmut Matschi (bis 31.12.2021)</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2021	2.029	138		31.05.2025
<b>Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2021 <sup>4</sup>			647	–
<b>Andreas Wolf (bis 15.09.2021)</b>				
Aktien-Deferral Short Term Incentive 2021	3.627	246		31.05.2025

1 Berechnet mit dem Schlusskurs der Continental-Aktie am 30.12.2025 im Xetra-System der Deutsche Börse AG in Höhe von 67,96 €.

2 Der entsprechende Bruttobetrag des Deferral in der Tabelle zur personenindividuellen Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile der amtierenden aktiven Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG) wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.

3 Gesamt-Halteverpflichtung zum Stichtag 31.12.2025 berechnet, ohne Berücksichtigung des Aktien-Deferral aus dem Performance-Bonus 2021.

4 Aufgrund des Vergütungsmoratoriums erfolgte bislang keine Auszahlung des Short Term Incentive 2021.

## Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr 2025

In den nachstehenden Tabellen ist die den Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung nach Maßgabe der Voraussetzungen der Darstellung der festen und variablen Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG personenindividuell dargestellt. Demnach ist eine Vergütung gewährt, wenn sie dem Vorstandsmitglied im abgelaufenen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossen ist, unabhängig davon, ob sich einzelne

Vergütungsbestandteile auf das abgelaufene Geschäftsjahr beziehen. Geschuldete Vergütung bezeichnet die Vergütung, die in einem Geschäftsjahr fällig ist, aber noch nicht erfüllt worden ist. Aus Transparenzgesichtspunkten werden zusätzlich die im abgelaufenen Geschäftsjahr verdienten Vergütungsbestandteile personenindividuell als freiwillige Angabe dargestellt. Vergütungsbestandteile

sind im Sinne dieser Darstellung erdient, wenn sie sich auf das abgelaufene Geschäftsjahr beziehen, dem Vorstandsmitglied im abgelaufenen Geschäftsjahr jedoch noch nicht zugeflossen sind.

Für die Darstellung der variablen Vergütung in diesem Vergütungsbericht bedeutet dies folgendes:

- › „Gewährte“ variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025: Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2024 sowie LTI 2021–2024, jeweils im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt.

- › „Erdiente“ variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025: Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2025, der im Geschäftsjahr 2026 ausgezahlt wird. Der wegen des Ablaufs der Laufzeit zum 31. Dezember 2025 erdiente LTI 2022–2025 kann noch nicht abschließend dargestellt werden, da der für die Auszahlung maßgebliche Auszahlungskurs erst nach Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts feststeht. Somit ist er in der nachfolgenden Tabelle mit null ausgewiesen und wird vollständig im Jahr des Zuflusses und damit im Vergütungsbericht 2026 als „gewährt“ dargestellt.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 (§ 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>	
	2025 <sup>1</sup>	Relativer Anteil in %	2025 (Min.)	2025 (Max.)	2024	2025	Relativer Anteil in %	2024	2025	Relativer Anteil in %	2024
<b>Nikolai Setzer</b>											
<b>Vorstandsvorsitzender (01.12.2020 - 31.12.2025)</b>											
<b>Vorstandsmitglied (12.08.2009 - 31.12.2025)</b>											
Festvergütung	1.550	14,9	1.550	1.550	1.353 <sup>4</sup>	1.550	19,4	1.353	1.550	15,7	1.353
Nebenleistungen	21	0,2	21	21	18	21	0,3	18	21	0,2	18
Versorgungsentgelt	–					–			–		
<b>Summe</b>	<b>1.571</b>	<b>15,1</b>	<b>1.571</b>	<b>1.571</b>	<b>1.371</b>	<b>1.571</b>	<b>19,7</b>	<b>1.371</b>	<b>1.571</b>	<b>15,9</b>	<b>1.371</b>
<b>Variable Vergütung</b>											
Kurzfristig - Short Term Incentive (Sofortbetrag) <sup>5</sup>	1.500	14,4	0	3.000	1.500	973	12,2	1.147	2.101	21,3	973
Langfristig - Short Term Incentive (Aktien-Deferral)	1.000	9,6	0	2.000	1.000	648	8,1	765	1.401	14,2	648
Langfristig - Long Term Incentive	1.550	14,9	0	3.100	1.550	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>4.050</b>	<b>38,9</b>	<b>0</b>	<b>8.100</b>	<b>4.050</b>	<b>1.621</b>	<b>20,3</b>	<b>1.912</b>	<b>3.502</b>	<b>35,5</b>	<b>1.621</b>
Abfindung	4.788	46,0			0	4.788	60,0	0	4.788	48,6	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>10.409</b>	<b>100,0</b>			<b>5.421</b>	<b>7.980</b>	<b>100,0</b>	<b>3.283</b>	<b>9.861</b>	<b>100,0</b>	<b>2.991</b>
<b>Ulrike Hintze</b>											
<b>Group Human Relations</b>											
<b>Vorstandsmitglied seit 01.07.2025</b>											
Festvergütung	325	31,9	325	325	0	325	78,3	0	325	32,4	0
Nebenleistungen	8	0,8	8	8	0	8	1,9	0	8	0,8	0
Versorgungsentgelt	82	8,1	82	82	0	82	19,8	0	82	8,2	0
<b>Summe</b>	<b>415</b>	<b>40,8</b>	<b>415</b>	<b>415</b>	<b>0</b>	<b>415</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>415</b>	<b>41,4</b>	<b>0</b>
<b>Variable Vergütung</b>											
Kurzfristig - Short Term Incentive (Sofortbetrag) <sup>5</sup>	250	24,6	0	500	0	0	0,0	0	353	35,2	0
Langfristig - Short Term Incentive (Aktien-Deferral)	167	16,4	0	334	0	0	0,0	0	235	23,4	0
Langfristig - Long Term Incentive	185	18,2	0	370	0	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>602</b>	<b>59,2</b>	<b>0</b>	<b>1.204</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>588</b>	<b>58,6</b>	<b>0</b>
Abfindung	–				0	–			–		0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.017</b>	<b>100,0</b>			<b>0</b>	<b>415</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>1.003</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Short Term Incentive (Sofortbetrag) und Short Term Incentive (Deferral) sowie Long Term Incentive basieren auf 100 % Zielerreichung.

<sup>2</sup> Geschuldete Vergütungselemente i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, d. h. fällig, aber noch nicht gezahlt, liegen – mit Ausnahme des Spin-off Bonus für Philipp von Hirschheydt – nicht vor.

<sup>3</sup> Freiwillige Angabe – erdient im Sinne der für das besagte Geschäftsjahr zu zahlenden Vergütung, wobei die variablen Elemente Short Term Incentive (Sofortbetrag) und Short Term Incentive (Deferral) und LTI im Geschäftsjahr n+1 ausgezahlt werden. Der erdiente LTI kann erst im Folgejahr abschließend beziffert werden und wird dann als „gewährt“ gezeigt, da aufgrund des maßgeblichen Auszahlungsaktienkurses zwei Monate vor der Hauptversammlung im Geschäftsjahr n+1 ein endgültiger Wert noch nicht vorliegt.

<sup>4</sup> Gehaltsverzicht von 10 % vom Bruttomonatsgehalt von Mai bis Dezember 2024.

<sup>5</sup> Aus dem Nettozufluss 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.

In Tsd €	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet <sup>2</sup> i.S.v. §162 Abs. 1 Satz 1 AktG				Erdient <sup>3</sup>	
	2025 <sup>1</sup>	Relativer Anteil in %	2025 (Min.)	2025 (Max.)	2024	2025	Relativer Anteil in %	2024	2025	Relativer Anteil in %	2024
<b>Philipp von Hirschheydt</b>											
<b>Automotive</b>											
<b>Vorstandsmitglied (01.05.2023 - 16.09.2025)</b>											
Festvergütung	605	25,9	605	605	747 <sup>4</sup>	605	39,4	747	605	23,8	747
Nebenleistungen	23	1,0	23	23	25	23	1,5	25	23	0,9	25
Versorgungsentgelt	–					–			–		
<b>Summe</b>	<b>628</b>	<b>26,9</b>	<b>628</b>	<b>628</b>	<b>772</b>	<b>628</b>	<b>40,9</b>	<b>772</b>	<b>628</b>	<b>24,7</b>	<b>772</b>
<b>Variable Vergütung</b>											
Kurzfristig - Short Term Incentive (Sofortbetrag) <sup>5</sup>	497	21,3	0	994	700	350	22,8	321	954	37,5	350
Langfristig - Short Term Incentive (Aktien-Deferral)	331	14,1	0	662	467	234	15,2	214	636	25,0	234
Langfristig - Long Term Incentive	556	23,8	0	1.112	783	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>1.384</b>	<b>59,2</b>	<b>0</b>	<b>2.768</b>	<b>1.950</b>	<b>584</b>	<b>38,0</b>	<b>535</b>	<b>1.590</b>	<b>62,5</b>	<b>584</b>
Spin-Off Bonus <sup>6</sup>	325	13,9				325	21,1		325	12,8	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.337</b>	<b>100,0</b>			<b>2.722</b>	<b>1.537</b>	<b>100,0</b>	<b>1.307</b>	<b>2.543</b>	<b>100,0</b>	<b>1.356</b>
<b>Christian Kötz</b>											
<b>Tires</b>											
<b>Vorstandsmitglied seit 01.04.2019</b>											
Festvergütung	850	30,2	850	850	800	850	48,9	800	850	34,5	800
Nebenleistungen	18	0,6	18	18	19	18	1,0	19	18	0,7	19
Versorgungsentgelt	–					–			–		
<b>Summe</b>	<b>868</b>	<b>30,8</b>	<b>868</b>	<b>868</b>	<b>819</b>	<b>868</b>	<b>49,9</b>	<b>819</b>	<b>868</b>	<b>35,2</b>	<b>819</b>
<b>Variable Vergütung</b>											
Kurzfristig - Short Term Incentive (Sofortbetrag) <sup>5</sup>	700	24,8	0	1.400	700	523	30,1	750	960	38,9	523
Langfristig - Short Term Incentive (Aktien-Deferral)	467	16,6	0	934	467	348	20,0	500	640	25,9	348
Langfristig - Long Term Incentive	783	27,8	0	1.566	783	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>1.950</b>	<b>69,2</b>	<b>0</b>	<b>3.900</b>	<b>1.950</b>	<b>871</b>	<b>50,1</b>	<b>1.250</b>	<b>1.600</b>	<b>64,8</b>	<b>871</b>
Abfindung	–					–			–		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.818</b>	<b>100,0</b>			<b>2.769</b>	<b>1.739</b>	<b>100,0</b>	<b>2.069</b>	<b>2.468</b>	<b>100,0</b>	<b>1.690</b>
<b>Philip Nelles</b>											
<b>ContiTech</b>											
<b>Vorstandsmitglied seit 01.06.2021</b>											
Festvergütung	850	30,2	850	850	800	850	57,9	800	850	37,9	800
Nebenleistungen	18	0,6	18	18	16	18	1,2	16	18	0,8	16
Versorgungsentgelt	–					–			–		
<b>Summe</b>	<b>868</b>	<b>30,8</b>	<b>868</b>	<b>868</b>	<b>816</b>	<b>868</b>	<b>59,1</b>	<b>816</b>	<b>868</b>	<b>38,7</b>	<b>816</b>
<b>Variable Vergütung</b>											
Kurzfristig - Short Term Incentive (Sofortbetrag) <sup>5</sup>	700	24,8	0	1.400	700	359	24,5	562	824	36,8	359
Langfristig - Short Term Incentive (Aktien-Deferral)	467	16,6	0	934	467	240	16,4	374	550	24,5	240
Langfristig - Long Term Incentive	783	27,8	0	1.566	783	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>1.950</b>	<b>69,2</b>	<b>0</b>	<b>3.900</b>	<b>1.950</b>	<b>599</b>	<b>40,9</b>	<b>936</b>	<b>1.374</b>	<b>61,3</b>	<b>599</b>
Abfindung	–					–			–		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.818</b>	<b>100,0</b>			<b>2.766</b>	<b>1.467</b>	<b>100,0</b>	<b>1.752</b>	<b>2.242</b>	<b>100,0</b>	<b>1.415</b>

<sup>1</sup> Short Term Incentive (Sofortbetrag) und Short Term Incentive (Deferral) sowie Long Term Incentive basieren auf 100 % Zielerreichung.

<sup>2</sup> Geschuldete Vergütungselemente i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, d. h. fällig, aber noch nicht gezahlt, liegen - mit Ausnahme des Spin-off Bonus für Philipp von Hirschheydt - nicht vor.

<sup>3</sup> Freiwillige Angabe - erdient im Sinne der für das besagte Geschäftsjahr zu zahlenden Vergütung, wobei die variablen Elemente Short Term Incentive (Sofortbetrag) und Short Term Incentive (Deferral) und LTI im Geschäftsjahr n+1 ausgezahlt werden. Der erdiente LTI kann erst im Folgejahr abschließend beziffert werden und wird dann als „gewährt“ gezeigt, da aufgrund des maßgeblichen Auszahlungsaktienkurses zwei Monate vor der Hauptversammlung im Geschäftsjahr n+1 ein endgültiger Wert noch nicht vorliegt.

<sup>4</sup> Gehaltsverzicht von 10 % vom Bruttomonatsgehalt von Mai bis Dezember 2024.

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

<sup>6</sup> Tranche 1 des Spin-off Bonus gewährt durch die AUMOVIO SE im Zusammenhang mit dem geplanten Aumovio-Spin-off. Zahlungsschuldner ist die AUMOVIO SE. Fälligkeit der Zahlung mit der Börsenzulassung der AUMOVIO SE und damit zu einem Zeitpunkt als diese Gesellschaft nicht mehr Teil des Continental-Konzerns und Philipp von Hirschheydt nicht mehr Vorstand der Continental AG war. Siehe nähere Erläuterungen unten Seite 26 f.

In Tsd €	Dienstvertragliche Zusagen/ Zielbeträge					Gewährt und geschuldet <sup>2</sup> i.S.v. §162 Abs. 1 Satz 1 AktG			Erdient <sup>3</sup>		
	2025 <sup>1</sup>	Relativer Anteil in %	2025 (Min.)	2025 (Max.)	2024	2025	Relativer Anteil in %	2024	2025	Relativer Anteil in %	2024
<b>Dr. Ariane Reinhart</b>											
<b>Group Human Relations and Sustainability</b>											
<b>Vorstandsmitglied (01.10.2014 - 30.06.2025)</b>											
Festvergütung	425	30,4	425	425	800	425	35,8	800	425	34,3	800
Nebenleistungen	5	0,4	5	5	9	5	0,4	9	5	0,4	9
Versorgungsentgelt	–					–			–		
<b>Summe</b>	<b>430</b>	<b>30,8</b>	<b>430</b>	<b>430</b>	<b>809</b>	<b>430</b>	<b>36,2</b>	<b>809</b>	<b>430</b>	<b>34,7</b>	<b>809</b>
<b>Variable Vergütung</b>											
Kurzfristig - Short Term Incentive (Sofortbetrag) <sup>5</sup>	347	24,9	0	695	700	454	38,3	536	486	39,2	454
Langfristig - Short Term Incentive (Aktien-Deferral)	231	16,5	0	462	467	302	25,5	357	324	26,1	302
Langfristig - Long Term Incentive	388	27,8	0	776	783	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>967</b>	<b>69,2</b>	<b>0</b>	<b>1.933</b>	<b>1.950</b>	<b>756</b>	<b>63,8</b>	<b>893</b>	<b>810</b>	<b>65,3</b>	<b>756</b>
Abfindung	–					–			–		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.397</b>	<b>100,0</b>			<b>2.759</b>	<b>1.186</b>	<b>100,0</b>	<b>1.702</b>	<b>1.240</b>	<b>100,0</b>	<b>1.565</b>
<b>Olaf Schick</b>											
<b>Group Finance, Integrity and Law</b>											
<b>Vorstandsmitglied (01.05.2023 - 30.09.2025)</b>											
Festvergütung	638	30,3	638	638	800	638	41,4	800	638	34,1	800
Nebenleistungen	12	0,6	12	12	20	12	0,8	20	12	0,6	20
Versorgungsentgelt	–					–			–		
<b>Summe</b>	<b>650</b>	<b>30,9</b>	<b>650</b>	<b>650</b>	<b>820</b>	<b>650</b>	<b>42,2</b>	<b>820</b>	<b>650</b>	<b>34,7</b>	<b>820</b>
<b>Variable Vergütung</b>											
Kurzfristig - Short Term Incentive (Sofortbetrag) <sup>5</sup>	524	24,8	0	1.048	700	535	34,7	470	734	39,2	535
Langfristig - Short Term Incentive (Aktien-Deferral)	349	16,5	0	698	467	357	23,1	313	489	26,1	357
Langfristig - Long Term Incentive	586	27,8	0	1.172	783	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>1.459</b>	<b>69,1</b>	<b>0</b>	<b>2.917</b>	<b>1.950</b>	<b>892</b>	<b>57,8</b>	<b>783</b>	<b>1.223</b>	<b>65,3</b>	<b>892</b>
Abfindung	–					–			–		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.109</b>	<b>100,0</b>			<b>2.770</b>	<b>1.542</b>	<b>100,0</b>	<b>1.603</b>	<b>1.873</b>	<b>100,0</b>	<b>1.712</b>
<b>Roland Welzbacher</b>											
<b>Group Finance and Controlling, Group M&amp;A</b>											
<b>Vorstandsmitglied seit 01.08.2025</b>											
Festvergütung	271	32,0	271	271	0	271	78,3	0	271	32,4	0
Nebenleistungen	7	0,8	7	7	0	7	2,0	0	7	0,8	0
Versorgungsentgelt	68	8,0	68	68	0	68	19,7	0	68	8,1	0
<b>Summe</b>	<b>346</b>	<b>40,8</b>	<b>346</b>	<b>346</b>	<b>0</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>346</b>	<b>41,4</b>	<b>0</b>
<b>Variable Vergütung</b>											
Kurzfristig - Short Term Incentive (Sofortbetrag) <sup>5</sup>	209	24,7	0	418	0	0	0,0	0	294	35,2	0
Langfristig - Short Term Incentive (Aktien-Deferral)	140	16,4	0	280	0	0	0,0	0	196	23,4	0
Langfristig - Long Term Incentive	154	18,1	0	308	0	0	0,0	0	0	0,0	0
<b>Summe</b>	<b>503</b>	<b>59,2</b>	<b>0</b>	<b>1.006</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>490</b>	<b>58,6</b>	<b>0</b>
Abfindung	–					–			–		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>849</b>	<b>100,0</b>			<b>0</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>836</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Short Term Incentive (Sofortbetrag) und Short Term Incentive (Deferral) sowie Long Term Incentive basieren auf 100 % Zielerreichung.

<sup>2</sup> Geschuldete Vergütungselemente i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, d. h. fällig, aber noch nicht gezahlt, liegen – mit Ausnahme des Spin-off Bonus für Philipp von Hirschheydt – nicht vor.

<sup>3</sup> Freiwillige Angabe – erdient im Sinne der für das besagte Geschäftsjahr zu zahlenden Vergütung, wobei die variablen Elemente Short Term Incentive (Sofortbetrag) und Short Term Incentive (Deferral) und LTI im Geschäftsjahr n+1 ausgezahlt werden. Der erdiente LTI kann erst im Folgejahr abschließend beziffert werden und wird dann als „gewährt“ gezeigt, da aufgrund des maßgeblichen Auszahlungsaktienkurses zwei Monate vor der Hauptversammlung im Geschäftsjahr n+1 ein endgültiger Wert noch nicht vorliegt.

<sup>4</sup> Gehaltsverzicht von 10 % vom Bruttomonatsgehalt von Mai bis Dezember 2024.

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

## Gewährte Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 (§ 162 Abs. 1 und 2 AktG)

Ehemalige Vorstandsmitglieder <sup>2</sup>	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 €
		in Tsd €		in %		in Tsd €		in %		in Tsd €	
Dr. Ariane Reinhart <sup>3</sup> (bis 30.06.2025)	212	43,2	2	0,4	–	0,0	–	0,0	277	56,4	491
Katja Garcia Vila <sup>4</sup> (bis 30.06.2024)	–	0,0	–	0,0	719	65,3	–	0,0	382	34,7	1.101
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	–	0,0	–	0,0	–	0,0	261	100,0	–	0,0	261
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	–	0,0	–	0,0	–	0,0	73	100,0	–	0,0	73
Wolfgang Schäfer <sup>5</sup> (bis 17.11.2021)	–	0,0	–	0,0	–	0,0	559	100,0	–	0,0	559
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	–	0,0	–	0,0	–	0,0	37	100,0	–	0,0	37
Hans-Jürgen Duensing <sup>6</sup> (bis 31.05.2021)	–	0,0	–	0,0	–	0,0	181	100,0	–	0,0	181
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	–	0,0	–	0,0	–	0,0	700	100,0	–	0,0	700
José A. Avila (bis 30.09.2018)	–	0,0	–	0,0	–	0,0	446	100,0	–	0,0	446

<sup>1</sup> Sonstige Leistungen beinhalten im Geschäftsjahr 2025 ausschließlich die Gewährung einer Karenzentschädigung.

<sup>2</sup> Im Geschäftsjahr 2025 erhielt das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Ralf Cramer (bis 11.08.2017) keine Vergütung.

<sup>3</sup> Amtsniederlegung zum 30.06.2025 Ende des Dienstvertrags zum 30.09.2025.

<sup>4</sup> Amtsniederlegung zum 30.06.2024 Ende des Dienstvertrags zum 13.12.2024.

<sup>5</sup> Amtsniederlegung zum 17.11.2021, Ende des Dienstvertrags zum 31.01.2022.

<sup>6</sup> Amtsniederlegung zum 31.05.2021, Ende des Dienstvertrags zum 31.07.2021.

## Pensionsanwartschaften

Sechs der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder haben eine Versorgungszusage auf Basis der abgelösten Regelung im Vergütungssystem 2020. Der Versorgungsbeitrag sowie die Angaben der Pensionsanwartschaften gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die im Geschäftsjahr 2025 neu bestellten Vorstandsmitglieder Ulrike Hintze und Roland Welzbacher

erhalten auf Basis des geltenden Vergütungssystems 2024 anstelle einer betrieblichen Altersversorgung ein Versorgungsentgelt in bar zu Eigenvorsorge. Diese Zahlungen stellen keine Pensionsanwartschaften im eigentlichen Sinne dar, werden aber der Vollständigkeit halber in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt.

In Tsd €	Versorgungsbeitrag / Versorgungsentgelt		Defined Benefit Obligation <sup>1</sup>		Service Cost <sup>2</sup>	
	2025	2024	31.12.2025	31.12.2024	2025	2024
<b>In 2025 amtierende Vorstandsmitglieder</b>						
Nikolai Setzer	790	790	10.218	10.728	1.114	1.202
Ulrike Hintze (seit 01.07.2025) <sup>3</sup>	82	–	–	–	–	–
Philipp Hirschheydt (bis 16.09.2025)	279	393	1.081	898	378	545
Christian Kötz	393	393	3.356	3.312	510	545
Philip Nelles	393	393	2.220	2.089	520	560
Dr. Ariane Reinhart (bis 30.06.2025)	195	393	6.226	6.681	250	538
Olaf Schick (bis 30.09.2025)	295	393	1.100	890	382	365
Roland Welzbacher (seit 01.08.2025) <sup>3</sup>	69	–	–	–	–	–

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

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

<sup>3</sup> Anstelle eines Versorgungsbeitrags erhalten diese Vorstandsmitglieder ein Versorgungsentgelt als Brutto-Auszahlung nach dem Vergütungssystem 2024. Der Vollständigkeit halber ist das Versorgungsentgelt hier mit dargestellt.

## Weitere Angaben

### Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

An ehemalige Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2015 oder früher ausgeschieden sind, sind insgesamt Pensionszahlungen in Höhe von 6,964 Mio € geleistet worden.

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

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

- › Bis zum 31. Dezember 2023 neu bestellte Vorstandsmitglieder haben eine Versorgungszusage erhalten, ab dem 1. Januar 2024 neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein Versorgungsentgelt, wie bereits zuvor in diesem Vergütungsbericht beschrieben.
- › Mit jedem Vorstandsmitglied wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren vereinbart. Für diesen Zeitraum wird eine angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) in Höhe von jährlich 50 % der zuletzt bezogenen vertragmäßigen 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 2025 hat Dr. Ariane Reinhart, zuständig für das Ressort Group Human Relations & Sustainability, vorzeitig zum 30. Juni 2025 ihr Vorstandsamt niedergelegt. Ihr Dienstvertrag endete regulär mit Ablauf der Vertragslaufzeit zum 30. September 2025. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2025 bis 30. September 2025

erhielt sie weiterhin die Festvergütungen. Innerhalb dieses Zeitraums stand Dr. Ariane Reinhart zur Verfügung, um eine geordnete Übergabe ihrer Aufgaben zu gewährleisten. Überdies stehen ihr für diesen Zeitraum zeitanteilig Ansprüche auf den STI für das Geschäftsjahr 2025 und den LTI 2025–2028 zu. Seit dem 1. Oktober 2025 hat Dr. Ariane Reinhart aufgrund des vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Diese beträgt nach vorläufiger Berechnung 1.109 Mio € p.a. und wird in monatlich gleichen Raten ausgezahlt. Eine endgültige Berechnung ist erst nach Abrechnung der für die Karenzentschädigung zu berücksichtigenden variablen Vergütungsbestandteile möglich und damit im Geschäftsjahr 2029 mit Abrechnung des LTI 2025–2028.

Der Dienstvertrag von Philipp von Hirschheydt, verantwortlich für den Unternehmensbereich Automotive, endete einvernehmlich vorzeitig aufschiebend bedingt auf den Ablauf des Vortags des Wirksamwerdens des Aumovio-Spin-off, mithin mit Ablauf zum 16. September 2025. Der Dienstvertrag von Olaf Schick, verantwortlich für das Ressort Group Finance & Controlling und Group M&A, endete ebenfalls einvernehmlich vorzeitig mit seiner Amtsniederlegung zum Ablauf des 30. September 2025. Leistungen im Falle der Beendigung der Tätigkeit sind in beiden Fällen nicht vereinbart, das bestehende nachvertragliche Wettbewerbsverbot wurde einvernehmlich aufgehoben.

Im Zusammenhang mit der Neuaufstellung des Konzerns ist der Vorstandsvorsitzende Nikolai Setzer mit Ablauf des 31. Dezembers 2025 einvernehmlich vorzeitig aus dem Vorstand ausgeschieden unter Aufhebung seines Dienstvertrags zum gleichen Datum. Zur Abgeltung seiner Ansprüche aus dem vorzeitig aufgehobenen Dienstvertrag erhielt Nikolai Setzer eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe von 4,788 Mio €. Die Abgeltungszahlung wird auf die zu zahlende Karenzentschädigung aufgrund des vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots in gleicher Höhe angerechnet.

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

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2025 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten, noch sind sie ihnen zugesagt worden.

Im Zusammenhang mit dem Aumovio-Spin-off ist Philipp von Hirschheydt im Geschäftsjahr 2025 ein Spin-off Bonus seitens der AUMOVIO SE zugesagt wurden, als diese noch zum Continental-Konzern gehörte. Philipp von Hirschheydt war am 12. März 2025 zum Vorstandsvorsitzenden der Continental Automotive Holding SE (später umfirmiert in AUMOVIO SE) bestellt worden, einer Tochtergesellschaft der Continental AG. Er übte dieses Amt auf Basis seines Dienstvertrages mit der Continental AG aus, eine separate Vergütung wurde nicht gezahlt. Auf Basis des verabschiedeten Vergütungssystems der AUMOVIO SE hatte diese Philipp von Hirschheydt vor dem Wirksamwerden des Aumovio-Spin-off einen einmaligen Spin-off Bonus gewährt unter der Bedingung, dass er zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Abspaltung zum Vorstand der

AUMOVIO SE bestellt ist, der Aumovio-Spin-off im Jahr 2025 wirksam wird und eine Börsenzulassung im Jahr 2025 erfolgt. Der Spin-off Bonus besteht aus zwei Tranchen mit einem Ziel-Gesamtwert von insgesamt 650 Tsd €. Der ausgezahlte Bonus muss in Aktien der AUMOVIO SE investiert werden, die anschließend für einen bestimmten Zeitraum gehalten werden müssen. Die erste Tranche in Höhe von 325 Tsd € war fällig mit dem Tag der Börsenzulassung.

Die übrigen Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2025 weder Leistungen anderer Continental-Konzerngesellschaften erhalten noch sind ihnen solche zugesagt worden.

### Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung (gewährt und geschuldet) der Mitglieder des Vorstands, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)

	Veränderung 2021-2020 in %	Veränderung 2022-2021 in %	Veränderung 2023-2022 in %	Veränderung 2024-2023 in %	Veränderung 2025-2024 in %
<b>Vorstandsvergütung<sup>1</sup></b>					
In 2025 amtierende Vorstandsmitglieder					
Nikolai Setzer (bis 31.12.2025)	37,8	202,7	-62,5	56,8	143,0
Ulrike Hintze (seit 01.07.2025)	–	–	–	–	100,0
Philipp von Hirschheydt (bis 16.09.2025)	–	–	100,0	135,1	-7,3
Christian Kötz	-16,2	186,9	-45,4	38,4	-15,9
Philip Nelles (seit 01.06.2021)	–	307,8	-52,0	87,6	-16,3
Dr. Ariane Reinhart (bis 30.06.2025)	11,2	73,1	-59,6	51,6	-30,3
Olaf Schick (bis 30.09.2025)	–	–	100,0	188,3	-3,8
Roland Welzbacher (seit 01.08.2025)	–	–	–	–	100,0
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>					
Katja Garcia Vila (bis 30.06.2024)	–	2.126,8	15,6	23,4	-44,8
Dr. Elmar Degenhart (bis 30.11.2020)	-11,4	-29,2	-36,2	-20,4	6,5
Frank Jourdan (bis 31.12.2021)	326,8	-80,8	-81,1	62,9	0,8
Helmut Matschi (bis 31.12.2021)	437,9	-79,9	-93,3	-100,0	100,0
Wolfgang Schäfer (bis 17.11.2021)	2,4	-79,5	73,0	1,9	4,3
Andreas Wolf (bis 15.09.2021)	93,0	47,7	-100,0	–	100,0
Hans-Jürgen Duensing (bis 31.05.2021)	-6,5	62,1	-70,7	-67,3	1,1
José Avila (bis 30.09.2018)	19,8	-58,2	13,2	–	0,0
Ralf Cramer (bis 11.08.2017)	-275,0	-100,0	–	–	–
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Continental AG: Jahresüberschuss	54,3	-18,6	-143,0	-1.682,1 <sup>2</sup>	-33,7
Konzern: EBIT bereinigt	37,7	5,2	31,6	6,6	-8,0 <sup>3</sup>
<b>Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>					
Referenzgruppe <sup>4</sup>	3,0	5,6	2,2	4,4	-7,3

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

<sup>2</sup> Rechnerische Veränderung aufgrund des Jahresüberschusses von -423 Mio € zu 6.692 Mio €.

<sup>3</sup> Veränderung der Werte der fortgeführten Aktivitäten.

<sup>4</sup> Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften des Continental-Konzerns, mit Ausnahme von kek-Kaschierungen GmbH. Diese ausgenommene Gesellschaft ist derzeit nicht in die konzernweiten Abrechnungssysteme integriert, sie beschäftigt weniger als 10 % aller Arbeitnehmer deutscher Gesellschaften. Vollzeitmitarbeiter (im Sinne der tariflichen oder vertraglichen wöchentlichen Sollarbeitszeit), die zum Stichtag 31.12.2025 insgesamt 360 Sozialversicherungstage im Geschäftsjahr 2025 beschäftigt waren, ohne Praktikanten, Auszubildende, Entsandte: Brutto-Entgelt mit Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und geldwertem Vorteil; abzüglich Abfindung, Erfindervergütung. Aufgrund des Aumovio-Spin-off und der damit verbundenen Herausnahme von deutschen Konzerngesellschaften, die nunmehr zum Aumovio-Konzern gehören, hat sich die Referenzgruppe im Vergleich zu den Vorjahren verändert und das führt deshalb aufgrund der veränderten Population zu einer negativen Vergütungsentwicklung im Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr.

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

Der Aufsichtsrat der Continental AG hat im Geschäftsjahr 2025 weder von der Compliance-Malus- und -Clawback-Regelung noch von der Performance-Korrektur und Clawback-Regelung Gebrauch gemacht, da hierfür die Voraussetzungen nicht vorlagen. Voraussetzung für die Compliance-Malus- und -Clawback-Regelung ist, dass ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Mitglied des Vorstands einen nachweislich wissentlichen groben Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz der von der Gesellschaft erlassenen internen Richtlinien oder eine seiner sonstigen dienstvertraglichen Pflichten begeht. In den Fällen kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen die variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, zu gewähren ist, teilweise oder vollständig auf null reduzieren oder im Falle einer bereits geleisteten Auszahlung zurückverlangen. Voraussetzung für

die Performance-Korrektur und Clawback-Regelung ist, dass die bei der Ermittlung der variablen Vergütungsbestandteile zugrunde liegenden Daten fehlerhaft waren.

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

Im Berichtsjahr wurde in einem Fall vom Vergütungssystem abgewichen. Mit Beschluss vom 15. März 2023 hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass das neue Vorstandsmitglied für Integrität und Recht, Olaf Schick, wirtschaftlich so gestellt wird, als läge die Zielerreichung für den STI (Performance-Bonus) für die ersten zwölf Monate seiner Amtszeit bei 100 %. Die Abweichung war notwendig, um entfallene variable Vergütungsansprüche bei seinem früheren Arbeitgeber auszugleichen.

## Aufsichtsratsvergütung

### Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtsjahr 2025

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

und für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss das 1,5-Fache der regulären Festvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds.

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

### Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder im Berichtsjahr 2025

In Tsd €	Vergütungskomponenten 2025		Gesamt
	Fix <sup>1</sup>	Sitzungsgeld	
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle <sup>2</sup>	540	1	541
Hasan Allak <sup>3, 4</sup>	270	8	278
Christiane Benner (bis 17.09.2025) <sup>3, 5</sup>	192	6	198
Dr. Kevin Borck <sup>3</sup>	180	7	187
Dorothea von Boxberg	180	0	180
Stefan Erwin Buchner (bis 04.09.2025)	122	3	125
Dr. Gunter Dunkel (bis 17.09.2025)	128	4	132
Matthias Ebenau (bis 17.09.2025) <sup>3</sup>	128	6	134
Francesco Grioli <sup>3</sup>	270	10	280
Petra Hartwig (seit 22.09.2025) <sup>3</sup>	50	1	51
Michael Iglhaut <sup>3</sup>	192	8	200
Satish Khatu	180	6	186
Isabel Corinna Knauf	270	6	276
Sabine Kühn (seit 22.09.2025) <sup>3</sup>	50	1	51
Michael Linnartz (seit 22.09.2025) <sup>3</sup>	75	2	77
Carmen Löffler (bis 17.09.2025) <sup>3</sup>	128	6	134
Sabine Neuß	180	0	180
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	450	6	456
Anne Nothing (bis 17.09.2025) <sup>3</sup>	128	5	133
Klaus Rosenfeld	270	4	274
Sabrina Soussan (seit 22.09.2025)	50	1	51
Georg F. W. Schaeffler	270	4	274
Jörg Schönfelder <sup>3</sup>	180	5	185
Matthias Tote <sup>3</sup>	270	8	278
Nicole Werner (seit 22.09.2025) <sup>3</sup>	50	1	51

<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 anteilig und u. a. an andere Institutionen spenden.

<sup>4</sup> Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender seit 30.09.2025.

<sup>5</sup> Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende bis 17.09.2025.

**Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)**

	Veränderung	Veränderung	Veränderung	Veränderung	Veränderung
	2021-2020	2022-2021	2023-2022	2024-2023	2025-2024
	in %	in %	in %	in %	in %
<b>Aufsichtsratsvergütung<sup>1</sup></b>					
<b>In 2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle <sup>2</sup>	2,7	0,9	-0,9	0,0	0,9
Hasan Allak <sup>3</sup>	2,2	-0,5	0,5	32,1	13,0
Christiane Benner <sup>4</sup>	3,0	-0,4	0,4	-0,7	-27,6
Dr. Kevin Borck (seit 16.09.2024)	–	–	–	100,0	241,8
Dorothea von Boxberg	–	100,0	46,0	-2,2	1,7
Stefan Erwin Buchner (bis 04.09.2025)	–	100,0	0,5	-1,1	-31,9
Dr. Gunter Dunkel (bis 17.09.2025)	1,6	-0,5	-0,5	0,5	-28,5
Matthias Ebenau (bis 17.09.2025)	–	–	–	100,0	6,3
Francesco Grioli	3,3	0,4	0,7	-0,4	0,4
Petra Hartwig (seit 22.09.2025)	–	–	–	–	100,0
Michael Iglhaut (bis 17.09.2025)	10,6	-4,4	0,0	-0,4	-27,6
Satish Khatu	3,4	-0,5	0,5	1,1	0,0
Isabel Corinna Knauf	2,2	-0,5	48,9	-0,7	0,4
Sabine Kühn (seit 22.09.2025)	–	–	–	–	100,0
Michael Linnartz (seit 22.09.2025)	–	–	–	–	100,0
Carmen Löffler (bis 17.09.2025)	–	226,3	0,5	-1,1	-27,0
Sabine Neuß	9,2	-2,1	0,0	0,0	-2,7
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	3,0	2,7	-1,7	1,1	-0,9
Anne Nothing (bis 17.09.2025)	–	–	–	100,0	5,5
Klaus Rosenfeld	1,5	4,3	-3,1	-1,8	1,8
Sabrina Soussan (seit 22.09.2025)	–	–	–	–	100,0
Georg F. W. Schaeffler	2,7	3,7	-1,4	0,7	-1,1
Jörg Schönfelder	1,5	-0,4	2,2	-23,2	-13,0
Matthias Tote (seit 26.04.2024)	–	–	–	100,0	45,3
Nicole Werner (seit 22.09.2025)	–	–	–	–	100,0
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Dirk Nordmann (bis 26.04.2024)	1,8	1,4	-0,7	-68,1	-100,0
Lorenz Pfau (bis 26.04.2024)	0,0	3,3	-2,7	-65,6	-100,0
Stefan Scholz (bis 01.09.2024)	2,7	-1,1	1,6	-34,0	-100,0
Elke Volkmann (bis 26.04.2024)	3,3	0,0	-1,6	-66,8	-100,0
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann (bis 29.04.2022)	55,2	-78,5	-100,0	–	–
Kirsten Vörkel (bis 15.09.2021)	-29,0	-100,0	–	–	–
Prof. TU Graz e. h. KR Ing. Siegfried Wolf (bis 31.12.2021)	8,0	-97,3	–	–	–
Prof. Dr.-Ing. Peter Gutzmer (bis 26.04.2019)	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Klaus Mangold (bis 26.04.2019)	–	–	–	–	–
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Continental AG: Jahresüberschuss	54,3	-18,6	-143,0	-1.682,1 <sup>5</sup>	-33,7
Konzern: EBIT bereinigt	37,7	5,2	31,6	6,6	-8,0 <sup>6</sup>
<b>Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>					
Referenzgruppe <sup>7</sup>	3,0	5,6	2,2	4,4	-7,3

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

2 Aufsichtsratsvorsitzender.

3 Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender seit 30.09.2025.

4 Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende bis 17.09.2025.

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

6 Veränderung der Werte der fortgeführten Aktivitäten.

7 Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften des Continental-Konzerns, mit Ausnahme von kek-Kaschierungen GmbH. Diese ausgenommene Gesellschaft ist derzeit nicht in die konzernweiten Abrechnungssysteme integriert, sie beschäftigt weniger als 10 % aller Arbeitnehmer deutscher Gesellschaften. Vollzeitmitarbeiter (im Sinne der tariflichen oder vertraglichen wöchentlichen Sollarbeitszeit), die zum Stichtag 31.12.2025 insgesamt 360 Sozialversicherungstage im Geschäftsjahr 2025 beschäftigt waren, ohne Praktikanten, Auszubildende, Entsandte; Brutto-Entgelt mit Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und geldwertem Vorteil; abzüglich Abfindung, Erfindervergütung. Aufgrund des Aumovio-Spin-off und der damit verbundenen Herausnahme von deutschen Konzerngesellschaften, die nunmehr zum Aumovio-Konzern gehören, hat sich die Referenzgruppe im Vergleich zu den Vorjahren verändert und das führt deshalb aufgrund der veränderten Population zu einer negativen Vergütungsentwicklung im Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr.

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

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Christian Kötz  
Vorsitzender des Vorstands

Roland Welzbacher  
Mitglied des Vorstands (CFO)

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

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Continental Aktiengesellschaft, Hannover

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Continental Aktiengesellschaft, Hannover für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 2025 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 Vertrags einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Hannover, den 18. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Harald Wimmer  
Wirtschaftsprüfer

Dr. Arne Jacobi  
Wirtschaftsprüfer

**Continental Aktiengesellschaft**

Postfach 1 69, 30001 Hannover

Continental-Plaza 1, 30175 Hannover

Telefon: +49 511 938-01

ir@conti.de

www.continental.com