

# Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht ist Teil des Lageberichts.

## Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

Nach dem Aktiengesetz (AktG) ist dem Plenum des Aufsichtsrats die Festsetzung der Vorstandsvergütung vorbehalten.

Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütung des Vorstands regelmäßig. Er hat 2016 einen unabhängigen Berater beauftragt, um das seit dem 1. Januar 2014 geltende Vergütungssystem sowie Struktur und Höhe der Vergütung des Vorstands überprüfen zu lassen. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Überprüfung hat der Aufsichtsrat nach eingehender eigener Prüfung und Erörterung die nachfolgend näher erläuterten Anpassungen beschlossen, die zum 1. Januar 2017 wirksam wurden. Bei der Festsetzung der Vergütung des Vorstands hat der Aufsichtsrat u.a. die sonst im Unternehmen geltende Vergütungsstruktur und das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft in Deutschland insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt. Die Hauptversammlung am 28. April 2017 hat das Vergütungssystem nach § 120 Abs. 4 AktG gebilligt. Es wurde 2019 für alle Vorstandsmitglieder angewendet, die in diesem Geschäftsjahr im Amt waren.

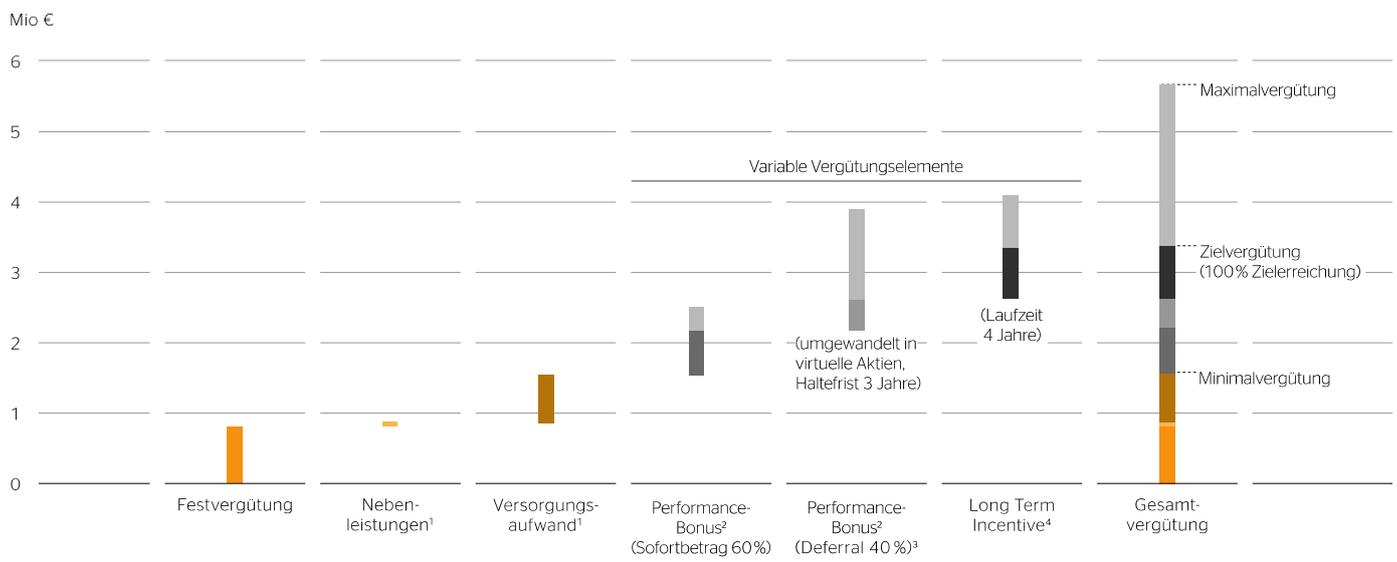
Im Jahr 2019 hat der Aufsichtsrat erneut einen unabhängigen Berater mit der Überprüfung der Vergütung des Vorstands und des Vergütungssystems beauftragt, um den geänderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen, die sich aus dem Gesetz zur Umsetzung der 2. EU-Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) (in Kraft getreten zum 1. Januar 2020) und der neuen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 ergeben. Auf Grundlage der Überprüfungen des unabhängigen Beraters wird der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 17. März 2020 das neue Vergütungssystem für den Vorstand eingehend erörtern und endgültig festlegen. Es ist vorgesehen, das neue Vergütungssystem der Hauptversammlung der Continental AG am 30. April 2020 zur Billigung vorzulegen. Das neue Vergütungssystem ist nicht Gegenstand dieses Vergütungsberichts, der das bis zum 31. Dezember 2019 geltende Vergütungssystem erläutert.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands umfasst folgende Bestandteile:

- > Festvergütung
- > variable Vergütungselemente
- > Nebenleistungen
- > Altersversorgung

Die Zusammensetzung der Vorstandsvergütung, basierend auf einer Zielerreichung von 100 %, ist in der Übersicht exemplarisch für ein Vorstandsmitglied mit Verantwortung für eine Division dargestellt.

## Vergütung eines Vorstandsmitglieds mit Divisionsverantwortung (Beispiel)



<sup>1</sup> Jeweiliger Durchschnittswert.

<sup>2</sup> Basierend auf einem Zielbonus (hier 1,167 Mio €) für 100% Zielerreichung festgelegter CVC- und ROCE-Ziele, maximal 150% des Zielbonus (inklusive des Erreichens eines ggf. zusätzlichen strategischen Ziels sowie evtl. Korrektur der Zielerreichung um +/- 20% durch den Aufsichtsrat), aufgeteilt in Sofortbetrag (60%) und Deferral (40%).

<sup>3</sup> Die mögliche Wertsteigerung des Deferral ist auf 250% des Ausgangsbetrags begrenzt. Der gezeigte Maximalwert beruht auf dem maximalen Ausgangsbetrag bei 150% Zielerreichung im Performance-Bonus.

<sup>4</sup> Basierend auf erreichtem durchschnittlichen CVC versus geplantem CVC (max. 200%), multipliziert mit dem Grad der Erreichung des Total Shareholder Return, maximale Auszahlung 200%.

## 1. Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält Jahresfestbezüge, die in zwölf Monatsraten gezahlt werden. Die Festvergütung des Vorstandsvorsitzenden wurde zum 1. Januar 2017 angehoben, um sie der Marktentwicklung anzupassen. Die Festvergütung der anderen Vorstandsmitglieder ist seit 2013 unverändert. Die Festvergütung umfasst, bei einer Zielerreichung der variablen Vergütungselemente von 100 %, rund ein Drittel der Direktvergütung.

## 2. Variable Vergütungselemente

Als variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder einen Performance-Bonus und ein aktienorientiertes Long Term Incentive (LTI). Wesentliches Kriterium für die Bemessung der variablen Vergütung ist dabei die Continental Value Contribution (CVC), die ein zentrales Instrument der Unternehmenssteuerung ist (siehe auch Kapitel Unternehmenssteuerung im Lagebericht, Seite 43). Die variablen Vergütungselemente umfassen, bei einer Zielerreichung von 100 %, zusammen rund zwei Drittel der Direktvergütung. Die Struktur der variablen Vergütung ist mit überwiegend mehrjährigen, zukunftsbezogenen Bemessungsgrundlagen auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung im Sinne des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex ausgerichtet. Der Anteil langfristiger Komponenten an der variablen Vergütung beträgt auf Basis der Zielwerte 60 % und mehr.

### a) Performance-Bonus

Der Performance-Bonus geht von einem Zielbetrag aus, den der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für eine Zielerreichung von 100 % festlegt. Zielkriterien sind die Veränderung des CVC gegenüber dem Vorjahr und die Kapitalrendite (ROCE). Diese Kriterien beziehen sich bei den Vorstandsmitgliedern, die für eine Division verantwortlich sind, auf diese, bei den anderen auf den Konzern. Das CVC-Ziel wird zu 100 % erreicht, wenn der CVC gegenüber dem Vorjahr unverändert ist. Ist der CVC um einen festgelegten Prozentsatz gesunken oder gestiegen, reduziert sich dieser Bestandteil auf null bzw. erreicht den Maximalwert von 150 %. Im Fall eines negativen CVC im Vorjahr richtet sich die Zielerreichung nach dem Ausmaß der Verbesserung. Die Kriterien für das ROCE-Ziel orientieren sich an den Planzielen. Auch diese Komponente kann entfallen, wenn ein bestimmter Mindestwert nicht erreicht wird. Aufgrund der Verknüpfung mit der Planung sind konkretere Angaben zu den Zielwerten nicht im Interesse des Unternehmens.

Bei der Berechnung des Performance-Bonus wird das CVC-Ziel mit 60 % gewichtet, das ROCE-Ziel mit 40 %. Ergänzend zu den CVC- und ROCE-Zielen kann der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres ein strategisches Ziel festlegen, das mit 20 % gewichtet wird – bei entsprechender Reduzierung der Gewichtung der beiden anderen Ziele. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2019 Gebrauch gemacht. So wurde für alle Mitglieder des Vorstands ein strategisches Ziel auf Grundlage (i) der Entwicklung der Produktionsqualität der Automotive Group, (ii) der Fixkosten 2019 der Automotive Group sowie (iii) der Höhe des durchschnittlichen Working Capital im Verhältnis zum Umsatz der Rubber Group festgelegt. Um außergewöhnlichen Entwicklungen, die den Grad der Zielerreichung beeinflussen haben, Rechnung tragen zu können, hat der Aufsichtsrat das Recht, die festgestellte Zielerreichung, auf deren Grundlage der Performance-Bonus errechnet

wird, nach billigem Ermessen rückwirkend um bis zu 20 % nach unten oder oben zu korrigieren. Der Aufsichtsrat hält diese Korrekturmöglichkeit für erforderlich, um besondere positive und negative Effekte auf die Zielerreichung, auf die ein Mitglied des Vorstands keinerlei Einfluss hat, berücksichtigen zu können. Er hat bisher von diesem Ermessen noch nie Gebrauch gemacht. In jedem Fall ist der Performance-Bonus auf 150 % des Zielbonus begrenzt. Dies gilt unabhängig davon, ob ein ergänzendes strategisches Ziel beschlossen wird.

Der in einem Geschäftsjahr erzielte Performance-Bonus wird in eine Einmalzahlung, die als Jahresbonus ausgezahlt wird (Sofortbetrag), und eine aufgeschobene Zahlung (Deferral) aufgeteilt. Der Sofortbetrag beläuft sich auf 60 % und das Deferral auf 40 %. Das Deferral wird in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt. Nach Ablauf einer Haltefrist von drei Jahren nach Ende des Geschäftsjahres, für das der jeweilige Performance-Bonus festgestellt ist, wird der Wert dieser virtuellen Aktien einschließlich des Werts der Dividenden ausgezahlt, die für die von der Haltefrist umfassten Geschäftsjahre ausgeschüttet wurden. Die Umwandlung des Deferrals in virtuelle Aktien und die Auszahlung des Werts nach Ablauf der Haltefrist erfolgen auf Basis des Durchschnitts der Aktienkurse des Dreimonatszeitraums, welcher der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr der Umwandlung bzw. im Jahr der Auszahlung unmittelbar vorausgeht. Die mögliche Wertsteigerung des Deferrals ist auf 250 % des Ausgangsbetrags begrenzt.

Neben dem Performance-Bonus kann im Einzelfall ein spezieller Bonus für besondere Projekte vereinbart oder ein Anerkennungsbonus gewährt werden. Ein solcher Anerkennungs- oder Sonderbonus darf jedoch mit dem Performance-Bonus insgesamt 150 % des Zielbonus nicht übersteigen und wird ebenfalls in die Aufteilung in Sofortzahlung und Deferral einbezogen. Seit 2013 ist kein Sonder- oder Anerkennungsbonus gewährt worden.

Der Betrag des Performance-Bonus, der für das Geschäftsjahr 2019 bei 100 % Zielerreichung ausgezahlt wird, ist in den Vergütungstabellen für die Vorstandsmitglieder in der Spalte Gewährte Zuwendungen 2019 – aufgeteilt in Sofortbetrag und Deferral – ausgewiesen.

### b) Long Term Incentive (LTI)

Den LTI-Plan beschließt der Aufsichtsrat jährlich mit einer Laufzeit von jeweils vier Jahren. Er legt darin unter Berücksichtigung des Ergebnisses des Konzerns und der individuellen Leistung für jedes Vorstandsmitglied den Zielbonus fest, der bei 100 % Zielerreichung ausgezahlt wird.

Erstes Kriterium der Zielerreichung ist der durchschnittliche CVC, den der Konzern in den vier Geschäftsjahren während der Laufzeit, beginnend mit dem Geschäftsjahr der Ausgabe der Tranche, tatsächlich erwirtschaftet. Dieser Wert wird mit dem durchschnittlichen CVC verglichen, der in der strategischen Planung für den entsprechenden Zeitraum festgelegt ist. Der Grad der Erreichung dieses Ziels kann zwischen 0 % und maximal 200 % variieren. Das andere Zielkriterium ist der Total Shareholder Return (TSR) der Continental-Aktie während der Laufzeit der Tranche. Zur Ermittlung des TSR wird der Durchschnittskurs der Continental-Aktie der Monate

Oktober bis Dezember jeweils zum Beginn und zum Ende der jeweiligen LTI-Tranche in Relation gesetzt. Zusätzlich werden für den TSR sämtliche Dividenden, die während der Laufzeit der LTI-Tranche gezahlt werden, berücksichtigt (siehe auch Konzernanhang Kapitel 27, Seite 179 ff.). Der Grad der Erreichung dieses Ziels wird mit dem Grad der Erreichung des CVC-Ziels multipliziert, um den Grad der Zielerreichung zu ermitteln, der für das nach Ende der Laufzeit tatsächlich auszuzahlende LTI maßgeblich ist. Der maximale Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbonus begrenzt.

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

Der Betrag des LTI, der am Ende der Laufzeit des Plans bei 100 % Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2019 ausgezahlt wird, ist in den Vergütungstabellen für die Vorstandsmitglieder in der Spalte Gewährte Zuwendungen 2019 ausgewiesen.

Christian Kötz hat seine Ansprüche auf LTI, die ihm 2016 bis 2018 als obere Führungskraft eingeräumt wurden, behalten.

### 3. Nebenleistungen

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

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

### 4. Altersversorgung

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

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

In den Dienstverträgen ist vereinbart, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags überschreiten sollen. Abfindungsvereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands für den Fall eines Übernahmeangebots oder eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft bestehen nicht. Dr. Ralf Cramer, der mit Ablauf des 11. August 2017 aus dem Vorstand ausschied, erhielt 2019 eine Karenzentschädigung in Höhe von 926 Tsd € für ein noch in diesem Geschäftsjahr geltendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Heinz-Gerhard Wente, der am 30. April 2015 in den Ruhestand trat, erhielt 2019 noch Nachzahlungen einer Karenzentschädigung für ein in den Jahren 2015 bis 2017 bestehendes Wettbewerbsverbot in Höhe von 52 Tsd €. José A. Avila, der mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, erhielt weiterhin eine Vergütung auf Basis seines Dienstvertrags, der am 31. Dezember 2019 ordentlich endete. Daraus hat er 2019 Zahlungen in Höhe von 801 Tsd € erhalten, weitere 126 Tsd € werden als Sofortkomponente des Performance-Bonus im Jahr 2020 ausgezahlt. Daneben werden 2020 84 Tsd € als Langfristkomponente des Performance-Bonus in virtuelle Aktien der Gesellschaft umgewandelt.

## Individuelle Vergütung

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

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019
<b>Dr. E. Degenhart (Vorsitzender des Vorstands; Vorstand seit 12.08.2009)</b>						
Festvergütung	1.450	1.450	1.450	1.450	1.450	1.450
Nebenleistungen	35	21	21	21	35	21
<b>Summe</b>	<b>1.485</b>	<b>1.471</b>	<b>1.471</b>	<b>1.471</b>	<b>1.485</b>	<b>1.471</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	1.500	1.500	0	2.250	750	270
Mehrfährige variable Vergütung	2.550	2.550	0	5.600	1.947	909
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	1.000	1.000	0	2.500	1.073	909
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	1.550	1.550	0	3.100	874	0
<b>Summe</b>	<b>5.535</b>	<b>5.521</b>	<b>1.471</b>	<b>9.321</b>	<b>4.182</b>	<b>2.650</b>
Versorgungsaufwand	1.166	1.293	1.293	1.293	1.166	1.293
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6.701</b>	<b>6.814</b>	<b>2.764</b>	<b>10.614</b>	<b>5.348</b>	<b>3.943</b>
<b>J. A. Avila (Vorstand Powertrain; Vorstand vom 01.01.2010 bis 30.09.2018)</b>						
Festvergütung	600	–	–	–	600	–
Nebenleistungen	24	–	–	–	24	–
<b>Summe</b>	<b>624</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>624</b>	<b>–</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	524	–	–	–	188	0
Mehrfährige variable Vergütung	1.132	–	–	–	546	541
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	349	–	–	–	145	541
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	–	–	–	401	0
<b>Summe</b>	<b>2.280</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>1.358</b>	<b>541</b>
Versorgungsaufwand	442	–	–	–	442	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.722</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>1.800</b>	<b>541</b>
<b>Dr. R. Cramer (Vorstand Continental China; Vorstand vom 12.08.2009 bis 11.08.2017)</b>						
Festvergütung	–	–	–	–	–	–
Nebenleistungen	26	2	2	2	26	2
<b>Summe</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>2</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	–	–	–	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	–	900	541
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	–	–	–	–	638	541
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	–	–	–	–	262	–
<b>Summe</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>926</b>	<b>543</b>
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>926</b>	<b>543</b>

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019
<b>H.-J. Duensing (Vorstand ContiTech; Vorstand seit 01.05.2015)</b>						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	29	24	24	24	29	24
<b>Summe</b>	<b>829</b>	<b>824</b>	<b>824</b>	<b>824</b>	<b>829</b>	<b>824</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	146	126
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.734	401	72
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	–	72
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	401	0
<b>Summe</b>	<b>2.779</b>	<b>2.774</b>	<b>824</b>	<b>4.608</b>	<b>1.376</b>	<b>1.022</b>
Versorgungsaufwand	634	632	632	632	634	632
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.413</b>	<b>3.406</b>	<b>1.456</b>	<b>5.240</b>	<b>2.010</b>	<b>1.654</b>
<b>F. Jourdan (Vorstand Chassis &amp; Safety; Vorstand seit 25.09.2013)</b>						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	39	29	29	29	39	29
<b>Summe</b>	<b>839</b>	<b>829</b>	<b>829</b>	<b>829</b>	<b>839</b>	<b>829</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	315	126
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.734	1.090	541
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	689	541
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	401	0
<b>Summe</b>	<b>2.789</b>	<b>2.779</b>	<b>829</b>	<b>4.613</b>	<b>2.244</b>	<b>1.496</b>
Versorgungsaufwand	657	642	642	642	657	642
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.446</b>	<b>3.421</b>	<b>1.471</b>	<b>5.255</b>	<b>2.901</b>	<b>2.138</b>
<b>C. Kötz (Vorstand Reifen; Vorstand seit 01.04.2019)</b>						
Festvergütung	–	600	600	600	–	600
Nebenleistungen	–	19	19	19	–	19
<b>Summe</b>	<b>–</b>	<b>619</b>	<b>619</b>	<b>619</b>	<b>–</b>	<b>619</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	–	527	0	791	–	348
Mehrfährige variable Vergütung	–	1.142	0	2.463	–	0
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	–	359	0	897	–	0
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	–	783	0	1.566	–	0
<b>Summe</b>	<b>–</b>	<b>2.288</b>	<b>619</b>	<b>3.873</b>	<b>–</b>	<b>967</b>
Versorgungsaufwand	–	708	708	708	–	708
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>–</b>	<b>2.996</b>	<b>1.327</b>	<b>4.581</b>	<b>–</b>	<b>1.675</b>

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019
<b>H. Matschi (Vorstand Interior; Vorstand seit 12.08.2009)</b>						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	18	16	16	16	18	16
<b>Summe</b>	<b>818</b>	<b>816</b>	<b>816</b>	<b>816</b>	<b>818</b>	<b>816</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	1.001	126
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.734	1.065	541
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	664	541
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	401	0
<b>Summe</b>	<b>2.768</b>	<b>2.766</b>	<b>816</b>	<b>4.600</b>	<b>2.884</b>	<b>1.483</b>
Versorgungsaufwand	600	698	698	698	600	698
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.368</b>	<b>3.464</b>	<b>1.514</b>	<b>5.298</b>	<b>3.484</b>	<b>2.181</b>
<b>Dr. A. Reinhart (Vorstand Personal; Vorstand seit 01.10.2014)</b>						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	20	12	12	12	20	12
<b>Summe</b>	<b>820</b>	<b>812</b>	<b>812</b>	<b>812</b>	<b>820</b>	<b>812</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	350	126
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.734	562	541
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	161	541
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	401	0
<b>Summe</b>	<b>2.770</b>	<b>2.762</b>	<b>812</b>	<b>4.596</b>	<b>1.732</b>	<b>1.479</b>
Versorgungsaufwand	813	776	776	776	813	776
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.583</b>	<b>3.538</b>	<b>1.588</b>	<b>5.372</b>	<b>2.545</b>	<b>2.255</b>
<b>W. Schäfer (Vorstand Finanzen; Vorstand seit 01.01.2010)</b>						
Festvergütung	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100
Nebenleistungen	19	10	10	10	19	10
<b>Summe</b>	<b>1.119</b>	<b>1.110</b>	<b>1.110</b>	<b>1.110</b>	<b>1.119</b>	<b>1.110</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	350	126
Mehrfährige variable Vergütung	1.360	1.360	0	2.954	1.112	541
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	638	541
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	893	893	0	1.786	474	0
<b>Summe</b>	<b>3.179</b>	<b>3.170</b>	<b>1.110</b>	<b>5.114</b>	<b>2.581</b>	<b>1.777</b>
Versorgungsaufwand	683	741	741	741	683	741
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.862</b>	<b>3.911</b>	<b>1.851</b>	<b>5.855</b>	<b>3.264</b>	<b>2.518</b>

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019
<b>N. Setzer (Vorstand Sprecher Automotive Board; Vorstand seit 12.08.2009)</b>						
Festvergütung	800	800	800	800	800	800
Nebenleistungen	40	19	19	19	40	19
<b>Summe</b>	<b>840</b>	<b>819</b>	<b>819</b>	<b>819</b>	<b>840</b>	<b>819</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	476	209
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.734	1.029	517
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	628	517
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	401	0
<b>Summe</b>	<b>2.790</b>	<b>2.769</b>	<b>819</b>	<b>4.603</b>	<b>2.345</b>	<b>1.545</b>
Versorgungsaufwand	699	737	737	737	699	737
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.489</b>	<b>3.506</b>	<b>1.556</b>	<b>5.340</b>	<b>3.044</b>	<b>2.282</b>
<b>H.-G. Wente (Vorstand ContiTech; Vorstand vom 03.05.2007 bis 30.04.2015)</b>						
Festvergütung	–	–	–	–	–	–
Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	–	–	–	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	–	509	36
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	–	–	–	–	476	36
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	–	–	–	–	33	0
<b>Summe</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>509</b>	<b>36</b>
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>509</b>	<b>36</b>

Heinz-Gerhard Wente, der am 30. April 2015 in den Ruhestand trat, wurden im Jahr 2019 Zusagen in Höhe von 33 Tsd € aus dem Long-Term-Incentive-Plan 2015 und 36 Tsd € aus der Langfristkomponente des Performance-Bonus 2015 ausgezahlt (im Vorjahr 476 Tsd € aus der Langfristkomponente des Performance-Bonus 2014). Dr. Ralf Cramer, der mit Ablauf des 11. August 2017 aus dem Vorstand ausschied, erhielt 2019 noch nachlaufende Nebenleistungen in Höhe von 2 Tsd € sowie Zahlungen aus dem Long-Term-Incentive-Plan 2015 in Höhe von 262 Tsd € und aus der Langfristkomponente des Performance-Bonus 2015 in Höhe von 541 Tsd €. José A. Avila, der mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurden im Jahr 2019 Zusagen in Höhe von 401 Tsd € aus dem Long-Term-Incentive-Plan 2015 und 541 Tsd € aus der Langfristkomponente des Performance-Bonus 2015 ausgezahlt.

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

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

Der im Berichtsjahr angegebene „Zufluss“ umfasst die tatsächlich zugeflossenen fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Zeitpunkt der Aufstellung des Vergütungsberichts feststehenden Beträge des Sofortbetrags, die im Folgejahr zufließen werden. Zuflüsse aus mehrjährigen variablen Vergütungen (LTI-Tranchen ab 2014/2017), deren Planlaufzeit im Berichtsjahr endete, kommen erst im Folgejahr zur Auszahlung. Den Empfehlungen in Ziffer 4.2.5 Abs. 3 Deutscher Corporate Governance Kodex folgend, entspricht der Versorgungsaufwand bei den Angaben zum Zufluss den gewährten Beträgen, obwohl er keinen tatsächlichen Zufluss im engeren Sinne darstellt.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2019 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten, noch sind sie ihnen zugesagt worden.

## Vorstandsvergütungen 2019

Tsd €	Vergütungskomponenten			gesamt	aktienbasierte Vergütung <sup>3</sup>
	fix <sup>1</sup>	variabel, kurzfristig	variabel, langfristig <sup>2</sup>		
Dr. E. Degenhart	1.471	270	1.730	<b>3.471</b>	-1.493
H.-J. Duensing	824	126	867	<b>1.817</b>	-737
F. Jourdan	829	126	867	<b>1.822</b>	-681
C. Kötz (seit 01.04.2019)	619	348	1.015	<b>1.982</b>	127
H. Matschi	816	126	867	<b>1.809</b>	-755
Dr. A. Reinhart	812	126	867	<b>1.805</b>	-688
W. Schäfer	1.110	126	977	<b>2.213</b>	-824
N. Setzer	819	209	923	<b>1.951</b>	-649
<b>Summe</b>	<b>7.300</b>	<b>1.457</b>	<b>8.113</b>	<b>16.870</b>	<b>-5.700</b>

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

2 Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in virtuelle Aktien der Continental AG umgerechnet wird, sowie die Gewährung des Long-Term-Incentive-Plans 2019.

3 Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in virtuelle Aktien der Continental AG umgerechnet wird, die Gewährung des Long-Term-Incentive-Plans 2019 sowie Wertveränderungen der in Vorjahren gewährten virtuellen Aktien und der Long-Term-Incentive-Pläne 2016 bis 2019.

## Vorstandsvergütungen 2018

Tsd €	Vergütungskomponenten			gesamt	aktienbasierte Vergütung <sup>3</sup>
	fix <sup>1</sup>	variabel, kurzfristig	variabel, langfristig <sup>2</sup>		
Dr. E. Degenhart	1.485	750	2.050	<b>4.285</b>	-5.821
J. A. Avila (bis 30.09.2018) <sup>4</sup>	624	188	909	<b>1.721</b>	-2.966
H.-J. Duensing	829	146	880	<b>1.855</b>	-2.094
F. Jourdan	839	315	993	<b>2.147</b>	-2.767
H. Matschi	818	1.001	1.451	<b>3.270</b>	-2.264
Dr. A. Reinhart	820	350	1.016	<b>2.186</b>	-2.079
W. Schäfer	1.119	350	1.126	<b>2.595</b>	-3.251
N. Setzer	840	476	1.100	<b>2.416</b>	-2.729
<b>Summe</b>	<b>7.374</b>	<b>3.576</b>	<b>9.525</b>	<b>20.475</b>	<b>-23.971</b>

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

2 Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in virtuelle Aktien der Continental AG umgerechnet wird, sowie die Gewährung des Long-Term-Incentive-Plans 2018.

3 Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in virtuelle Aktien der Continental AG umgerechnet wird, die Gewährung des Long-Term-Incentive-Plans 2018 sowie Wertveränderungen der in Vorjahren gewährten virtuellen Aktien und der Long-Term-Incentive-Pläne 2015 bis 2018.

4 Aufgrund des Ausscheidens von J. A. Avila aus dem Vorstand zum 30.09.2018 werden die Bezüge anteilig bis zu diesem Zeitpunkt ausgewiesen. Der Zusagebetrag des Long-Term-Incentives-Plans 2018 wird in der variablen langfristigen Vergütung sowie in der aktienbasierten Vergütung in voller Höhe ausgewiesen, da J. A. Avila im Rahmen seines bestehenden Dienstvertrages weiterhin anspruchsberechtigt ist.

### Aktienbasierte Vergütung – Performance-Bonus (Deferral)

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

Stück	Bestand am 31.12.2017	Auszahlung	Zusagen	Bestand am 31.12.2018	Auszahlung	Zusagen	Bestand am 31.12.2019
Dr. E. Degenhart	14.609	-4.520	6.218	16.307	-5.836	3.512	13.983
J. A. Avila (bis 30.09.2018)	6.268	-609	3.112	8.771	-3.471	883	6.183
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	8.687	-2.688	1.773	7.772	-3.471	0	4.301
H.-J. Duensing	3.758	0	2.453	6.211	-465	682	6.428
F. Jourdan	7.408	-2.901	3.112	7.619	-3.471	1.475	5.623
H. Matschi	7.229	-2.795	2.681	7.115	-3.471	4.689	8.333
Dr. A. Reinhart	6.676	-677	2.902	8.901	-3.471	1.640	7.070
W. Schäfer	8.687	-2.688	2.902	8.901	-3.471	1.640	7.070
N. Setzer	8.982	-2.643	1.873	8.212	-3.316	2.228	7.124
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	2.230	-2.002	–	228	-228	0	0
<b>Summe</b>	<b>74.534</b>	<b>-21.523</b>	<b>27.026</b>	<b>80.037</b>	<b>-30.671</b>	<b>16.749</b>	<b>66.115</b>

Tsd €	Fair Value am 31.12.2017	Fair-Value- Auszahlung	Fair-Value- Änderung	Fair-Value- Zusagen	Fair Value am 31.12.2018	Fair-Value- Auszahlung	Fair-Value- Änderung	Fair-Value- Zusagen	Fair Value am 31.12.2019
Dr. E. Degenhart	3.408	-1.073	-995	841	2.181	-909	107	418	1.797
J. A. Avila (bis 30.09.2018)	1.456	-145	-561	421	1.171	-541	66	105	801
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	2.027	-638	-592	240	1.037	-541	67	0	563
H.-J. Duensing	865	0	-368	331	828	-72	-4	81	833
F. Jourdan	1.733	-689	-446	421	1.019	-541	69	176	723
H. Matschi	1.692	-664	-439	363	952	-541	70	559	1.040
Dr. A. Reinhart	1.552	-161	-593	393	1.191	-541	65	195	910
W. Schäfer	2.029	-638	-591	393	1.193	-541	65	195	912
N. Setzer	2.092	-628	-624	253	1.093	-517	62	266	904
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	526	-476	-21	–	29	-36	5	0	-2
<b>Summe</b>	<b>17.380</b>	<b>-5.112</b>	<b>-5.230</b>	<b>3.656</b>	<b>10.694</b>	<b>-4.780</b>	<b>572</b>	<b>1.995</b>	<b>8.481</b>

Heinz-Gerhard Wente, der am 30. April 2015 in den Ruhestand trat, wurden 2019 Zusagen in Höhe von 36 Tsd € ausgezahlt (entspricht 228 Stück). Zum 31. Dezember 2019 bestehen keine Zusagen mehr. Dr. Ralf Cramer, der bis zum 11. August 2017 Mitglied des Vorstands war, wurden im Jahr 2019 Zusagen in Höhe von 541 Tsd € ausgezahlt (entspricht 3.471 Stück). Zum 31. Dezember 2019 bestehen Zusagen mit einem Fair Value von 563 Tsd € (entspricht 4.301 Stück). José A. Avila, der mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurden 2019 Zusagen in Höhe von 541 Tsd € ausgezahlt (entspricht 3.471 Stück). Zum 31. Dezember 2019 bestehen Zusagen mit einem Fair Value von 801 Tsd € (entspricht 6.183 Stück).

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

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

Zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2019 wurde mit folgenden Parametern für den Performance-Bonus gerechnet:

- › kontinuierliche Zero-Zinssätze zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2019:
  - Tranche 2016: in Höhe von -0,71 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
  - Tranche 2017: in Höhe von -0,66 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt
  - Tranche 2018: in Höhe von -0,61 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt

- › Zinssatz, basierend auf der Zinsstrukturkurve für Bundesanleihen

- > Dividendenzahlungen als arithmetisches Mittel, basierend auf öffentlich verfügbaren Schätzungen für die Jahre 2020 und 2021; im Jahr 2019 lag die gezahlte Dividende der Continental AG bei 4,75 € je Aktie, 2018 hat die Continental AG eine Dividende von 4,50 € je Aktie ausgeschüttet.
- > historische Volatilitäten auf Basis von täglichen Xetra-Schlusskursen für die Continental-Aktie, bezogen auf die jeweilige Restlaufzeit der virtuellen Aktien. Für die Tranche 2016 liegt die Volatilität bei 24,75%, für die Tranche 2017 bei 30,05% und für die Tranche 2018 bei 27,96%.

### Aktienbasierte Vergütung – langfristige Bonuszusagen (LTI-Pläne ab 2017)

Die LTI-Pläne ab 2017 haben sich wie folgt entwickelt:

Tsd €	Fair Value am 31.12.2017 <sup>1</sup>	Zusage LTI-Plan 2018	Fair-Value- Änderung	Fair Value am 31.12.2018 <sup>1</sup>	Zusage LTI-Plan 2019	Fair-Value- Änderungen	Fair Value am 31.12.2019 <sup>1</sup>
Dr. E. Degenhart	6.467	1.550	-6.318	1.699	1.550	-3.249	0
J. A. Avila (bis 30.09.2018) <sup>2</sup>	3.053	783	-3.036	800	–	-800	0
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	1.576	–	-1.218	357	–	-357	0
H.-J. Duensing	2.403	783	-2.386	800	783	-1.583	0
F. Jourdan	3.053	783	-3.036	800	783	-1.583	0
C. Kötz (seit 01.04.2019)	359	200	-454	105	783	-888	0
H. Matschi	3.053	783	-3.036	800	783	-1.583	0
Dr. A. Reinhart	2.258	783	-2.241	800	783	-1.583	0
W. Schäfer	3.568	893	-3.525	936	893	-1.829	0
N. Setzer	3.053	783	-3.036	800	783	-1.583	0
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	325	–	-293	33	–	-33	0
<b>Summe</b>	<b>29.168</b>	<b>7.341</b>	<b>-28.579</b>	<b>7.930</b>	<b>7.141</b>	<b>-15.071</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Zum Abschlussstichtag liegt der Grad der Erdienung der Tranche 2019 bei 25%, der Tranche 2018 bei 50%, der Tranche 2017 bei 75% und der Tranche 2016 bei 100%.  
<sup>2</sup> Die Zusagen aus Long-Term-Incentive-Plänen wurden 2018 für J. A. Avila in voller Höhe ausgewiesen, da J. A. Avila im Rahmen seines bestehenden Dienstvertrags weiterhin anspruchsberechtigt war. Aufgrund der Beendigung des Dienstvertrags von J. A. Avila zum 31. Dezember 2019 verfällt ein Teil der LTI-Pläne 2017, 2018 und 2019. Alle verbleibenden anteiligen Tranchen weisen zum 31. Dezember 2019 einen Fair-Value von 0 € aus.

Für die Bewertung des Zielkriteriums TSR kommt eine Monte-Carlo-Simulation zum Einsatz. Dabei wird eine Simulation der lognormalverteilten Prozesse für den Kurs der Continental-Aktie durchgeführt. In der Monte-Carlo-Simulation werden die Durchschnittswertbildung der Aktienkurse im jeweiligen Referenzzeitraum, die gezahlten Dividenden im Rahmen des TSR und die Begrenzung des Auszahlungsbetrags berücksichtigt.

Zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2019 wurde mit folgenden Parametern für den TSR gerechnet:

- > kontinuierliche Zero-Zinssätze zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2019:  
LTI-Plan 2016: in Höhe von -0,70% zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;  
LTI-Plan 2017: in Höhe von -0,68% zum Fälligkeitstag und -0,65% zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;

LTI-Plan 2018: in Höhe von -0,63% zum Fälligkeitstag und -0,60% zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;  
LTI-Plan 2019: in Höhe von -0,58% zum Fälligkeitstag und -0,55% zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt

- > Zinssatz, basierend auf der Zinsstrukturkurve für Bundesanleihen
- > Dividendenzahlungen als arithmetisches Mittel, basierend auf öffentlich verfügbaren Schätzungen für die Jahre 2020 bis 2021; im Jahr 2019 lag die gezahlte Dividende der Continental AG bei 4,75 € je Aktie.
- > historische Volatilitäten auf Basis von täglichen Xetra-Schlusskursen für die Continental-Aktie, bezogen auf die jeweilige Restlaufzeit der virtuellen Aktien. Für den LTI-Plan 2017 liegt die Volatilität bei 29,00%, für den LTI-Plan 2018 bei 29,60%, für den LTI-Plan 2019 bei 25,99%.

## Altersvorsorgeaufwendungen

Der Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen der im Jahr 2019 aktiven Mitglieder des Vorstands stellt sich wie folgt dar:

Tsd €	Anwartschaftsbarwert	
	31.12.2019	31.12.2018
Dr. E. Degenhart	16.167	12.613
J. A. Avila (bis 30.09.2018)	–	9.182
H.-J. Duensing	3.572	2.488
F. Jourdan	5.067	3.724
C. Kötz (seit 01.04.2019)	748	–
H. Matschi	8.181	6.184
Dr. A. Reinhart	5.562	3.767
W. Schäfer	12.548	10.511
N. Setzer	7.844	5.562
<b>Summe</b>	<b>59.689</b>	<b>54.031</b>

Wir verweisen auf Kapitel 40 des Konzernanhangs hinsichtlich der Angaben zu Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands.

## Vergütung des Aufsichtsrats

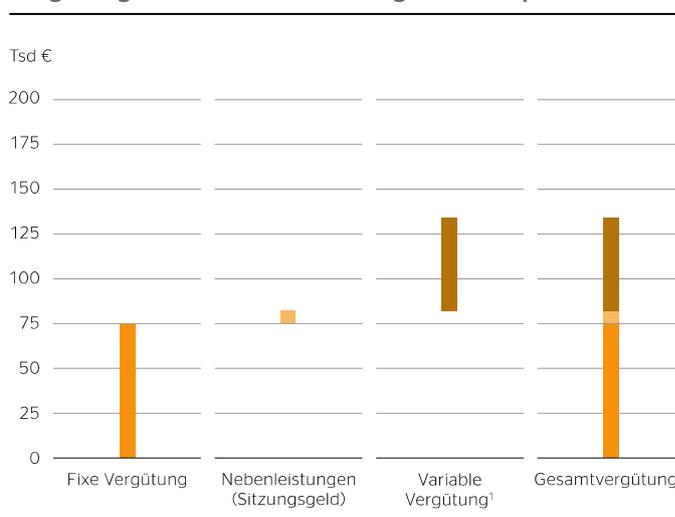
Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 16 der Satzung geregelt. Sie hat ebenfalls einen fixen und einen variablen Bestandteil. Der variable Bestandteil ist mit der Bindung an das Konzernergebnis pro Aktie auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Dem Vorsitzenden sowie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

Neben der Vergütung werden Sitzungsgelder gezahlt und die Auslagen erstattet. Die D&O-Versicherung deckt auch die Mitglieder des Aufsichtsrats ab. Der Selbstbehalt entspricht, wie vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen, ebenfalls den gesetzlich nur für den Vorstand geltenden Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG.

Vor dem Hintergrund der Neuregelungen des ARUG II sowie der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex wird derzeit geprüft, die Vergütung des Aufsichtsrats anzupassen. Sollten Vorstand und Aufsichtsrat eine Anpassung für erforderlich halten, werden sie der Hauptversammlung am 30. April 2020 vorschlagen, ein angepasstes Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen.

Die Übersicht verdeutlicht die Zusammensetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, ohne Berücksichtigung der erhöhten Vergütung für den Vorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden und für Ausschussmitglieder.

## Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds (Beispiel)



<sup>1</sup> Bemessungsgrundlage: 90 € je Cent des Konzernergebnisses pro Aktie über 2 €, gerechnet als Durchschnitt der letzten drei Jahre.

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

Die nach diesen Vorschriften für 2019 gewährten Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder sind in der folgenden Tabelle wiedergegeben:

### Aufsichtsratsvergütungen

Tsd €	Vergütungskomponenten			
	2019		2018	
	fix <sup>1</sup>	variabel	fix <sup>1</sup>	variabel
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle	234	156	239	337
Christiane Benner (seit 01.03.2018) <sup>2</sup>	119	78	101	141
Hartmut Meine (bis 28.02.2018) <sup>2</sup>	–	–	20	27
Hasan Allak (seit 26.04.2019) <sup>2</sup>	57	35	–	–
Dr. Gunter Dunkel	82	52	84	112
Francesco Grioli (seit 01.11.2018) <sup>2</sup>	122	78	20	28
Prof. Dr.-Ing. Peter Gutzmer (bis 26.04.2019)	25	16	82	112
Peter Hausmann (bis 31.10.2018) <sup>2</sup>	–	–	105	140
Michael Iglhaut <sup>2</sup>	122	78	123	169
Satish Khatu (seit 26.04.2019)	57	35	–	–
Isabel Corinna Knauf (seit 26.04.2019)	57	35	–	–
Prof. Dr. Klaus Mangold (bis 26.04.2019)	26	16	84	112
Sabine Neuß	82	52	83	112
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	199	130	200	281
Dirk Nordmann <sup>2</sup>	122	78	125	169
Lorenz Pfau (seit 26.04.2019) <sup>2</sup>	57	35	–	–
Klaus Rosenfeld	122	78	126	169
Georg F. W. Schaeffler	124	78	127	169
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann	121	78	79	112
Jörg Schönfelder <sup>2</sup>	120	78	121	168
Stefan Scholz <sup>2</sup>	82	52	84	112
Gudrun Valten (bis 26.04.2019) <sup>2</sup>	25	16	84	112
Kirsten Vörkel <sup>2</sup>	82	52	84	112
Elke Volkmann <sup>2</sup>	82	52	84	112
Erwin Wörle (bis 26.04.2019) <sup>2</sup>	25	16	84	112
Prof. TU Graz e.h. KR Ing. Siegfried Wolf	80	52	84	112
<b>Summe</b>	<b>2.224</b>	<b>1.426</b>	<b>2.223</b>	<b>3.030</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Sitzungsgeld.

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