

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 zuletzt 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 2018 für alle Vorstandsmitglieder angewendet, die in diesem Geschäftsjahr im Amt waren.

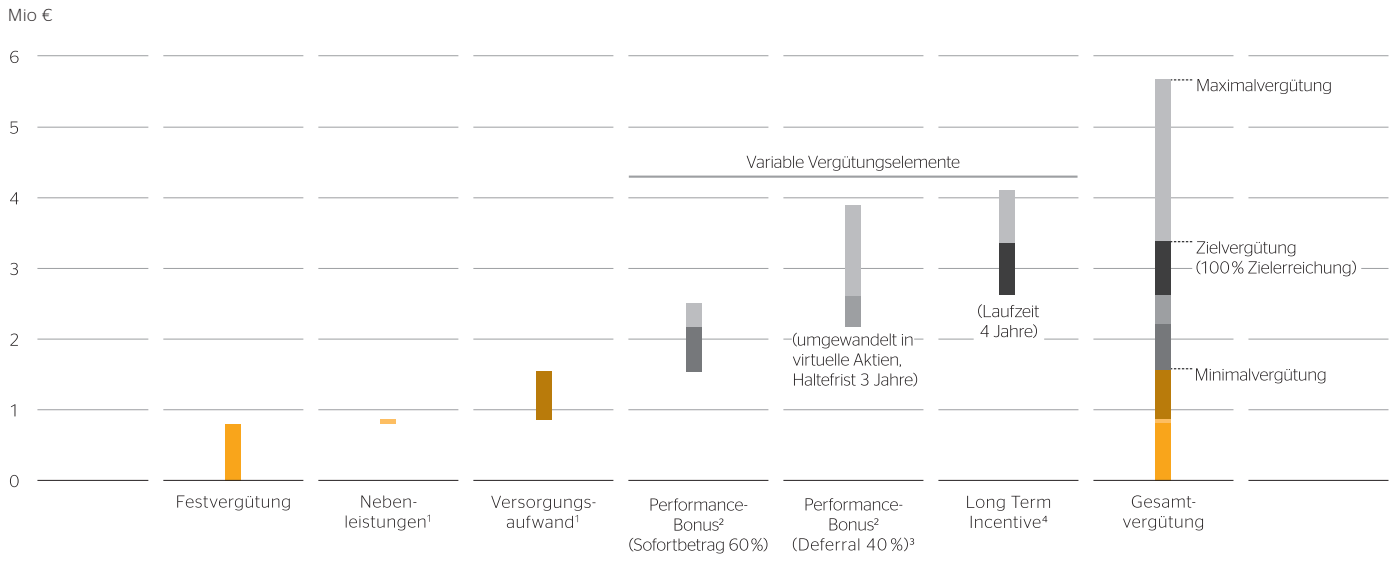
Der Aufsichtsrat beabsichtigt, mit einer erneuten Überprüfung der Vergütung des Vorstands und des Vergütungssystems zu warten, bis voraussichtlich Mitte des Jahres 2019 das Gesetz zur Umsetzung der 2. EU-Aktionärsrechte-Richtlinie (ARUG II) und eine neue Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex in Kraft treten, die darauf erhebliche Auswirkungen haben werden.

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)



1 Jeweiliger Durchschnittswert.

2 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 %).

3 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.

4 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 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. Für 2018 hat der Aufsichtsrat kein zusätzliches Ziel beschlossen. 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. Nach den bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Vereinbarungen lagen der Sofortbetrag bei 40% und das Deferral bei 60% des Performance-Bonus. Seit 2014 beläuft sich der Sofortbetrag auf 60% und das Deferral auf 40%. Das Deferral wird in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt. Nach Ablauf einer Haltefrist von drei Jahren nach Ende des Geschäftsjahres, für das der jeweilige Performance-Bonus festgestellt ist, wird der Wert dieser virtuellen Aktien einschließlich des Werts der Dividenden ausgezahlt, die für die von der Haltefrist umfassten Geschäftsjahre ausgeschüttet wurden. Die Umwandlung des Deferral in virtuelle Aktien und die Auszahlung des Werts nach Ablauf der Haltefrist erfolgen auf Basis des Durchschnitts der Aktienkurse des Dreimonatszeitraums, welcher der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr der Umwandlung bzw. im Jahr der Auszahlung unmittelbar vorausgeht. Der nach Ablauf der Haltefrist ausgezahlte Betrag eines Deferral, das sich auf ein Geschäftsjahr bis einschließlich 2013 bezieht, darf jedoch 50% des Werts bei Umwandlung nicht unter- und dessen Dreifaches nicht überschreiten. Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus den Zahlungsbetrag eines solchen Deferral zum Ausgleich außergewöhnlicher Entwicklungen rückwirkend um bis zu 20% nach oben oder unten anpassen. Für ab 2014 erworbene Deferrals ist weder garantiert, dass nach Ablauf der Haltefrist mindestens 50% des Ausgangswerts des Deferral ausgezahlt werden, noch besteht die Möglichkeit des Aufsichtsrats, den Zahlungsbetrag rückwirkend noch einmal zu ändern. Außerdem ist die mögliche Wertsteigerung des Deferral auf 250% des Ausgangsbetrags begrenzt.

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

Der Betrag des Performance-Bonus, der für das Geschäftsjahr 2018 bei 100% Zielerreichung ausgezahlt wird, ist in den Vergütungstabellen für die Vorstandsmitglieder in der Spalte „Gewährte Zuwendungen 2018“ – 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, tat-

sächlich 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 30, Seite 180 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.

Im Vorgriff auf den ab 2014 vorgesehenen Plan hatte der Aufsichtsrat bereits 2013 den in diesem Geschäftsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern, mit Ausnahme von Frank Jourdan, ein LTI gewährt, dessen Konditionen denen entsprechen, die für den LTI-Plan 2013 des oberen Führungskreises galten. Dieser Plan hatte neben einem CVC-Ziel kein auf die Aktie, sondern ein auf den Free Cashflow im letzten Jahr der Laufzeit bezogenes Ziel. Der LTI-Plan 2013 ist im Einzelnen im Anhang zum Konzernabschluss bei den Erläuterungen zu Leistungen an Arbeitnehmer beschrieben (Kapitel 26). Frank Jourdan und Hans-Jürgen Duensing haben die Ansprüche auf LTI, die ihnen 2010 bis 2013 bzw. 2011 bis 2014 als oberen Führungskräften eingeräumt wurden, behalten.

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 2018 ausgezahlt wird, ist in den Vergütungstabellen für die Vorstandsmitglieder in der Spalte „Gewährte Zuwendungen 2018“ ausgewiesen.

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 Versorgungsfalles 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 Versorgungsfalles 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 2018 eine Karenzentschädigung in Höhe von 1.396 Tsd € für ein noch in diesem Geschäftsjahr geltendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Heinz-Gerhard Wente, der am 30. April 2015 in den Ruhestand trat, erhielt 2018 noch Nachzahlungen einer Karenzentschädigung für ein in den Jahren 2015 bis 2017 bestehendes Wettbewerbsverbot in Höhe von 551 Tsd €. José A. Avila, der mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, erhält weiterhin eine Vergütung auf Basis seines ordentlich am 31. Dezember 2019 endenden Dienstvertrags. Daraus hat er vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2018 Zahlungen in Höhe von 205 Tsd € erhalten, weitere 88 Tsd € werden als Sofortkomponente des Performance-Bonus im Jahr 2019 ausgezahlt. Daneben werden 2019 59 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		
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018
					Auszahlung 2017	Auszahlung 2018	
Dr. E. Degenhart (Vorsitzender des Vorstands; Vorstand seit 12.08.2009)							
Festvergütung	1.450	1.450	1.450	1.450	1.450	–	1.450
Nebenleistungen	13	35	35	35	13	–	35
Summe	1.463	1.485	1.485	1.485	1.463	–	1.485
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	1.500	1.500	0	2.250	–	2.098	750
Mehrfährige variable Vergütung	2.550	2.550	0	5.600	2.702	1.684	1.947
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	1.000	1.000	0	2.500	1.264	–	1.073
Long Term Incentive [4 Jahre] bis 2013	–	–	–	–	1.438	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	1.550	1.550	0	3.100	–	1.684	874
Summe	5.513	5.535	1.485	9.335	4.165	3.782	4.182
Versorgungsaufwand	1.123	1.166	1.166	1.166	1.123	–	1.166
Gesamtvergütung	6.636	6.701	2.651	10.501	5.288	3.782	5.348
J. A. Avila (Vorstand Powertrain; Vorstand von 01.01.2010 bis 30.09.2018)							
Festvergütung	800	600	600	600	800	–	600
Nebenleistungen	19	24	24	24	19	–	24
Summe	819	624	624	624	819	–	624
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	524	0	785	–	1.050	188
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.132	0	2.439	1.643	772	546
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	349	0	873	990	–	145
Long Term Incentive [4 Jahre] bis 2013	–	–	–	–	653	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	–	772	401
Summe	2.769	2.280	624	3.849	2.462	1.822	1.358
Versorgungsaufwand	607	442	442	442	607	–	442
Gesamtvergütung	3.376	2.722	1.066	4.291	3.069	1.822	1.800
Dr. R. Cramer (Vorstand Continental China; Vorstand vom 12.08.2009 bis 11.08.2017)							
Festvergütung	493	0	0	0	493	–	–
Nebenleistungen	254	26	26	26	254	–	26
Summe	747	26	26	26	747	–	26
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	428	0	0	0	–	599	–
Mehrfährige variable Vergütung	405	0	0	0	1.252	697	900
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	285	–	–	–	599	–	638
Long Term Incentive [4 Jahre] bis 2013	–	–	–	–	653	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	120	0	0	0	–	697	262
Summe	1.580	26	26	26	1.999	1.296	926
Versorgungsaufwand	787	0	0	0	787	–	–
Gesamtvergütung	2.367	26	26	26	2.786	1.296	926

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss		
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018
					Auszahlung 2017	Auszahlung 2018	
H.-J. Duensing (Vorstand ContiTech; Vorstand seit 01.05.2015)							
Festvergütung	800	800	800	800	800	–	800
Nebenleistungen	21	29	29	29	21	–	29
Summe	821	829	829	829	821	–	829
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	–	828	146
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.734	105	141	401
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	–	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] bis 2013	–	–	–	–	105	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	–	141	401
Summe	2.771	2.779	829	4.613	926	969	1.376
Versorgungsaufwand	645	634	634	634	645	–	634
Gesamtvergütung	3.416	3.413	1.463	5.247	1.571	969	2.010
F. Jourdan (Vorstand Chassis & Safety; Vorstand seit 25.09.2013)							
Festvergütung	800	800	800	800	800	–	800
Nebenleistungen	28	39	39	39	28	–	39
Summe	828	839	839	839	828	–	839
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	–	1.050	315
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.734	219	772	1.090
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	88	–	689
Long Term Incentive [4 Jahre] bis 2013	–	–	–	–	131	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	–	772	401
Summe	2.778	2.789	839	4.623	1.047	1.822	2.244
Versorgungsaufwand	663	657	657	657	663	–	657
Gesamtvergütung	3.441	3.446	1.496	5.280	1.710	1.822	2.901
H. Matschi (Vorstand Interior; Vorstand seit 12.08.2009)							
Festvergütung	800	800	800	800	800	–	800
Nebenleistungen	8	18	18	18	8	–	18
Summe	808	818	818	818	808	–	818
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	–	905	1.001
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.734	1.643	772	1.065
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	990	–	664
Long Term Incentive [4 Jahre] bis 2013	–	–	–	–	653	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	–	772	401
Summe	2.758	2.768	818	4.602	2.451	1.677	2.884
Versorgungsaufwand	731	600	600	600	731	–	600
Gesamtvergütung	3.489	3.368	1.418	5.202	3.182	1.677	3.484

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss		
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018
					Auszahlung 2017	Auszahlung 2018	
Dr. A. Reinhart (Vorstand Personal; Vorstand seit 01.10.2014)							
Festvergütung	800	800	800	800	800	–	800
Nebenleistungen	6	20	20	20	6	–	20
Summe	806	820	820	820	806	–	820
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	–	979	350
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.734	–	–	562
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	–	–	161
Long Term Incentive [4 Jahre] bis 2013	–	–	–	–	–	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	–	–	401
Summe	2.756	2.770	820	4.604	806	979	1.732
Versorgungsaufwand	861	813	813	813	861	–	813
Gesamtvergütung	3.617	3.583	1.633	5.417	1.667	979	2.545
W. Schäfer (Vorstand Finanzen; Vorstand seit 01.01.2010)							
Festvergütung	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100	–	1.100
Nebenleistungen	9	19	19	19	9	–	19
Summe	1.109	1.119	1.119	1.119	1.109	–	1.119
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	–	979	350
Mehrfährige variable Vergütung	1.360	1.360	0	2.954	1.756	912	1.112
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	972	–	638
Long Term Incentive [4 Jahre] bis 2013	–	–	–	–	784	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	893	893	0	1.786	–	912	474
Summe	3.169	3.179	1.119	5.123	2.865	1.891	2.581
Versorgungsaufwand	783	683	683	683	783	–	683
Gesamtvergütung	3.952	3.862	1.802	5.806	3.648	1.891	3.264
N. Setzer (Vorstand Reifen; Vorstand seit 12.08.2009)							
Festvergütung	800	800	800	800	800	–	800
Nebenleistungen	18	40	40	40	18	–	40
Summe	818	840	840	840	818	–	840
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.050	–	632	476
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.734	1.522	772	1.029
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	467	0	1.168	869	–	628
Long Term Incentive [4 Jahre] bis 2013	–	–	–	–	653	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	783	783	0	1.566	–	772	401
Summe	2.768	2.790	840	4.624	2.340	1.404	2.345
Versorgungsaufwand	966	699	699	699	966	–	699
Gesamtvergütung	3.734	3.489	1.539	5.323	3.306	1.404	3.044

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss		
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018
					Auszahlung 2017	Auszahlung 2018	
H.-G. Wente (Vorstand ContiTech; Vorstand vom 03.05.2007 bis 30.04.2015)							
Festvergütung	–	–	–	–	–	–	–
Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–	–
Summe	–	–	–	–	–	–	–
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	–	–	–	–	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	–	1.125	256	509
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	–	–	–	–	822	–	476
Long Term Incentive [4 Jahre] bis 2013	–	–	–	–	303	–	–
Long Term Incentive [4 Jahre] ab 2014	–	–	–	–	–	256	33
Summe	–	–	–	–	1.125	256	509
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung	–	–	–	–	1.125	256	509

Heinz-Gerhard Wente, der am 30. April 2015 in den Ruhestand trat, wurden im Jahr 2018 Zusagen in Höhe von 256 Tsd € aus dem Long-Term-Incentive-Plan 2014 und 476 Tsd € aus der Langfristkomponente des Performance-Bonus 2014 ausgezahlt. Dr. Ralf Cramer, der mit Ablauf des 11. August 2017 aus dem Vorstand ausschied, erhielt 2018 noch nachlaufende Nebenleistungen in Höhe von 26 Tsd € sowie Zahlungen aus dem Long-Term-Incentive-Plan 2014 in Höhe von 697 Tsd € und aus der Langfristkomponente des Performance-Bonus 2014 in Höhe von 638 Tsd €.

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

Als „Gewährte Zuwendungen“ werden der Sofortbetrag, das Deferral (unter Berücksichtigung der nach Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Mustertabellen)

sowie das LTI jeweils mit dem Zusagewert im Zeitpunkt der Gewährung (entspricht einer Zielerreichung von 100%) angegeben. Die Vergütungselemente werden um Angaben individuell erreichbarer Maximal- und Minimalvergütungen ergänzt.

Der im Berichtsjahr angegebene „Zufluss“ umfasst die tatsächlich zugeflossenen fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Zeitpunkt der Aufstellung des Vergütungsberichts feststehenden Beträge des Sofortbetrags, die im Folgejahr zufließen werden. Angaben zu den beiden langfristigen Bestandteilen Deferral und LTI-Tranche 2013/17 betreffen tatsächliche Auszahlungen im Vorjahr. Zuflüsse aus mehrjährigen variablen Vergütungen, deren Planlaufzeit im Berichtsjahr endete, die aber erst im Folgejahr zur Auszahlung kommen, betreffen die LTI-Tranchen ab 2014/2017. 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 2018 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten, noch sind sie ihnen zugesagt worden.

Vorstandsvergütungen 2018

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

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 Herrn J. A. Avila aus dem Vorstand zum 30. September 2018 werden die Bezüge anteilig bis zu diesem Zeitpunkt ausgewiesen.

Der Zusagebetrag des Long-Term-Incentive-Plans 2018 wird in der variablen langfristigen Vergütung sowie in der aktienbasierten Vergütung in voller Höhe ausgewiesen, da Herr J. A. Avila im Rahmen seines bestehenden Dienstvertrags weiterhin anspruchsberechtigt ist.

Vorstandsvergütungen 2017

Tsd €	Vergütungskomponenten			gesamt	aktienbasierte Vergütung ³
	fix ¹	variabel, kurzfristig	variabel, langfristig ²		
Dr. E. Degenhart	1.463	2.098	4.387	7.948	4.979
J. A. Avila	819	1.050	2.136	4.005	2.433
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	747	599	1.172	2.518	735
H.-J. Duensing	821	828	1.440	3.089	1.951
F. Jourdan	828	1.050	1.614	3.492	2.441
H. Matschi	808	905	2.039	3.752	2.392
Dr. A. Reinhart	806	979	1.436	3.221	2.158
W. Schäfer	1.109	979	2.330	4.418	2.707
N. Setzer	818	632	1.857	3.307	2.262
Summe	8.219	9.120	18.411	35.750	22.058

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 2017.

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 2017 sowie Wertveränderungen der in Vorjahren gewährten virtuellen Aktien und der Long-Term-Incentive-Pläne 2014 bis 2017.

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 31.12.2016	Auszahlung	Zusagen	Bestand am 31.12.2017	Auszahlung	Zusagen	Bestand am 31.12.2018
Dr. E. Degenhart	16.480	-6.123	4.252	14.609	-4.520	6.218	16.307
J. A. Avila (bis 30.09.2018)	8.874	-4.794	2.188	6.268	-609	3.112	8.771
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	9.063	-2.904	2.528	8.687	-2.688	1.773	7.772
H.-J. Duensing	465	–	3.293	3.758	0	2.453	6.211
F. Jourdan	6.799	-427	1.036	7.408	-2.901	3.112	7.619
H. Matschi	11.060	-4.794	963	7.229	-2.795	2.681	7.115
Dr. A. Reinhart	4.148	–	2.528	6.676	-677	2.902	8.901
W. Schäfer	10.869	-4.710	2.528	8.687	-2.688	2.902	8.901
N. Setzer	10.167	-4.208	3.023	8.982	-2.643	1.873	8.212
E. Strathmann (bis 25.04.2014)	4.239	-4.239	–	–	–	–	–
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	6.211	-3.981	–	2.230	-2.002	–	228
Summe	88.375	-36.180	22.339	74.534	-21.523	27.026	80.037

Tsd €	Fair Value am 31.12.2016	Fair-Value- Auszahlung	Fair-Value- Änderung	Fair-Value- Zusagen	Fair Value am 31.12.2017	Fair-Value- Auszahlung	Fair-Value- Änderung	Fair-Value- Zusagen	Fair Value am 31.12.2018
Dr. E. Degenhart	3.151	-1.264	545	976	3.408	-1.073	-995	841	2.181
J. A. Avila (bis 30.09.2018)	1.699	-990	245	502	1.456	-145	-561	421	1.171
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	1.731	-599	314	581	2.027	-638	-592	240	1.037
H.-J. Duensing	88	–	21	756	865	0	-368	331	828
F. Jourdan	1.292	-88	292	237	1.733	-689	-446	421	1.019
H. Matschi	2.117	-990	344	221	1.692	-664	-439	363	952
Dr. A. Reinhart	785	–	186	581	1.552	-161	-593	393	1.191
W. Schäfer	2.082	-972	338	581	2.029	-638	-591	393	1.193
N. Setzer	1.945	-869	322	694	2.092	-628	-624	253	1.093
E. Strathmann (bis 25.04.2014)	820	-875	55	–	–	–	–	–	–
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	1.196	-822	152	–	526	-476	-21	–	29
Summe	16.906	-7.469	2.814	5.129	17.380	-5.112	-5.230	3.656	10.694

Heinz-Gerhard Wente, der am 30. April 2015 in den Ruhestand trat, wurden 2018 Zusagen in Höhe von 476 Tsd € ausgezahlt (entspricht 2.002 Stück). Zum 31. Dezember 2018 bestehen Zusagen mit einem Fair Value von 29 Tsd € (entspricht 228 Stück). Dr. Ralf Cramer, der bis zum 11. August 2017 Mitglied des Vorstands war, wurden im Jahr 2018 Zusagen in Höhe von 638 Tsd € ausgezahlt (entspricht 2.688 Stück). Zum 31. Dezember 2018 bestehen Zusagen mit einem Fair Value von 1.037 Tsd € (entspricht 7.772 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 2018 wurde mit folgenden Parametern für den Performance-Bonus gerechnet:

- › Kontinuierliche Zero-Zinssätze zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2018:
Tranche 2015: in Höhe von -0,73 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
Tranche 2016: in Höhe von -0,69 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
Tranche 2017: in Höhe von -0,62 % 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 2019 und 2020; im Jahr 2018 lag die gezahlte Dividende der Continental AG bei 4,50 € je Aktie, 2017 hat die Continental AG eine Dividende von 4,25 € je Aktie ausgeschüttet.
- › Historische Volatilitäten auf Basis von täglichen Xetra-Schlusskursen für die Continental-Aktie, bezogen auf die jeweilige Restlaufzeit der virtuellen Aktien. Für die Tranche 2015 liegt die Volatilität bei 33,10%, für die Tranche 2016 bei 27,20% und für die Tranche 2017 bei 23,84%.

Aktienbasierte Vergütung - langfristige Bonuszusagen (LTI-Pläne ab 2016)

Die LTI-Pläne ab 2016 haben sich wie folgt entwickelt:

Tsd €	Fair Value am 31.12.2016	Zusage LTI-Plan 2017	Fair-Value-Änderung	Fair Value am 31.12.2017 ¹	Zusage LTI-Plan 2018	Fair-Value-Änderungen	Fair Value am 31.12.2018 ¹
Dr. E. Degenhart	3.578	1.550	1.339	6.467	1.550	-6.318	1.699
J. A. Avila (bis 30.09.2018) ³	1.640	783	630	3.053	783	-3.036	800
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	1.640	120	-184 ²	1.576	–	-1.218	357
H.-J. Duensing	1.138	783	482	2.403	783	-2.386	800
F. Jourdan	1.640	783	630	3.053	783	-3.036	800
H. Matschi	1.640	783	630	3.053	783	-3.036	800
Dr. A. Reinhart	1.026	783	449	2.258	783	-2.241	800
W. Schäfer	1.938	893	737	3.568	893	-3.525	936
N. Setzer	1.640	783	630	3.053	783	-3.036	800
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	251	–	74	325	–	-293	33
Summe	16.131	7.261	5.417	28.809	7.141	-28.125	7.825

¹ Zum Abschlussstichtag liegt der Grad der Erdienung der Tranche 2018 bei 25 %, der Tranche 2017 bei 50 %, der Tranche 2016 bei 75 %. Die Tranche 2015 ist zu 100 % erdient.

² Aufgrund des Austritts von Dr. R. Cramer zum 11.08.2017 verfällt ein Teil der Zusagen der LTI-Pläne 2014, 2015 und 2016. Die Zusage im Jahr 2014 von 550 Tsd € reduzierte sich auf 497 Tsd €, sodass daraus ein um 77 Tsd € niedrigerer Fair Value von 717 Tsd € zum 31.12.2017 resultierte. Die Zusage im Jahr 2015 von 550 Tsd € reduzierte sich auf 359 Tsd €, sodass daraus ein um 260 Tsd € niedrigerer Fair Value von 490 Tsd € zum 31.12.2017 resultierte. Die Zusage im Jahr 2016 von 550 Tsd € reduzierte sich auf 222 Tsd €, sodass daraus ein um 327 Tsd € niedrigerer Fair Value von 222 Tsd € zum 31.12.2017 resultierte. Im Rahmen des LTI-Plans 2017 verbleibt Dr. R. Cramer eine anteilige Zusage von 120 Tsd €, die zum Bewertungsstichtag einen Fair Value von 147 Tsd € besitzt.

³ Die Zusagen aus Long-Term-Incentive-Plänen werden für Herrn J. A. Avila in voller Höhe ausgewiesen, da Herr J. A. Avila im Rahmen seines bestehenden Dienstvertrags weiterhin anspruchsberechtigt ist.

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 2018 wurde mit folgenden Parametern für den TSR gerechnet:

- › Kontinuierliche Zero-Zinssätze zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2018:
LTI-Plan 2015: in Höhe von -0,81 % zum Fälligkeitstag und -0,71 % zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
LTI-Plan 2016: in Höhe von -0,70 % zum Fälligkeitstag und -0,68 % zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;

LTI-Plan 2017: in Höhe von -0,65 % zum Fälligkeitstag und -0,59 % zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
LTI-Plan 2018: in Höhe von -0,55 % zum Fälligkeitstag und -0,48 % zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt.

- › Zinssatz, basierend auf der Zinsstrukturkurve für Bundesanleihen.
- › Dividendenzahlungen als arithmetisches Mittel, basierend auf öffentlich verfügbaren Schätzungen für die Jahre 2019 bis 2021; im Jahr 2018 lag die gezahlte Dividende der Continental AG bei 4,50 € 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 2015 liegt die Volatilität bei 30,56%, für den LTI-Plan 2016 bei 30,03%, für den LTI-Plan 2017 bei 24,30% und für den LTI-Plan 2018 bei 25,90%.

Altersvorsorgeaufwendungen

Der Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen der im Jahr 2018 aktiven Mitglieder des Vorstands stellt sich wie folgt dar:

Tsd €	Anwartschaftsbarwert	
	31.12.2018	31.12.2017
Dr. E. Degenhart	12.613	11.718
J. A. Avila (bis 30.09.2018)	9.182	8.076
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	–	4.024
H.-J. Duensing	2.488	1.778
F. Jourdan	3.724	2.990
H. Matschi	6.184	5.495
Dr. A. Reinhart	3.767	2.884
W. Schäfer	10.511	9.634
N. Setzer	5.562	4.836
Summe	54.031	51.435

Wir verweisen auf Kapitel 39 des Konzernanhangs hinsichtlich der Angaben zu Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands.

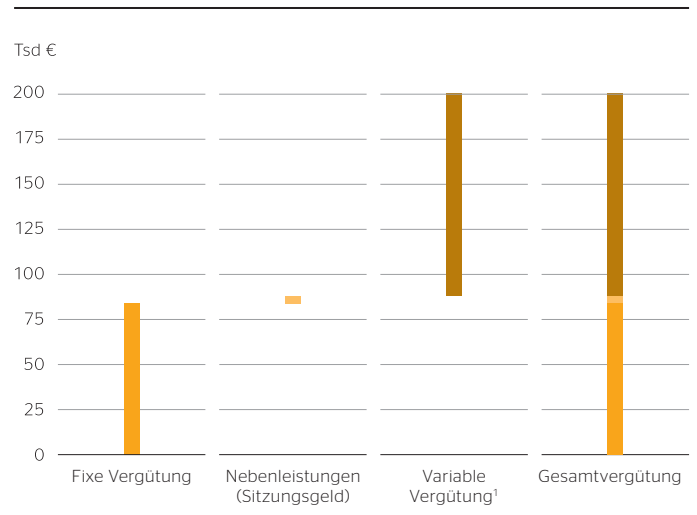
Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 16 der Satzung geregelt. Sie hat ebenfalls einen fixen und – da der Aufsichtsrat in Entscheidungen von grundlegender und langfristiger Bedeutung für den Konzern unmittelbar eingebunden ist – 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 Ausgaben 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. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, auch die Vergütung des Aufsichtsrats zu überprüfen, sobald voraussichtlich Mitte des Jahres 2019 das Gesetz zur Umsetzung der 2. EU-Aktionsrechte-Richtlinie (ARUG II) und die neue Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex in Kraft getreten sind, und der Hauptversammlung 2020 ggf. Änderungen vorzuschlagen.

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)



¹ 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 2018 gewährten Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder sind in der folgenden Tabelle wiedergegeben:

Aufsichtsratsvergütungen

Tsd €	Vergütungskomponenten			
	2018		2017	
	fix ¹	variabel	fix ¹	variabel
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle	239	337	237	329
Christiane Benner (ab 01.03.2018) ²	101	141	–	–
Hartmut Meine (bis 28.02.2018) ²	20	27	123	164
Dr. Gunter Dunkel	84	112	82	110
Francesco Grioli (ab 01.11.2018) ²	20	28	–	–
Prof. Dr.-Ing. Peter Gutzmer	82	112	82	110
Peter Hausmann (bis 31.10.2018) ²	105	140	121	164
Michael Iglhaut ²	123	169	123	164
Prof. Dr. Klaus Mangold	84	112	82	110
Sabine Neuß	83	112	82	110
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	200	281	197	275
Dirk Nordmann ²	125	169	123	164
Klaus Rosenfeld	126	169	123	164
Georg F. W. Schaeffler	127	169	126	164
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann	79	112	80	110
Jörg Schönfelder ²	121	168	123	164
Stefan Scholz ²	84	112	82	110
Gudrun Valten ²	84	112	82	110
Kirsten Vörkel ²	84	112	82	110
Elke Volkmann ²	84	112	82	110
Erwin Wörle ²	84	112	82	110
Prof. KR Ing. Siegfried Wolf	84	112	80	110
Summe	2.223	3.030	2.194	2.962

¹ Einschließlich Sitzungsgeld.

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