

Vergütungsbericht 2021



Inhalt

1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands	3
1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021	3
1.2 Grundsätze der Vergütung	4
1.3 Vergütung für das Geschäftsjahr 2021	7
1.4 Aktienbasierte Vergütung – Überblick	13
1.5 Aktienhalteverpflichtung	17
1.6 Altersversorgung	17
1.7 Sonstige Angaben zu der Vorstandsvergütung	18
1.8 Vergütungshöhen des Vorstandsgremiums	19
<hr/>	
2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	21
2.1 Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 im Überblick	21
2.2 Vergütungshöhen des Aufsichtsratsgremiums	22
<hr/>	
3. Vergleichende Darstellung der Vergütung	24
<hr/>	
4. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	26

Dieser Vergütungsbericht gibt detaillierte Auskunft über die im Geschäftsjahr 2021 den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Schaeffler AG gewährte und geschuldete Vergütung und die zugesagten Zuwendungen. Ferner stellt er die Grundzüge der aktuellen Vergütungssysteme des Vorstands und des Aufsichtsrats dar.

Der Vergütungsbericht entspricht den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 16. Dezember 2019. Dieser Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung am 21. April 2022 zur Billigung vorgelegt.

Detaillierte Beschreibungen der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Schaeffler AG sind auf der Website zu finden.

1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

Finanzielle Performance

Die Schaeffler Gruppe hat trotz anspruchsvoller Marktbedingungen im zweiten Halbjahr das Geschäftsjahr 2021 insgesamt gut abgeschlossen. Mit einem deutlichen währungsbereinigten Umsatzwachstum um 9,7 % wurde das Vorjahr deutlich übertroffen. Dabei erzielte die Sparte Automotive Technologies ein deutliches währungsbereinigtes Umsatzwachstum um 7,4 %, was auf ein starkes erstes Halbjahr 2021 zurückzuführen war. Im zweiten Halbjahr führten die zunehmenden Engpässe in den globalen Lieferketten, insbesondere bei Halbleitern, zu einem erheblichen Rückgang der Kundenabrufe und einem deutlichen marktbedingten Rückgang des Umsatzvolumens. Insgesamt entwickelte sich die Sparte Automotive erneut deutlich besser als die weltweite Fahrzeugproduktion, die 2021 um 3,4 % angestiegen ist.

Entgegen dem Trend in der Sparte Automotive Technologies entwickelten sich die Sparten Automotive Aftermarket und Industrial auch im zweiten Halbjahr positiv, sodass die beiden Sparten im Gesamtjahr starke zweistellige währungsbereinigte Wachstumsraten von 13,0 % bzw. 13,6 % erzielten.

Im Zuge der Erholung der Geschäftstätigkeit hat sich das Ergebnis im Berichtsjahr deutlich verbessert. Mit einer starken EBIT-Marge vor Sondereffekten in Höhe von 9,1 % wurde das Vorjahr deutlich übertroffen. Volumenrückgängen der Sparte Automotive Technologies sowie steigenden Materialkosten infolge der weltweiten Knappheit von Rohstoffen im zweiten Halbjahr 2021 konnte mit der guten Ergebnisentwicklung der Sparte Industrial teilweise entgegengewirkt werden. Der Rückgang der EBIT-Marge vor Sondereffekten in der Sparte Automotive Aftermarket gegenüber dem Vorjahr war maßgeblich auf gestiegene Produktkosten zurückzuführen.

Der Free Cash Flow vor Ein- und Auszahlungen für M&A-Aktivitäten lag mit 523 Mio. EUR trotz Auszahlungen für Restrukturierungen auf Vorjahresniveau.

Änderungen im Vorstand

Mit Wirkung vom 1. August 2021 hat Herr Dr. Klaus Patzak sein Mandat im Vorstand der Schaeffler AG, Ressort Finanzen & IT, in gegenseitigem Einvernehmen niedergelegt. Der Aufsichtsrat hat der Niederlegung des Vorstandsmandats durch Herrn Dr. Klaus Patzak mit Wirkung vom 1. August 2021 auf einer am 30. Juli 2021 einberufenen außerordentlichen Sitzung des Gremiums zugestimmt.

In der Sitzung vom 27. August 2021 hat der Aufsichtsrat der Schaeffler AG Herrn Claus Bauer mit Wirkung zum 1. September 2021 zum Vorstand der Schaeffler AG mit Zuständigkeit für Finanzen & IT bestellt. Die Vertragslaufzeit beträgt zwei Jahre.

Der Aufsichtsrat der Schaeffler AG hat in einer außerordentlichen Sitzung am 21. April 2021 mit Wirkung zum 1. Januar 2022 die Berufung von Herrn Jens Schüler zum neuen CEO der Sparte Automotive Aftermarket und zum Mitglied des Vorstands der Schaeffler AG beschlossen. Herr Schüler folgt auf Herrn Michael Söding, der zum 31. Dezember 2021 sein Amt in gegenseitigem Einvernehmen niederlegt und in den Ruhestand geht.

Anpassungen im Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat der Schaeffler AG hat im Rahmen der turnusmäßigen Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Schaeffler AG in der Sitzung vom 26. Februar 2021 beschlossen, das von der Hauptversammlung am 8. Mai 2020 gebilligte Vergütungssystem punktuell anzupassen.

Dabei wurde eine Klausel ergänzt, die eine Gewährung zusätzlicher Leistungen aus Anlass des Amtsantritts an neu eintretende Vorstandsmitglieder („Sign-on Bonus“) zulässt. Durch eine solche Zahlung oder sonstige Leistung können finanzielle Nachteile ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zur Schaeffler AG bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber – insbesondere aufgrund verfallender variabler Vergütung – erfährt. Diese Ergänzung soll dazu beitragen, dass auch in Zukunft geeignete und qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für das Amt des Vorstandsmitglieds der Schaeffler AG gewonnen werden können.

Alle anderen Aspekte des Vergütungssystems 2021 sind gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben.

1.2 Grundsätze der Vergütung

Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium legt das System und die Höhe der individuellen Vorstandsvergütung einschließlich der Maximalvergütung fest. Der Präsidialausschuss bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats über das System sowie über die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder vor.

Das aktuelle Vergütungssystem wurde mit Unterstützung unabhängiger, externer Berater entwickelt. Die Gesamtvergütung des Vorstandsgremiums ist leistungs- und erfolgsorientiert und unterstützt gleichzeitig die operativen und strategischen Zielsetzungen der Schaeffler Gruppe in einem dynamischen und

internationalen Umfeld. Die Vergütung wurde dabei anhand der folgenden Grundsätze festgelegt:

Koppelung von Leistung und Vergütung:

Die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile sollen die festen Vergütungsbestandteile in Bezug auf die Ziel-Gesamtvergütung übersteigen, um eine leistungsgerechte Vergütung zu gewährleisten.

Wertschaffung und Free Cash Flow:

Die Vergütung soll die Erreichung der übergeordneten Ziele der Schaeffler AG, nachhaltig Wert zu schaffen und Free Cash Flow zu generieren, fördern. Die damit verbundenen strategischen und operativen Leistungsindikatoren sollen als Leistungskriterien in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden.

Fokus der variablen Vergütung auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmenswertentwicklung:

Die variable Vergütung soll mehrheitlich langfristig ausgestaltet und an die Unternehmenswertentwicklung gekoppelt sein. Um der wachsenden Bedeutung von Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie gerecht zu werden, sollen Nachhaltigkeitsziele in der variablen Vergütung adressiert werden.

Stärkung der Kapitalmarktorientierung und des Interesseneinklangs mit den Aktionären:

Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Vorzugsaktien der Schaeffler AG in einer zuvor festgelegten Höhe zu erwerben und bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses mit der Schaeffler AG zu halten (Aktienwerbs- und Aktienhalteverpflichtung).

Das aktuelle Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands wurde von der Hauptversammlung am 23. April 2021 gebilligt und gilt rückwirkend ab 1. Januar 2021.

Vorstandsvergütung 2021 und geplante Änderungen 2022 im Überblick

Die Vergütung aller Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer Festvergütung sowie aus kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die variable Vergütung ist mehrheitlich langfristig ausgestaltet. Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Vorstands Pensionszusagen und marktübliche Sach- und Nebenleistungen.

Der Aufsichtsrat der Schaeffler AG hat in seiner Sitzung vom 17. Dezember 2021 eine Weiterentwicklung der Regelungen der Vergütung der Mitglieder des Vorstands beschlossen. Um der wachsenden Bedeutung von Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie gerecht zu werden, hat der Aufsichtsrat beschlossen, Nachhaltigkeitsziele sowohl im Short-Term Bonus (STB) als auch im Long-Term Bonus (LTB) zu verankern. Im STB werden jährlich max. zwei ESG-Ziele definiert; von deren Erreichung hängen 20 % des STB ab. Die Umsetzung des „Path to Climate Neutrality“ wird ab der Plantranche 2022–2025 im LTB mit einer Gewichtung von 25 % verankert.

Vergütungssystem im Überblick

Bestandteil	Ziel	Ausgestaltung 2021		Geplante Änderungen 2022
		Zielgröße (in Tsd. EUR)	Beschreibung	
Erfolgsunabhängige Komponenten				
Festes Jahresgehalt	• Spiegelt die Rolle und den Verantwortungsbereich im Vorstand wider • Sichert ein angemessenes Grundeinkommen und verhindert das Eingehen unangemessener Risiken	Vorsitzender: 1.200	<ul style="list-style-type: none"> Jährliche Grundvergütung Auszahlung in zwölf Monatsraten Dienstwagen (auch zur privaten Nutzung) Versicherungsleistungen inkl. Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) 	Bleibt unverändert
		Mitglied: 600		
Nebenleistungen		Vorsitzender/ Mitglied: bis 42		Bleibt unverändert
Betriebliche Altersvorsorge	Sichert eine adäquate Altersversorgung ab	Vorsitzender: 390 Mitglied: 195	<ul style="list-style-type: none"> Beitragsorientiertes Leistungszusage-Modell 	Bleibt unverändert
Erfolgsabhängige Komponenten				
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	Unterstützt ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder	Vorsitzender: 1.200 Mitglied: 600 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> Finanzielle Ziele <ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender und Funktionsvorstände <ul style="list-style-type: none"> (1) SVA-Gruppe (vs. Zielwert) (50 %) (2) FCF-Gruppe (vs. Zielwert) (50 %) Spartenvorstände <ul style="list-style-type: none"> (1) SVA-Gruppe (vs. Zielwert) (25 %) (2) SVA-Sparte (vs. Zielwert) (25 %) (3) FCF-Gruppe (vs. Zielwert) (25 %) (4) DCF-Sparte (vs. Zielwert) (25 %) Strategische Ziele <ul style="list-style-type: none"> Strategisches Nachhaltigkeitsziel (Multiplikator 0,9–1,1) <ul style="list-style-type: none"> (1) Verbesserung Energieeffizienz (2) Verbesserung Arbeitssicherheit Kappung bei 150 % des Zielbonus 	<ul style="list-style-type: none"> ESG-Ziele werden als nichtfinanzielle Ziele mit einer Gewichtung von 20 % in den STB integriert Der Aufsichtsrat wird jährlich max. zwei ESG-Ziele festlegen Die Gewichtungen der finanziellen Ziele (FCF/DCF und SVA) werden proportional reduziert Der Aufsichtsrat kann weiterhin ein weiteres Sonderziel definieren Ein Nachhaltigkeitsziel wird ab der Plantranche 2022 in den Long-Term Bonus implementiert: 25 % des LTB hängen von der Umsetzung des Path to Climate Neutrality ab Hierfür setzt der Aufsichtsrat für jede Tranche ein vierjähriges Ziel fest, das aus den entsprechenden Meilensteinen abgeleitet wird Gewichtungen weiterer Faktoren werden realloziert: 35 % hängen von der Erreichung der finanziellen Ziele ab (TSR und EPS, jeweils mit 17,5 %), während 40 % an einer Dienstbedingung geknüpft sind
			<ul style="list-style-type: none"> Aktienbasiertes Vergütungsinstrument Individueller Gewährnungswert wird basierend auf dem durchschnittlichen Schlusskurs der Schaeffler-Aktie der letzten 60 Handelstage in PSUs umgerechnet <ul style="list-style-type: none"> Dienstbedingung (50 % PSUs) (Zielerreichung 0–100 %) TSR-Outperformance (25 % PSUs) (Zielerreichung 0–200 %) EPS-Wachstum (25 % PSUs) (Zielerreichung 0–200 %) Auszahlung nach einer vierjährigen Performance-Periode (Anzahl PSUs × Aktienkurs bei Auszahlung) Der Aktienkurs bei Auszahlung entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der Schaeffler-Aktie der 60 Handelstage zum Ende der jeweiligen Performanceperiode Kappung des Aktienkurses bei Auszahlung bei 200 % des Gewährnungskurses; dies entspricht einer Kappung von 300 % des Zielgewährungswertes 	
Langfristige variable Vergütung (LTB)	Fördert eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmenswerts – bei gleichzeitiger Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre	Vorsitzender: 1.300 Mitglied: 650 ²⁾		
Weitere Vergütungsregelungen				
Share Ownership Guidelines	Stärkt eine Aktienkultur und gewährleistet eine enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre	Vorsitzender: 2.400 Mitglied: 600	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtung zur Investition in Schaeffler-Vorzugsaktien <ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 200 % der jährlichen Festvergütung Ordentliches Vorstandsmitglied: 100 % der jährlichen Festvergütung Halteverpflichtung für die Zeit der Vorstandstätigkeit Voraussetzung für Auszahlung des LTB erstmals ab Tranche 2020–2023 	Bleibt unverändert
Compliance- und Performance-Clawback	Stellt eine nachhaltige Unternehmensentwicklung unter Berücksichtigung der Sorgfaltspflicht der Vorstandsmitglieder sicher		Möglichkeit der Reduzierung, Streichung oder Rückforderung der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes gegen die Sorgfaltspflicht	Bleibt unverändert

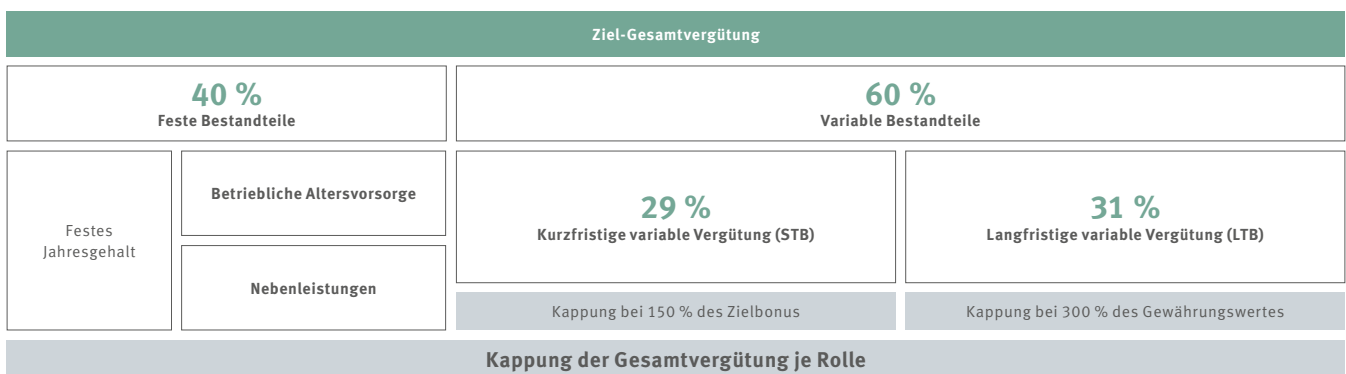
¹⁾ Einzelvertragliche Vereinbarung für Herrn Dr. Spindler: 750 Tsd. EUR.

²⁾ Einzelvertragliche Vereinbarung für Herrn Dr. Spindler: 800 Tsd. EUR.

Vergütungsstruktur

Die Grafik stellt eine generelle Struktur der Ziel-Gesamtvergütung dar. Anteile der unterschiedlichen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung können je nach Vorstandsmitglied um wenige Prozentpunkte variieren. Dies ist auf die individuellen Höhen der Nebenleistungen zurückzuführen.

Struktur der Ziel-Gesamtvergütung



Die relativen Anteile der Zielvergütungselemente für alle Mitglieder des Vorstands bewegten sich im Geschäftsjahr 2021 innerhalb der definierten Spannweiten. Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der gewährten und geschuldeten Vergütung können aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung der variablen Vergütung (sowie der Erfassung der „Einmaligen Glättungskomponente 2020“) im Geschäftsjahr davon abweichen.

Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass das aktuelle Vergütungssystem sowie die Höhe der Vergütung auf ihre Angemessenheit regelmäßig überprüft werden.

Zur Sicherung einer angemessenen Gesamtvergütung wird die Üblichkeit der Vergütungshöhe unter Berücksichtigung des horizontalen Vergleichsumfeldes (Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit) sowie des vertikalen Vergütungsgefüges innerhalb des Unternehmens (Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Belegschaft) berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat der Schaeffler AG hat die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY) beauftragt, die Angemessenheit der Vorstandsvergütung zu prüfen. EY kam in einem Gutachten aus dem Jahr 2020 zu dem Ergebnis, dass die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder hinsichtlich Höhe, Struktur und Ausgestaltung der Vergütungsinstrumente im Branchen-, Größen- und Landesvergleich üblich und angemessen ist.

Für den Horizontalvergleich wurden die jeweilige Höhe und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile des Vorsitzenden des Vorstands sowie der ordentlichen Vorstandsmitglieder den Vergütungsmarktdaten von vergleichbaren Unternehmen gegenübergestellt. Für den im Jahre 2020 durchgeführten Vergleich wurden sowohl für den Vorsitzenden des Vorstands als auch die ordentlichen Vorstandsmitglieder die Unternehmen des MDAX zum 31. Dezember 2019 sowie eine individuell definierte Vergleichsgruppe für die Beurteilung der Angemessenheit herangezogen. Die individuelle Vergleichsgruppe umfasste folgende börsennotierte internationale Unternehmen: Continental AG, Copart Inc., Deutz AG, ElringKlinger AG, Gestamp Automoción S.A., Goodyear Tire & Rubber Co., KAP AG, Leoni AG, Michelin AG & Co. KGaA, Plastic Omnium S.A., Rheinmetall AG, SGL Carbon SE, TI Fluid Systems plc. und The Timken Company.

Für den Vertikalvergleich wurde die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Schaeffler Gruppe weltweit (Gesamtbelegschaft) herangezogen, was die Internationalität des Unternehmens abbildet. Das Verhältnis der Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder zur durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung wurde mit den entsprechenden Verhältnissen in MDAX-Unternehmen verglichen.

Maximalvergütung

Entsprechend den neuen gesetzlichen Anforderungen des § 87a AktG legt der Aufsichtsrat einen Gesamtbetrag für die maximale jährliche Vergütungshöhe je Vorstandsmitglied (Maximalvergütung) fest. Die Maximalvergütung für das jeweilige Geschäftsjahr errechnet sich aus den maximalen Beträgen der einzelnen Vergütungsbestandteile (Jahresgrundvergütung, STB, LTB) sowie aus Versorgungsbeiträgen und sonstigen Nebenleistungen. Durch die Maximalvergütung eines Vorstandsmitglieds ist die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung begrenzt, unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird.

Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 7.390 Tsd. EUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 3.745 Tsd. EUR. Für Herrn Dr. Spindler gelten abweichende Regelungen aufgrund bestehender vertraglicher Zusagen: Für das Geschäftsjahr 2021 beträgt die Maximalvergütung 4.420 Tsd. EUR.

Die oben genannten Vergütungsobergrenzen beziehen sich auf die tatsächlich aufgewendeten Beträge des Short-Term Bonus sowie des Long-Term Bonus, unabhängig davon, ob sie in diesem Jahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt werden. Der finale Betrag der Aufwendungen (Auszahlungsbetrag) der Tranche 2021–2024 des Long-Term Bonus wird erst zum Jahresende 2024 ermittelt. Über die Einhaltung der Maximalvergütung 2021 wird im Vergütungsbericht 2024 abschließend berichtet.

Malus und Clawback

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des DCGK wurde eine Rückforderungsklausel (Malus- und Clawback-Regelung) für die variable Vergütung eingeführt. Insbesondere im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes gegen die Sorgfaltspflichten bei der Leitung der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat über eine Reduzierung, Streichung oder Rückforderung der variablen Vergütung entscheiden. Bereits gezahlte variable Bestandteile können bei nachträglichem Bekanntwerden oder nachträglicher Aufdeckung eines Verstoßes innerhalb von fünf Jahren nach Auszahlung zurückgefordert werden. Malus-Tatbestände, die einer Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 entgegenstehen, sind dem Aufsichtsrat nicht bekannt, weshalb kein Gebrauch von den Regelungen gemacht wurde.

1.3 Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Festvergütung

Jedes ordentliche Vorstandsmitglied erhielt eine der Höhe nach identische Festvergütung (600 Tsd. EUR), der Vorstandsvorsitzende erhielt den doppelten Betrag (1.200 Tsd. EUR). Die Festvergütung wurde in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt. Die Übernahme von Mandaten bei Konzerngesellschaften wurde nicht gesondert vergütet.

Sach- und Nebenleistungen

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährten Sach- und Nebenleistungen beinhalten neben der Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann, und üblichen Versicherungsleistungen auch eine Vermögenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Diese D&O-Versicherung beinhaltet eine Selbstbehaltsklausel, die in ihrer Ausgestaltung § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht. Geldwerte Vorteile aus den gewährten Sach- und Nebenleistungen sind von jedem Vorstandsmitglied individuell zu versteuern. Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern keinerlei Kredite gewährt.

Kurzfristige variable Vergütung – Short-Term Bonus

Der Short-Term Bonus ist an die maßgeblichen Kennzahlen für die Wertschaffung der Schaeffler Gruppe, Free Cash Flow der Schaeffler Gruppe (FCF Gruppe) und Schaeffler Value Added der Schaeffler Gruppe (SVA Gruppe), gekoppelt. Damit trägt die Vergütung wesentlich dazu bei, die Strategie erfolgreich umzusetzen, Investitionen in Wachstumsfeldern zu schaffen und gleichzeitig weiterhin den Fokus auf Profitabilität und Cash-Generierung zu behalten. Die Erfolgskennzahlen spiegeln das profitable Wachstum sowie die Kapitalallokation und -effizienz der wertorientierten Unternehmenssteuerung wider und unterstützen somit das nachhaltige Wachstum der Schaeffler Gruppe.

Der zur Auszahlung gelangende Short-Term Bonus wird für den Vorstandsvorsitzenden sowie für die Funktionsvorstände gemäß dem Zielerreichungsgrad der gleich gewichteten Erfolgsziele FCF Gruppe und SVA Gruppe bestimmt.

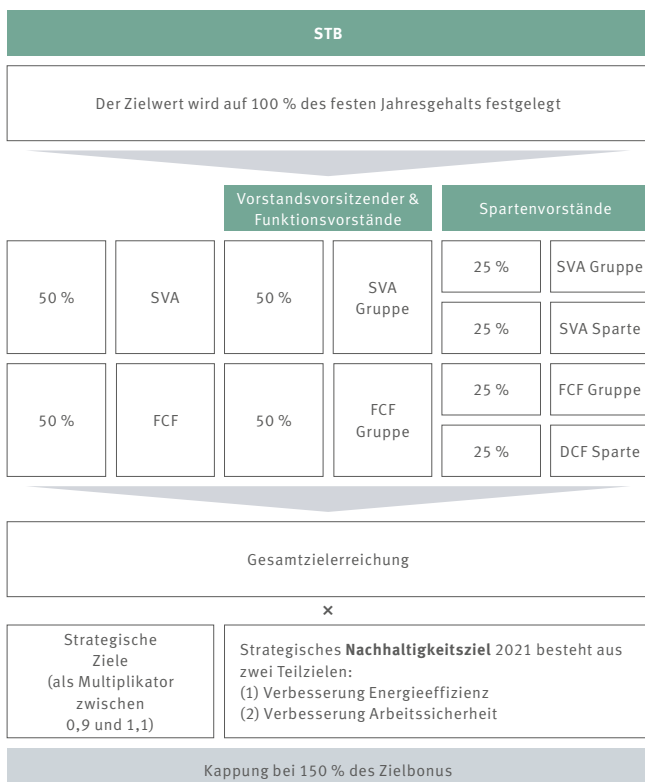
Für Spartenvorstände wird der Zielerreichungsgrad anhand der gleich gewichteten Erfolgsziele FCF Gruppe, SVA Gruppe, dem Schaeffler Value Added der Sparte (SVA Sparte) sowie dem Divisional Cash Flow der Sparte (DCF Sparte) bestimmt.

Grundlage für die Ermittlung des FCF Gruppe ist die Summe des (1) Cash Flow aus laufender Geschäftstätigkeit und des (2) Cash Flow aus Investitionstätigkeit sowie der (3) Tilgungszahlungen aus Leasingverbindlichkeiten (4) bereinigt um Ein- und Auszahlungen für M&A-Aktivitäten. Der SVA Gruppe ergibt sich grundsätzlich aus dem EBIT vor Sondereffekten der relevanten Periode der Schaeffler Gruppe nach Abzug von Kapitalkosten der relevanten Periode. Die Kapitalkosten ergeben sich aus der Verzinsung des durchschnittlich gebundenen Kapitals der Schaeffler Gruppe („Capital Employed“) mit dem durch den Aufsichtsrat festgelegten Kapitalkostensatz (10 % für das Geschäftsjahr 2021). Der SVA Sparte ermittelt sich analog dem SVA Gruppe auf Grundlage der gemäß IFRS 8 segmentierten Größen. Das Erfolgskriterium DCF Sparte ergibt sich aus dem Schaeffler-internen divisionalen Standard-Management-Reporting für die Sparten des jeweiligen Geschäftsjahres und folgt in den Grundzügen der betriebswirtschaftlichen Logik des FCF Gruppe (exkl. Steuer- und Zinszahlungen).

Ergänzend zu den FCF-, SVA- und DCF-Erfolgszielen hat der Aufsichtsrat die im Vergütungssystem vorgesehene Möglichkeit ergriffen, ein strategisches Ziel für das Geschäftsjahr 2021 zu definieren. Im Zuge dessen wurde ein Nachhaltigkeitsziel als weiteres Leistungskriterium festgelegt.

Dieses Nachhaltigkeitsziel wird als Multiplikator mit einem Faktor von 0,9 bis 1,1 auf die Zielerreichung der jeweiligen Erfolgskriterien eines jeden Vorstandsmitglieds angewandt. Die maximale Auszahlung in Höhe von 150 % des individuellen Zielbonus kann jedoch nicht überschritten werden.

Ausgestaltung des Short-Term Bonus (STB)



Feststellung der Zielerreichung für den STB 2021

Die Zielwerte (100 %) für die jeweiligen Erfolgsziele wurden aus der internen Planung abgeleitet. In der nachfolgenden Tabelle sind die finanziellen Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2021 sowie deren Zielerreichungsgrade abgebildet:

Feststellung der Zielerreichung für den STB 2021 – Schaeffler Gruppe

Schaeffler Gruppe (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Free Cash Flow	≤ -324	100	≥ 312	512	150,0
Schaeffler Value Added	≤ -229	141	≥ 326	467	150,0

Die den Erfolgszielen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen wurden um bestimmte Effekte bereinigt, um die Vergleichbarkeit dieser Finanzkennzahlen mit der operativen Leistung zu ermöglichen. Hierzu zählen unter anderem Effekte aus Akquisitionen und Desinvestitionen sowie Effekte bestimmter Restrukturierungsprogramme.

Analog wurden die Zielstaffeln für den DCF Sparte und den SVA Sparte für das Geschäftsjahr 2021 festgesetzt. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die für das Geschäftsjahr 2021 relevanten Zielstaffeln sowie die daraus resultierende Zielerreichung für die drei Sparten:

Feststellung der Zielerreichung für den STB 2021 – Sparten

Automotive Technologies (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Divisional Cash Flow	≤ 0	430	≥ 645	869	150,0
Schaeffler Value Added	≤ -241	-73	≥ 11	91	150,0

Automotive Aftermarket (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Divisional Cash Flow	≤ 0	173	≥ 260	93	53,8
Schaeffler Value Added	≤ 58	142	≥ 184	177	141,7

Industrial (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Divisional Cash Flow	≤ 0	173	≥ 260	242	139,7
Schaeffler Value Added	≤ -46	72	≥ 131	198	150,0

Um die Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundenen unternehmerischen Maßnahmen weiterhin in der Vergütung zu verankern, hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 erneut ein Nachhaltigkeitsziel festgelegt.

Das Nachhaltigkeitsziel setzt sich aus den folgenden gleichgewichteten Teilzielen zusammen, die entweder erreicht oder verfehlt werden können:

- „Verbesserung Energieeffizienz“ durch Implementierung von Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, die unter Berücksichtigung der im Geschäftsjahr 2020 implementierten Maßnahmen zu jährlichen Energieeinsparungen von kumuliert mindestens 45 GWh führen, und
- „Verbesserung Arbeitssicherheit“ durch Reduktion der Arbeitsunfallrate gemessen an einer Reduzierung der LTIR (Lost Time Injury Rate) auf mindestens 4,1.

Für das Teilziel „Verbesserung Energieeffizienz“ soll der Vorstand – analog zum Vorjahr – Energieeffizienzmaßnahmen umsetzen, die, in Summe mit den im Vorjahr implementierten Maßnahmen, zu einer kumulierten jährlichen Steigerung der Energieeffizienz um mindestens 45 GWh¹ führen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf einer Energieeffizienzsteigerung von Gebäuden und Anlagen sowie Maschinen und Ausrüstung. Die Prüfung der Energieeffizienzmaßnahmen und deren Umsetzung erfolgte durch einen externen und unabhängigen Prüfer. Für das zweite Teilziel „Verbesserung Arbeitssicherheit“ wurde vom Aufsichtsrat festgelegt, die Arbeitsunfallrate in der Schaeffler Gruppe im Geschäftsjahr 2021 auf eine LTIR (Lost Time Injury Rate) von mindestens 4,1 zu reduzieren. Der Fokus in der Umsetzung lag auf der kontinuierlichen Erhöhung des Sicherheitsbewusstseins über alle Hierarchieebenen hinweg und der gezielten Durchführung von Arbeitssicherheitsworkshops in Werken mit hohen Unfallzahlen. Als Arbeitsunfälle zählen Unfälle von Mitarbeitenden, Aushilfen, Auszubildenden und Trainees (Gesamtbelegschaft ohne Leiharbeiter) mit mindestens einem Ausfalltag, zu denen es bei Ausübung der Arbeit an einem der Werkstandorte oder auf Dienstreisen gekommen ist. Weitere Details sind im Nachhaltigkeitsbericht zu finden.

Für die Steigerung der Energieeffizienz wurden 104 Maßnahmen weltweit mit einem Gesamtbeitrag von 19,39 GWh implementiert. In Summe mit den bereits im Jahr 2020 umgesetzten Maßnahmen mit einem Beitrag von 27,42 GWh wurde so ein Gesamtbeitrag von 46,82 GWh erzielt und damit das gesetzte Ziel von 45 GWh erreicht. Neben der weiteren Umrüstung auf intelligente Beleuchtungskonzepte auf LED-Basis wurden Maßnahmen z. B. in den Bereichen Optimierung von Produktionsanlagen und zentralen Versorgungsanlagen sowie Heizungs-, Kühl- und Druckluftsysteme umgesetzt.

Mit Blick auf die Verbesserung der Arbeitssicherheit wurde das Jahr 2021 auf Gruppenebene mit einer LTIR von 3,9 beendet. Somit wurde auch das zweite Teilziel erreicht. Allein in Deutschland wurden 47 Arbeitssicherheitsworkshops und 4 umfassende Safety Assessments in Werken mit hohen Unfallzahlen durchgeführt.

Somit liegt die Zielerreichung des Nachhaltigkeitsziels im Geschäftsjahr 2021 bei 1,1.

Zusätzlich ist der Aufsichtsrat berechtigt, in Abhängigkeit von der individuellen Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds, die gesamte STB-Zielerreichung für dieses Vorstandsmitglied nach billigem Ermessen mit einem Multiplikator zwischen 0,8 und 1,2 anzupassen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei Ausübung seines billigen Ermessens insbesondere die übergangsweise Wahrnehmung von Aufgaben anderer Ressorts durch das Vorstandsmitglied.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat den individuellen Leistungsfaktor auf 1,0 festgelegt.

¹ Rechnerisch ermittelte Effekte.

Gesamtzieelerreichung für den STB 2021

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtzieelerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder für den STB 2021:

Gesamtzieelerreichung für den STB 2021

	Erfolgs- kriterien	Gewichtung	Zielerreichung	Strategisches Ziel Multiplikator	Gesamtziel- erreichung	Individueller Zielbetrag, in Tsd. EUR	Zeitfaktor ¹⁾	Auszahlungs- betrag 2021, in Tsd. EUR
Rosenfeld, Klaus (Vorsitzender des Vorstands)	FCF	50 %						
	SVA	50 %	150,0 %	1,1	150,0 %	1.200	1	1.800
Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)	FCF	25 %						
	SVA	25 %						
Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)	DCF	25 %						
	DSVA	25 %	150,0 %	1,1	150,0 %	600	1	900
Söding, Michael (Vorstand Automotive Aftermarket) ²⁾	FCF	25 %						
	SVA	25 %						
Söding, Michael (Vorstand Automotive Aftermarket) ²⁾	DCF	25 %						
	DSVA	25 %	123,9 %	1,1	136,3 %	600	1	818
Spindler, Stefan Dr. (Vorstand Industrial)	FCF	25 %						
	SVA	25 %						
Spindler, Stefan Dr. (Vorstand Industrial)	DCF	25 %						
	DSVA	25 %	147,4 %	1,1	150,0 %	750	1	1.125
Bauer, Claus (Vorstand Finanzen und IT)	FCF	50 %						
	SVA	50 %	150,0 %	1,1	150,0 %	600	4/12	300
Schick, Andreas (Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)	FCF	50 %						
	SVA	50 %	150,0 %	1,1	150,0 %	600	1	900
Schittenhelm, Corinna (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)	FCF	50 %						
	SVA	50 %	150,0 %	1,1	150,0 %	600	1	900
Wagner, Uwe (Vorstand Forschung und Entwicklung)	FCF	50 %						
	SVA	50 %	150,0 %	1,1	150,0 %	600	1	900
Patzak, Klaus Dr. (ehem. Vorstand Finanzen und IT) ³⁾	FCF	50 %						
	SVA	50 %	150,0 %	1,1	150,0 %	600	1	900

¹⁾ Entspricht dem Jahresanteil, der für die Erreichung des Bonus maßgeblich ist (z. B. 1,0, falls das jeweilige Vorstandsmitglied das volle Geschäftsjahr in der entsprechenden Rolle war).

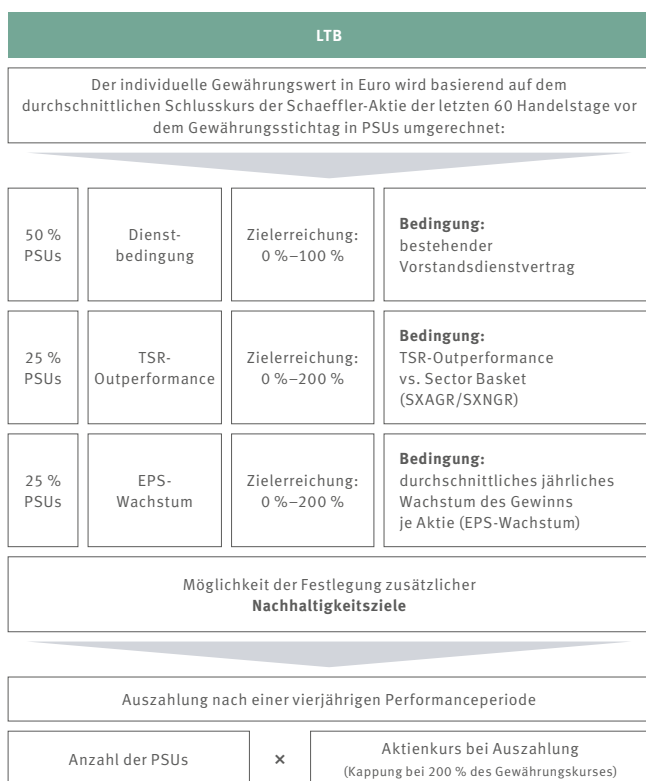
²⁾ Herr Söding ist zum 31. Dezember 2021 aus dem Vorstand ausgetreten.

³⁾ Herr Dr. Patzak ist zum 31. Juli 2021 aus dem Vorstand ausgetreten. Keine Pro-rata-Kürzung des STB entsprechend dem Aufhebungsvertrag.

Langfristige variable Vergütung – Long-Term Bonus (Performance Share Unit Plan, PSUP)

Der Long-Term Bonus in Form eines Performance Share Unit Plan (PSUP) als aktienbasiertes Vergütungsinstrument trägt dazu bei, die Interessen des Vorstands und der Aktionäre zu harmonisieren und die nachhaltige Unternehmensentwicklung der Schaeffler Gruppe zu fördern. Dieser wurde mit Unterstützung eines externen Vergütungsberaters weiterentwickelt und im Rahmen des neuen Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2020 implementiert.

Ausgestaltung des Long-Term Bonus (LTB)



In den Vorstandsdiensverträgen ist ein Gewährungswert in Euro festgelegt, der sich am Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Der Gewährungswert ist dabei, unter Berücksichtigung der Maßgabe einer mehrheitlich langfristig ausgerichteten Vergütungsstruktur, höher als der individuelle Zielbonus der kurzfristigen variablen Vergütung. Der Gewährungswert wird in Performance Share Units (PSUs) zum Durchschnittskurs der Schaeffler AG Vorzugsaktie an den letzten 60 Handelstagen vor Beginn der Performanceperiode (Aktienkurs bei Gewährung) berechnet. Für unterjährig bestellte Vorstände werden die PSUs zeitanteilig gewährt.

Jede PSUP-Tranche hat eine Performanceperiode von vier Jahren, die jeweils am 1. Januar des Jahres der Gewährung beginnt. Die Erdienung der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs hängt von den folgenden drei Bedingungen ab. Die angegebenen prozentualen Anteile wurden unter der Annahme der 100%igen Zielerreichung ermittelt:

- 50 % der gewährten PSUs (Basisanzahl) hängen von der Erfüllung der Dienstbedingung (Service Condition) ab. Eine Auszahlung der Basisanzahl erfolgt grundsätzlich nur dann, wenn das Vorstandsmitglied am Ende der Performanceperiode in einem ungekündigten Dienstverhältnis als Vorstandsmitglied der Schaeffler AG steht.²
- 25 % der gewährten PSUs haben ein TSR-Outperformance-Erfolgsziel. Der TSR entspricht der Kursentwicklung der Vorzugsaktie der Schaeffler AG unter Berücksichtigung der Dividenden. Für die Erdienung ist maßgeblich, inwieweit der TSR der Vorzugsaktie der Schaeffler AG den TSR der Unternehmen der Referenzgruppe über die Performanceperiode über- oder unterschreitet. Um das branchenspezifische Marktumfeld des Unternehmens – Automotive Technologies, Automotive Aftermarket und Industrial – abzubilden, besteht die Vergleichsgruppe aus einem sogenannten Sector Basket. Der Sector Basket bildet die Performance der Indizes STOXX Europe 600 Automobiles and Parts Gross Return (SXAGR) und STOXX Europe 600 Industrial Goods and Services Gross Return (SXNGR) im Verhältnis 75 % zu 25 % ab. Diese Gewichtungen spiegeln die Umsatzstruktur der einzelnen Geschäftsfelder innerhalb der Schaeffler Gruppe wider.
- 25 % der gewährten PSUs haben ein langfristiges EPS-Erfolgsziel. Hierbei wird das durchschnittliche jährliche Wachstum des Gewinns pro Aktie während der vierjährigen Performanceperiode zugrunde gelegt.

Erfolgsziele im PSUP 2021–2024 – TSR-Outperformance

TSR-Outperformance über die Performanceperiode	Anzahl der erdienten TSR-PSUs
> 25 %	200 %
5 % < TSR-Outperformance ≤ 25 %	150 %
-5 % < TSR-Outperformance ≤ 5 %	100 %
-25 % < TSR-Outperformance ≤ -5 %	50 %
≤ -25 %	0 %

Erfolgsziele im PSUP – EPS-Wachstum

EPS-Wachstum über die Performanceperiode	Anzahl der erdienten EPS-Wachstum-PSUs
$EPS_{\text{Wachstum}} \geq 0,488$	200 %
$0,438 \leq EPS_{\text{Wachstum}} < 0,488$	150 %
$0,388 \leq EPS_{\text{Wachstum}} < 0,438$	100 %
$0,338 \leq EPS_{\text{Wachstum}} < 0,388$	50 %
$EPS_{\text{Wachstum}} < 0,338$	0 %

² Unter Beachtung der maßgeblichen Leaver-Regelungen.

Die Zielerreichung des TSR-Erfolgsziels errechnet sich als absolute Differenz aus dem TSR der Schaeffler AG und dem TSR des Sector Baskets. Die Zielerreichung des EPS-Wachstums ermittelt sich als arithmetischer Mittelwert³ über die vierjährige Performanceperiode.

Durch die Verankerung der oben genannten Ziele in der Vergütung wird sichergestellt, dass die Interessen der Vorstandsmitglieder in Einklang mit den Interessen der Aktionäre stehen und die langfristige Wachstumsstrategie des Unternehmens von den Vorstandsmitgliedern unterstützt wird. Ferner besteht ein Anreiz für die Mitglieder des Vorstands, sich langfristig an das Unternehmen zu binden, was mit Planungssicherheit einhergeht. Die Implementierung einer relativen Größe zur Leistungsmessung schafft zusätzlich Anreize, auch langfristig im Marktumfeld und im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern durch nachhaltiges organisches Wachstum zu bestehen.

Die erdienten PSUs werden am Ende der Performanceperiode zum Durchschnittskurs der Vorzugsaktie der Schaeffler AG an den letzten 60 Handelstagen der Performanceperiode in EUR berechnet. Die maximale Auszahlung aus einer PSU beträgt das Doppelte des Aktienkurses bei Gewährung. Ab der PSUP-Tranche 2020–2023 steht die Auszahlung des LTB unter der Bedingung, dass die Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung zum Ende der jeweiligen Performanceperiode nachgewiesen wird (für eine detaillierte Beschreibung siehe Abschnitt „Aktienhalteverpflichtung“).

LTB 2018–2021 – Zielerreichung

Der LTB 2018–2021 beruht auf dem vorherigen LTB-Plan. Die Erdienung der gewährten PSUs ist von den folgenden drei Bedingungen abhängig: 50 % der gewährten PSUs (Basisanzahl) haben eine Dienstbedingung (analog zum Plan des Berichtsjahres), 25 % der PSUs haben ein langfristiges FCF-Erfolgsziel und 25 % der PSUs haben ein TSR-Outperformance-Erfolgsziel im Vergleich zum MDAX. Die für die Tranche 2018–2021 maßgeblichen Zielstaffeln sind wie folgt:

Erfolgsziele im PSUP 2018–2021 – kumulierter FCF

Akkumulierter FCF über die Performanceperiode	Anzahl der erdienten FCF PSUs
Akkumulierter FCF im Vergleich zum Ziel-FCF > ~ 6,01 %	100 %
2,01 % < akkumulierter FCF im Vergleich zum Ziel-FCF < ~ 6,00 %	75 %
-2,00 % < akkumulierter FCF im Vergleich zum Ziel-FCF < ~ 2,00 %	50 %
-6,00 % < akkumulierter FCF im Vergleich zum Ziel-FCF < ~ -2,01 %	25 %

Erfolgsziele im PSUP 2018–2021 – TSR-Outperformance

TSR-Outperformance über die Performanceperiode	Anzahl der erdienten TSR PSUs
> 25 %	100 %
5 % < TSR-Outperformance ≤ 25 %	75 %
-5 % < TSR-Outperformance ≤ 5 %	50 %
-25 % < TSR-Outperformance ≤ -5 %	25 %
≤ -25 %	0 %

Nach Ablauf der Performanceperiode 2018–2021 sind nur die an die Erfüllung der Dienstbedingung geknüpften PSUs erdient worden. Der Zufluss der Auszahlung für die Tranche 2018–2021 erfolgt im März 2022. Für die Auszahlung wird die Anzahl erdienter PSUs mit einem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der Performanceperiode von 7,23 EUR multipliziert.

Einmalige Glättungskomponente 2020

Im Geschäftsjahr 2020 wurden einmalig zusätzliche PSUs gewährt. Diese Gewährung erfolgte als Kompensation der Absenkung des Versorgungsniveaus der betrieblichen Altersversorgung. Der auf Basis der gewährten PSUs errechnete Betrag kommt in drei gleichen Tranchen zur Auszahlung, und zwar nach einem, zwei und drei Jahren. Die 3. Tranche gelangt im März 2023 zur Auszahlung.

Die Höhe der Auszahlung ist abhängig von der Entwicklung des Aktienkurses der Vorzugsaktie der Schaeffler AG, wodurch die Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung abermals gestärkt wird. Der Aktienkurs zum Zeitpunkt der Auszahlung ist dabei auf das Doppelte des Aktienkurses bei Gewährung begrenzt. Der Barausgleich für eine Tranche hängt zudem von der Erfüllung der Dienstbedingung ab.

³ $EPS_{\text{Wachstum}} = (EPS_{\text{Jahr } 4} - EPS_{\text{Jahr } 0})/4$, dabei entspricht $EPS_{\text{Jahr } 0}$ dem EPS-Wert für das Geschäftsjahr, das der jeweiligen Performanceperiode unmittelbar vorangeht, $EPS_{\text{Jahr } 4}$ entspricht dem EPS-Wert für das letzte Jahr der jeweiligen Performanceperiode.

1.4 Aktienbasierte Vergütung – Überblick

Die Tabelle stellt alle laufenden Tranchen der zugesagten aktienbasierten Vergütungsinstrumente (entspricht der Zielerreichung von 100 %) an amtierende und ehemalige Mitglieder des Vorstands dar.

Aktienbasierte Vergütung – aktive Vorstandsmitglieder

Rosenfeld, Klaus (Vorsitzender des Vorstands)						
Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungskomponente	
	2018/2021 ³⁾	2019/2022	2020/2023	2021/2024 ⁴⁾	Tranche 2 ³⁾	Tranche 3
Performanceperiode	01.01.2018– 31.12.2021	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2020– 31.12.2021	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	92.725	152.941	144.766	-	22.272	22.272
Zeitpunkt der Gewährung	01.01.2018	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	04.02.2020	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	1.300	1.300	1.300	1.300	200	200
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	-	-	214.168	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	1.418	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	335	-	-	-	161	-
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	46.362	-	-	-	-	-
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2021	-	152.941	144.766	214.168	-	22.272

Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)						
Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungskomponente	
	2018/2021 ³⁾	2019/2022	2020/2023	2021/2024 ⁴⁾	Tranche 2 ³⁾	Tranche 3
Performanceperiode	01.01.2018– 31.12.2021	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2020– 31.12.2021	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	46.362	76.471	72.383	-	11.136	11.136
Zeitpunkt der Gewährung	01.01.2018	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	04.02.2020	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650	650	100	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	-	-	107.084	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	709	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	168	-	-	-	81	-
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	23.182	-	-	-	-	-
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31.12.2021	-	76.471	72.383	107.084	-	11.136

¹⁾ Auszahlung im März 2022.

²⁾ PSUs, für die Leistungskriterien nicht erfüllt wurden, sowie PSUs, die aufgrund des Austritts aus dem Vorstand verfallen sind.

³⁾ Auszahlungskurs beträgt 7,23 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2021).

⁴⁾ Aktienkurs bei Gewährung beträgt 6,07 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 1. Januar 2021).

Vergütung der Mitglieder des Vorstands
Aktienbasierte Vergütung – Überblick**Söding, Michael**
(Vorstand Automotive Aftermarket)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungskomponente	
	2018/2021 ³⁾	2019/2022 ⁵⁾	2020/2023 ⁵⁾	2021/2024 ^{4) 5)}	Tranche 2 ³⁾	Tranche 3 ⁵⁾
Performanceperiode	01.01.2018– 31.12.2021	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2020– 31.12.2021	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	46.362	76.471	72.383	-	11.136	11.136
Zeitpunkt der Gewährung	01.01.2018	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	04.02.2020	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650	650	100	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	-	-	107.084	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	709	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	168	-	-	-	81	-
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	23.182	19.118	36.191	80.313	-	11.136
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2021	-	57.353	36.192	26.771	-	-

Spindler, Stefan Dr.
(Vorstand Industrial)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungskomponente	
	2018/2021 ³⁾	2019/2022	2020/2023	2021/2024 ⁴⁾	Tranche 2 ³⁾	Tranche 3
Performanceperiode	01.01.2018– 31.12.2021	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2020– 31.12.2021	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	57.061	94.118	89.087	-	11.136	11.136
Zeitpunkt der Gewährung	01.01.2018	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	04.02.2020	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	800	800	800	800	100	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	-	-	131.796	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	873	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	206	-	-	-	81	-
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	28.530	-	-	-	-	-
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2021	-	94.118	89.087	131.796	-	11.136

Bauer, Claus
(Vorstand Finanzen und IT)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungskomponente	
	-	-	-	2021/2024 ⁴⁾	-	-
Performanceperiode	-	-	-	01.01.2021– 31.12.2024	-	-
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	-	-	-	-	-	-
Zeitpunkt der Gewährung	-	-	-	01.09.2021	-	-
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	-	-	-	217	-	-
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	-	-	35.695	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	224	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	-	-	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	-	-	-	-	-	-
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2021	-	-	-	35.695	-	-

¹⁾ Auszahlung im März 2022.²⁾ PSUs, für die Leistungskriterien nicht erfüllt wurden, sowie PSUs, die aufgrund des Austritts aus dem Vorstand verfallen sind.³⁾ Auszahlungskurs beträgt 7,23 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2021).⁴⁾ Aktienkurs bei Gewährung beträgt 6,07 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 1. Januar 2021).⁵⁾ Zeitanteilige Kürzung der gewährten und nicht erdienten PSUs basierend auf den Leaver-Regelungen. Das Austrittsdatum ist der 31. Dezember 2021.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands
Aktienbasierte Vergütung – Überblick**Schick, Andreas**

(Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungskomponente	
	2018/2021 ³⁾	2019/2022	2020/2023	2021/2024 ⁴⁾	Tranche 2 ³⁾	Tranche 3
Performanceperiode	01.01.2018– 31.12.2021	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2020– 31.12.2021	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	34.772	76.471	72.383	-	11.136	11.136
Zeitpunkt der Gewährung	01.04.2018	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	04.02.2020	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	488	650	650	650	100	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	-	-	107.084	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	709	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	126	-	-	-	81	-
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	17.386	-	-	-	-	-
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2021	-	76.471	72.383	107.084	-	11.136

Schittenhelm, Corinna

(Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungskomponente	
	2018/2021 ³⁾	2019/2022	2020/2023	2021/2024 ⁴⁾	Tranche 2 ³⁾	Tranche 3
Performanceperiode	01.01.2018– 31.12.2021	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2020– 31.12.2021	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	46.362	76.471	72.383	-	11.136	11.136
Zeitpunkt der Gewährung	01.01.2018	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	04.02.2020	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650	650	100	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	-	-	107.084	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	709	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	168	-	-	-	81	-
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	23.182	-	-	-	-	-
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2021	-	76.471	72.383	107.084	-	11.136

Wagner, Uwe

(Vorstand Forschung und Entwicklung)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungskomponente	
	-	2019/2022	2020/2023	2021/2024 ⁴⁾	Tranche 2 ³⁾	Tranche 3
Performanceperiode	-	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2020– 31.12.2021	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	-	19.118	72.383	-	11.136	11.136
Zeitpunkt der Gewährung	-	01.10.2019	04.02.2020	26.02.2021	04.02.2020	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	-	163	650	650	100	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	-	-	107.084	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	709	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	-	-	-	-	81	-
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	-	-	-	-	-	-
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2021	-	-	72.383	107.084	-	11.136

¹⁾ Auszahlung im März 2022.²⁾ PSUs, für die Leistungskriterien nicht erfüllt wurden, sowie PSUs, die aufgrund des Austritts aus dem Vorstand verfallen sind.³⁾ Auszahlungskurs beträgt 7,23 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2021).⁴⁾ Aktienkurs bei Gewährung beträgt 6,07 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 1. Januar 2021).

Vergütung der Mitglieder des Vorstands
Aktienbasierte Vergütung – Überblick

Aktienbasierte Vergütung – ehemalige Vorstandsmitglieder

Vergütungsinstrument und Tranche	Patzak, Klaus Dr.			
	Long-Term Bonus		Glättungskomponente	
	2020/2023 ³⁾	2021/2024 ^{3) 4)}	Tranche 2 ⁵⁾	Tranche 3 ⁵⁾
Performanceperiode	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2020– 31.12.2021	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	30.160	-	4.640	4.640
Zeitpunkt der Gewährung	01.08.2020	26.02.2021	01.08.2020	01.08.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	271	650	42	42
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	107.084	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	709	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	-	-	34	-
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	12.567	71.389	-	-
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2021	-	35.695	-	4.640

Vergütungsinstrument und Tranche	Heinrich, Dietmar			Pleus, Peter Prof. Dr.
	Long-Term Bonus			Long-Term Bonus
	2018/2021 ⁶⁾	2019/2022	2020/2023	2018/2021 ⁶⁾
Performanceperiode	01.01.2018– 31.12.2021	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2018– 31.12.2021
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	29.942	30.270	6.158	67.760
Zeitpunkt der Gewährung	01.01.2018	01.01.2019	04.02.2020	01.01.2018
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	379	950
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	-	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	108	-	-	245
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	14.972	-	-	33.880
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2021	-	30.270	6.158	-

Vergütungsinstrument und Tranche	Gutzmer, Peter Prof. Dr.-Ing.		Jung, Oliver	Hauck, Ulrich Dr.
	Long-Term Bonus		Long-Term Bonus	Long-Term Bonus
	2018/2021 ^{6) 7)}	2019/2022	2018/2021 ^{6) 8)}	2018/2021 ⁶⁾
Performanceperiode	01.01.2018– 31.12.2021	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2018– 31.12.2021	01.01.2018– 31.12.2021
Anzahl der gewährten PSUs Stand 01. Jan. 2021	67.760	111.765	50.820	14.265
Zeitpunkt der Gewährung	01.01.2018	01.01.2019	01.01.2018	01.01.2018
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	950	950	713	200
Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs	-	-	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2021 ¹⁾ , Tsd. EUR	245	-	184	52
Im Geschäftsjahr 2021 verfallene PSUs ²⁾	33.880	-	25.410	7.132
Anzahl der gewährten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2021	-	111.765	-	-

¹⁾ Auszahlung im März 2022.²⁾ PSUs, für die Leistungskriterien nicht erfüllt wurden, sowie PSUs, die aufgrund des Austritts aus dem Vorstand verfallen sind.³⁾ Zeitanteilige Kürzung der gewährten und nicht erdienten PSUs basierend auf den Leaver-Regelungen.⁴⁾ Aktienkurs bei Gewährung beträgt 6,07 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 1. Januar 2021).⁵⁾ Basierend auf der Einzelvereinbarung mit Herrn Dr. Patzak gilt die Service Condition für die Glättungskomponente als vollständig erfüllt.⁶⁾ Auszahlungsbetrag beträgt 7,23 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2021).⁷⁾ Der rechnerisch ermittelte Auszahlungsbetrag wird mit dem im Jahre 2018 ausbezahlten Vorschuss i.H.v. 300 Tsd. EUR verrechnet.⁸⁾ Der rechnerisch ermittelte Auszahlungsbetrag wird mit dem im Jahre 2018 ausbezahlten Vorschuss i.H.v. 225 Tsd. EUR verrechnet.

1.5 Aktienhalterverpflichtung

Zur Stärkung der Kapitalmarktorientierung und des Interesseneinklangs zwischen Vorstand und Aktionären der Schaeffler AG sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, Vorzugsaktien der Gesellschaft zu erwerben und während der Dauer des Dienstverhältnisses zu halten. Gleichzeitig wird mit der Einführung dieser Aktienhalterverpflichtung der starken Verbreitung von Aktienhalterpflichten von Vorstandsmitgliedern im internationalen Vergleichsumfeld Rechnung getragen.

Die Aktienhalterverpflichtung bemisst sich nach der Höhe der jährlichen Festvergütung und soll erstmals bis zum 31. Dezember 2023 (bzw. bei neuen Vorständen bis zum Ende der ersten vollen vierjährigen Performanceperiode des LTB) aufgebaut werden, wobei auf die Erfüllung der Verpflichtung auch bereits im Besitz eines Vorstandsmitglieds befindliche Vorzugsaktien der Gesellschaft angerechnet werden. Für ordentliche Vorstandsmitglieder besteht die Verpflichtung in Höhe der jeweils aktuellen jährlichen Festvergütung. Für den Vorstandsvorsitzenden besteht die Verpflichtung in Höhe des Zweifachen der jeweils aktuellen jährlichen Festvergütung. Die Erfüllung der Aktienhalterverpflichtung ist eine Voraussetzung für die Auszahlung der LTB-Tranche 2020–2023 und zukünftiger LTB-Tranchen.

1.6 Altersversorgung

Altersversorgungszusage ab 2020

Jedes amtierende Vorstandsmitglied verfügt über eine Altersversorgungszusage. Bis zum Jahr 2019 wurde den Vorständen eine betriebliche Altersversorgung in Form endgehaltsabhängiger Leistungszusagen gewährt. Diese Leistungszusagen wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2020 durch beitragsorientierte Leistungszusagen abgelöst. Die zum 31. Dezember 2019 erreichten Anwartschaften wurden für jedes Vorstandsmitglied festgestellt und als Besitzstand zugesagt. Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wird für jedes Vorstandsmitglied jährlich ein fest zugesagter Beitrag (Versorgungsbeitrag) einem Versorgungskonto gutgeschrieben und in eine Rückdeckungsversicherung⁴ auf das Leben des Vorstandsmitglieds eingezahlt. Die Versorgungsbeiträge je Geschäftsjahr betragen 195.000 EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder und 390.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden.

Als Alters- oder Invaliditätsleistung steht dem Vorstandsmitglied dann das Guthaben aus dem Versorgungskonto, mindestens jedoch die Summe der eingezahlten Versorgungsbeiträge als Einmalzahlung zu. Altersleistung wird gewährt, wenn das Dienstverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahrs endet. Invaliditätsleistung wird gezahlt, wenn das Dienstverhältnis aufgrund von Invalidität endet. Ein vorzeitiger Abruf der Altersleistung ist nach Beendigung des Dienstverhältnisses vorzeitig ab dem 62. Lebensjahr möglich. Das Vorstandsmitglied ist berechtigt,

die Altersleistung, anstelle einer Einmalleistung, in Form von Ratenzahlungen oder als lebenslängliche monatliche Rentenzahlung in Anspruch zu nehmen (Rentenwahlrecht).

Bei Ableben eines Vorstandsmitglieds vor Eintritt des Versorgungsfalls Alter oder Invalidität steht seinen/ihren Hinterbliebenen und kindergeldberechtigten Kindern das vorhandene Versorgungsguthaben zu. Verstirbt das Vorstandsmitglied als Rentenbezieher, erhält der Hinterbliebene eine lebenslängliche Rente in Höhe von 60 % der zuletzt gezahlten Rente, falls das Vorstandsmitglied die Verrentungsoption mit Hinterbliebenenschutz gewählt hat. Bei Wahl des Hinterbliebenenschutzes besteht eine Mindestrentenbezugsdauer von 15 Jahren. Versterben sowohl das Vorstandsmitglied als auch der durch den Hinterbliebenenschutz begünstigte Hinterbliebene vorher, erhalten die kindergeldberechtigten Kinder des Vorstandsmitglieds eine Einmalzahlung in Höhe des Fünfzehnfachen der jährlichen Rente, abzüglich der Summe bereits geleisteter Rentenzahlungen.

Die Ratenzahlungen sowie die lebenslänglichen Renten werden ab Rentenbeginn jährlich um 1,0 % erhöht.

Altersversorgungszusage bis 2019

Im Rahmen des bis zum Jahr 2019 geltenden Systems errechnete sich das Ruhegehalt in Abhängigkeit von der Dauer der Vorstandstätigkeit als Prozentsatz der versorgungsfähigen Vergütung. Diese Prozentsätze liegen bei 2,5 % pro Jahr der Vorstandstätigkeit bzw. für ein Vorstandsmitglied zwischen 1,5 % und 3 %, wo sie sich über die Zeit gestaffelt ergeben. Die Versorgungszusagen wurden für die Vorstandsmitglieder individuell ausgestaltet.

Im Rahmen des bisherigen Systems begannen die Ruhegehaltszahlungen als Altersleistung, wenn das Dienstverhältnis vor oder mit Vollendung des 65. Lebensjahrs endete, oder als Invaliditätsleistung, wenn das Dienstverhältnis aufgrund von Invalidität endete. Ein vorzeitiger Abruf des Ruhegehalts als Altersruhegehalt war frühestens ab dem 60. Lebensjahr und mit Abschlägen möglich. Bei Ableben eines Vorstandsmitglieds standen dem Ehepartner zwischen 50 % und 60 % des Ruhegehalts als Hinterbliebenenrente zu. Den unterhaltsberechtigten Kindern standen 10 % bzw. 20 % des Ruhegehalts als Halb- bzw. Vollwaisenrente zu.

Das Ruhegehalt wurde ab Rentenbeginn jährlich um 1,0 % erhöht. Dies galt analog für Invaliden-, Witwen- und Waisenrentenansprüche.

Aufgrund der Umstellung der betrieblichen Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder mit einer Amtszeit, die über den 31. Juli 2020 hinaus besteht, wurde für die bis 2019 geltenden Versorgungszusagen die erreichte Anwartschaft für jedes Vorstandsmitglied zum 31. Dezember 2019 festgestellt und als Besitzstand zugesagt. Anwartschaftszuwächse aufgrund einer Dienstzeit über den 31. Dezember 2019 hinaus erfolgen zukünftig nicht mehr.

⁴ Die Rückdeckungsversicherung deckt 80 % der eingezahlten Versorgungsbeiträge ab.

Vorstandsmitglieder: Dienstzeitaufwendungen für das Geschäftsjahr 2021 und Anwartschaftsbarwerte zum 31. Dezember 2021 gemäß HGB

In Tsd. EUR	Jahr	Jährliche Beiträge/ Service Cost	Anwartschaftsbarwerte
Klaus Rosenfeld (Vorsitzender)	2021	390	11.993
Matthias Zink	2021	195	722
Michael Söding	2021	195	526
Dr. Stefan Spindler	2021	195	1.006
Claus Bauer ¹⁾	2021	43	0
Andreas Schick	2021	195	417
Corinna Schittenhelm	2021	195	940
Uwe Wagner	2021	195	63
Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder			
Dr. Klaus Patzak ²⁾	2021	0	0
Summe		1.603	15.668

¹⁾ Herr Claus Bauer ist seit 1. September 2021 Mitglied des Vorstands der Schaeffler AG.

²⁾ Herr Dr. Klaus Patzak ist zum 31. Juli 2021 aus dem Vorstand der Schaeffler AG ausgeschieden.

1.7 Sonstige Angaben zu der Vorstandsvergütung

Leistungen Dritter im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Schaeffler AG

Aus Anlass seines Amtsantritts erhielt Herr Dr. Klaus Patzak zum Ausgleich finanzieller Nachteile, die ihm durch den Wechsel zur Schaeffler AG entstanden sind, eine Ausgleichszahlung in Höhe von 775 Tsd. EUR von der INA-Holding Schaeffler GmbH & Co. KG, die in zwei gleich großen Tranchen ausgezahlt wird. Die zwei Tranchen wurden zum 31. August 2020 und zum 31. März 2021 ausgezahlt.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Die bei vorzeitiger Beendigung seines Dienstvertrages ohne wichtigen Grund an ein Vorstandsmitglied geleisteten Zahlungen sind auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap) und dürfen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten. Das Abfindungs-Cap wird grundsätzlich auf der Grundlage der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr berechnet.

Für den Fall, dass der Dienstvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, erfolgt keine Abfindungszahlung an das Vorstandsmitglied.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach Beendigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich jeweils für den Zeitraum von zwei Jahren einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Während dieses Zeitraums haben sie Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % des zuletzt vereinbarten festen Jahresgehalts zuzüglich 50 % des letzten vor Beendigung des Dienstvertrages ausgezahlten STB. Für einige Vorstandsmitglieder gelten abweichende Regelungen aufgrund bestehender vertraglicher Zusagen. Diese Vorstandsmitglieder erhalten eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der vertraglichen Vergütung, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor seinem Ausscheiden gewährt worden ist. Die vertragliche Vergütung umfasst dabei sowohl erfolgsunabhängige als auch erfolgsabhängige Vergütungselemente. Anderweitigen Erwerb muss sich das Vorstandsmitglied nach Maßgabe von § 74 c HGB auf die Karenzentschädigung anrechnen lassen.

Herr Dr. Patzak ist mit Wirkung zum 31. Juli 2021 aus dem Vorstand der Schaeffler AG unter Fortsetzung seines Dienstvertrages bis zum 30. September 2022 (Beendigungszeitpunkt) ausgeschieden.

Bis zum Beendigungszeitpunkt erhält Herr Dr. Patzak die folgenden Leistungen: 1) die Fortzahlung seiner Festvergütung, 2) den zugesagten Short-Term Bonus 2021 sowie den bis zum Beendigungszeitpunkt zeitanteiligen Short-Term Bonus 2022, 3) den zugesagten Long-Term Bonus für die Geschäftsjahre 2020 und 2021, der zeitanteilig bis zum Beendigungszeitpunkt und zu den „Good-Leaver“-Bedingungen ausgezahlt wird und 4) die Tranchen 2 und 3 der Glättungskomponente, für welche die Dienstbedingung als erfüllt gilt. Alle variablen Vergütungsbestandteile werden zum regulären Zeitpunkt ausbezahlt. Darüber hinaus ist Herr Dr. Patzak berechtigt, den ihm zur Verfügung gestellten Firmenwagen bis zum Beendigungszeitpunkt zu nutzen. Die Gesellschaft verzichtet auf ein nach dem Beendigungszeitpunkt beginnendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Ein Anspruch auf Karenzentschädigung besteht nicht.

Das Amt als Mitglied des Vorstands der Schaeffler AG von Herrn Michael Söding wurde zum 31. Dezember 2021 niedergelegt. Für ihn bemisst sich die Karenzentschädigung, wie zuvor beschrieben, nach seinem festen Jahresgehalt und dem Short-Term-Bonus. Die Karenzentschädigung wird monatlich in Höhe von 51 Tsd. EUR voraussichtlich bis Ende Dezember 2023 gezahlt.

Mit dem im Geschäftsjahr 2021 bestellten Vorstandsmitglied Herrn Claus Bauer wurde im Rahmen seines Dienstvertrages ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, das eine entsprechende Karenzentschädigung vorsieht.

Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsmitglieder haben sich verpflichtet, dem Unternehmen ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Nebentätigkeiten, seien sie entgeltlich oder unentgeltlich, bedürfen jeweils der vorherigen Zustimmung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands
Vergütungshöhen des Vorstandsgremiums

Gewährte und geschuldete Vergütung 2021 und 2020: ehemalige Mitglieder des Vorstands

in Tsd. EUR	Heinrich, Dietmar		Pleus, Peter Prof. Dr.		Gutzmer, Peter Prof. Dr.-Ing.		Jung, Oliver	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Feste Vergütung								
Festvergütung	-	350	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	45 %	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	16	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	2 %	-	-	-	-	-	-
Pensionen ¹⁾	-	-	287	284	247	244	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	54 %	56 %	n. a.	n. a.	-	-
Karenzentschädigung	-	-	-	-	1.140	1.140	65	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	n. a.	n. a.	n. a.	-
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung (STB) ²⁾	-	356	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	46 %	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTB) ³⁾	108	56	245	219	-55 ⁵⁾	-81 ⁶⁾	-41 ⁷⁾	-81 ⁶⁾
• In % der Gesamtvergütung	100 %	7 %	46 %	44 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Einmalige Glättungskomponente ⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	108	778	532	503	1.332	1.303	24	-81

in Tsd. EUR	Hauck, Ulrich Dr.		Mirlach, Kurt		Schuff, Gerhard Dr.		Summe	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Feste Vergütung								
Festvergütung	-	-	-	-	-	-	-	350
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	12 %
Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	16
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	1 %
Pensionen ¹⁾	-	-	226	224	47	46	806	798
• In % der Gesamtvergütung	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %	35 %	27 %
Karenzentschädigung	-	-	-	-	-	-	1.205	1.140
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	52 %	39 %
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung (STB) ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	355,74
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	12 %
Langfristige variable Vergütung (LTB) ³⁾	52	184	-	-	-	-	308	296
• In % der Gesamtvergütung	100 %	100 %	-	-	-	-	13 %	10 %
Einmalige Glättungskomponente ⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	52	184	226	224	47	46	2.320	2.956

¹⁾ Pensionszahlungen in dem entsprechenden Jahr.

²⁾ Im Sinne von § 162 AktG gewährte variable Vergütung: Als variable Vergütung 2021 wird die variable Vergütung offengelegt, die im März 2022 zur Auszahlung kommt. Vorjahr analog.

³⁾ Der LTB 2021 entspricht dem Auszahlungsbetrag der LTB-Tranche 2018–2021. Vorjahr analog.

⁴⁾ Die Glättungskomponente 2021 entspricht dem ausbezahlten Betrag der 2. Tranche der Glättungskomponente.

⁵⁾ Der rechnerisch ermittelte LTB-Auszahlungsbetrag wird mit dem im Jahre 2018 ausbezahlten Vorschuss i.H.v. 300 Tsd. EUR verrechnet.

⁶⁾ Der rechnerisch ermittelte LTB-Auszahlungsbetrag wird mit dem im Jahre 2017 ausbezahlten Vorschuss i.H.v. 300 Tsd. EUR verrechnet.

⁷⁾ Der rechnerisch ermittelte LTB-Auszahlungsbetrag wird mit dem im Jahre 2018 ausbezahlten Vorschuss i.H.v. 225 Tsd. EUR verrechnet.

2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Darstellung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats enthält die nach deutschem Aktienrecht erforderlichen Angaben und richtet sich nach den Empfehlungen des DCGK. Die Vergütung des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2021 überprüft und punktuell angepasst. Die Hauptversammlung hat das angepasste Vergütungssystem am 23. April 2021 gebilligt.

2.1 Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 im Überblick

Die Aufsichtsratsmitglieder der Schaeffler AG erhalten eine feste Vergütung von 50.000 EUR pro Geschäftsjahr. Der

Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweifache, seine Stellvertreter das 1,5-Fache. Zusätzlich wird die Mitgliedschaft in Ausschüssen wie folgt vergütet:

- Präsidialausschuss: Ausschussvergütung in Höhe von 20.000 EUR für jedes ordentliche Mitglied; das Zweifache für den Vorsitzenden.
- Prüfungsausschuss: Ausschussvergütung in Höhe von 20.000 EUR für jedes ordentliche Mitglied; das Zweifache für den Vorsitzenden.
- Technologieausschuss: Ausschussvergütung in Höhe von 10.000 EUR für jedes ordentliche Mitglied; das Zweifache für den Vorsitzenden.

Vergütung des Aufsichtsrats im Überblick

Grundvergütung Aufsichtsrat		
Vorsitzender 100.000 EUR	Stellvertreter 75.000 EUR	Mitglied 50.000 EUR
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit		
Präsidialausschuss	Prüfungsausschuss	Technologieausschuss
Vorsitzender 40.000 EUR	Vorsitzender 40.000 EUR	Vorsitzender 20.000 EUR
Mitglied 20.000 EUR	Mitglied 20.000 EUR	Mitglied 10.000 EUR
Zusätzliches Sitzungsgeld für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen		
1.500 EUR je Sitzung		

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
Vergütungshöhen des Aufsichtsratsgremiums

Bei Vorsitz in mehreren Ausschüssen bzw. bei Doppelfunktion als Vorsitzender des Aufsichtsrats und eines oder mehrerer Ausschüsse entfällt die Vergütung für den weiteren Vorsitz. Beginnt oder endet das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds oder die mit einer erhöhten Vergütung versehene Funktion im Laufe eines Geschäftsjahres, erhält das Aufsichtsratsmitglied die Vergütung bzw. die erhöhte Vergütung zeitanteilig.

Weiterhin erhalten alle Mitglieder des Aufsichtsratsgremiums für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung, an der sie persönlich oder virtuell/telefonisch teilnehmen, ein Sitzungsentgelt in Höhe von 1.500 EUR.

Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen, die in Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, sowie etwaige auf die Vergütung und die Auslagen entfallende Umsatzsteuer ersetzt.

Für alle Aufsichtsratsmitglieder besteht (zusammen mit dem Vorstand) eine Vermögenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einer Selbstbehaltsklausel.

In den Geschäftsjahren 2020 und 2021 wurden keine Vorschüsse oder Kredite an Aufsichtsratsmitglieder gewährt. Die individuellen Vergütungshöhen der Mitglieder des Aufsichtsrats sind in den nachstehenden Tabellen ausgewiesen.

2.2 Vergütungshöhen des Aufsichtsratsgremiums

Gewährte und geschuldete Vergütung 2021 und 2020: Mitglieder des Aufsichtsrats

in Tsd. EUR	Geschäftsjahr	Festvergütung	In % der Gesamtvergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeiten	In % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder ¹⁾	In % der Gesamtvergütung	Gesamtvergütung ²⁾
	2021	50	79 %	-	-	14	21 %	64
Sabine Bendiek	2020	50	89 %	-	-	6	11 %	56
	2021	50	56 %	20	22 %	20	22 %	90
Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger	2020	50	87 %	-	-	8	13 %	58
	2021	50	57 %	20	23 %	18	20 %	88
Dr. Holger Engelmann	2020	50	67 %	20	27 %	5	6 %	75
	2021	50	75 %	-	-	17	25 %	67
Prof. Dr. Bernd Gottschalk	2020	50	92 %	-	-	5	8 %	55
	2021	50	53 %	20	21 %	24	26 %	94
Andrea Grimm³⁾	2020	50	72 %	13	19 %	6	9 %	69
Ulrike Hasbargen (seit 23.04.2021)	2021	35	74 %	-	-	12	26 %	47
	2020	-	-	-	-	-	-	0
	2021	50	54 %	20	22 %	23	24 %	93
Thomas Höhn³⁾	2020	33	65 %	13	26 %	5	9 %	50
	2021	50	75 %	-	-	17	25 %	67
Susanne Lau³⁾	2020	50	92 %	-	-	5	8 %	55
	2021	50	53 %	20	21 %	24	26 %	94
Barbara Resch³⁾	2020	50	62 %	20	25 %	11	13 %	81
	2021	50	75 %	-	-	17	25 %	67
Jutta Rost	2020	33	88 %	-	-	5	12 %	37
Georg F. W. Schaeffler (Vorsitz AR)	2021	100	54 %	50	27 %	35	19 %	185
	2020	100	64 %	40	26 %	17	11 %	157
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann (Stellv. Vorsitz AR)	2021	75	64 %	20	17 %	23	19 %	118
	2020	75	79 %	20	21 %	-	-	95

¹⁾ Für telefonische/virtuelle Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen wurde 2020 kein Sitzungsgeld gezahlt.

²⁾ Sämtliche Beträge sind ohne die auf die Vergütung entfallende Umsatzsteuer ausgewiesen. Die Funktionen der Aufsichtsratsmitglieder sind in Abschnitt 4 „Organe der Gesellschaft“ des Kapitels „Corporate Governance“ im Geschäftsbericht 2021 dargestellt.

³⁾ Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, dass sie ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abführen.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
Vergütungshöhen des Aufsichtsratsgremiums

in Tsd. EUR	Geschäftsjahr	Festvergütung	In % der Gesamtvergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeiten	In % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder ¹⁾	In % der Gesamtvergütung	Gesamtvergütung ²⁾
Jürgen Schenk ³⁾	2021	50	63 %	10	13 %	20	25 %	80
	2020	33	84 %	-	-	6	16 %	39
Helga Schönhoff	2021	50	75 %	-	-	17	25 %	67
	2020	33	88 %	-	-	5	12 %	37
Sabrina Soussan (bis 23.04.2021)	2021	15	91 %	-	-	2	9 %	17
	2020	50	92 %	-	-	5	8 %	55
Robin Stalker	2021	50	44 %	40	36 %	23	20 %	113
	2020	50	51 %	40	40 %	9	9 %	99
Salvatore Vicari ³⁾	2021	50	49 %	30	29 %	23	22 %	103
	2020	50	60 %	20	24 %	14	16 %	84
Jürgen Wechsler ³⁾ (Stellv. Vorsitz AR)	2021	75	47 %	50	31 %	35	22 %	160
	2020	75	62 %	33	27 %	14	11 %	122
Prof. TU Graz e.h. KR Ing. Siegfried Wolf	2021	50	47 %	30	28 %	26	24 %	106
	2020	50	68 %	20	27 %	3	4 %	73
Prof. Dr.-Ing. Tong Zhang	2021	50	63 %	10	13 %	20	25 %	80
	2020	50	100 %	-	-	-	-	50
Markus Zirkel ³⁾	2021	50	63 %	10	13 %	20	25 %	80
	2020	33	84 %	-	-	6	16 %	39
Norbert Lenhard ³⁾ (bis 08.05.2020)	2021	-	-	-	-	-	-	0
	2020	18	64 %	7	25 %	3	11 %	28
Dr. Reinold Mittag ³⁾ (bis 08.05.2020)	2021	-	-	-	-	-	-	0
	2020	18	60 %	7	24 %	5	15 %	29
Dirk Spindler (bis 08.05.2020)	2021	-	-	-	-	-	-	0
	2020	18	92 %	-	-	2	8 %	19
Jürgen Stolz ³⁾ (bis 08.05.2020)	2021	-	-	-	-	-	-	0
	2020	18	92 %	-	-	2	8 %	19
Jürgen Worrich ³⁾ (bis 08.05.2020)	2021	-	-	-	-	-	-	0
	2020	18	60 %	7	24 %	5	15 %	29
Summe	2021	1.100	59 %	350	19 %	422	23 %	1.872
	2020	1.101	73 %	260	17 %	144	10 %	1.505

¹⁾ Für telefonische/virtuelle Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen wurde 2020 kein Sitzungsgeld gezahlt.

²⁾ Sämtliche Beträge sind ohne die auf die Vergütung entfallende Umsatzsteuer ausgewiesen. Die Funktionen der Aufsichtsratsmitglieder sind in Abschnitt 4 „Organe der Gesellschaft“ des Kapitels „Corporate Governance“ im Geschäftsbericht 2021 dargestellt.

³⁾ Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, dass sie ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abführen.

3. Vergleichende Darstellung der Vergütung

Die nachfolgende Übersicht stellt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie der ausgewählten Ertragskennzahlen der Schaeffler Gruppe im Vergleich zum Vorjahr gegenüber.

Für die Darstellung der Vergütungen der Vorstandsmitglieder wird auf die gewährte und geschuldete Vergütung verwiesen. Die Ertragsentwicklung wird anhand folgender Kennzahlen abgebildet: Jahresüberschuss der Schaeffler AG nach HGB, EBIT vor Sondereffekten der Schaeffler Gruppe und FCF vor Ein- und Auszahlungen für M&A-Aktivitäten der Schaeffler Gruppe.

Die relative Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis wird auf den Kreis der Mitarbeitenden der Schaeffler AG abgestellt. Bei der Errechnung der Mitarbeitervergütung werden die folgenden Vergütungsbestandteile mit eingerechnet: feste Vergütung, variable Vergütungen (inkl. STB, Gewinnbeteiligung, Tantieme sowie LTB), Nebenleistungen (inkl. geldwerter Vorteile), tarifliche Zulagen, Urlaubsgelder, Gleitzeitzahlungen.

Die positive Veränderung in der Vorstandvergütung im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 ist auf die wesentlich höhere Zielerreichung der variablen Vergütung zurückzuführen. Durch den höheren Anteil der fixen Vergütung ist die aus der positiven Entwicklung der variablen Vergütung resultierende prozentuale Veränderung der Gesamtvergütung entsprechend geringer.

Bei den Mitgliedern des Aufsichtsrats ist die positive Veränderung auf die geänderte Regelung bzgl. der Sitzungsgelder zurückzuführen. Ab dem Geschäftsjahr 2021 werden auch für eine telefonische bzw. virtuelle Teilnahme an einer Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzung Sitzungsgelder bezahlt. Vorher waren telefonische Teilnahmen unentgeltlich.

Entwicklung der Vergütung der Belegschaft und die Ertragsentwicklung

	Veränderung 2021 vs. 2020
Jahresüberschuss der Schaeffler AG nach HGB	193 %
EBIT vor Sondereffekten der Schaeffler Gruppe	59 %
FCF vor Ein- und Auszahlungen für M&A-Aktivitäten	-3 %
Jährliche Entwicklung der Mitarbeitervergütung	10 %

Entwicklung der Vorstandvergütung (aktive Mitglieder)

Rosenfeld, Klaus (Vorsitzender des Vorstands)	19 %
Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)	32 %
Söding, Michael (Vorstand Automotive Aftermarket)	20 %
Spindler, Stefan Dr. (Vorstand Industrial)	26 %
Bauer, Claus (Vorstand Finanzen und IT)	.1)
Schick, Andreas (Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)	28 %
Schittenhelm, Corinna (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)	20 %
Wagner, Uwe (Vorstand Forschung und Entwicklung)	20 %

¹⁾ Die Veränderung ist mathematisch nicht definiert und kann somit nicht berechnet werden.

Entwicklung der Vorstandsvergütung (ehemalige Mitglieder)

	Veränderung 2021 vs. 2020
Patzak, Klaus Dr.	150 %
Heinrich, Dietmar	-86 %
Pleus, Peter Prof. Dr.	6 %
Gutzmer, Peter Prof. Dr.-Ing.	2 %
Jung, Oliver	- 1)
Hauck, Ulrich Dr.	-72 %
Mirlach, Kurt	1 %
Schuff, Gerhard Dr.	1 %

¹⁾ Die Veränderung ist mathematisch nicht definiert und kann somit nicht berechnet werden.

Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung

	Veränderung 2021 vs. 2020
Sabine Bendiek	13 %
Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger	56 %
Dr. Holger Engelmann	18 %
Prof. Dr. Bernd Gottschalk	22 %
Andrea Grimm	36 %
Ulrike Hasbargen	- 1)
Thomas Höhn	85 %
Susanne Lau	22 %
Barbara Resch	17 %
Jutta Rost	80 %
Georg F. W. Schaeffler (Vorsitz AR)	18 %
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann (Stellv. Vorsitz AR)	24 %
Jürgen Schenk	106 %
Helga Schönhoff	80 %
Sabrina Soussan	-69 %
Robin Stalker	14 %
Salvatore Vicari	23 %
Jürgen Wechsler (Stellv. Vorsitz AR)	31 %
Prof. TU Graz e.h. KR Ing. Siegfried Wolf	45 %
Prof. Dr.-Ing. Tong Zhang	59 %
Markus Zirkel	106 %

¹⁾ Die Veränderung ist mathematisch nicht definiert und kann somit nicht berechnet werden.

Für den Vorstand

Klaus Rosenfeld

Vorsitzender des Vorstands
der Schaeffler AG

Für den Aufsichtsrat

Georg F. W. Schaeffler

Vorsitzender des Aufsichtsrats
der Schaeffler AG

4. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Schaeffler AG, Herzogenaurach,

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Schaeffler AG, Herzogenaurach, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Schaeffler AG 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 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Schaeffler AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Nürnberg, den 25. Februar 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Koeplin
Wirtschaftsprüfer

Schieler
Wirtschaftsprüfer