

Vergütungsbericht 2022



Inhalt

1. Vergütung der Vorstandsmitglieder	3
1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022	3
1.2 Grundsätze der Vergütung	4
1.3 Vergütung für das Geschäftsjahr 2022	7
1.4 Aktienbasierte Vergütung – Überblick	14
1.5 Aktienhalteverpflichtung	18
1.6 Altersversorgung	18
1.7 Sonstige Angaben zu der Vorstandsvergütung	19
1.8 Vergütungshöhen des Vorstandsgremiums	20
<hr/>	
2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	23
2.1 Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 im Überblick	23
2.2 Vergütungshöhen des Aufsichtsratsgremiums	24
<hr/>	
3. Vergleichende Darstellung der Vergütung	26
<hr/>	
4. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	28

Dieser Vergütungsbericht gibt detailliert Auskunft über die im Geschäftsjahr 2022 den aktiven und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern der Schaeffler AG gewährte und geschuldete Vergütung und die zugesagten Zuwendungen. Ferner stellt er die konkrete Anwendung und Ausgestaltung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 dar. Diese bewegt sich innerhalb der Grundzüge und Leitplanken, welche in den aktuellen Vergütungssystemen des Vorstands und des Aufsichtsrats festgeschrieben und von der Hauptversammlung am 21. April 2022 gebilligt wurden.

Der Vergütungsbericht entspricht den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger). Dieser Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung am 20. April 2023 zur Billigung vorgelegt.

Die detaillierten Beschreibungen der Vergütungssysteme für die Vorstands- sowie die Aufsichtsratsmitglieder der Schaeffler AG sind auf der Website zu finden.

1. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

Finanzielle Performance

Die Schaeffler Gruppe hat trotz der herausfordernden Rahmenbedingungen das Geschäftsjahr 2022 insgesamt gut abgeschlossen. Mit einem währungsbereinigten Umsatzwachstum um 9,4 % wurde das Vorjahr deutlich übertroffen. Der währungsbereinigte Anstieg der Umsatzerlöse im Berichtsjahr war großteils auf einen Volumenanstieg in den Sparten Automotive Technologies und Industrial zurückzuführen. Positive Verkaufseffekte in allen drei Sparten wirkten sich zusätzlich auf die Umsatzentwicklung aus, insbesondere da deutlich gestiegene Faktoreinsatzkosten zunehmend in den Markt weitergegeben werden konnten. In der Sparte Automotive Technologies waren ein marktbedingter Nachfrageanstieg sowie eine durch Lieferengpässe geprägte niedrigere Vergleichsbasis wesentliche Treiber des währungsbereinigten Umsatzwachstums um 7,7 % gegenüber dem Vorjahr. Das währungsbereinigte Umsatz-Plus der Sparte Automotive Aftermarket im Berichtsjahr in Höhe von 7,0 % gegenüber dem Vorjahr resultierte insbesondere aus positiven Verkaufspreiseffekten. Zudem konnte der deutliche Volumenrückgang in der Subregion Zentral- & Ost Europa infolge des Kriegs in der Ukraine durch Volumenzuwächse in anderen Märkten überkompensiert werden. In der Sparte Industrial resultierte das währungsbereinigte Umsatzwachstum um 14,7 % gegenüber dem Vorjahr im Wesentlichen aus dem Volumenanstieg in der Region Europa sowie global bei Industrial Distribution und im Sektorcluster Industrial Automation.

Die EBIT-Marge vor Sondereffekten der Schaeffler Gruppe im Geschäftsjahr 2022 lag bei 6,6 %. Hierbei profitierte das Unternehmen erneut von der diversifizierten Aufstellung, welche die Margenentwicklung in einem volatilen Umfeld stützte. Vor allem die Sparten Industrial und Automotive Aftermarket steuerten einen wesentlichen Beitrag zum EBIT vor Sondereffekten auf

Konzernebene bei. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr war maßgeblich auf die niedrigere Bruttomarge zurückzuführen. Ursächlich hierfür waren insbesondere die deutlich gestiegenen Faktoreinsatzkosten, die nicht vollständig durch Verkaufspreisanpassungen kompensiert werden konnten. Darüber hinaus wurde die EBIT-Marge vor Sondereffekten vor allem durch hohe Fracht- und Logistikkosten belastet.

Neuerungen im Vorstand

Jens Schüler hat zum 1. Januar 2022 im Vorstand der Schaeffler AG die Sparte Automotive Aftermarket übernommen. Der Aufsichtsrat der Schaeffler AG hat in seiner Sitzung am 20. Mai 2022 beschlossen, den Vertrag mit Herrn Claus Bauer, Finanzvorstand (CFO) mit Zuständigkeit für Finanzen und IT, bis zum 31. August 2025 zu verlängern. Die ursprüngliche Bestellung von Herrn Bauer betrug zwei Jahre. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 20. Mai beschlossen, den Vertrag mit Herrn Dr. Stefan Spindler, CEO der Sparte Industrial, bis zum 30. April 2024 zu verlängern. Die Vertragsverlängerung von Herrn Dr. Spindler hat keine Auswirkungen auf die Höhe seiner derzeitigen Vergütung.

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 25. Februar 2022 beschlossen, das von der Hauptversammlung am 23. April 2021 gebilligte Vergütungssystem punktuell anzupassen.

Um die Relevanz, welche die Schaeffler Gruppe dem Thema Nachhaltigkeit beimisst, noch stärker zu betonen, sind ESG-Ziele als eigenständige Kennzahlen und damit als ein Bestandteil sowohl in der kurzfristigen (Short-Term Bonus) als auch in der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Bonus) verankert

worden. Darüber hinaus wurden die für den Horizontalvergleich der Vorstandsvergütung relevante Peer Group, die Definition von vergütungsrelevanten finanziellen Leistungskriterien und die Höhe der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder angepasst sowie die Gewichtung der Dienstbedingung herabgesetzt und für zukünftige Geschäftsjahre flexibilisiert. Ferner wurde konkretisiert, bis zu welchem Zeitpunkt die Aktienerwerbsverpflichtung zu erfüllen ist.

Alle anderen Aspekte des Vergütungssystems 2022 sind gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben.

Das aktuelle Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder wurde von der Hauptversammlung am 21. April 2022 gebilligt und gilt rückwirkend ab 1. Januar 2022 für bereits bestellte Vorstandsmitglieder sowie für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge neu abgeschlossen oder verlängert werden.

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 ESG-Ziele 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 (Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung).

Vorstandsvergütung 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 Vorstandsmitglieder Pensionszusagen und marktübliche Sach- und Nebenleistungen.

In der kurzfristigen variablen Vergütung, dem Short-Term Bonus (STB) werden neben den finanziellen Zielen auch nicht-finanzielle Ziele festgelegt. Als nicht-finanzielle Ziele werden jährlich maximal zwei ESG-Ziele definiert; von deren Erreichung hängen 20 % des STB ab. In der langfristigen variablen Vergütung, dem Long-Term Bonus (LTB) wurde zusätzlich mit einer Gewichtung von 25 % ein Klimaneutralitätsziel ab der Plantranche 2022–2025 verankert.

Vergütungssystem im Überblick

Bestandteil	Ziel	Ausgestaltung 2022	
Erfolgsunabhängige Komponenten		Zielgröße (in Tsd. EUR)	Beschreibung
Festes Jahresgehalt	• Spiegelt die Rolle und den Verantwortungsbereich im Vorstand wider	Vorsitzender: 1.200 Mitglied: 600	• Jährliche Grundvergütung • Auszahlung in zwölf Monatsraten
Nebenleistungen	• Sichert ein angemessenes Grundeinkommen und verhindert das Eingehen unangemessener Risiken	Vorsitzender/ Mitglied: bis 42	• Dienstwagen (auch zur privaten Nutzung) • Versicherungsleistungen inkl. Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung)
Betriebliche Altersvorsorge	Sichert eine adäquate Altersversorgung ab	Vorsitzender: 390 Mitglied: 195	• Beitragsorientiertes Leistungsversprechen
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) (40 %) (2) FCF-Gruppe (vs. Zielwert) (40 %) – Spartenvorstände <ul style="list-style-type: none"> (1) SVA-Gruppe (vs. Zielwert) (20 %) (2) SVA-Sparte (vs. Zielwert) (20 %) (3) FCF-Gruppe (vs. Zielwert) (20 %) (4) DCF-Sparte (vs. Zielwert) (20 %) • Nicht-finanzielle Ziele (20 %) <ul style="list-style-type: none"> (1) Reduzierung des Frischwasserbezugs (vs. Zielwert) (10 %) (2) Verbesserung der Arbeitssicherheit (vs. Zielwert) (10 %) – Individuelle Leistung (Multiplikator 0,8–1,2) • Kappung bei 150 % des Zielbonus
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⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Aktienbasiertes Vergütungsinstrument • Individueller Zuteilungswert wird basierend auf dem durchschnittlichen Schlusskurs der Schaeffler-Aktie der letzten 60 Handelstage in PSUs umgerechnet <ul style="list-style-type: none"> (1) Dienstbedingung (40 % PSUs) (Zielerreichung 0–100 %) (2) TSR-Outperformance (17,5 % PSUs) (Zielerreichung 0–200 %) (3) EPS-Wachstum (17,5 % PSUs) (Zielerreichung 0–200 %) (4) CO₂-Reduzierung (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 Zuteilungskurses
Weitere Vergütungsregelungen			
Share Ownership Guidelines	Stärken eine Aktienkultur und gewährleisten 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
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

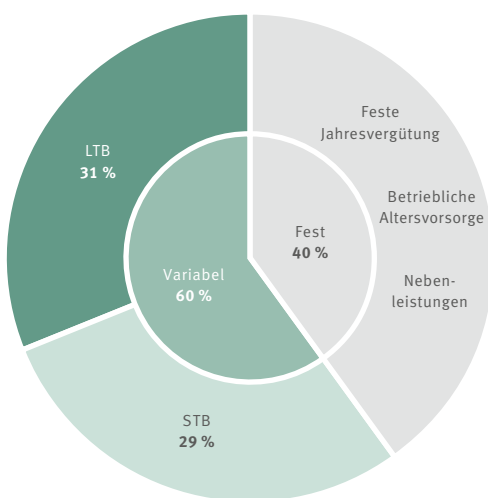
¹⁾ Einzelvertragliche Zusage für Herrn Dr. Spindler: 750 Tsd. EUR.

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

Vergütungsstruktur

Die Grafik stellt eine generelle Struktur der Ziel-Gesamtvergütung dar. Der Anteil des festen Gehaltsbestandteils umfasst neben dem festen Jahresgehalt die Teilnahme an einer betrieblichen Altersvorsorge und weitere Nebenleistungen. Je nach Vorstandsmitglied können die Anteile der unterschiedlichen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung um wenige Prozentpunkte variieren. Dies ist auf die individuellen Höhen der Nebenleistungen zurückzuführen.

Struktur der Ziel-Gesamtvergütung



Die relativen Anteile der Zielvergütungselemente für alle Vorstandsmitglieder bewegten sich im Geschäftsjahr 2022 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 abweichen.

Angemessenheit der Vergütung

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

Zur Sicherung einer angemessenen Gesamtvergütung wird die Üblichkeit der Vergütungshöhe und -struktur 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) als unabhängigen Vergütungsexperten beauftragt, die Angemessenheit der Vorstandsvergütung zu prüfen. EY hat in einem Gutachten aus dem Jahr 2022 bescheinigt, dass die Vorstandsvergütung 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 und die einzelnen Vergütungsbestandteile des Vorstandsvorsitzenden sowie der ordentlichen Vorstandsmitglieder den Vergütungsmarktdaten von vergleichbaren Unternehmen gegenübergestellt. Für den im Jahre 2022 durchgeführten Vergleich wurden sowohl für den Vorstandsvorsitzenden als auch die ordentlichen Vorstandsmitglieder die Unternehmen des MDAX und des SDAX zum 31. Dezember 2021 sowie eine individuell definierte Vergleichsgruppe für die Beurteilung der Angemessenheit herangezogen. Die individuelle Vergleichsgruppe umfasste folgende börsennotierte internationale Unternehmen: BorgWarner Inc., Continental AG, Cummins Inc., Deutz AG, Dürr AG, Faurecia SE, Gestamp Automoción S.A., Knorr-Bremse AG, Leoni AG, Magna International Inc., Norma Group SE, Plastic Omnium S.A., RBC Bearings Inc., Siemens AG, Stabilus SE, The Timken Company, Valeo S.A. und Vitesco Technologies Group AG.

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- und SDAX-Unternehmen verglichen.

Maximalvergütung

Entsprechend den gesetzlichen Anforderungen des § 87a AktG legt der Aufsichtsrat einen Gesamtbetrag für die maximale jährliche Vergütungshöhe je Vorstandsmitglied (Maximalvergütung) fest. Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variabler Vergütungsbestandteile, Versorgungsbeiträgen, Nebenleistungen sowie Zahlungen oder sonstigen Leistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist für die einzelnen Vorstandsmitglieder auf einen Maximalbetrag begrenzt („Maximalvergütung“).

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 7.650.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder grundsätzlich jeweils EUR 3.875.000. Abweichend hiervon beträgt die Maximalvergütung für Herrn Dr. Spindler aufgrund einzelvertraglicher Zusagen EUR 4.580.000. 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 2022–2025 des Long-Term Bonus wird erst zum Jahresende 2025 ermittelt. Über die Einhaltung der Maximalvergütung 2022 wird im Vergütungsbericht 2025 abschließend berichtet.

Malus und Clawback

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex 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 2022 entgegenstehen, sind dem Aufsichtsrat nicht bekannt, weshalb kein Gebrauch von der Regelung gemacht wurde.

1.3 Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

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.

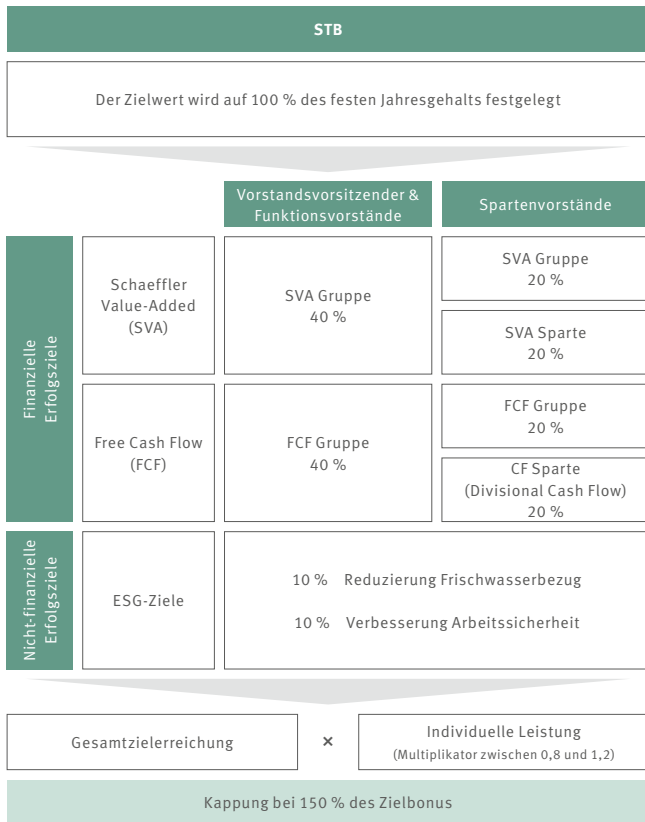
Sach- und Nebenleistungen

Die im Geschäftsjahr 2022 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. Die Vorstandsmitglieder erhalten zudem einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Einzahlung in das persönliche Vorsorgekonzept (PVK) und werden in die Gruppenunfallversicherung miteinbezogen. Geldwerte Vorteile aus den gewährten Sach- und Nebenleistungen sind von jedem Vorstandsmitglied individuell zu versteuern. Im Geschäftsjahr 2022 wurden den Vorstandsmitgliedern keinerlei Kredite gewährt.

Kurzfristige variable Vergütung – Short-Term Bonus

Der Short-Term Bonus ist an die maßgeblichen finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsziele für die Wertschaffung der Schaeffler Gruppe gekoppelt. Die finanziellen Erfolgsziele umfassen den Free Cash Flow der Schaeffler Gruppe (FCF Gruppe) sowie den Schaeffler Value-Added der Schaeffler Gruppe (SVA Gruppe). Die nicht-finanziellen Erfolgsziele bestehen aus bis zu zwei Zielen. Diese spiegeln relevante Kennzahlen für die Schaeffler Gruppe aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social and Governance, ESG-Ziele) wider. Damit trägt die Vergütung wesentlich dazu bei, die Strategie erfolgreich umzusetzen, Investitionen in Wachstumsfeldern zu schaffen und gleichzeitig weiterhin den Fokus auf Profitabilität, Cash-Generierung und Nachhaltigkeit zu behalten. Die finanziellen Ziele werden mit 80 %, die nicht-finanziellen Ziele mit 20 % gewichtet. Die maximale Auszahlung des STB ist auf 150 % des individuellen Zielbonus begrenzt.

Ausgestaltung des Short-Term Bonus (STB)



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

Für Spartenvorstände wird der Zielerreichungsgrad anhand der gleich gewichteten finanziellen Erfolgsziele FCF Gruppe, SVA Gruppe, dem Schaeffler Value-Added der Sparte (SVA Sparte) sowie dem Divisional Cash Flow der Sparte (DCF Sparte) sowie der Zielerreichung der nicht-finanziellen Ziele 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 2022). 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).

Um die Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundenen unternehmerischen Maßnahmen weiterhin in der Vergütung zu verankern, hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 ein ESG-Ziel als nicht-finanzielles Ziel festgelegt. Das ESG-Ziel 2022 ist aus den Nachhaltigkeitszielen der Schaeffler Gruppe abgeleitet. Das ESG-Ziel 2022 hat eine Gewichtung von 20 % innerhalb des Short-Term Bonus und setzt sich aus den folgenden zwei gleich gewichteten Teilzielen zusammen:

- „Reduzierung Frischwasserbezug“ durch Implementierung von wasserbezogenen Maßnahmen im Jahr 2022, die zu einer jährlichen Reduzierung des Frischwasserbezugs um 150.000 m³ führen, und
- „Verbesserung Arbeitssicherheit“ durch Reduktion der Arbeitsunfallrate gemessen an einer Reduzierung der LTIR (Lost Time Injury Rate) auf höchstens 3,5 pro Millionen geleisteter Arbeitsstunden.

Die Überprüfung der ESG-Ziele erfolgt durch einen externen unabhängigen Prüfer bzw. Gutachter.

Feststellung der Zielerreichung für den STB 2022

Die Zielwerte (100 %) für die jeweiligen Erfolgsziele wurden aus der internen Planung abgeleitet. In der nachfolgenden Tabelle sind die finanziellen Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2022 sowie deren Zielerreichungsgrade abgebildet:

Feststellung der Zielerreichung für den STB 2022 – Schaeffler Gruppe

Schaeffler Gruppe (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Free Cash Flow	≤ 0	330	≥ 495	280	84,8
Schaeffler Value Added	≤ -186	234	≥ 444	206	93,3

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 2022 festgesetzt. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die für das Geschäftsjahr 2022 relevanten Zielstaffeln sowie die daraus resultierende Zielerreichung für die drei Sparten:

Feststellung der Zielerreichung für den STB 2022 – Sparten

Automotive Technologies (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Divisional Cash Flow	≤ 0	471	≥ 707	462	98,1
Schaeffler Value-Added Sparte	≤ -252	-87	≥ -4	-228	14,5

Automotive Aftermarket (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Divisional Cash Flow	≤ 0	266	≥ 399	268	100,8
Schaeffler Value-Added Sparte	≤ 74	171	≥ 220	187	116,3

Industrial (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Divisional Cash Flow	≤ 0	238	≥ 357	203	85,3
Schaeffler Value-Added Sparte	≤ 14	186	≥ 272	245	134,3

Die nicht-finanziellen Erfolgsziele werden nach einer binären Logik (erreicht/nicht erreicht) bemessen. Für das Geschäftsjahr wurden die folgenden Teilziele des ESG-Ziels erreicht:

Feststellung der Zielerreichung für den STB 2022 – ESG-Ziele

Schaeffler Gruppe (in Mio. EUR)	Zielstaffel		Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022	
	Nicht erreicht	Erreicht	Absolut	Ziel- erreichung
Reduzierung des Frischwasserbezugs	< 150.000 m ³	≥ 150.000 m ³	192.686 m ³	Erreicht
Verbesserung der Arbeitssicherheit	LTIR > 3,5	LTIR ≤ 3,5	2,9	Erreicht

Für das Teilziel „Reduzierung des Frischwasserbezugs“ soll der Vorstand Wassersparmaßnahmen umsetzen, die ab 2023 zu jährlichen Einsparungen von mindestens 150.000 m³ führen. Im Geschäftsjahr 2022 wurden 29 Maßnahmen umgesetzt, die zu einer jährlichen Reduzierung des Frischwasserbezugs von

192.686 m³ führen. Die Prüfung der Wassersparmaßnahmen und deren Umsetzung erfolgte durch einen externen unabhängigen Prüfer. Das erste Teilziel wurde damit erreicht.

Für das zweite Teilziel „Verbesserung der Arbeitssicherheit“ wurde vom Aufsichtsrat festgelegt, die Arbeitsunfallrate in der Schaeffler Gruppe im Geschäftsjahr 2022 auf eine LTIR (Lost Time Injury Rate) auf 3,5 und darunter zu reduzieren. Die relevanten Maßnahmen wurden im Rahmen des Projekts „Safe Work@Schaeffler“ entwickelt und implementiert. Das Projekt hat zum Ziel, das notwendige Bewusstsein für Arbeitssicherheit bei allen Mitarbeitenden und Führungskräften zu schärfen. Im Geschäftsjahr 2022 wurde die Unfallrate auf Gruppenebene auf eine LTIR (Lost Time Injury Rate) von 2,9 gesenkt. Als Arbeitsunfälle zählen Unfälle von Mitarbeitenden, Aushilfen, Auszubildenden und Trainees (Gesamtbelegschaft ohne Leiharbeiter, Fremdfirmen und Wegeunfälle) mit mindestens einem Ausfalltag, zu denen es bei Ausübung der Arbeit an einem der Werkstandorte oder auf Dienstreisen gekommen ist. Somit wurde auch das zweite Teilziel erreicht. Weitere Details sind dem Nachhaltigkeitsbericht zu entnehmen.

ESG-Ziele 2022 – Logik der Zielerreichung

		Verbesserung der Arbeitssicherheit	
		Erreicht	Nicht erreicht
Reduzierung des Frischwasserbezugs	Erreicht	150 %	75 %
	Nicht erreicht	75 %	0 %

Demnach beträgt die Zielerreichung des ESG-Ziels im Geschäftsjahr 2022 150 %.

Zudem 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. Bei der Ausübung seines billigen Ermessens berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die übergangsweise Wahrnehmung von Aufgaben anderer Ressorts durch das Vorstandsmitglied. Zudem können Sonderziele für die Vorstandsmitglieder vereinbart werden. Von der Anwendung eines individuellen Leistungsfaktors sowie individuellen Sonderzielen hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 keinen Gebrauch gemacht.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat den individuellen Leistungsfaktor dementsprechend auf 1,0 festgelegt.

Gesamtzieelerreichung für den STB 2022

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtzieelerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder für den STB 2022:

Gesamtzieelerreichung für den STB 2022

	Erfolgskriterien	Gewichtung	Zielerreichung	Gesamtziel- erreichung	Individueller Zielbetrag, in Tsd. EUR	Zeitfaktor ¹⁾	Auszahlungs- betrag 2022, in Tsd. EUR
Rosenfeld, Klaus (Vorsitzender des Vorstands)	FCF	40 %	84,8 %	101,2 %	1.200	1	1.215
	SVA	40 %	93,3 %				
	ESG-Ziele	20 %	150 %				
Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)	FCF	20 %	84,8 %	88,1 %	600	1	529
	SVA	20 %	93,3 %				
	DCF	20 %	98,1 %				
	DSVA	20 %	14,5 %				
	ESG-Ziele	20 %	150 %				
Schüler, Jens (Vorstand Automotive Aftermarket)	FCF	20 %	84,8 %	109,0 %	600	1	654
	SVA	20 %	93,3 %				
	DCF	20 %	100,8 %				
	DSVA	20 %	116,3 %				
	ESG-Ziele	20 %	150 %				
Spindler, Stefan Dr. (Vorstand Industrial)	FCF	40 %	84,8 %	109,5 %	750	1	822
	SVA	40 %	93,3 %				
	ESG-Ziele	20 %	150 %				
Bauer, Claus (Vorstand Finanzen und IT)	FCF	40 %	84,8 %	101,2 %	600	1	607
	SVA	40 %	93,3 %				
Schick, Andreas (Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)	FCF	40 %	84,8 %	101,2 %	600	1	607
	SVA	40 %	93,3 %				
	ESG-Ziele	20 %	150 %				
Schittenhelm, Corinna (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)	FCF	40 %	84,8 %	101,2 %	600	1	607
	SVA	40 %	93,3 %				
	ESG-Ziele	20 %	150 %				
Wagner, Uwe (Vorstand Forschung und Entwicklung)	FCF	40 %	84,8 %	101,2 %	600	1	607
	SVA	40 %	93,3 %				
	ESG-Ziele	20 %	150 %				

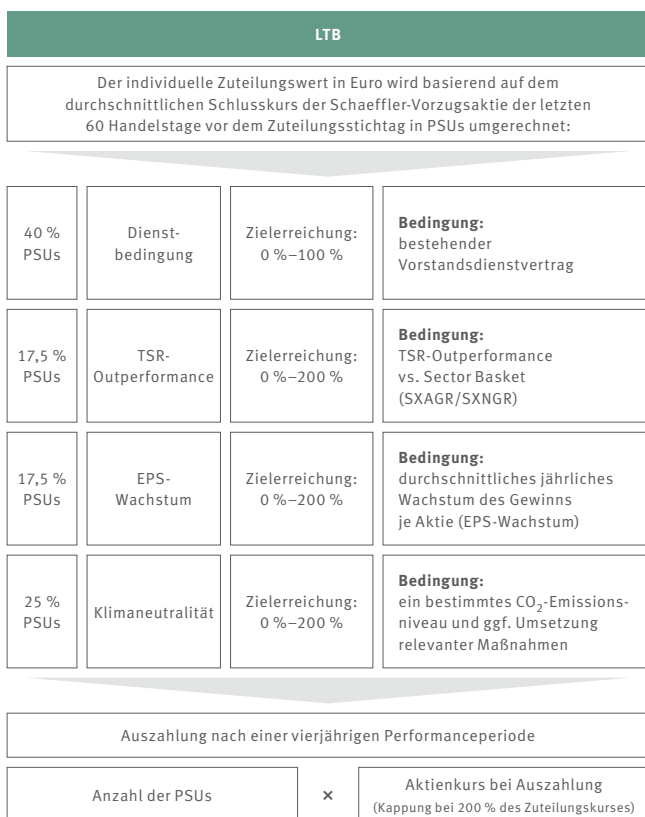
¹⁾ Entspricht dem Jahresanteil, welcher für die Erreichung des Bonus maßgeblich ist (z. B. 1,0, falls das jeweilige Vorstandsmitglied das volle Geschäftsjahr in der entsprechenden Rolle war.)

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.

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

Ausgestaltung des Long-Term Bonus (LTB)



Jede PSUP-Tranche hat eine Performanceperiode von vier Jahren, die jeweils am 1. Januar des Jahres der Zuteilung beginnt. Die Erdienung der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs hängt von den folgenden vier Bedingungen ab. Die angegebenen prozentualen Anteile wurden unter der Annahme der 100%igen Zielerreichung ermittelt:

- 40 % der zugeteilten 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.¹
- 17,5 % der zugeteilten 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.
- 17,5 % der zugeteilten PSUs haben ein langfristiges EPS-Erfolgsziel. Hierbei wird das durchschnittliche jährliche Wachstum des Gewinns pro Aktie während der vierjährigen Performanceperiode zugrunde gelegt.
- 25 % der zugeteilten PSUs haben ein CO₂-Reduktionsziel, das dazu beitragen soll, die Schaeffler Gruppe langfristig klimaneutral zu machen. Dabei werden für die Tranche 2022–2025 Emissionen aus Scope 1+2 bemessen und mit dem Geschäftsjahr 2019, dem Basisjahr, verglichen. Die Zielerreichung wird dabei stufenweise gemäß der Zielstaffel gemessen. Meilensteinziel in der LTB-Tranche 2022–2025 ist eine Reduktion der Emissionen um 75 %. Dies trägt maßgeblich dazu bei, das langfristige Nachhaltigkeitsziel der Schaeffler Gruppe – Klimaneutralität bis zum Jahr 2040 – zu erreichen.

¹ Unter Beachtung der maßgeblichen Leaver-Regelungen.

Erfolgsziele im PSUP 2022–2025 – 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 2022–2025 – EPS-Wachstum

Durchschnittliches EPS-Wachstum p. a. (in EUR) über die Performanceperiode	Anzahl der erdienten EPS-Wachstum-PSUs
$EPS_{\text{Wachstum}} \geq 0,09$	200 %
$0,03 \leq EPS_{\text{Wachstum}} < 0,09$	150 %
$-0,03 \leq EPS_{\text{Wachstum}} < 0,03$	100 %
$-0,08 \leq EPS_{\text{Wachstum}} < -0,03$	50 %
$EPS_{\text{Wachstum}} < -0,08$	0 %

„Climate Neutrality“-Komponente 2022–2025

Reduzierung Scope 1+2 Emissionen ¹⁾ (2022–2025)	Anzahl der erdienten Climate Neutrality-PSUs
Scope 1+2 ¹⁾ ≥ 85 %	200 %
80 % ≤ Scope 1+2 ¹⁾ < 85 %	150 %
75 % ≤ Scope 1+2 ¹⁾ < 80 %	100 %
70 % ≤ Scope 1+2 ¹⁾ < 75 %	50 %
Scope 1+2 ¹⁾ < 70 %	0 %

¹⁾ Reduzierung Scope 1+2 Emissionen im Vergleich zum GJ 2019. Scope 1 umfasst Emissionen aus Hauptemissionsquellen: Erdgas, Heizöl, Propan und Methanol. Scope 2 umfasst indirekte Emissionen aus Strom- und Fernwärmebezug. Die Berechnung der Emissionen am Ende der Performanceperiode sowie der Emissionen im Basisjahr (2019) erfolgt anhand der zum Zeitpunkt der Bemessung geltenden Methodik.

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 Mittelwert ²⁾ über die vierjährige Performanceperiode. Die Zielerreichung der „Climate Neutrality“-Komponente errechnet sich aus der Differenz des Basiswerts und des Ist-Werts am Ende der Performanceperiode und erfolgt stufenweise über die Zielstaffel.

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 Vorstandsmitglieder, 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.

²⁾ $EPS_{\text{Wachstum}} = (EPS_{\text{Jahr } 4} - EPS_{\text{Jahr } 0})/4$, 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.

Die erdienten PSUs werden am Ende der Performanceperiode zum Durchschnittskurs der Vorzugsaktie der Schaeffler AG an den letzten 60 Handelstagen der Performanceperiode in Euro berechnet. Die maximale Auszahlung aus einer PSU-Tranche beträgt das Doppelte des Aktienkurses bei Zuteilung. 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 2019–2022 – Zielerreichung

Der LTB 2019–2022 beruht auf dem LTB-Plan nach den bisherigen Planbedingungen. Die Erdienung der zugeteilten PSUs ist von den folgenden drei Bedingungen abhängig: 50 % der zugeteilten 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 2019–2022 maßgeblichen Zielstaffeln sind wie folgt:

Erfolgsziele im PSUP 2019–2022 – kumulierter FCF

Kumulierter FCF (2019–2022/ in Mio. €)	Abweichung von Zielgröße	Anzahl der erdienten FCF-PSUs
≥ 2.285	~ 6 % < Akkumulierter FCF im Vergleich zum Ziel-FCF	100 %
2.199 – 2.284	~ 2 % < Akkumulierter FCF im Vergleich zum Ziel-FCF < ~ 6 %	75 %
2.114 – 2.198	~ -2 % < Akkumulierter FCF im Vergleich zum Ziel-FCF < ~ 2 %	50 %
2.028 – 2.113	~ -6 % < Akkumulierter FCF im Vergleich zum Ziel-FCF < ~ -2 %	25 %
≤ 2.027	~ -6 % < Akkumulierter FCF im Vergleich zum Ziel-FCF < ~ -2 %	0 %

Erfolgsziele im PSUP 2019–2022 – 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 2019–2022 sind nur die an die Erfüllung der Dienstbedingung geknüpften PSUs erdient worden. Der Zufluss der Auszahlung für die Tranche 2019–2022 erfolgt im März 2023. Für die Auszahlung wird die Anzahl erdienter PSUs mit einem durchschnittlichen Aktienkurs der Vorzugsaktie der Schaeffler AG der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der Performanceperiode von 5,93 EUR multipliziert.

Einmalige Glättungskomponente 2020

Im Geschäftsjahr 2020 wurden einmalig zusätzliche PSUs zugeteilt. Diese Zuteilung 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.

1.4 Aktienbasierte Vergütung – Überblick

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

Aktienbasierte Vergütung – aktive Vorstandsmitglieder

Vergütungsinstrument und Tranche	Rosenfeld, Klaus (Vorstandsvorsitzender)				Glättungs- komponente Tranche 3 ³⁾
	Long-Term Bonus				
	2019/2022 ³⁾	2020/2023	2021/2024	2022/2025 ⁴⁾	
Performanceperiode	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2022– 31.12.2025	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	152.941	144.766	214.168	-	22.272
Zeitpunkt der Zuteilung	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	1.300	1.300	1.300	1.300	200
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-	179.806	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	751	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	453	-	-	-	132
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	76.470	-	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	-	144.766	214.168	179.806	-

Vergütungsinstrument und Tranche	Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)				Glättungs- komponente Tranche 3 ³⁾
	Long-Term Bonus				
	2019/2022 ³⁾	2020/2023	2021/2024	2022/2025 ⁴⁾	
Performanceperiode	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2022– 31.12.2025	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	76.471	72.383	107.084	-	11.136
Zeitpunkt der Zuteilung	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650	650	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-	89.903	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	376	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	227	-	-	-	66
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	38.236	-	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	-	72.383	107.084	89.903	-

¹⁾ Auszahlung im März 2023.

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

³⁾ Der Auszahlungskurs beträgt 5,93 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2022).

⁴⁾ Der Aktienkurs bei Zuteilung beträgt 7,23 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 1. Januar 2022).

Vergütung der Vorstandsmitglieder
Aktienbasierte Vergütung – Überblick**Schüler, Jens**
(Vorstand Automotive Aftermarket)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungs- komponente
	-	-	-	2022/2025 ⁴⁾	-
Performanceperiode	-	-	-	01.01.2022– 31.12.2025	-
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	-	-	-	-	-
Zeitpunkt der Zuteilung	-	-	-	01.01.2022	-
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	-	-	-	650	-
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-	89.903	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	376	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	-	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	-	-	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	-	-	-	89.903	-

Spindler, Stefan Dr.
(Vorstand Industrial)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungs- komponente
	2019/2022 ³⁾	2020/2023	2021/2024	2022/2025 ⁴⁾	Tranche 3 ³⁾
Performanceperiode	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2022– 31.12.2025	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	94.118	89.087	131.796	-	11.136
Zeitpunkt der Zuteilung	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	800	800	800	800	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-	110.650	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	462	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	279	-	-	-	66
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	47.060	-	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	-	89.087	131.796	110.650	-

Bauer, Claus
(Vorstand Finanzen und IT)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungs- komponente
	-	-	2021/2024	2022/2025 ⁴⁾	-
Performanceperiode	-	-	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2022– 31.12.2025	-
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	-	-	35.695	-	-
Zeitpunkt der Zuteilung	-	-	01.09.2021	25.02.2022	-
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	-	-	217	650	-
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-	89.903	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	376	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	-	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	-	-	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	-	-	35.695	89.903	-

¹⁾ Auszahlung im März 2023.²⁾ PSUs, für die Leistungskriterien nicht erfüllt wurden, sowie PSUs, die aufgrund des Austritts aus dem Vorstand verfallen sind.³⁾ Der Auszahlungskurs beträgt 5,93 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2022).⁴⁾ Der Aktienkurs bei Zuteilung beträgt 7,23 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 1. Januar 2022).

Vergütung der Vorstandsmitglieder
Aktienbasierte Vergütung – Überblick**Schick, Andreas**

(Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungs- komponente
	2019/2022 ³⁾	2020/2023	2021/2024	2022/2025 ⁴⁾	Tranche 3 ³⁾
Performanceperiode	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2022– 31.12.2025	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	76.471	72.383	107.084	-	11.136
Zeitpunkt der Zuteilung	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650	650	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-	89.903	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	376	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	227	-	-	-	66
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	38.236	-	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	-	72.383	107.084	89.903	-

Schittenhelm, Corinna

(Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungs- komponente
	2019/2022 ³⁾	2020/2023	2021/2024	2022/2025 ⁴⁾	Tranche 3 ³⁾
Performanceperiode	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2022– 31.12.2025	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	76.471	72.383	107.084	-	11.136
Zeitpunkt der Zuteilung	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650	650	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-	89.903	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	376	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	227	-	-	-	66
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	38.236	-	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	-	72.383	107.084	89.903	-

Wagner, Uwe

(Vorstand Forschung und Entwicklung)

Vergütungsinstrument und Tranche	Long-Term Bonus				Glättungs- komponente
	2019/2022 ³⁾	2020/2023	2021/2024	2022/2025 ⁴⁾	Tranche 3 ³⁾
Performanceperiode	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2022– 31.12.2025	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	19.118	72.383	107.084	-	11.136
Zeitpunkt der Zuteilung	01.10.2019	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	04.02.2020
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	163	650	650	650	100
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-	89.903	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	376	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	57	-	-	-	66
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	9.560	-	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	-	72.383	107.084	89.903	-

¹⁾ Auszahlung im März 2023.²⁾ PSUs, für die Leistungskriterien nicht erfüllt wurden, sowie PSUs, die aufgrund des Austritts aus dem Vorstand verfallen sind.³⁾ Der Auszahlungskurs beträgt 5,93 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2022).⁴⁾ Der Aktienkurs bei Zuteilung beträgt 7,23 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 1. Januar 2022).

Vergütung der Vorstandsmitglieder
Aktienbasierte Vergütung – Überblick

Aktienbasierte Vergütung – ehemalige Vorstandsmitglieder

Vergütungsinstrument und Tranche	Söding, Michael		
	Long-Term Bonus		
	2019/2022 ⁵⁾	2020/2023	2021/2024
Performanceperiode	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	57.353	36.192	26.771
Zeitpunkt der Zuteilung	01.01.2019	04.02.2020	26.02.2021
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	170	-	-
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	28.677	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	-	36.192	26.771

Vergütungsinstrument und Tranche	Patzak, Klaus Dr.		Glättungs- komponente Tranche ^{3 4) 5)}
	Long-Term Bonus		
	2020/2023 ³⁾	2021/2024 ³⁾	
Performanceperiode	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	01.01.2020– 31.12.2022
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	20.735	46.849	4.640
Zeitpunkt der Zuteilung	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2021– 31.12.2024	-
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	271	650	42
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	-	-	28
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	20.735	46.849	-

Vergütungsinstrument und Tranche	Heinrich, Dietmar		Gutzmer, Peter Prof. Dr.-Ing.
	Long-Term Bonus		Long-Term Bonus
	2019/2022 ⁵⁾	2020/2023	2019/2022 ^{5) 6)}
Performanceperiode	01.01.2019– 31.12.2022	01.01.2020– 31.12.2023	01.01.2019– 31.12.2022
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2022	30.270	6.158	111.765
Zeitpunkt der Zuteilung	01.01.2019	04.02.2020	01.01.2019
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	379	950
Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs	-	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2022 ¹⁾ , Tsd. EUR	90	-	331
Im Geschäftsjahr 2022 verfallene PSUs ²⁾	15.135	-	55.882
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2022	-	6.158	-

¹⁾ Auszahlung im März 2023.²⁾ PSUs, für die Leistungskriterien nicht erfüllt wurden, sowie PSUs, die aufgrund des Austritts aus dem Vorstand verfallen sind.³⁾ Zeitanteilige Kürzung der zugeteilten und nicht erdienten PSUs basierend auf den Leaver-Regelungen.⁴⁾ Basierend auf der Einzelvereinbarung mit Herrn Dr. Patzak gilt die Dienstbedingung für die Glättungskomponente als vollständig erfüllt.⁵⁾ Der Auszahlungskurs beträgt 5,93 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2022).⁶⁾ Der rechnerisch ermittelte Auszahlungsbetrag wird mit dem im Jahre 2019 ausbezahlten Vorschuss i.H.v. 300 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 ist von am 1. Januar 2020 amtierenden Vorstandsmitgliedern erstmals bis zum 31. Dezember 2023 zu erfüllen, wobei auf die Erfüllung der Verpflichtung auch bereits im Besitz eines Vorstandsmitglieds befindliche Vorzugsaktien der Gesellschaft angerechnet werden. Alle anderen Vorstandsmitglieder haben die Verpflichtung bis zum Ablauf der ersten Performanceperiode des LTB zu erfüllen. Bei unterjährigem Eintritt ist die Verpflichtung bis zum Ablauf der ersten vierjährigen Performanceperiode des LTB zu erfüllen, die mit dem auf den Beginn des Dienstvertrags folgenden Kalenderjahr beginnt. 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. Maßgeblich ist der Wert der Vorzugsaktien zum Zeitpunkt des Erwerbs. Die Auszahlung des LTB ist abhängig von dem Nachweis der Erfüllung der Aktienerwerbs- und Aktienhalterverpflichtung, welche erstmalig für die Auszahlung der LTB-Tranche 2020–2023 nachzuweisen ist. Endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds vor dem Ende der ersten Performanceperiode, reduziert sich die Aktienhalterverpflichtung zeitanteilig im Verhältnis der Dauer des Dienstvertrages zur vierjährigen Performanceperiode des LTB.

1.6 Altersversorgung

Altersversorgungszusage seit 2020

Jedes amtierende Vorstandsmitglied verfügt über eine Altersversorgungszusage. Bis zum Jahr 2019 wurde den Vorstandsmitgliedern 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 Rückdeckungsversicherung auf das Leben des Vorstandsmitglieds eingezahlt. Im Falle von Herrn Jens Schüler wird der Versorgungsbeitrag in das Treuhandverhältnis für das Altersversorgungssystem für Mitarbeiter der Schaeffler AG eingezahlt. Die Versorgungsbeiträge je Geschäftsjahr betragen 195.000 EUR

für ordentliche Vorstandsmitglieder und 390.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden. Aufgrund der Vertragsverlängerung von Herrn Claus Bauer wurde der Altersvorsorgebeitrag rückwirkend ab dem 1. September 2021 auf das übliche Niveau eines ordentlichen Vorstandsmitglieds der Schaeffler AG angepasst.

Als Alters- oder Invaliditätsleistung steht dem Vorstandsmitglied dann das Guthaben aus dem Versorgungskonto zu. Das Versorgungsguthaben entspricht dem jeweiligen Stand des Versorgungskontos, mindestens jedoch die Summe der eingezahlten Versorgungsbeiträge bzw. im Falle von Herrn Jens Schüler mindestens 80 % der Summe der eingezahlten Versorgungsbeiträge. Altersleistung wird gewährt, wenn das Dienstverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet. Invaliditätsleistung wird gezahlt, wenn das Dienstverhältnis aufgrund von Invalidität endet. Ein vorzeitiger Abruf der Altersleistung ist nach Beendigung des Dienstverhältnisses ab dem 62. Lebensjahr möglich. Das Vorstandsmitglied ist berechtigt, die Altersleistung als 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. Lebensjahres 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 Waisenrentenanprüche.

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.

Vorstandsmitglieder: Dienstzeitaufwendungen für das Geschäftsjahr 2022 und Anwartschaftsbarwerte zum 31. Dezember 2022 gemäß HGB

In Tsd. EUR	Jahr	Jährliche Beiträge/ Service Cost	Anwartschaftsbarwerte
Rosenfeld, Klaus (Vorsitzender)	2022	390	12.273
Zink, Matthias	2022	195	749
Schüler, Jens	2022	195	0
Spindler, Stefan Dr.	2022	195	1.040
Bauer, Claus	2022	217	0
Schick, Andreas	2022	195	433
Schittenhelm, Corinna	2022	195	973
Wagner, Uwe	2022	195	66
Summe		1.777	15.534

1.7 Sonstige Angaben zu der Vorstandsvergütung

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 erhielt Herr Dr. Patzak die folgenden Leistungen: 1) die Fortzahlung seiner Festvergütung, 2) 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 Tranche 3 der Glättungskomponente, für welche die Dienstbedingung als erfüllt gilt. Alle variablen Vergütungsbestandteile wurden zum regulären Zeitpunkt ausbezahlt. Darüber hinaus war Herr Dr. Patzak berechtigt, den ihm zur Verfügung gestellten Firmenwagen bis zum Beendigungszeitpunkt zu nutzen. Die Gesellschaft hat auf ein nach dem Beendigungszeitpunkt beginnendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot verzichtet. 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.

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. So ist sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für die Schaeffler AG führen. Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen handelt, sind diese im Abschnitt 4 des Corporate Governance Berichts „Organe der Gesellschaft“ aufgeführt.

1.8 Vergütungshöhen des Vorstandsgremiums

In den nachfolgenden Tabellen sind für die Vorstandsmitglieder die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 dargestellt. Schaeffler verwendet die erdienungsorientierte Auslegung. Gemäß der

erdienungsorientierten Auslegung des § 162 AktG ist unter gewährter Vergütung jene zu verstehen, deren zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit im Geschäftsjahr vollständig erbracht worden ist, ungeachtet dessen, wann die Vergütung den Vorstandsmitgliedern tatsächlich zufließt. Unter geschuldeter Vergütung ist jene zu verstehen, die zwar fällig, aber faktisch den Vorstandsmitgliedern noch nicht zugeflossen ist.

Gewährte und geschuldete Vergütung 2022 und 2021: Mitglieder des Vorstands

	Rosenfeld, Klaus (Vorstands- vorsitzender)		Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)		Schüler, Jens (Vorstand Automotive Aftermarket)		Spindler, Stefan Dr. (Vorstand Industrial)		Bauer, Claus (Vorstand Finanzen und IT)	
	Seit 24. Oktober 2014	Seit 01. Januar 2017	Seit 01. Januar 2022	Seit 01. Januar 2021	Seit 01. Januar 2022	Seit 01. Januar 2021	Seit 01. Mai 2015	Seit 01. Mai 2015	Seit 01. September 2021	Seit 01. September 2021
in Tsd. EUR	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Feste Vergütung										
Festvergütung	1.200	1.200	600	600	600	-	600	600	600	160 ³⁾
• In % der Gesamtvergütung	35 %	31 %	36 %	30 %	40 %	-	30 %	27 %	42 %	31 %
Nebenleistungen	19	20	28	42	33	-	26	27	20	7
• In % der Gesamtvergütung	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	-	1 %	1 %	1 %	1 %
Pensionen ¹⁾	390	390	195	195	195	-	195	195	217	43 ⁴⁾
• In % der Gesamtvergütung	11 %	10 %	12 %	10 %	13 %	-	10 %	9 %	15 %	9 %
Variable Vergütung										
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	1.215	1.800	529	900	654	-	822	1.125	607	300
• In % der Gesamtvergütung	36 %	46 %	32 %	45 %	44 %	-	41 %	50 %	42 %	59 %
Langfristige variable Vergütung (LTB)	453	335	227	168	-	-	279	206	-	-
• In % der Gesamtvergütung	13 %	9 %	14 %	8 %	-	-	14 %	9 %	-	-
Einmalige Glättungskomponente ²⁾	132	161	66	81	-	-	66	81	-	-
• In % der Gesamtvergütung	4 %	4 %	4 %	4 %	-	-	3 %	4 %	-	-
Gesamtvergütung	3.409	3.906	1.645	1.985	1.483	-	1.988	2.234	1.445	510
			Schick, Andreas (Vorstand Produktion, Supply Chain Manage- ment und Einkauf)		Schittenhelm, Corinna (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)		Wagner, Uwe (Vorstand Forschung und Entwicklung)		Summe	
			Seit 01. April 2018	Seit 01. April 2018	Seit 01. Januar 2016	Seit 01. Januar 2016	Seit 01. Oktober 2019	Seit 01. Oktober 2019	2022	2021 ⁵⁾
in Tsd. EUR			2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Feste Vergütung										
Festvergütung			600	600	600	600	600	600	5.400	4.360
• In % der Gesamtvergütung			35 %	31 %	35 %	31 %	39 %	33 %	36 %	30 %
Nebenleistungen			20	20	24	24	17	19	188	159
• In % der Gesamtvergütung			1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Pensionen ¹⁾			195	195	195	195	195	195	1.777	1.408
• In % der Gesamtvergütung			11 %	10 %	11 %	10 %	13 %	11 %	12 %	10 %
Variable Vergütung										
Kurzfristige variable Vergütung (STB)			607	900	607	900	607	900	5.649	6.825
• In % der Gesamtvergütung			35 %	47 %	35 %	46 %	39 %	50 %	38 %	48 %
Langfristige variable Vergütung (LTB)			227	126	227	168	57	-	1.469	1.002
• In % der Gesamtvergütung			13 %	7 %	13 %	9 %	4 %	-	10 %	7 %
Einmalige Glättungskomponente ²⁾			66	81	66	81	66	81	462	564
• In % der Gesamtvergütung			4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %	4 %
Gesamtvergütung			1.715	1.921	1.719	1.967	1.542	1.795	14.946	14.318

¹⁾ Beiträge in dem entsprechenden Jahr.

²⁾ Die Glättungskomponente 2022 entspricht dem ausbezahlten geschuldeten und gewährten Betrag des Geschäftsjahres, in dem die Performanceperiode der 2. bzw. 3. Tranche der Glättungskomponente endet.

Vergütung der Vorstandsmitglieder
Vergütungshöhen des Vorstandsgremiums

Gewährte und geschuldete Vergütung 2022 und 2021: ehemalige Vorstandsmitglieder

in Tsd. EUR	Söding, Michael		Patzak, Klaus Dr.		Heinrich, Dietmar		Pleus, Peter Prof. Dr.	
	2022	2021	2022 ⁵⁾	2021 ⁵⁾	2022	2021	2022	2021
Feste Vergütung								
Festvergütung	-	600	450	600	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	32 %	50 %	39 %	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	30	16	22	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	2 %	2 %	1 %	-	-	-	-
Pensionen ¹⁾	-	195	-	-	-	-	290	287
• In % der Gesamtvergütung	-	10 %	-	-	-	-	100 %	54 %
Karenzentschädigung	614	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	78 %	-	-	-	-	-	-	-
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	-	818	401	900	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	43 %	45 %	58 %	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTB)	170	168	-	-	90	108	-	245
• In % der Gesamtvergütung	22 %	9 %	-	-	100 %	100 %	-	46 %
Einmalige Glättungskomponente ²⁾	-	81	28	34	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	4 %	3 %	2 %	-	-	-	-
Gesamtvergütung	784	1.891	894	1.556	90	108	290	532

in Tsd. EUR	Gutzmer, Peter Prof. Dr.-Ing.		Jung, Oliver		Hauck, Ulrich Dr.		Mirlach, Kurt	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Feste Vergütung								
Festvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Pensionen ¹⁾	249	247	-	-	-	-	228	226
• In % der Gesamtvergütung	89 %	n. a.	-	-	-	-	100 %	100 %
Karenzentschädigung	-	1.140	-	65	-67 ⁶⁾	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	n. a.	-	n. a.	100 %	-	-	-
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	-	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTB)	31 ³⁾	-55 ³⁾	-	-41 ⁴⁾	-	52	-	-
• In % der Gesamtvergütung	11 %	n. a.	-	n. a.	-	100 %	-	-
Einmalige Glättungskomponente ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	281	1.332	0	24	-67	52	228	226

1) Pensionszahlungen in dem entsprechenden Jahr.

2) Die Glättungskomponente 2022 bzw. 2021 entspricht dem ausbezahlten geschuldeten und gewährten Betrag des Geschäftsjahres, in dem die Performanceperiode der 2. bzw. 3. Tranche der Glättungskomponente endet.

3) Der rechnerisch ermittelte LTB-Auszahlungsbetrag wird mit dem im Jahre 2018 und 2019 ausbezahlten Vorschuss i.H.v. 300 Tsd. EUR verrechnet.

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

5) Die Bestellung von Herrn Dr. Patzak zum ordentlichen Vorstandsmitglied der Gesellschaft endete am 31. Juli 2021. Herr Dr. Patzak legte zu diesem Zeitpunkt sein Amt nieder. Sein Vorstandsdiensvertrag und damit auch die gegenseitigen Ansprüche aus dem Vorstandsdiensvertrag endeten am 30. September 2022 (Beendigungszeitpunkt). Gemäß dem Dienstvertrag erhält er den zugesagten STB 2021 und STB 2022, jedoch zeitanteilig bis zum Beendigungszeitpunkt. Der STB 2022 wird anhand der im Vorstandsdiensvertrag festgelegten Erfolgsziele, 50 % SVA und 50 % FCF, berechnet. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden folgende Zielerreichungen vom Aufsichtsrat festgestellt: SVA: 93,3 % und FCF: 84,8 %. Der Multiplikator für die individuelle Leistung wurde für Herrn Dr. Patzak auf 1,0 festgelegt. Die zugesagten LTB-Tranchen aus 2020 und 2021 wurden zeitanteilig bis zum Beendigungszeitpunkt unter den „Good-Leaver“-Bedingungen behandelt. Herr Dr. Patzak hat keinen Anspruch auf einen (zeitanteiligen) LTB für das Geschäftsjahr 2022. Für die 3. Tranche der Glättungskomponente gilt die Dienstbedingung als erfüllt.

6) Finale Berechnung der im Voraus geleisteten Karenzentschädigung und Rückzahlung an die Schaeffler AG.

Vergütung der Vorstandsmitglieder
Vergütungshöhen des Vorstandsremiums

Gewährte und geschuldete Vergütung 2022 und 2021: ehemalige Vorstandsmitglieder

in Tsd. EUR	Schuff, Gerhard Dr.		Hundsörfer, Rainer		Summe	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021 ³⁾
Feste Vergütung						
Festvergütung	-	-	-	-	450	1.200
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	18 %	21 %
Nebenleistungen	-	-	-	-	16	53
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	1 %	1 %
Pensionen ¹⁾	47	47	13	-	827	1.001
• In % der Gesamtvergütung	100 %	100 %	100 %	-	32 %	17 %
Karenzentschädigung	-	-	-	-	547	1.205
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	21 %	21 %
Variable Vergütung						
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	-	-	-	-	401	1.718
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	16 %	30 %
Langfristige variable Vergütung (LTB)	-	-	-	-	291	476
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	11 %	8 %
Einmalige Glättungskomponente ²⁾	-	-	-	-	28	114
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	1 %	2 %
Gesamtvergütung	47	47	13	0	2.560	5.767

¹⁾ Pensionszahlungen in dem entsprechenden Jahr.

²⁾ Die Glättungskomponente 2022 entspricht dem ausbezahlten geschuldeten und gewährten Betrag des Geschäftsjahres, in dem die Performanceperiode der 2. bzw. 3. Tranche der Glättungskomponente endet.

³⁾ Änderungen im Vergleich zum Vorjahr sind auf Vorstandsmitglieder zurückzuführen, die im oder während des Geschäftsjahres ausgeschieden sind.

2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Darstellung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder enthält die nach deutschem Aktienrecht erforderlichen Angaben und richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vergütung des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2022 überprüft und punktuell angepasst. Die Hauptversammlung hat das angepasste Vergütungssystem am 21. April 2022 gebilligt.

2.1 Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 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 Aufsichtsratsmitglieder
Vergütungshöhen des Aufsichtsratsremiums

Bei Vorsitz in mehreren Ausschüssen bzw. bei Doppelfunktion als Aufsichtsratsvorsitzender und Vorsitzender 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 Aufsichtsratsremiums für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung, an der sie persönlich oder virtuell/telefonisch teilnehmen, ein Sitzungsentgelt in Höhe von 1.500 EUR.

Aufsichtsratsmitglieder 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 2021 und 2022 wurden keine Vorschüsse oder Kredite an Aufsichtsratsmitglieder gewährt. Die individuellen Vergütungshöhen der Aufsichtsratsmitglieder sind in den nachstehenden Tabellen ausgewiesen.

2.2 Vergütungshöhen des Aufsichtsratsremiums

Gewährte und geschuldete Vergütung 2022 und 2021: Mitglieder des Aufsichtsrats

in Tsd. EUR	Geschäftsjahr	Festvergütung	In % der Gesamtvergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeiten	In % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder	In % der Gesamtvergütung	Gesamtvergütung ¹⁾
	2022	50	85 %	-	-	9	15 %	59
Bendiek, Sabine	2021	50	79 %	-	-	14	21 %	64
	2022	50	59 %	20	24 %	15	18 %	85
Bullinger, Hans-Jörg, Prof. Dr.	2021	50	56 %	20	22 %	20	22 %	90
	2022	50	60 %	20	24 %	14	16 %	84
Engelmann, Holger, Dr.	2021	50	57 %	20	23 %	18	20 %	88
	2022	50	81 %	-	-	12	19 %	62
Gottschalk, Bernd, Prof. Dr.	2021	50	75 %	-	-	17	25 %	67
	2022	50	57 %	20	23 %	18	20 %	88
Grimm, Andrea²⁾	2021	50	53 %	20	21 %	24	26 %	94
	2022	50	81 %	-	-	12	19 %	62
Hasbargen, Ulrike	2021	35	74 %	-	-	12	26 %	47
	2022	50	57 %	20	23 %	18	20 %	88
Höhn, Thomas²⁾	2021	50	54 %	20	22 %	23	24 %	93
	2022	50	81 %	-	-	12	19 %	62
Lau, Susanne²⁾	2021	50	75 %	-	-	17	25 %	67
	2022	50	54 %	20	22 %	23	24 %	93
Resch, Barbara²⁾	2021	50	53 %	20	21 %	24	26 %	94
Rost, Jutta (bis 30.09.2022)	2022	37	83 %	-	-	8	17 %	45
	2021	50	75 %	-	-	17	25 %	67
Schaeffler, Georg F. W. (Vorsitz AR)	2022	100	54 %	50	27 %	35	19 %	185
	2021	100	54 %	50	27 %	35	19 %	185
Schaeffler-Thumann, Maria-Elisabeth (Stellv. Vorsitz AR)	2022	75	64 %	20	17 %	23	19 %	118
	2021	75	64 %	20	17 %	23	19 %	118

¹⁾ Sämtliche Beträge sind ohne die auf die Vergütung entfallende Umsatzsteuer ausgewiesen. Die Funktionen der Aufsichtsratsmitglieder sind in Abschnitt 3 „Organe der Gesellschaft“ des Kapitels „Corporate Governance“ im Geschäftsbericht 2022 dargestellt.

²⁾ Diese Arbeitnehmervertreter haben – mit Ausnahme von Frau Jutta Rost und Herrn Dr. Alexander Putz – erklärt, dass sie ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abführen.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
Vergütungshöhen des Aufsichtsratsgremiums

in Tsd. EUR	Geschäftsjahr	Festvergütung	In % der Gesamtvergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeiten	In % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder	In % der Gesamtvergütung	Gesamtvergütung ¹⁾
	2022	50	67 %	10	13 %	15	20 %	75
Schenk, Jürgen²⁾	2021	50	63 %	10	13 %	20	25 %	80
Putz, Alexander, Dr. (seit 01.10.2022)	2022	13	74 %	-	-	5	26 %	17
	2021	-	-	-	-	-	-	-
Schönhoff, Helga	2022	50	81 %	-	-	12	19 %	62
	2021	50	75 %	-	-	17	25 %	67
Stalker, Robin	2022	50	47 %	40	38 %	17	15 %	107
	2021	50	44 %	40	36 %	23	20 %	113
Vicari, Salvatore²⁾	2022	50	47 %	30	28 %	27	25 %	107
Wechsler, Jürgen²⁾ (Stellv. Vorsitz AR)	2021	50	49 %	30	29 %	23	22 %	103
Wolf, Siegfried, Prof. TU Graz e.h. KR Ing.	2022	75	48 %	50	32 %	32	20 %	157
	2021	75	47 %	50	31 %	35	22 %	160
Zhang, Tong, Prof. Dr.-Ing.	2022	50	49 %	30	29 %	23	22 %	103
	2021	50	47 %	30	28 %	26	24 %	106
Zirkel, Markus²⁾	2022	50	67 %	10	13 %	15	20 %	75
	2021	50	63 %	10	13 %	20	25 %	80
Soussan, Sabrina (bis 23.04.2021)	2022	-	-	-	-	-	-	-
	2021	15	91 %	-	-	2	9 %	17
Summe	2022	1.100	61 %	350	19 %	356	20 %	1.806
	2021	1.100	59 %	350	19 %	422	23 %	1.872

¹⁾ Sämtliche Beträge sind ohne die auf die Vergütung entfallende Umsatzsteuer ausgewiesen. Die Funktionen der Aufsichtsratsmitglieder sind in Abschnitt 3 „Organe der Gesellschaft“ des Kapitels „Corporate Governance“ im Geschäftsbericht 2022 dargestellt.

²⁾ Diese Arbeitnehmervertreter haben – mit Ausnahme von Frau Jutta Rost und Herrn Dr. Alexander Putz – 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 Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder 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 Reduzierung der Vorstandsvergütung im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 ist auf die geringere Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung (STB) zurückzuführen. Die Richtung der Entwicklung der Vorstandsvergütung entspricht damit auch der jährlichen Entwicklung der Mitarbeitervergütung.

Bei den Aufsichtsratsmitgliedern ist die Reduzierung der Vergütung im Vergleich zum Vorjahr auf Unterschiede in der Anzahl der Sitzungen und somit in der Höhe von Sitzungsgeldern zurückzuführen. Seit dem Geschäftsjahr 2021 wurden auch für eine telefonische bzw. virtuelle Teilnahme an einer Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzung Sitzungsgelder bezahlt. Vorher wurden für telefonische Teilnahmen bzw. virtuelle Teilnahmen per Videokonferenz keine Sitzungsgelder gewährt.

Entwicklung der Vergütung der Belegschaft und die Ertragsentwicklung

	Veränderung 2022 vs. 2021	Veränderung 2021 vs. 2020
Jahresüberschuss der Schaeffler AG nach HGB	-7 %	193 %
EBIT vor Sondereffekten der Schaeffler Gruppe	-17 %	59 %
FCF vor Ein- und Auszahlungen für M&A-Aktivitäten	-46 %	-3 %
Jährliche Entwicklung der Mitarbeitervergütung	-7 %	10 %

Entwicklung der Vorstandsvergütung (aktive Mitglieder)

Rosenfeld, Klaus (Vorstandsvorsitzender)	-13 %	19 %
Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)	-17 %	32 %
Schüler, Jens (Vorstand Automotive Aftermarket)	-1)	-
Spindler, Stefan Dr. (Vorstand Industrial)	-11 %	26 %
Bauer, Claus (Vorstand Finanzen und IT)	183 % ²⁾	-1)
Schick, Andreas (Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)	-11 %	28 %
Schittenhelm, Corinna (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)	-13 %	20 %
Wagner, Uwe (Vorstand Forschung und Entwicklung)	-14 %	20 %

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

²⁾ Die Veränderung basiert auf der Gegenüberstellung der zeitanteiligen Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 mit der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022.

Entwicklung der Vorstandsvergütung (ehemalige Mitglieder)

	Veränderung 2022 vs. 2021	Veränderung 2021 vs. 2020
Söding, Michael	-59 %	20 %
Patzak, Klaus Dr.	-43 %	150 %
Heinrich, Dietmar	-17 %	-86 %
Pleus, Peter Prof. Dr.	-46 %	6 %
Gutzmer, Peter Prof. Dr.-Ing.	-79 %	2 %
Jung, Oliver	-100 %	- 1)
Hauck, Ulrich Dr.	-229 %	-72 %
Mirlach, Kurt	1 %	1 %
Schuff, Gerhard Dr.	1 %	1 %
Hundsörfer, Rainer	- 1)	-

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

Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung

	Veränderung 2022 vs. 2021	Veränderung 2021 vs. 2020
Bendiek, Sabine	-7 %	13 %
Bullinger, Hans-Jörg, Prof. Dr.	-5 %	56 %
Engelmann, Holger, Dr.	-5 %	18 %
Gottschalk, Bernd, Prof. Dr.	-7 %	22 %
Grimm, Andrea	-6 %	36 %
Hasbargen, Ulrike	33 %	- 1)
Höhn, Thomas	-5 %	85 %
Lau, Susanne	-7 %	22 %
Resch, Barbara	-2 %	17 %
Rost, Jutta (bis 30.09.2022)	-32 %	80 %
Putz, Alexander, Dr. (seit 01.10.2022)	- 1)	-
Schaeffler, Georg F. W. (Vorsitz AR)	0 %	18 %
Schaeffler-Thumann, Maria-Elisabeth (Stellv. Vorsitz AR)	0 %	24 %
Schenk, Jürgen	-6 %	106 %
Schönhoff, Helga	-7 %	80 %
Stalker, Robin	-5 %	14 %
Vicari, Salvatore	4 %	23 %
Wechsler, Jürgen (Stellv. Vorsitz AR)	-2 %	31 %
Wolf, Siegfried, Prof. TU Graz e.h. KR Ing.	-3 %	45 %
Zhang, Tong, Prof. Dr.-Ing.	-6 %	59 %
Zirkel, Markus	-6 %	106 %

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

Für den Vorstand

Klaus Rosenfeld

Vorstandsvorsitzender
der Schaeffler AG

Für den Aufsichtsrat

Georg F. W. Schaeffler

Aufsichtsratsvorsitzender
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 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Den Inhalt der vereinbarten Nachhaltigkeitsziele haben wir nicht inhaltlich 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 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der vereinbarten Nachhaltigkeitsziele.

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 3. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Grottel
Wirtschaftsprüfer

Schieler
Wirtschaftsprüfer