SCHAEFFLER

Vergütungsbericht 2023

Inhalt

1. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER 3
1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 3
1.2 Grundsätze der Vergütung 4
1.3 Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 7
1.4 Aktienbasierte Vergütung – Überblick 14
1.5 Aktienhalteverpflichtung 18
1.6 Altersversorgung 19
1.7 Sonstige Angaben zu der Vorstandsvergütung 20
1.8 Vergütungshöhen des Vorstandsgremiums 21
1.9 Maximalvergütung 2020 24

2. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER 25
2.1 Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 im Überblick 25
2.2 Vergütungshöhen des Aufsichtsratsgremiums 26

3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNG 28

4. PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS 30

Dieser Vergütungsbericht gibt detailliert Auskunft über die im Geschäftsjahr 2023 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 2023 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 2023 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 25. April 2024 zur Billigung vorgelegt und orientiert sich am Format des letzten Vergütungsberichtes. Der Vergütungsbericht 2022 wurde der Hauptversammlung am 20. April 2023 zur Billigung gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt und gebilligt.

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 2023

Finanzielle Performance

Die Schaeffler Gruppe hat das Geschäftsjahr 2023 insgesamt gut abgeschlossen. In einem von herausfordernden geopolitischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprägten Marktumfeld hat das Unternehmen auch in diesem Berichtsjahr die Wettbewerbsfähigkeit erneut unter Beweis gestellt. Mit einem währungsbereinigten Umsatzwachstum um 5,8 % wurde das Vorjahr übertroffen und die Prognose erreicht.

Der währungsbereinigte Anstieg der Umsatzerlöse im Berichtsjahr war insbesondere auf Volumeneffekte zurückzuführen. Positive Verkaufspreiseffekte wirkten sich zusätzlich auf die Umsatzentwicklung aus. In der Sparte Automotive Technologies resultierte das währungsbereinigte Umsatzwachstum um 5,4 % aus einem marktgetriebenen Volumenanstieg in den UB Motor- & Getriebesysteme, Lager und Fahrwerksysteme insbesondere in der Region Europa. Das währungsbereinigte Umsatz-Plus der Sparte Automotive Aftermarket in Höhe von 11,8 % wurde insbesondere durch die Region Europa beeinflusst. Maßgeblich trug hierzu die Entwicklung des Independent Aftermarket-Geschäfts in Zentral- & Osteuropa bei. In der Sparte Industrial war der währungsbereinigte Anstieg der Umsatzerlöse um 3,9 % auf den Beitrag der Anfang des Jahres erworbenen Ewellix Gruppe zurückzuführen. Das schwache Marktumfeld in der Region Greater China belastete die Umsatzentwicklung der Sparte Industrial deutlich.

Mit einer EBIT-Marge vor Sondereffekten von 7,3 % konnte trotz des herausfordernden Marktumfelds das Vorjahr übertroffen und die Prognose ebenfalls erreicht werden. Hierbei profitierte das Unternehmen erneut von der diversifizierten Aufstellung. Vor allem die Sparten Automotive Technologies und Automotive Aftermarket erzielten deutliche Ergebnisverbesserungen und steuerten einen wesentlichen Beitrag zum EBIT vor Sondereffekten auf Konzernebene bei.

Neuerungen im Vorstand

Frau Corinna Schittenhelm hat, entsprechend dem vertraglich festgelegten Ende ihrer Amtszeit, den Vorstand am 31. Dezember 2023 verlassen. Der Aufsichtsrat der Schaeffler AG hat Frau Dr. Astrid Fontaine mit Wirkung zum 1. Januar 2024 als Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin sowie als ordentliches Mitglied des Vorstands der Schaeffler AG bestellt.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat der Schaeffler AG in seiner Sitzung am 26. Mai 2023 mit Wirkung zum 1. Mai 2024 Herrn Sascha Zaps zum Mitglied des Vorstands der Schaeffler AG und zum CEO der Sparte Industrial berufen. Er wird Herrn Dr. Stefan Spindler ablösen, der zum Ende seiner Amtszeit, am 30. April 2024, den Vorstand der Schaeffler AG verlassen wird. Außerdem hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 15. Dezember 2023 beschlossen, den Vertrag von Herrn Klaus Rosenfeld bis zum 30. Juni 2029 zu verlängern. Die Vertragsverlängerung von Herrn Rosenfeld hat keine Auswirkungen auf die Höhe seiner derzeitigen Vergütung.

Vergütungssystem

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 2023 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 seit der Plantranche 2022–2025 verankert.

Vergütungssystem im Überblick

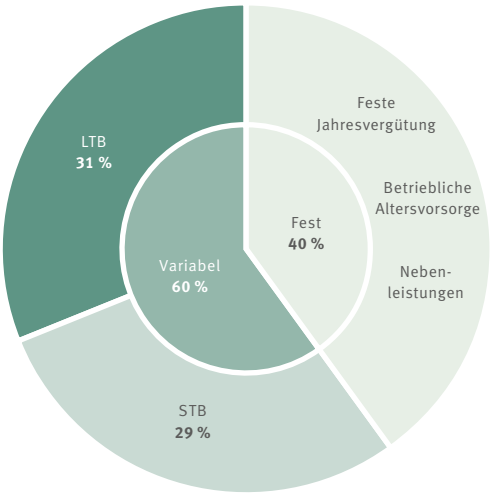
Bestandteil	Ziel	Ausgestaltung 2023	
		Zielgröße (in Tsd. EUR)	Beschreibung
Erfolgsunabhängige Komponenten			
Festes Jahresgehalt	• Spiegelt die Rolle und den Verantwortungsbereich im Vorstand wider • Sichert ein angemessenes Grundeinkommen und verhindert das Eingehen unangemessener Risiken	Vorsitzender: 1.200 Mitglied: 600	• Jährliche Grundvergütung • Auszahlung in zwölf Monatsraten
Nebenleistungen		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 Leistungszusage-Modell
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]	• Finanzielle Ziele – Vorstandsvorsitzender und Funktionsvorstände (1) SVA-Gruppe (vs. Zielwert) (40 %) (2) FCF-Gruppe (vs. Zielwert) (40 %) – Spartenvorstände (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 %) (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]	• Aktienbasiertes Vergütungsinstrument • Individueller Zuteilungswert wird basierend auf dem durchschnittlichen Schlusskurs der Schaeffler-Aktie der letzten 60 Handelstage in PSUs umgerechnet (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) CO_2-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	• Verpflichtung zur Investition in Schaeffler-Vorzugsaktien – 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 2023 innerhalb der definierten Spannweiten. Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der gewährten und geschuldeten Vergütung können aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung der variablen Vergütung im Geschäftsjahr abweichen.

Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass das aktuelle Vergütungssystem sowie die Höhe und Struktur der Vergütung auf ihre Angemessenheit regelmäßig 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. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Vorstandsvergütung weiterhin in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Diese Auffassung wird vom Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen durch Gutachten auf ihre Richtigkeit hin überprüft.

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 Jahr 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 im Zeitablauf 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, Versorgungsbeiträge, Nebenleistungen sowie Zahlungen oder sonstige 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 7.650.000 EUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder grundsätzlich jeweils 3.875.000 EUR. Abweichend hiervon beträgt die Maximalvergütung für Herrn Dr. Spindler aufgrund einzelvertraglicher Zusagen 4.580.000 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 2023–2026 des Long-Term Bonus wird erst zum Jahresende 2026 ermittelt. Über die Einhaltung der Maximalvergütung 2023 wird im Vergütungsbericht 2026 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 2023 entgegenstehen, sind dem Aufsichtsrat nicht bekannt, weshalb kein Gebrauch von der Regelung gemacht wurde.

1.3 Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

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.

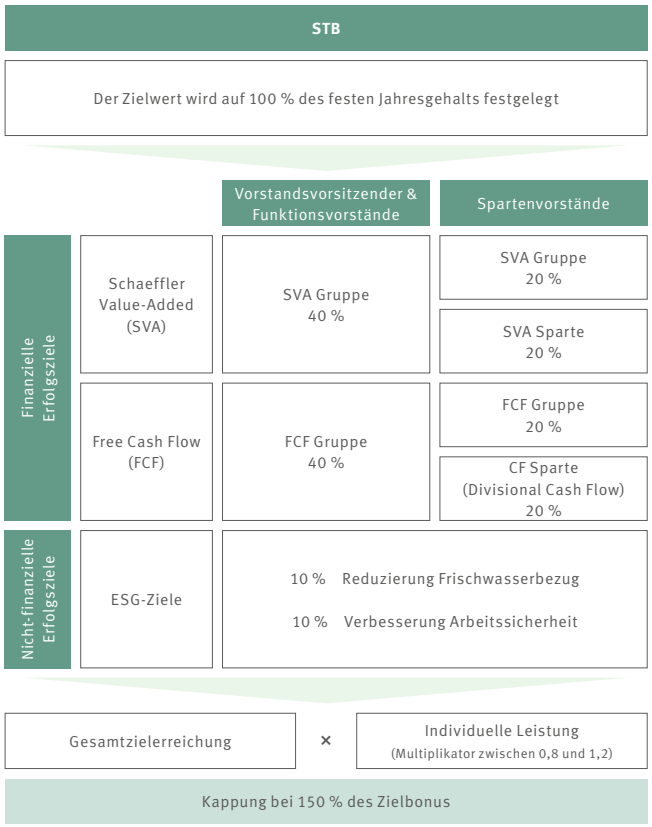
Sach- und Nebenleistungen

Die im Geschäftsjahr 2023 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 mit einbezogen. Geldwerte Vorteile aus den gewährten Sach- und Nebenleistungen sind von jedem Vorstandsmitglied individuell zu versteuern. Im Geschäftsjahr 2023 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 2023). 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 2023 ein ESG-Ziel als nicht-finanzielles Ziel festgelegt. Das ESG-Ziel 2023 ist aus den Nachhaltigkeitszielen der Schaeffler Gruppe abgeleitet. Das ESG-Ziel 2023 hat eine Gewichtung von 20 % innerhalb des Short-Term Bonus und setzt sich aus den folgenden zwei gleichgewichteten Teilzielen zusammen:

- „Reduzierung Frischwasserbezug“ durch Implementierung von wasserbezogenen Maßnahmen im Jahr 2023, die zu einer jährlichen Reduzierung des Frischwasserbezugs um 150.000 m^3 führen, und
- „Verbesserung Arbeitssicherheit“ durch Reduktion der Arbeitsunfallrate gemessen an einer Reduzierung des LTIR (Lost Time Injury Rate) auf höchstens 2,6 pro Millionen geleisteter Arbeitsstunden.

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

Feststellung der Zielerreichung für den STB 2023

Die Zielwerte (100 %) für die jeweiligen Erfolgsziele wurden aus der internen Planung abgeleitet. In der nachfolgenden Tabelle sind die finanziellen Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2023 sowie deren Zielerreichungsgrade abgebildet:

Feststellung der Zielerreichung für den STB 2023 – Schaeffler Gruppe

Schaeffler Gruppe (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Free Cash Flow	≤ 0	270	≥ 405	453	150,0
Schaeffler Value Added	≤ -274	168	≥ 389	237	115,6

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 Sondereffekte aus Akquisitionen und Desinvestitionen sowie Effekte bestimmter Restrukturierungsprogramme.

Analog wurden die Zielstaffeln für den DCF Sparte und den SVA Sparte für das Geschäftsjahr 2023 festgesetzt. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die für das Geschäftsjahr 2023 relevanten Zielstaffeln sowie die daraus resultierende Zielerreichung für die drei Sparten:

Feststellung der Zielerreichung für den STB 2023 – Sparten

Automotive Technologies (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Divisional Cash Flow	≤ 0	385	≥ 578	554	143,8
Schaeffler Value-Added Sparte	≤ -317	-194	≥ -133	-67	150,0

Automotive Aftermarket (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Divisional Cash Flow	≤ 0	210	≥ 315	298	141,9
Schaeffler Value-Added Sparte	≤ 82	191	≥ 246	291	150,0

Industrial (in Mio. EUR)	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023	
	0 %	100 %	150 %	Absolut (in Mio. EUR)	Relativ (in %)
Divisional Cash Flow	≤ 0	448	≥ 672	247	55,1
Schaeffler Value-Added Sparte	≤ -17	206	≥ 318	16	14,8

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 2023 – Schaeffler Gruppe

Schaeffler Gruppe	Zielstaffel			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023
	Nicht erreicht	Erreicht	Absolut	Zielerreichung
Reduzierung des Frischwasserbezugs	< 150.000 m^3	≥ 150.000 m^3	265.441 m^3	Erreicht
Verbesserung der Arbeitssicherheit	LTIR > 2,6	LTIR ≤ 2,6	2,7	Nicht erreicht

Für das Teilziel „Reduzierung des Frischwasserbezugs“ soll die Schaeffler Gruppe im Jahr 2023 Wassersparmaßnahmen umsetzen, die zu einer jährlichen Einsparung von mindestens 150.000 m^3 führen. Im Geschäftsjahr 2023 wurden 27 Maßnahmen umgesetzt, die zu einer jährlichen Reduzierung des Frischwasserbezugs von 265.441 m^3 führen. Die Prüfung der Wassersparmaßnahmen 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 2023 auf eine LTIR von 2,6 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 2023 wurde die Unfallrate auf Gruppenebene auf eine LTIR von 2,7 gesenkt. Damit wurde das vergütungsrelevante Ziel um 0,1 verfehlt. Dieser Wert setzt jedoch den positiven Trend weiterhin fort, die Unfallrate um mindestens 10 % p.a. seit 2018 zu verringern. 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. Weitere Details sind dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht gem. §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB im Nachhaltigkeitsbericht unter www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2023 zu entnehmen.

ESG-Ziele 2023 – 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 2023 75 %.

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 2023 keinen Gebrauch gemacht.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat den individuellen Leistungsfaktor dementsprechend auf 1,0 festgelegt.

Gesamtzielerreichung für den STB 2023

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtzielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder für den STB 2023:

Gesamtzielerreichung für den STB 2023

	Erfolgskriterien	Gewichtung	Zielerreichung	Gesamtziel-erreichung	Individueller Zielbetrag, in Tsd. EUR	Leistungsfaktor	Auszahlungs-betrag 2023, in Tsd. EUR
Rosenfeld, Klaus (Vorstandsvorsitzender)	FCF	40 %	150,0 %	121,2 %	1.200	1	1.455
	SVA	40 %	115,6 %				
	ESG-Ziele	20 %	75,0 %				
Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)	FCF	20 %	150,0 %	126,9 %	600	1	761
	SVA	20 %	115,6 %				
	DCF	20 %	143,9 %				
	DSVA	20 %	150,0 %				
	ESG-Ziele	20 %	75,0 %				
Schüler, Jens (Vorstand Automotive Aftermarket)	FCF	20 %	150,0 %	126,5 %	600	1	759
	SVA	20 %	115,6 %				
	DCF	20 %	141,9 %				
	DSVA	20 %	150,0 %				
	ESG-Ziele	20 %	75,0 %				
Spindler, Stefan, Dr. (Vorstand Industrial)	FCF	20 %	150,0 %	82,1 %	750	1	616
	SVA	20 %	115,6 %				
	DCF	20 %	55,1 %				
	DSVA	20 %	14,8 %				
	ESG-Ziele	20 %	75,0 %				
Bauer, Claus (Vorstand Finanzen und IT)	FCF	40 %	150,0 %	121,2 %	600	1	727
	SVA	40 %	115,6 %				
	ESG-Ziele	20 %	75,0 %				
Schick, Andreas (Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)	FCF	40 %	150,0 %	121,2 %	600	1	727
	SVA	40 %	115,6 %				
	ESG-Ziele	20 %	75,0 %				
Schittenhelm, Corinna (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)	FCF	40 %	150,0 %	121,2 %	600	1	727
	SVA	40 %	115,6 %				
	ESG-Ziele	20 %	75,0 %				
Wagner, Uwe (Vorstand Forschung und Entwicklung)	FCF	40 %	150,0 %	121,2 %	600	1	727
	SVA	40 %	115,6 %				
	ESG-Ziele	20 %	75,0 %				

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 Vorzugsaktie der Schaeffler AG an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode (Aktienkurs bei Zuteilung) berechnet. Für unterjährig bestellte Vorstände werden die PSUs zeitanteilig zugeteilt.

Ausgestaltung des Long-Term Bonus (LTB)

LTB			
Der individuelle Zuteilungswert in Euro wird basierend auf dem durchschnittlichen Schlusskurs der Schaeffler-Vorzugsaktie der letzten 60 Handelstage vor dem Zuteilungsstichtag in PSUs umgerechnet:			
40 % PSUs	Dienst-bedingung	Zielerreichung: 0 %–100 %	**Bedingung:** bestehender Vorstandsdienstvertrag
17,5 % PSUs	TSR-Outperformance	Zielerreichung: 0 %–200 %	**Bedingung:** TSR-Outperformance vs. Sector Basket (SXAGR/SXNGR)
17,5 % PSUs	EPS-Wachstum	Zielerreichung: 0 %–200 %	**Bedingung:** durchschnittliches jährliches Wachstum des Gewinns je Aktie (EPS-Wachstum)
25 % PSUs	Klimaneutralität	Zielerreichung: 0 %–200 %	**Bedingung:** ein bestimmtes CO_2-Emissionsniveau und ggf. Umsetzung relevanter Maßnahmen
Auszahlung nach einer vierjährigen Performanceperiode			
Anzahl der PSUs	×	Aktienkurs bei Auszahlung (Kappung bei 200 % des Zuteilungskurses)	

Jede PSUP-Tranche hat eine Performanceperiode von vier Jahren, die jeweils am 1. Januar des Jahres der Zuteilung beginnt. Die Erdienung der im Geschäftsjahr 2023 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 CO_2-Reduktionsziel, das dazu beitragen soll, die Schaeffler Gruppe langfristig klimaneutral zu machen. Dabei werden für die Tranche 2023–2026 Emissionen aus Scope 1 + 2 [2] bemessen und mit dem Geschäftsjahr 2019, dem Basisjahr, verglichen. Die Zielerreichung wird dabei stufenweise gemäß der Zielstaffel gemessen. Meilensteinziel in der LTB Tranche 2023–2026 ist eine Reduktion der Emissionen um 78 %. 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.
[2] Reduzierung Scope 1 + 2 Emissionen im Vergleich zum GJ 2019. Scope 1 umfasst Emissionen aus Hauptemissionsquellen: Erdgas, Heizöl, Propan. 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.

Erfolgsziele im PSUP 2023–2026 – 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 2023–2026 – EPS-Wachstum

Durchschnittliches EPS-Wachstum p. a. (in EUR) über die Performanceperiode	Anzahl der erdienten $EPS_{Wachstum}$-PSUs
$EPS_{Wachstum}$ ≥ 0,213	200 %
0,148 ≤ $EPS_{Wachstum}$ < 0,213	150 %
0,083 ≤ $EPS_{Wachstum}$ < 0,148	100 %
0,018 ≤ $EPS_{Wachstum}$ < 0,083	50 %
$EPS_{Wachstum}$ < 0,018	0 %

„Climate Neutrality"-Komponente 2023–2026

Reduzierung Scope 1 + 2 Emissionen [1] (2023–2026)	Anzahl der erdienten Climate Neutrality-PSUs
Scope 1 + 2 [1] ≥ 84 %	200 %
81 % ≤ Scope 1 + 2 [1] < 84 %	150 %
78 % ≤ Scope 1 + 2 [1] < 81 %	100 %
75 % ≤ Scope 1 + 2 [1] < 78 %	50 %
Scope 1 + 2 [1] < 75 %	0 %

[1] Reduzierung Scope 1 + 2 Emissionen im Vergleich zum GJ 2019. Scope 1 umfasst Emissionen aus Hauptemissionsquellen: Erdgas, Heizöl, Propan. 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 [3] 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.

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 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 2020–2023 – Zielerreichung

Der LTB 2020–2023 beruht auf dem LTB-Plan nach den Planbedingungen (2020). Die Erdienung der zugeteilten PSUs ist von den folgenden drei Bedingungen abhängig: 50 % der zugeteilten PSUs (Basisanzahl) haben eine Dienstbedingung, 25 % der PSUs haben ein langfristiges EPS-Erfolgsziel und 25 % der PSUs haben ein TSR-Outperformance-Erfolgsziel im Vergleich zum Sector Basket. Der Sector Basket bildet die Performance der Indizes STOXX Europe 600 Automobiles and Parts Gross Return (SXAGR) und STOXX Europe Industrial Goods and Services Gross Return (SXNGR) im Verhältnis 75 % zu 25 % ab. Die für die Tranche 2020–2023 maßgeblichen Zielstaffeln sind wie folgt:

Erfolgsziele im PSUP 2020–2023 – EPS-Wachstum [1]

EPS-Wachstum über die Performanceperiode	Anzahl der erdienten EPS PSUs
CAGR EPS ≥ +7,5 %	200 %
+5 % ≤ CAGR EPS < +7,5 %	150 %
+2,5 % ≤ CAGR EPS < +5 %	100 %
+0 % ≤ CAGR EPS < +2,5 %	50 %
CAGR EPS < 0 %	0 %

[1] Compound Annual Growth Rate (CAGR) EPS = $(EPS_{Jahr\,4} - EPS_{Jahr\,0})^{(1/Jahre)}$-1, dabei entspricht $EPS_{Jahr\,0}$ dem EPS-Wert für das Geschäftsjahr, das der jeweiligen Performanceperiode unmittelbar vorangeht, $EPS_{Jahr\,4}$ entspricht dem EPS-Wert für das letzte Jahr der jeweiligen Performanceperiode.

Erfolgsziele im PSUP 2020–2023 – 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 %

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

Herrn Dietmar Heinrich, der zum 31. Juli 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurden PSUs zu den Planbedingungen des vorherigen LTB (2015) zugeteilt. Demnach sind für Herrn Heinrich neben der zu 50 % gewichteten Dienstbedingung ein FCF-Erfolgsziel (25 % Gewichtung) und ein TSR-Outperformance-Erfolgsziel im Vergleich zum MDAX (25 % Gewichtung) maßgeblich. Die für die Tranche 2020–2023 maßgeblichen Zielstaffeln sind wie folgt:

Erfolgsziele im PSUP 2020–2023 – kumulierter FCF

Abweichung von Zielgröße	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 %
Akkumulierter FCF im Vergleich zum Ziel-FCF < -6,01 %	0 %

Erfolgsziele im PSUP 2020–2023 – 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 2020–2023 sind nur die an die Erfüllung der Dienstbedingung geknüpften PSUs erdient worden. Der Zufluss der Auszahlung für die Tranche 2020–2023 erfolgt im März 2024. 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 5,20 EUR multipliziert.

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

	Rosenfeld, Klaus (Vorstandsvorsitzender)			
	Long-Term Bonus			
Vergütungsinstrument und Tranche	2020/2023 [3]	2021/2024	2022/2025	2023/2026 [4]
Performanceperiode	01.01.2020–31.12.2023	01.01.2021–31.12.2024	01.01.2022–31.12.2025	01.01.2023–31.12.2026
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	144.766	214.168	179.806	-
Zeitpunkt der Zuteilung	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	03.03.2023
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	1.300	1.300	1.300	1.300
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	-	-	219.224
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	1.005
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	376	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	72.384	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	214.168	179.806	219.224

	Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)			
	Long-Term Bonus			
Vergütungsinstrument und Tranche	2020/2023 [3]	2021/2024	2022/2025	2023/2026 [4]
Performanceperiode	01.01.2020–31.12.2023	01.01.2021–31.12.2024	01.01.2022–31.12.2025	01.01.2023–31.12.2026
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	72.383	107.084	89.903	-
Zeitpunkt der Zuteilung	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	03.03.2023
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650	650
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	-	-	109.612
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	503
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	188	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	36.192	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	107.084	89.903	109.612

[1] Auszahlung im März 2024.
[2] PSUs, für die Leistungskriterien nicht erfüllt wurden, sowie PSUs, die aufgrund des Austritts aus dem Vorstand verfallen sind.
[3] Der Auszahlungskurs beträgt 5,20 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2023).
[4] Der Aktienkurs bei Zuteilung beträgt 5,93 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 1. Januar 2023).

	Schüler, Jens (Vorstand Automotive Aftermarket)			
	Long-Term Bonus			
Vergütungsinstrument und Tranche	-	-	2022/2025	2023/2026 [4]
Performanceperiode	-	-	01.01.2022–31.12.2025	01.01.2023–31.12.2026
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	-	-	89.903	-
Zeitpunkt der Zuteilung	-	-	25.02.2022	03.03.2023
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	-	-	650	650
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	-	-	109.612
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	503
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	-	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	-	89.903	109.612

	Spindler, Stefan, Dr. (Vorstand Industrial)			
	Long-Term Bonus			
Vergütungsinstrument und Tranche	2020/2023 [3]	2021/2024	2022/2025	2023/2026 [4]
Performanceperiode	01.01.2020–31.12.2023	01.01.2021–31.12.2024	01.01.2022–31.12.2025	01.01.2023–31.12.2026
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	89.087	131.796	110.650	-
Zeitpunkt der Zuteilung	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	03.03.2023
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	800	800	800	800
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	-	-	134.907
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	619
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	232	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	44.544	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	131.796	110.650	134.907

	Bauer, Claus (Vorstand Finanzen und IT)			
	Long-Term Bonus			
Vergütungsinstrument und Tranche	-	2021/2024	2022/2025	2023/2026 [4]
Performanceperiode	-	01.01.2021–31.12.2024	01.01.2022–31.12.2025	01.01.2023–31.12.2026
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	-	35.695	89.903	-
Zeitpunkt der Zuteilung	-	01.09.2021	25.02.2022	03.03.2023
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	-	217	650	650
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	-	-	109.612
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	503
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	-	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	35.695	89.903	109.612

[1] Auszahlung im März 2024.
[2] PSUs, für die Leistungskriterien nicht erfüllt wurden, sowie PSUs, die aufgrund des Austritts aus dem Vorstand verfallen sind.
[3] Der Auszahlungskurs beträgt 5,20 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2023).
[4] Der Aktienkurs bei Zuteilung beträgt 5,93 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 1. Januar 2023).

	Schick, Andreas (Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)			
	Long-Term Bonus			
Vergütungsinstrument und Tranche	2020/2023 [3]	2021/2024	2022/2025	2023/2026 [4]
Performanceperiode	01.01.2020–31.12.2023	01.01.2021–31.12.2024	01.01.2022–31.12.2025	01.01.2023–31.12.2026
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	72.383	107.084	89.903	-
Zeitpunkt der Zuteilung	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	03.03.2023
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650	650
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	-	-	109.612
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	503
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	188	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	36.192	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	107.084	89.903	109.612

	Schittenhelm, Corinna (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)			
	Long-Term Bonus			
Vergütungsinstrument und Tranche	2020/2023 [3]	2021/2024	2022/2025	2023/2026 [4]
Performanceperiode	01.01.2020–31.12.2023	01.01.2021–31.12.2024	01.01.2022–31.12.2025	01.01.2023–31.12.2026
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	72.383	107.084	89.903	-
Zeitpunkt der Zuteilung	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	03.03.2023
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650	650
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	-	-	109.612
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	503
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	188	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	36.192	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	107.084	89.903	109.612

	Wagner, Uwe (Vorstand Forschung und Entwicklung)			
	Long-Term Bonus			
Vergütungsinstrument und Tranche	2020/2023 [3]	2021/2024	2022/2025	2023/2026 [4]
Performanceperiode	01.01.2020–31.12.2023	01.01.2021–31.12.2024	01.01.2022–31.12.2025	01.01.2023–31.12.2026
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	72.383	107.084	89.903	-
Zeitpunkt der Zuteilung	04.02.2020	26.02.2021	25.02.2022	03.03.2023
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650	650	650
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	-	-	109.612
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-	-	503
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	188	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	36.192	-	-	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	107.084	89.903	109.612

[1] Auszahlung im März 2024.
[2] PSUs, für die Leistungskriterien nicht erfüllt wurden, sowie PSUs, die aufgrund des Austritts aus dem Vorstand verfallen sind.
[3] Der Auszahlungskurs beträgt 5,20 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2023).
[4] Der Aktienkurs bei Zuteilung beträgt 5,93 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 1. Januar 2023).

Aktienbasierte Vergütung – ehemalige Vorstandsmitglieder

	Söding, Michael	
	Long-Term Bonus	
Vergütungsinstrument und Tranche	2020/2023 [3]	2021/2024 [3]
Performanceperiode	01.01.2020–31.12.2023	01.01.2021–31.12.2024
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	36.192	26.771
Zeitpunkt der Zuteilung	04.02.2020	26.02.2021
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	650	650
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	94 [4]	-
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	18.096	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	26.771

	Patzak, Klaus, Dr.	
	Long-Term Bonus	
Vergütungsinstrument und Tranche	2020/2023 [3]	2021/2024 [3]
Performanceperiode	01.01.2020–31.12.2023	01.01.2021–31.12.2024
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	20.735	46.849
Zeitpunkt der Zuteilung	01.08.2020	26.02.2021
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	271	650
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	-
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	-
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	54 [4]	-
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	10.367	-
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	46.849

	Heinrich, Dietmar	
	Long-Term Bonus	
Vergütungsinstrument und Tranche	2020/2023 [3]	
Performanceperiode	01.01.2020–31.12.2023	
Anzahl der zugeteilten PSUs Stand 01. Jan. 2023	6.158	
Zeitpunkt der Zuteilung	04.02.2020	
Zielwert (zeitanteilig), Tsd. EUR	379	
Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs	-	
Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten PSUs, Tsd. EUR	-	
Auszahlungsbetrag für das Jahr 2023 [1], Tsd. EUR	16 [4]	
Im Geschäftsjahr 2023 verfallene PSUs [2]	3.079	
Anzahl der zugeteilten und nicht erdienten PSUs Stand 31. Dez. 2023	-	

[1] Auszahlung im März 2024.
[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] Der Auszahlungskurs beträgt 5,20 EUR (60-Tage-Durchschnitt zum 31. Dezember 2023).

1.5 Aktienhalteverpflichtung

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 Aktienhalteverpflichtung der starken Verbreitung von Aktienhaltepflichten von Vorstandsmitgliedern im internationalen Vergleichsumfeld Rechnung getragen.

Die Aktienhalteverpflichtung 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 Aktienhalteverpflichtung, 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 Aktienhalteverpflichtung zeitanteilig im Verhältnis der Dauer des Dienstvertrages zur vierjährigen Performanceperiode des LTB.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Aktienbestand zum 31. Dezember 2023 der einzelnen Vorstandsmitglieder. Alle Vorstandsmitglieder, für die der Nachweis der Aktienhalteverpflichtung einschlägig ist, erfüllen diese vollumfänglich. Damit entsteht für diese Vorstandsmitglieder der volle Anspruch auf die Auszahlung aus der LTB-Tranche 2020–2023, in Abhängigkeit von der Zielerreichung. Für Vorstandsmitglieder, die während der Performanceperiode ausgeschieden sind, ist die Aktienhalteverpflichtung zeitanteilig zu erfüllen.

Vorstandsmitglieder: Aktienhalteverpflichtung

Vorstand	Sollwert des Aktienbestands in TEUR	Aktienbestand zum 31. Dezember 2023 in Stücken	Durchschnittlicher Erwerbskurs in EUR	Aktienbestand zu Erwerbskosten in TEUR	Erfüllung der Aktienhalteverpflichtungen in %
Rosenfeld, Klaus (Vorsitzender)	2.400 [2]	300.000 [3]	8,31	2.493	104
Zink, Matthias	600 [2]	113.790 [3]	6,17	702	117
Spindler, Stefan, Dr.	600 [2]	105.000 [3]	5,83	612	102
Schick, Andreas	600 [2]	88.016 [3]	6,84	602	100
Schittenhelm, Corinna	600 [2]	96.150 [3]	6,27	603	100
Wagner, Uwe	600 [2]	103.700 [3]	5,81	603	100
Söding, Michael [1]	300 [2]	53.500 [4]	5,62	301	100

[1] Zeitanteilige Kürzung (24/48).
[2] Erstmalig für die Auszahlung der LTB-Tranche 2020–2023 (zum 31.12.2023) nachzuweisen.
[3] Basierend auf den Informationen aus „Management Transactions“.
[4] Mit Depotauszug nachgewiesen.

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.

Als Alters- oder Invaliditätsleistung steht dem Vorstandsmitglied dann das Guthaben aus dem Versorgungskonto zu. Das Versorgungsguthaben entspricht dem jeweiligen Stand des Versorgungskontos, mindestens jedoch der 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. Lebensjahrs 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 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.

Vorstandsmitglieder: Dienstzeitaufwendungen für das Geschäftsjahr 2023 und Anwartschaftsbarwerte zum 31. Dezember 2023 gemäß HGB

In Tsd. EUR	Jahr	Jährliche Beiträge/ Service Cost	Anwartschaftsbarwerte
Rosenfeld, Klaus (Vorsitzender)	2023	390	12.457
Zink, Matthias	2023	195	754
Schüler, Jens	2023	195	0
Spindler, Stefan, Dr.	2023	195	1.051
Bauer, Claus	2023	195	0
Schick, Andreas	2023	195	436
Schittenhelm, Corinna	2023	195	1.169
Wagner, Uwe	2023	195	66
Summe		**1.690**	**15.936**

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. Peter Gutzmer schied mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 aus dem Vorstand der Schaeffler AG aus und hatte einen Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % seiner Bezüge, welche in den letzten zwölf Monaten vor seinem Ausscheiden anfielen. Nach der endgültigen Berechnung der Karenzentschädigung im Jahr 2023 (942.327 EUR) entstand ein negativer Differenzbetrag zur Abschlagszahlung für 2020 und 2021 und somit ein Rückzahlungsanspruch in Höhe von 363.960 EUR (nach Anrechnung der Auszahlung aus dem LTB 2019–2022). Diesen Betrag hatte Herr Dr. Gutzmer an die Schaeffler AG zu entrichten.

Herr Dietmar Heinrich ist mit Wirkung zum 31. Juli 2020 aus dem Vorstand der Schaeffler AG ausgeschieden. Basierend auf dem zuletzt vereinbarten Festgehalt sowie dem letzten ausgezahlten STB betrug die vorläufig errechnete jährliche Karenzentschädigung 613.500 EUR. Die endgültige Karenzentschädigung wurde für den Zeitraum vom 1. August 2020 bis 31. Dezember 2020 unter Einbeziehung der Auszahlung aus dem LTB 2020–2023 und unter Anrechnung anderweitigen Erwerbs nach Maßgabe von § 74 c HGB im genannten Zeitraum berechnet. Die Karenzentschädigung beträgt 225.875,05 EUR.

Frau Corinna Schittenhelm ist zum 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand der Schaeffler AG ausgeschieden. Ein Anspruch auf eine Karenzentschädigung besteht. Selbiges gilt für Herrn Dr. Stefan Spindler, der zum 30. April 2024 den Vorstand der Schaeffler AG verlässt.

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 2022 und 2023 dargestellt. 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. Die Vergütungen des Vorstandsgremiums für das Jahr 2023 bewegen sich innerhalb der Grundzüge und Leitplanken, welche im aktuellen Vergütungssystem des Vorstands festgeschrieben und von der Hauptversammlung am 21. April 2022 gebilligt wurden.

Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 und 2022: Mitglieder des Vorstands

	Rosenfeld, Klaus (Vorstandsvorsitzender)		**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. Mai 2015		Seit 01. September 2021	
in Tsd. EUR	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Feste Vergütung										
Festvergütung	1.200	1.200	600	600	600	600	600	600	600	600
• In % der Gesamtvergütung	35 %	35 %	34 %	36 %	38 %	40 %	36 %	30 %	39 %	42 %
Nebenleistungen	22	19	38	28	41	33	29	26	21	20
• In % der Gesamtvergütung	1 %	1 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Pensionen [1]	390	390	195	195	195	195	195	195	195	217
• In % der Gesamtvergütung	11 %	11 %	11 %	12 %	12 %	13 %	12 %	10 %	13 %	15 %
Variable Vergütung										
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	1.455	1.215	761	529	759	654	616	822	727	607
• In % der Gesamtvergütung	42 %	36 %	43 %	32 %	48 %	44 %	37 %	41 %	47 %	42 %
Langfristige variable Vergütung (LTB)	376	453	188	227	-	-	232	279	-	-
• In % der Gesamtvergütung	11 %	13 %	11 %	14 %	-	-	14 %	14 %	-	-
Einmalige Glättungskomponente	-	132	-	66	-	-	-	66	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	4 %	-	4 %	-	-	-	3 %	-	-
Gesamtvergütung (inkl. Pensionsaufwendungen)	**3.444**	**3.409**	**1.783**	**1.645**	**1.595**	**1.483**	**1.672**	**1.988**	**1.543**	**1.445**

	Schick, Andreas (Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)		**Schittenhelm, Corinna** (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)		**Wagner, Uwe** (Vorstand Forschung und Entwicklung)		**Summe**	
	Seit 01. April 2018		Seit 01. Januar 2016		Seit 01. Oktober 2019			
in Tsd. EUR	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Feste Vergütung								
Festvergütung	600	600	600	600	600	600	5.400	5.400
• In % der Gesamtvergütung	35 %	35 %	35 %	35 %	35 %	39 %	35 %	36 %
Nebenleistungen	21	20	26	24	18	17	217	188
• In % der Gesamtvergütung	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Pensionen [1]	195	195	195	195	195	195	1.755	1.777
• In % der Gesamtvergütung	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	13 %	12 %	12 %
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	727	607	727	607	727	607	6.501	5.649
• In % der Gesamtvergütung	42 %	35 %	42 %	35 %	42 %	39 %	43 %	38 %
Langfristige variable Vergütung (LTB)	188	227	188	227	188	57	1.361	1.469
• In % der Gesamtvergütung	11 %	13 %	11 %	13 %	11 %	4 %	9 %	10 %
Einmalige Glättungskomponente	-	66	-	66	-	66	-	462
• In % der Gesamtvergütung	-	4 %	-	4 %	-	4 %	-	3 %
Gesamtvergütung (inkl. Pensionsaufwendungen)	**1.732**	**1.715**	**1.737**	**1.719**	**1.728**	**1.542**	**15.234**	**14.946**

[1] Pensionszahlungen in dem entsprechenden Jahr für ehemalige Vorstandsmitglieder. Für aktive Vorstandsmitglieder Pensionsaufwendungen (freiwillige Angabe).

Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 und 2022: ehemalige Vorstandsmitglieder

	Söding, Michael		Patzak, Klaus, Dr.		Heinrich, Dietmar		Pleus, Peter, Prof. Dr.	
in Tsd. EUR	2023	2022	2023	2022 [3]	2023	2022	2023	2022
Feste Vergütung								
Festvergütung	-	-	-	450	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	50 %	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	-	16	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	2 %	-	-	-	-
Pensionen [1]	-	-	-	-	-	-	293	290
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	100 %	100 %
Karenzentschädigung	614	614	-	-	226	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	87 %	78 %	-	-	93 %	-	-	-
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	-	-	-	401	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	45 %	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTB)	94	170	54	-	16	90	-	-
• In % der Gesamtvergütung	13 %	22 %	100 %	-	7 %	100 %	-	-
Einmalige Glättungskomponente	-	-	-	28	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	3 %	-	-	-	-
Gesamtvergütung	**708**	**784**	**54**	**894**	**242**	**90**	**293**	**290**

	Gutzmer, Peter, Prof. Dr.-Ing.		Hauck, Ulrich, Dr.		Mirlach, Kurt		Schuff, Gerhard, Dr.	
in Tsd. EUR	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Feste Vergütung								
Festvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Pensionen [1]	212	249	-	-	230	228	48	47
• In % der Gesamtvergütung	-139 %	89 %	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %
Karenzentschädigung	-364	-	-	-67 [4]	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	239 %	-	-	100 %	-	-	-	-
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	-	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTB)	-	31 [2]	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	11 %	-	-	-	-	-	-
Einmalige Glättungskomponente	-	-	-	-	-	-	-	-
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	**-152**	**281**	**-**	**-67**	**230**	**228**	**48**	**47**

[1] Pensionszahlungen in dem entsprechenden Jahr für ehemalige Vorstandsmitglieder. Für aktive Vorstandsmitglieder Pensionsaufwendungen (freiwillige Angabe).
[2] Der rechnerisch ermittelte LTB-Auszahlungsbetrag wird mit dem im Jahre 2019 ausbezahlten Vorschuss i.H.v. 300 Tsd. EUR verrechnet.
[3] 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 Vorstandsdienstvertrag und damit auch die gegenseitigen Ansprüche aus dem Vorstandsdienstvertrag endeten am 30. September 2022 (Beendigungszeitpunkt). Gemäß dem Dienstvertrag erhält er den zugesagten STB 2022, jedoch zeitanteilig bis zum Beendigungszeitpunkt. Der STB 2022 wurde anhand der im Vorstandsdienstvertrag 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 den Jahren 2020 und 2021 werden 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.
[4] Finale Berechnung der im Voraus geleisteten Karenzentschädigung an die Schaeffler AG.

Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 und 2022: ehemalige Vorstandsmitglieder

	Hundsdörfer, Rainer		Indlekofer, Norbert		Schullan, Robert		Summe	
in Tsd. EUR	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022 [5]
Feste Vergütung								
Festvergütung	-	-	-	-	-	-	0	450
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	0 %	18 %
Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	0	16
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	0 %	1 %
Pensionen [1]	51	13	272	-	178	-	1.284	827
• In % der Gesamtvergütung	100 %	100 %	100 %	-	100 %	-	67 %	32 %
Karenzentschädigung	-	-	-	-	-	-	475	547
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	25 %	21 %
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	-	-	-	-	-	-	0	401
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	0 %	16 %
Langfristige variable Vergütung (LTB)	-	-	-	-	-	-	164	291
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	9 %	11 %
Einmalige Glättungskomponente	-	-	-	-	-	-	0	28
• In % der Gesamtvergütung	-	-	-	-	-	-	0 %	1 %
Gesamtvergütung	**51**	**13**	**272**	**-**	**178**	**-**	**1.923**	**2.560**

[5] Änderungen im Vergleich zum Vorjahr sind auf Vorstandsmitglieder zurückzuführen, die im oder während des Geschäftsjahres ausgeschieden sind.

1.9 Maximalvergütung 2020

Entsprechend den gesetzlichen Anforderungen des § 87a AktG legte der Aufsichtsrat erstmalig für das Geschäftsjahr 2020 einen Gesamtbetrag für die maximale jährliche Vergütungshöhe je Vorstandmitglied (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 2020 betrug für den Vorstandsvorsitzenden 8.590 Tsd. EUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 4.345 Tsd. EUR. Für Herrn Dr. Spindler galten abweichende Regelungen aufgrund bestehender vertraglicher Zusagen: Für das Geschäftsjahr 2020 betrug die Maximalvergütung 5.020 Tsd. EUR.

Ausschlaggebend für die Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 sind die Festvergütung, die Nebenleistungen, die Versorgungsaufwendungen und der STB für das entsprechende Geschäftsjahr 2020. Darüber hinaus ist die Auszahlung aus dem LTB der Tranche 2020–2023 für die Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung einschlägig.

Die Maximalvergütung wurde für das Geschäftsjahr 2020 vollumfänglich eingehalten. Die nachfolgende Tabelle gibt hierzu einen Überblick.

	Rosenfeld, Klaus (Vorstands-vorsitzender)	**Zink, Matthias** (Vorstand Automotive Technologies)	**Spindler, Stefan, Dr.** (Vorstand Industrial)	**Schick, Andreas** (Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)	**Schittenhelm, Corinna** (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)
in Tsd. EUR					
Feste Vergütung					
Festvergütung	1.200	600	600	600	600
Nebenleistungen	29	32	27	29	24
Versorgungsaufwand	390	195	195	195	195
Variable Vergütung					
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	1.220	459	695	610	610
Langfristige variable Vergütung (LTB)	376	188	232	188	188
Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020	**3.215**	**1.474**	**1.749**	**1.622**	**1.617**
Maximalvergütung 2020	**8.590**	**4.345**	**5.020**	**4.345**	**4.345**

	Wagner, Uwe (Vorstand Forschung und Entwicklung)	**Söding, Michael** (ehem. Vorstand Automotive Aftermarket)	**Patzak, Klaus, Dr.** (ehem. Vorstand Finanzen und IT)	**Heinrich, Dietmar** (ehem. Vorstand Finanzen und IT)
			Seit 01. August 2020	Bis 31. Juli 2020
in Tsd. EUR				
Feste Vergütung				
Festvergütung	600	600	250	350
Nebenleistungen	22	30	9	16
Versorgungsaufwand	195	195	81	0
Variable Vergütung				
Kurzfristige variable Vergütung (STB)	610	680	254	356
Langfristige variable Vergütung (LTB)	188	94	54	16
Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020	**1.615**	**1.599**	**648**	**738**
Maximalvergütung 2020	**4.345**	**4.345**	**1.810** [1]	**2.535** [1]

1) Zeitanteilige Kürzung der Maximalvergütung 2020.

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 2023 im Überblick

Die Aufsichtsratsmitglieder der Schaeffler AG erhalten eine Grundvergütung 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

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 Aufsichtsratsgremiums für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung, an der sie persönlich oder virtuell/telefonisch teilnehmen, ein Sitzungsgeld 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 2022 und 2023 wurden keine Vorschüsse oder Kredite an Aufsichtsratsmitglieder gewährt. Die individuellen Vergütungshöhen der Aufsichtsratsmitglieder sind in den nachstehenden Tabellen ausgewiesen.

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 **Mitglied** 20.000 EUR	**Vorsitzender** 40.000 EUR **Mitglied** 20.000 EUR	**Vorsitzender** 20.000 EUR **Mitglied** 10.000 EUR

Zusätzliches Sitzungsgeld für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen
1.500 EUR je Sitzung

2.2 Vergütungshöhen des Aufsichtsratsgremiums

Die Vergütungen des Aufsichtsratsgremiums für das Jahr 2023 bewegen sich innerhalb der Grundzüge und Leitplanken, welche im aktuellen Vergütungssystem des Aufsichtsrats festgeschrieben und von der Hauptversammlung am 21. April 2022 gebilligt wurden.

Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 und 2022: Mitglieder des Aufsichtsrats

in Tsd. EUR	Geschäftsjahr	Grundvergütung	In % der Gesamtvergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeiten	In % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder	In % der Gesamtvergütung	Gesamtvergütung [1]
	2023	50	72 %	-	-	20	28 %	70
Bendiek, Sabine	2022	50	85 %	-	-	9	15 %	59
	2023	50	58 %	20	23 %	17	19 %	87
Bullinger, Hans-Jörg, Prof. Dr.	2022	50	59 %	20	24 %	15	18 %	85
	2023	50	61 %	20	24 %	12	15 %	82
Engelmann, Holger, Dr.	2022	50	60 %	20	24 %	14	16 %	84
	2023	50	75 %	-	-	17	25 %	67
Gottschalk, Bernd, Prof. Dr.	2022	50	81 %	-	-	12	19 %	62
	2023	50	54 %	20	22 %	23	24 %	93
Grimm, Andrea [2]	2022	50	57 %	20	23 %	18	20 %	88
	2023	50	75 %	-	-	17	25 %	67
Hasbargen, Ulrike	2022	50	81 %	-	-	12	19 %	62
	2023	50	53 %	20	21 %	24	26 %	94
Höhn, Thomas [2]	2022	50	57 %	20	23 %	18	20 %	88
	2023	50	75 %	-	-	17	25 %	67
Lau, Susanne [2]	2022	50	81 %	-	-	12	19 %	62
Reiche, Katherina	2023	35	77 %	-	-	11	23 %	46
(seit 20.04.2023)	2022	-	-	-	-	-	-	-
	2023	50	55 %	20	22 %	21	23 %	91
Resch, Barbara [2]	2022	50	54 %	20	22 %	23	24 %	93
Schaeffler, Georg F. W.	2023	100	55 %	50	27 %	33	18 %	183
(Vorsitz AR)	2022	100	54 %	50	27 %	35	19 %	185
Schaeffler-Thumann, Maria-Elisabeth	2023	23	65 %	6	17 %	6	17 %	35
(Stellv. Vorsitz AR) (bis 20.04.2023)	2022	75	64 %	20	17 %	23	19 %	118
	2023	50	63 %	10	13 %	20	25 %	80
Schenk, Jürgen [2]	2022	50	67 %	10	13 %	15	20 %	75
	2023	50	75 %	-	-	17	25 %	67
Putz, Alexander, Dr.	2022	13	74 %	-	-	5	26 %	17
	2023	50	75 %	-	-	17	25 %	67
Schönhoff, Helga	2022	50	81 %	-	-	12	19 %	62
Schöpplein, Ulrich	2023	21	46 %	13	28 %	12	26 %	46
(seit 01.08.2023)	2022	-	-	-	-	-	-	-

[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 2023 dargestellt.

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

in Tsd. EUR	Geschäftsjahr	Grund-vergütung	In % der Gesamt-vergütung	Vergütung für Ausschuss-tätigkeiten	In % der Gesamt-vergütung	Sitzungs-gelder	In % der Gesamt-vergütung	Gesamt-vergütung [1]
	2023	50	45 %	40	36 %	21	19 %	111
Stalker, Robin	2022	50	47 %	40	38 %	17	15 %	107
Vicari, Salvatore [2]	2023	29	48 %	17	29 %	14	23 %	60
(bis 31.07.2023)	2022	50	47 %	30	28 %	27	25 %	107
Wechsler, Jürgen [2]	2023	75	47 %	50	32 %	33	21 %	158
(Stellv. Vorsitz AR)	2022	75	48 %	50	32 %	32	20 %	157
Wolf, Siegfried,	2023	50	49 %	30	29 %	23	22 %	103
Prof. TU Graz e.h. KR Ing.	2022	50	49 %	30	29 %	23	22 %	103
	2023	50	64 %	10	13 %	18	23 %	78
Zhang, Tong, Prof. Dr.-Ing.	2022	50	67 %	10	13 %	15	20 %	75
	2023	50	63 %	10	13 %	20	25 %	80
Zirkel, Markus [2]	2022	50	67 %	10	13 %	15	20 %	75
	2023	1.083	59 %	336	18 %	407	22 %	1.825
Summe	2022	1.063	60 %	350	20 %	348	20 %	1.761

[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 2023 dargestellt.

[2] Diese Arbeitnehmervertreter haben – mit Ausnahme von 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 positive Entwicklung der Vergütung fast aller Vorstandsmitglieder im Jahr 2023 im Vergleich zu 2022 ist im Wesentlichen auf die kurzfristige variable Vergütung (STB) zurückzuführen, welche im Jahr 2023 höher als im Vorjahr ausgefallen ist. Dies ist auf eine entsprechend hohe Zielerreichung der Schaeffler Gruppe sowie der Sparten Automotive Technologies und Automotive Aftermarket zurückzuführen. Eine Ausnahme stellen der STB und auch die Gesamtvergütung von Herrn Dr. Spindler dar, welche gesunken sind. Die Mitarbeitervergütung ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken.

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 Ertragsentwicklung

	Veränderung 2023 vs. 2022	Veränderung 2022 vs. 2021	Veränderung 2021 vs. 2020
Jahresüberschuss der Schaeffler AG nach HGB	2 %	-7 %	193 %
EBIT vor Sondereffekten der Schaeffler Gruppe	13 %	-17 %	59 %
FCF vor Ein- und Auszahlungen für M&A-Aktivitäten	50 %	-46 %	-3 %
Jährliche Entwicklung der Mitarbeitervergütung	-4 %	-7 %	10 %

Entwicklung der Vorstandsvergütung (aktive Mitglieder)

	Veränderung 2023 vs. 2022	Veränderung 2022 vs. 2021	Veränderung 2021 vs. 2020
Rosenfeld, Klaus (Vorstandsvorsitzender)	1 %	-13 %	19 %
Zink, Matthias (Vorstand Automotive Technologies)	8 %	-17 %	32 %
Schüler, Jens (Vorstand Automotive Aftermarket)	8 %	- [1]	-
Spindler, Stefan, Dr. (Vorstand Industrial)	-16 %	-11 %	26 %
Bauer, Claus (Vorstand Finanzen und IT)	7 %	183 % [2]	- [1]
Schick, Andreas (Vorstand Produktion, Supply Chain Management und Einkauf)	1 %	-11 %	28 %
Schittenhelm, Corinna (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin)	1 %	-13 %	20 %
Wagner, Uwe (Vorstand Forschung und Entwicklung)	12 %	-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.

Vergleichende Darstellung der Vergütung

Entwicklung der Vorstandsvergütung (ehemalige Mitglieder)

	Veränderung 2023 vs. 2022	Veränderung 2022 vs. 2021	Veränderung 2021 vs. 2020
Söding, Michael	-10 %	-59 %	20 %
Patzak, Klaus, Dr.	-94 %	-43 %	150 %
Heinrich, Dietmar	170 %	-17 %	-86 %
Pleus, Peter, Prof. Dr.	1 %	-46 %	6 %
Gutzmer, Peter, Prof. Dr.-Ing.	-154 %	-79 %	2 %
Jung, Oliver	-	-100 %	- [1]
Hauck, Ulrich, Dr.	-100 %	-229 %	-72 %
Mirlach, Kurt	1 %	1 %	1 %
Schuff, Gerhard, Dr.	1 %	1 %	1 %
Hundsdörfer, Rainer	302 %	- [1]	-
Indlekofer, Norbert	- [1]	-	-
Schullan, Robert	- [1]	-	-

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

Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung

	Veränderung 2023 vs. 2022	Veränderung 2022 vs. 2021	Veränderung 2021 vs. 2020
Bendiek, Sabine	18 %	-7 %	13 %
Bullinger, Hans-Jörg, Prof. Dr.	2 %	-5 %	56 %
Engelmann, Holger, Dr.	-2 %	-5 %	18 %
Gottschalk, Bernd, Prof. Dr.	7 %	-7 %	22 %
Grimm, Andrea	5 %	-6 %	36 %
Hasbargen, Ulrike	7 %	33 %	- [1]
Höhn, Thomas	7 %	-5 %	85 %
Lau, Susanne	7 %	-7 %	22 %
Reiche, Katherina (seit 20.04.2023)	- [1]	-	-
Resch, Barbara	-2 %	-2 %	17 %
Putz, Alexander, Dr. (seit 01.10.2022)	289 % [2]	- [1]	-
Schaeffler, Georg F. W. (Vorsitz AR)	-1 %	0 %	18 %
Schaeffler-Thumann, Maria-Elisabeth (Stellv. Vorsitz AR) (bis 20.04.2023)	-71 %	0 %	24 %
Schenk, Jürgen	6 %	-6 %	106 %
Schönhoff, Helga	7 %	-7 %	80 %
Schöpplein, Ulrich (seit 01.08.2023)	- [1]	-	-
Stalker, Robin	4 %	-5 %	14 %
Vicari, Salvatore (bis 31.07.2023)	-44 %	4 %	23 %
Wechsler, Jürgen (Stellv. Vorsitz AR)	1 %	-2 %	31 %
Wolf, Siegfried, Prof. TU Graz e.h. KR Ing.	0 %	-3 %	45 %
Zhang, Tong, Prof. Dr.-Ing.	4 %	-6 %	59 %
Zirkel, Markus	6 %	-6 %	106 %

[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 2022 mit der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023.

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 2023 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 2023 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 23. Februar 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Grottel	Schieler
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer