

Vergütungsbericht

I. Präambel

Der Vergütungsbericht wurde entsprechend den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) von Aufsichtsrat und Vorstand der Daimler Truck Holding AG (DTHAG) gemeinsam für das Rumpfgeschäftsjahr 25. März 2021 bis 31. Dezember 2021 erstellt und erläutert gemäß den anwendbaren gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 die Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG sowie die gewährte und geschuldete Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für den Zeitraum vom 1. Dezember 2021 bis 31. Dezember 2021.

II. Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr

Das Jahr 2021 war für die Daimler Truck Holding AG (»Daimler Truck«) ein Ausnahmejahr. Wir haben den Schritt in die unternehmerische Unabhängigkeit gemacht. Gleichzeitig haben wir intensiv weiter an der technologischen Transformation gearbeitet und das operative Geschäft vorangetrieben – unter den erschwerten Bedingungen der COVID-19-Pandemie und globaler Lieferengpässe.

Kapitalanleger haben nach Wirksamwerden der Abspaltung im Dezember 2021 die Möglichkeit, unmittelbar in die Aktie eines der größten Nutzfahrzeugherstellers der Welt zu investieren. Daimler Truck sieht sich für die neue Zeit der Unabhängigkeit gut aufgestellt. Das Unternehmen hat in Vorbereitung auf den Börsengang seine finanziellen Ambitionen präzisiert, um die Performance und Profitabilität der Segmente konsequent und kontinuierlich zu steigern.

Die Nutzfahrzeugbranche verändert sich weiterhin tiefgreifend und mit einer hohen Dynamik. Insbesondere der Klimaschutz und Nachhaltigkeit gehören zu den großen Herausforderungen unserer Zeit und Daimler Truck hat sich zum Ziel gesetzt, die Branche auf dem Weg hin zu CO₂-neutralem Transport anzuführen. Im Zuge dessen will Daimler Truck auf dem Weg zur klimaneutralen Mobilität batterie-elektrisches, wasserstoff-basiertes und autonomes Fahren mit hoher Priorität und innovativer Technologie umsetzen und dies mit starkem Fokus auf Kundennutzen und Profitabilität.

Zudem wollen wir die Digitalisierung weiter vorantreiben und das Potenzial durch eine von den leitenden Führungskräften und Mitarbeitern getragene Transformation und weiterentwickelte Kultur umsetzen, die Daimler Truck noch agiler und schneller macht und das Innovationstempo weiter erhöht.

Im Zentrum unserer Aktivitäten stehen immer der Kunde, die Aktionäre, unsere Mitarbeiter und Nachhaltigkeit als integrale Bestandteile unserer Strategie. Bei allen Aktivitäten ist das Erreichen unserer finanziellen Ziele eine wesentliche Bedingung.

III. Ausgestaltung der Vergütung des Vorstands

Das Vorstandsvergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat im November 2021 durch Beschluss für den Monat Dezember festgelegt. Das Vergütungssystem für den Vorstand berücksichtigt die Anforderungen des DCGK. Im Rahmen der Sitzung am 10. Dezember 2021 fasste der Aufsichtsrat ergänzend hierzu Beschluss über ein neues Vergütungssystem, das ab dem 01. Januar 2022 gelten soll. Hierbei befasste sich der Aufsichtsrat auch mit den vorläufigen Zielen des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022.

Das neue Vergütungssystem soll am 22. Juni 2022 der Hauptversammlung der Daimler Truck Holding AG gem. § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt werden. Die Änderungen des ab dem 01. Januar 2022 geltenden neuen Vergütungssystems gegenüber dem bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Vergütungssystem werden im Kapitel »Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022« beschrieben.

1. Grundsätze der Vergütung

Das System zur Vergütung des Vorstands ist mit dem Ziel festgelegt worden, klar und verständlich zu sein. Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Komponenten unter Heranziehung qualifizierter und anspruchsvoller Leistungskriterien, incentiviert entsprechend die Umsetzung der Konzernstrategie und trägt zur Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei. Für die variable Vergütung werden im Voraus die Leistungskriterien und Ziele durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei ist eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und Ziele nicht möglich. Besondere Leistungen werden entsprechend entlohnt, Zielverfehlungen hingegen verringern die variable Vergütung bis auf null. Durch die grundsätzlich höhere Gewichtung der langfristigen variablen Vergütungskomponenten stellen die festgesetzten Ziele der langfristigen variablen Vergütungskomponenten einen höheren Anreiz als die maßgeblichen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung dar. Das durch den Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist dadurch auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet.

Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder werden neben der Lage der Gesellschaft ihre jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche berücksichtigt. Dies erfolgt im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und mit einer klaren Wettbewerbsorientierung. Mit der ausgewogenen Kombination von erfolgsunabhängigen festen

und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten unter Heranziehung geeigneter, anspruchsvoller Leistungskriterien und Zielen werden die Umsetzung der Konzernstrategie und die Ausrichtung auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung relevanter Wettbewerber zum Zwecke einer relativen Erfolgsmessung, gemäß Auffassung des Aufsichtsrats nachvollziehbar incentiviert.

Neben der Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung sowohl im Hinblick auf Leistung als auch im Hinblick auf Marktüblichkeit unter Berücksichtigung von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens liegt ein starker Fokus auf der Durchgängigkeit des Vergütungssystems des Vorstands zum Vergütungssystem des Führungskreises. Letztere gewährleistet, dass alle Entscheidungsträger einheitliche Ziele verfolgen, dabei die gleichen finanziellen sowie Nachhaltigkeits-/ Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekte berücksichtigen und die kulturelle und organisatorische Weiterentwicklung von Daimler Truck vorantreiben.

Ein konkreter Zusammenhang zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und deren Leistungen (Pay for Performance) ist für den Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG von großer Bedeutung. Hierzu gehört neben einer starken finanziellen Performance des Truck-Konzerns insgesamt und dem Erreichen von strategischen Zielen auch die Verantwortung für die Mitarbeiter sowie für Umwelt und Gesellschaft.

Leitlinien zur Vergütung

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Geschäftsstrategie.

Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien seiner variablen Bestandteile incentivieren eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Konzerns.

Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag, um die Interessen der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und weiteren Stakeholdern zu verknüpfen.

Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile angemessen berücksichtigt (Pay for Performance).

Bei der Bemessung der Leistung des Vorstands werden in allen variablen Vergütungskomponenten relevante Wettbewerber berücksichtigt, um zusätzlich eine relative Erfolgsmessung zu implementieren und dadurch Anreize zur Outperformance zu schaffen.

Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Vergütungssystem des Vorstands und das der oberen Führungskräfte gleichgerichtete Anreize setzt (Durchgängigkeit der Vergütungssysteme).

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt.

2. Überblick über das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem besteht grundsätzlich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen sowie den Versorgungszusagen eines jeden Vorstandsmitglieds zusammen. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung ist wiederum in eine kurz- und mittelfristige variable Vergütung (Jahresbonus inkl. Deferral) und eine langfristige variable Vergütung (Performance Phantom Share Plan (PPSP)) aufgeteilt. Die mittelfristige Vergütung, das sogenannte Deferral, beträgt 50 % des Jahresbonus und kommt ein Jahr später in Abhängigkeit von der Kursentwicklung der Daimler Truck Holding Aktie im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index zur Auszahlung. Die bisherigen PPSP-Tranchen 2018, 2019, 2020 und 2021 wurden

durch Übertragungsvereinbarungen von der Mercedes-Benz Group AG (ehemals Daimler AG) auf die Daimler Truck Holding AG übertragen und werden durch diese weitergeführt. Aufgrund der Neugründung der Daimler Truck Holding AG ist für das Geschäftsjahr 2021 noch keine Zuteilung durch die Daimler Truck Holding AG erfolgt.

Die variablen Vergütungsbestandteile werden für jedes Geschäftsjahr grundsätzlich durch den Aufsichtsrat mit aus der Strategie abgeleiteten Zielen hinterlegt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt. Die Daimler Truck Holding AG wurde im Geschäftsjahr 2021 neu gegründet und an der Börse im Dezember 2021 gelistet. In Folge dessen wurden damit verbunden erstmalig Dienstverträge der Vorstandsmitglieder der DTHAG abgeschlossen, worüber im Folgenden die Vergütungssystematik bzw. die Vergütung für den Monat Dezember dargestellt wird.

Vergütungssystem des Vorstands			
	Vergütungselement	Beschreibung	
Feste Vergütung	Grundvergütung	- Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen	- Im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen	
	Versorgungszusage	- Jährlicher Beitrag i.H.v. 15 % der Summe aus Grundvergütung und zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus	
Variable Vergütung	Jahresbonus	Typ	- Zielbonusmodell (Begrenzung: 200 % der Grundvergütung)
		Leistungskriterien	- Finanzielle Leistungskriterien (0 % - 200 %) - 50 % EBIT Ziel-/Ist-Vergleich - 50 % Free Cash Flow des Industriegeschäfts Ziel-/Ist-Vergleich - Nicht-finanzielle Ziele (-10 % - +10 %) - Transformationsziele (0 %-25 %)
		Auszahlung	- 50 % Auszahlung nach einem Jahr - 50 % Deferral gekoppelt an Aktienkurs-Performance gegenüber Wettbewerbern
	Performance Phantom Share Plan (PPSP)	- Der PPSP wird grundsätzlich in jährlichen Tranchen an die Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG zugeteilt. Aufgrund der Neugründung der Daimler Truck Holding AG wird eine Zuteilung erstmals im Geschäftsjahr 2022 erfolgen. Die Grundzüge des PPSP für das Geschäftsjahr 2022 werden im Kapitel »Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022« beschrieben.	
Weitere Elemente	Malus / Clawback	- Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich	
	Richtlinien zum Aktienbesitz	- Die Anzahl der zu erwerbenden Aktien liegt je nach Funktion im Vorstand zwischen 20.000 und 75.000 Aktien - Dieser Aktienbestand ist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zu halten.	
	Leistungen bei vorzeitiger Beendigung	- Eine etwaige Abfindung ist auf den zweifachen Wert der Jahresvergütung, maximal auf die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt	

3. Überprüfung und Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhe

Für jedes anstehende Geschäftsjahr bereitet der Präsidialausschuss die Überprüfung der Vergütungssystematik und -höhe durch den Aufsichtsrat vor und unterbreitet ihm gegebenenfalls Änderungsvorschläge. Dabei nehmen Präsidialausschuss und Aufsichtsrat bei Bedarf die Beratung durch unabhängige externe Vergütungsexperten in Anspruch, so auch im Berichtszeitraum. In 2021 erfolgte dies durch die hkp Deutschland GmbH. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlung des Präsidialausschusses überprüft der Aufsichtsrat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der Aufsichtsrat legt für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung, d.h. die Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung, Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung sowie Aufwendungen für Nebenleistungen und Versorgungszusagen, für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Diese soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran.

Im horizontalen – externen – Vergleich der Ziel-Gesamtvergütung wurden im Hinblick auf die Marktstellung von Daimler Truck (insbesondere Branche, Größe, Land) die Unternehmen des DAX sowie eine internationale Wettbewerbergruppe herangezogen und dabei insbesondere die Gewichtung der Komponenten zueinander sowie die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung überprüft.

Für den vertikalen – internen – Vergleich der Zielgesamtvergütung zieht der Aufsichtsrat die beiden oberen Führungsebenen unterhalb des Vorstands und die Belegschaft der Daimler Truck AG in Deutschland für eine Gegenüberstellung heran.

Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der horizontalen und vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe für solche Verschiebungen gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

4. Vergütungsstruktur und Zielvergütung

Die fixe Grundvergütung und der Jahresbonus (inkl. Deferral) tragen jeweils rund 30% zur Ziel-Gesamtvergütung (ohne Versorgungszusage und Nebenleistungen) bei, während der variable Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung (PPSP) rund 40% der Ziel-Gesamtvergütung entspricht. [➔ B.1](#)

Als zusätzliche Bestandteile der erfolgsunabhängigen Vergütung werden eine Versorgungszusage sowie Nebenleistungen (geldwerte Vorteile, im Wesentlichen durch die Gesellschaft übernommene Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen) gewährt. Der Versorgungsbeitrag errechnet sich derzeit aus 15% der Summe aus Grundvergütung und dem zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus.

B.1

Vergütungsstruktur

Die Zielvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen.

Grundvergütung (erfolgsunabhängig)	rund 30 %
kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütung (erfolgsbezogen)	rund 30 %
langfristig orientierte variable Vergütung (erfolgsbezogen)	rund 40 %



Der Jahresbonus wird nur zu 50% im 1. Halbjahr des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. Die zweiten 50% kommen ein Jahr später (sogenanntes Deferral) und in Abhängigkeit von der Entwicklung der Daimler Truck Holding Aktie im Vergleich zu einem Index zur Auszahlung. Sowohl der verzögert ausgezahlte Anteil des Jahresbonus als auch die variable Vergütung aus dem PPSP mit ihrer Anbindung an zusätzliche Vergleichsparameter und an den Aktienkurs tragen den Empfehlungen des DCGK Rechnung, nach dem die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen soll. Im anteiligen Geschäftsjahr 2021 (Dezember 2021) wurde den Mitgliedern des Vorstands der Daimler Truck Holding AG kein PPSP zugeteilt. Allerdings haben die Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG bereits im ersten Quartal 2021, im Rahmen ihrer damaligen Funktionen, Zuteilungen aus einer langfristigen variablen Vergütung erhalten.

Die Pläne wurden zum vorgenannten Zeitpunkt von der Mercedes-Benz Group AG (ehemals Daimler AG) an alle jetzigen Mitglieder des Vorstands der Daimler Truck Holding AG ausgegeben und im Rahmen der damals bestehenden Daimler AG- bzw. Daimler Truck AG-Dienst-/Arbeitsverträge zugeteilt.

Für ein volles Geschäftsjahr gelten derzeit folgende vertraglich vereinbarten Zielvergütungen sowie Höchstgrenzen des Barzuflusses (siehe auch folgender Abschnitt) für die Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG:

Vertraglich vereinbarte Ziel- und Maximalbarvergütung¹ für ein volles Geschäftsjahr in Tausend Euro

in Tsd. €	Vorstandsvorsitzender		Finanzvorstand		Ordentliches Vorstandsmitglied	
	Zielvergütung	Höchstgrenze des Barzuflusses (ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen)	Zielvergütung	Höchstgrenze des Barzuflusses (ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen)	Zielvergütung	Höchstgrenze des Barzuflusses (ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen)
Grundvergütung	1.300		650		650	
Jahresbonus (inkl. Deferral)	1.300		650		650	
PPSP	1.900		900		800	
Summe	4.500	7.650	2.200	4.180	2.100	3.990

¹ Angabe zu PPSP: Zuteilungswert in tausend Euro aus Dienstverträgen Angabe zu Jahresbonus: 50 % Auszahlung im ersten dem Geschäftsjahr folgenden Jahr; verbleibende 50 % Auszahlung im zweiten dem Geschäftsjahr folgenden Jahr = Deferral

5. Einhaltung der Maximalvergütung

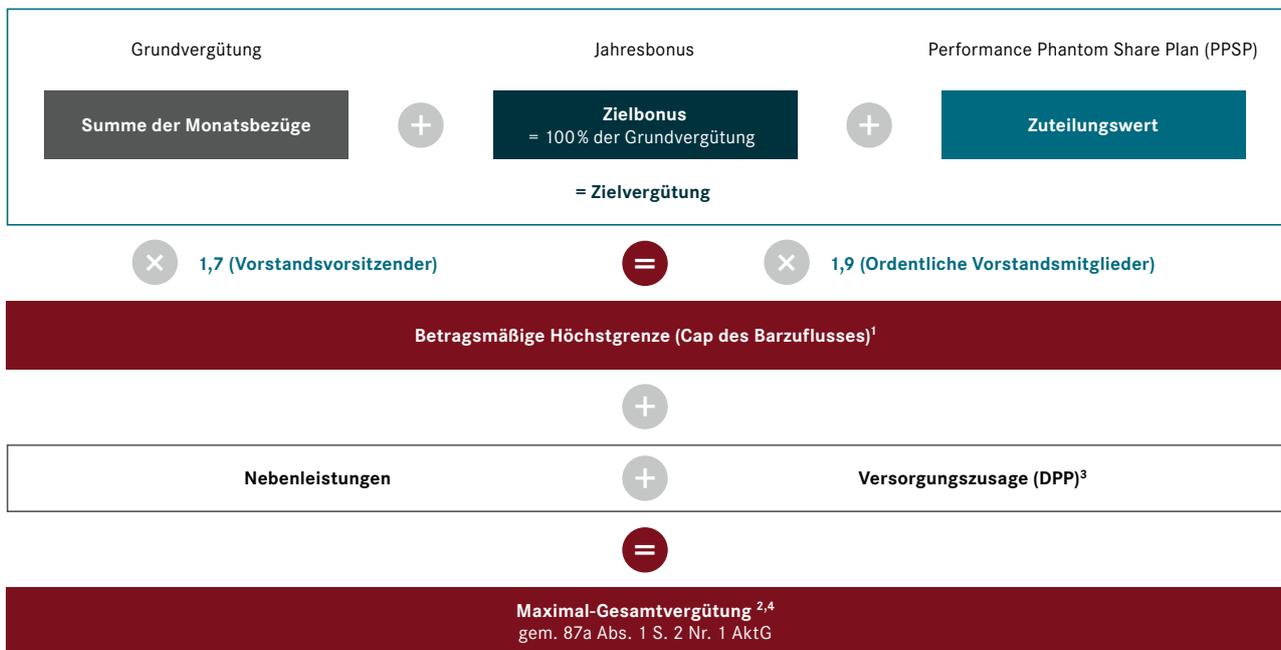
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder weist neben den Begrenzungen ihrer einzelnen variablen Vergütungsteile sowohl eine betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses als auch eine Maximal-Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG auf.

Die betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses für Vorstandsmitglieder wurde auf das jeweils 1,9-Fache der Summe aus Grundvergütung, Zieljahresbonus und Zuteilungswert des PPSP festgelegt. Für den Vorstandsvorsitzenden gilt das 1,7-Fache. Die mögliche Kappung des die betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses überschreitenden Betrages erfolgt mit der Auszahlung des im relevanten Geschäftsjahr gegebenen PPSP. [↗ B.2](#)

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat zudem eine auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung beschlossen. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 10.000.000 (anteilig Geschäftsjahr 2021/Dezember 2021: EUR 833.333. Vergütung Dezember 2021: vergleiche Tabellen B8 und B9) und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 6.000.000 (anteilig Geschäftsjahr 2021/Dezember 2021: EUR 500.000. Vergütung Dezember 2021: vergleiche Tabellen B8 und B9). Die Summe aller Auszahlungen (Grundvergütung, Jahresbonus, PPSP) bzw. der Aufwand im Falle der Nebenleistungen und der Versorgungszusagen, die aus Zusagen eines Jahres resultieren, ist auf diesen Wert beschränkt, unabhängig davon, wann die Auszahlungen erfolgen.

B.2

Berechnung der betragsmäßigen Höchstgrenze (Cap des Barzuflusses) und Maximal-Gesamtvergütung 2021



Die mögliche Kappung des die betragsmäßige Höchstgrenze (1) bzw. des die Maximal-Gesamtvergütung (2) überschreitenden Betrages erfolgt jeweils mit der Auszahlung des PPSP. 3) 15 % basierend auf Grundvergütung plus Jahresbonus. 4) Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 10.000.000 und EUR 6.000,000 für die ordentlichen Vorstandsmitglieder

Sollte die Summe der Auszahlungsbeträge die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG überschreiten, so wird das zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungselement, im Regelfall der PPSP, gekürzt.

Für das Geschäftsjahr 2021 wird die Summe der Vergütung bei sämtlichen Vorstandsmitgliedern unter der jeweils einschlägigen anteiligen Maximal-Gesamtvergütung – Fixgehalt, Bonus sowie zu erwartendes Deferral, welches in 2023 zur Auszahlung kommt – liegen. Eine exakte Gegenüberstellung kann aktuell nicht erfolgen, da der finale Wert des Deferral noch nicht feststeht. Eine finale Aussage dazu wird im Vergütungsbericht 2023 erfolgen.

IV. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

1. Feste Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich und an der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird.

Nebenleistungen

Weiterer fester Vergütungsbestandteil sind Nebenleistungen. Diese enthalten im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen, die auch privat genutzt werden können und dem hieraus resultierenden geldwerten Vorteil.

Darüber hinaus erhielt Frau Rådström für den Dezember 2021 einen Mietzuschuss (geldwerter Vorteil) in Höhe von TEUR 4. Die Daimler Truck Holding AG zahlt darüber hinaus für Frau Rådström Zuschüsse zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung und unterhält eine Unfallversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder.

Die Mitglieder des Vorstands waren im Berichtszeitraum darüber hinaus in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser abgeschlossenen Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte mit einem entsprechenden Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 AktG einbezogen. Die Prämien entrichtete die Gesellschaft.

Darüber hinaus können im Rahmen von Neueintritten in den Vorstand in Ausnahmefällen Einmalzahlungen zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt werden. Im Dezember 2021 wurden diesbezüglich keine Einmalzahlungen gewährt.

Betriebliche Altersversorgung

Im Jahr 2012 führte die Daimler AG für Neueintritte und Neuernennungen sowohl im Tarifbereich als auch bei Leitenden Führungskräften eine neue betriebliche Altersversorgung ein: den »Daimler Pensions Plan«. Dieses Altersversorgungssystem sieht jährliche Beiträge durch das Unternehmen vor und ist in seiner Ausrichtung kapitalmarktorientiert. Das Unternehmen gewährt lediglich eine Zusagegarantie auf die Summe der eingezahlten Beiträge, die nach einem vorsorgeorientierten Anlagekonzept am Kapitalmarkt investiert werden.

Der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG hat die Übernahme dieses Altersversorgungssystems für alle ab Dezember 2021 bestellten Vorstandsmitglieder (mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden) beschlossen. Die Höhe der jährlichen Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Grundvergütung und auf den zum Jahresabschlussstichtag ermittelten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Dieser Prozentsatz beträgt derzeit 15%.

Die Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 62 Jahren gewährt. Der Daimler Pensions Plan kommt im Erlebensfall, unabhängig von einer früheren Beendigung des Dienstverhältnisses, frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres zur Auszahlung. Endet das Dienstverhältnis aufgrund von Dienstunfähigkeit, erfolgt die Auszahlung als Invalidenleistung auch vor Vollendung des 62. Lebensjahres.

Von Anfang 2006 bis Ende 2011 bestand das sogenannte »Pension Capital«. Die zu Beginn dieses Zeitraums bereits bestehenden Pensionsverträge aktiver Vorstandsmitglieder wurden entsprechend umgestellt. Alle in diesem Zeitraum neu bestellten Vorstandsmitglieder erhielten ausschließlich dieses Altersversorgungssystem.

Hierbei wird dem Vorstandsmitglied jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben. Dieser Kapitalbaustein setzt sich zusammen aus einem Beitrag in Höhe von 15 % der Summe der Grundvergütung und des zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr, multipliziert mit einem Altersfaktor, der bis zum Jahr 2015 einer Verzinsung von 6 %, ab dem Jahr 2016 von 5 % entspricht. Diese Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 60 Jahren gewährt.

Das Pension Capital kommt im Erlebensfall, unabhängig von einer früheren Beendigung des Dienstverhältnisses, frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Höhe des Zusagebetrags (Summe der gutgeschriebenen Kapitalbausteine inkl. Verzinsung) zur Auszahlung. Endet das Dienstverhältnis aufgrund von Dienstunfähigkeit, erfolgt die Auszahlung als Invalidenleistung auch vor Vollendung des 60. Lebensjahres.

Die Auszahlung im Altersversorgungssystem (DPP und PC) kann in drei Varianten erfolgen:

- als Einmalbetrag;
- in zwölf Jahresraten, wobei jeder Teilbetrag vom Eintritt des Versorgungsfalls bis zur Auszahlung verzinst wird (Pension Capital: 6 % beziehungsweise 5 %; Daimler Pensions Plan: gemäß den gesetzlichen Regelungen);
- als Rente mit einer jährlichen Erhöhung (Pension Capital: 3,5 % beziehungsweise gemäß den gesetzlichen Regelungen; Daimler Pensions Plan: gemäß den gesetzlichen Regelungen).

Die Verträge enthalten Regelungen, nach denen bei Ableben des Vorstandsmitglieds vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner beziehungsweise den unterhaltsberechtigten Kindern beim Pension Capital der gesamte Zusagebetrag, beim Daimler Pensions Plan der erreichte Guthabenstand zuzüglich eines Aufschlags für den verbleibenden Zeitraum bis zur rechnerischen Vollendung des 62. Lebensjahres des Vorstandsmitglieds zusteht.

Bei einem Ableben nach Eintritt des altersbedingten Versorgungsfalls sind im Falle der Auszahlungsvariante von zwölf Jahresraten die Erben bezugsberechtigt. Im Falle der Auszahlungsvariante Verrentung mit Hinterbliebenenversorgung stehen dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner oder den unterhaltsberechtigten Kindern 60 % des Restbarwertes (Pension Capital) beziehungsweise dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner 60 % der Eigenrente (Daimler Pensions Plan) zu.

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen gegenüber Vorstandsmitgliedern nach IFRS lag im Geschäftsjahr 2021 (Dezember) bei 0,2 Mio. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IFRS betrug zum 31. Dezember 2021 0,2 Mio. €.

Der Dienstzeitaufwand und der Barwert der Pensionsverpflichtungen je Vorstandsmitglied sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Aktive Vorstandsmitglieder – Versorgungszusage Werte nach IAS 19

in Tsd. €	Aufwand IFRS (Service Cost)	Barwert des Versorgungs- anspruchs IFRS zum 31. Dezember
	Dezember 2021	Jahr 2021
Daum, Martin ¹	0,00	0,00
Götz, Jochen	8,13	19,02
Hartwig, Jürgen	8,13	9,12
Rädström, Karin ²	153,96	167,19
O'Leary, John ³	0,00	0,00
Deppen, Karl	8,13	11,39
Unger, Stephan	8,13	13,09
Gorbach, Andreas	8,13	28,94
Gesamt⁴	194,58	248,75

1 Keine Zuführung mehr, Zusage bei der MBG (DAG) verblieben

2 inklusive Übertragungsbaustein aus DTAG-DPP-Zusage

3 Weder in Deutschland noch im Ausland Zusagen aus seiner Vorstandstätigkeit der DTHAG

4 Zahlen können aufgrund von Rundung leicht abweichen

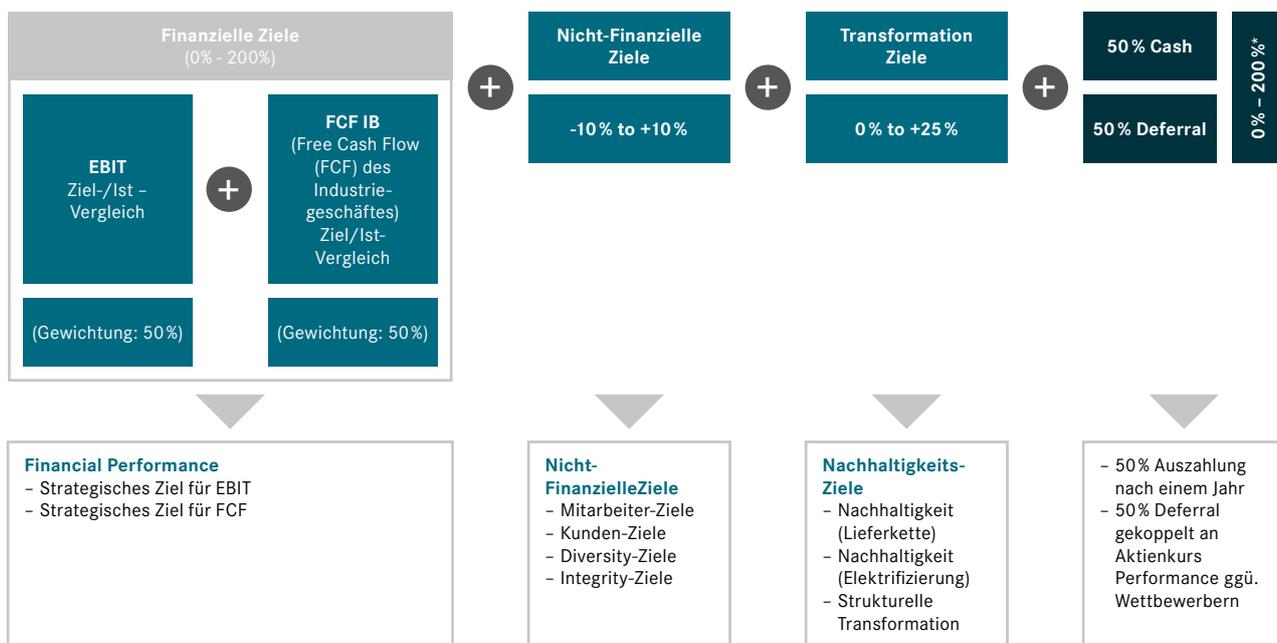
2. Variable Vergütungsbestandteile

Jahresbonus

Der **Jahresbonus** ist eine kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütung und incentiviert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung unserer Unternehmensstrategie, insbesondere die zukunftsichernde Erweiterung unseres Geschäftsmodells als Nutzfahrzeughersteller. Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich am operativen Ergebnis des Daimler Truck-Konzerns (EBIT) sowie dem Free Cash Flow des Industriegeschäfts, die beide jeweils mit 50% gewichtet werden. Das EBIT und der Free Cash Flow des Industriegeschäfts sind bedeutsamste finanzielle Leistungsindikatoren für den Daimler Truck-Konzern. Mit der operativen Ergebnisgröße EBIT wird die Ertragskraft des Daimler Truck Konzerns gemessen; der Free Cash-Flow des Industriegeschäfts ist von herausragender Bedeutung für die Finanzkraft. Die Stärkung des operativen Geschäfts und der starke Fokus auf die Cash Flow-Optimierung tragen nachhaltig zur Erreichung der Unternehmensstrategie und der langfristigen Geschäftsentwicklung bei.

Darüber hinaus wirken sich vom Aufsichtsrat festgelegte, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Transformationsziele mit Zuschlägen von 0% bis zu +25% und die nicht-finanziellen Ziele mit Zu- oder Abschlägen mit bis zu +/-10% auf den Jahresbonus des Gesamtvorstands aus.

Der Jahresbonus wird zu 50% im ersten Halbjahr des folgenden Geschäftsjahres in bar ausbezahlt. Die verbleibenden 50% kommen ein Jahr später (Deferral) und in Abhängigkeit von der Kursentwicklung der Daimler Truck Holding Aktie im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index während des Folgejahres zur Auszahlung. Der entsprechende Betrag wird mit der relativen Entwicklung der Daimler Truck Holding Aktie zum STOXX Auto im Zeitraum 31. Dezember 2021 – 31. Dezember 2022 multipliziert. Dabei erhöht/verringert jeder Prozent-Punkt Kursentwicklung ober-/unterhalb des STOXX Europe Auto Index die Auszahlung des Deferral entsprechend. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus (inkl. Deferral) ist begrenzt auf das 2-fache der Grundvergütung des entsprechenden Geschäftsjahres.



* Cap bei 200%

Finanzielle Ziele

Der EBIT-Zielwert (entspricht einer Zielerreichung von 100%) für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des vom Aufsichtsrat festgelegten, anspruchsvollen und am Wettbewerb ausgerichteten mittelfristig zu erzielenden Renditeanspruchs und von den Wachstumszielen abgeleitet. Als Aufsatzpunkt dient hierbei der Umsatz des Vorjahres für das Industriegeschäft sowie das Eigenkapital des Vorjahrs für das Finanzdienstleistungsgeschäft. Der Zielwert für den Free Cash Flow des Industriegeschäfts (entspricht einer Zielerreichung von 100%) für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des definierten EBIT-Zielwerts des Industriegeschäfts und einer strategischen Zielsetzung für die sogenannte Cash Conversion Rate ermittelt. Die Cash Conversion Rate stellt den Anteil des Periodenergebnisses dar, der nach Berücksichtigung der Auszahlungen für die im Rahmen des strategischen Wachstumsziels erforderlichen Investitionen in Forschung und Entwicklung, Sachanlagevermögen und Working Capital der Liquidität zufließen soll.

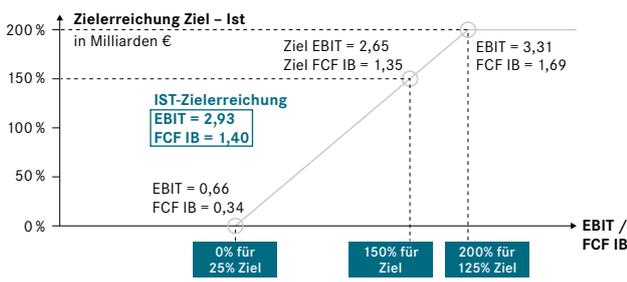
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der beiden finanziellen Ziele EBIT und Free Cash Flow des Industriegeschäfts liegt zwischen 0% und 200%. Die Untergrenze dieser Bandbreite markieren 25% des Zielwertes, die Obergrenze bilden 125% des Zielwertes. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der Bandbreite, beträgt der Zielerreichungsgrad stets 0%, ein Totalausfall des Bonus ist also möglich.

Liegt der tatsächliche Wert auf oder über dem obersten Wert der Bandbreite, ergibt sich der maximale Zielerreichungsgrad von 200%. Innerhalb der Bandbreite entwickelt sich die Zielerreichung linear. [↗ B.3](#)

B.3

Finanzielle Ziele: EBIT und Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB für das Geschäftsjahr 2021)

Erreichen EBIT- bzw. FCF IB-Ziel ergibt 150% Zielerreichung



Nicht-finanzielle Ziele

Die nicht-finanziellen Ziele sind vier Kategorien zugeordnet. Dabei ist jede Kategorie gleichgewichtet und mit einem Zu- oder Abschlag auf den Zielerreichungsgrad der finanziellen Ziele von bis zu 2,5 Prozentpunkten versehen. Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung durch einen Ziel-/Ist-Vergleich ermittelt. Hieraus ist ein Zu- oder Abschlag auf den Zielerreichungsgrad für das finanzielle Ziel von insgesamt bis zu 10 Prozentpunkten möglich. Bei Ermittlung der Summe des Zu- oder Abschlags aus den nicht-finanziellen Zielen wird kaufmännisch gerundet. Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich ein Zuschlag von +6 Prozentpunkten (gerundet).

Im Einzelnen:

Die auf Konzernebene definierten Ziele zur Weiterentwicklung und Verstetigung des Themas Integrität wurden auf Basis bestimmter standardisierter Fragestellungen in einer globalen Mitarbeiterbefragung gemessen. Grundlage hierfür waren einerseits der erreichte Zustimmungsgrad zu den Einzelfragen (Approval rate of any question), andererseits der erreichte, durchschnittliche Zustimmungsgrad über alle Fragen (Integrity Indicator) hinweg. Hieraus wurde die Zielerreichung auf Konzernebene von +1,0 Prozentpunkt abgeleitet. [↗ B.4](#)

B.4

Integrity

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Integrity Indicator	Approval rate of any question
excellent	2,5%	>80%	>74%
good	2,0%	71-80%	65-74%
average	1,0%	61-70%	60-64%
low	-2,5%	≤ 60%	≤ 59%

Es wurden für das Geschäftsjahr Qualitätsziele (Quality KPI) für Fahrzeuge in den Regionen für unterschiedliche Produkte definiert. Es erfolgte ein Ziel-/Istabgleich und der Zielerreichungsgrad auf Konzernebene beträgt 1 Prozentpunkt. [↗ B.5](#)

B.5

Quality

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Quality KPIs aller Divisionen
excellent	2,5%	>80%
good	2,0%	71-80%
average	1,0%	61-70%
low	-2,5%	≤ 60%

Auf Basis bestimmter standardisierter Fragestellungen in unserer globalen Mitarbeiterbefragung ließ sich der Bindungsgrad der Mitarbeiter an das Unternehmen (Employee Engagement) ermitteln. Zusammen mit der in der Mitarbeiterbefragung erreichten Beteiligungsquote (Participation rate) wurde eine Zielerreichung von +2,0 Prozentpunkten hinsichtlich der auf Konzernebene definierten Ziele zum Erhalt und zur Steigerung einer hohen Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter ermittelt. [↗ B.6](#)

B.6

Employee Engagement

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Employee Engagement	Beteiligungsrate
excellent	2,5%	>35%	>70%
good	2,0%	31-35%	66-70%
average	1,0%	25-30%	61-65%
low	-2,5%	≤ 25%	≤ 60%

Über die gesetzlich verpflichtenden Zielvorgaben hinaus wurde im Rahmen von Daimler Truck-internen Leitlinien zum Frauenanteil in Führungspositionen (Gender Diversity Aspirational Guidelines) für einen Zeitraum von mehreren Jahren auf Konzernebene ein angestrebter Frauenanteil an leitenden Führungspositionen definiert. In einem auf das Ende des Geschäftsjahres bezogenen Ziel-/Ist-Vergleich wurde eine diesbezügliche Zielerreichung von +2,0 Prozentpunkte ermittelt. [↗ B.7](#)

B.7

Diversity

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Gender Diversity	Aspirational Guidelines
excellent	2,5%	>35%	Target overachieved ≥10%
good	2,0%	31-35%	Target overachieved < 10%
average	1,0%	25-30%	Target achieved
low	-2,5%	≤ 25%	Target not achieved

Transformationsziele

Die Transformationsziele bilden sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte ab und wirken sich mit einem Zuschlag von bis zu 25 Prozentpunkten auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Ziele aus. Zur Berücksichtigung der Umsetzung der zukunftsorientierten Maßnahmen zur technologischen und nachhaltigen Neuausrichtung des Konzerns wurden zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 messbare Leistungskriterien und -kennzahlen aus den Zukunftsfeldern durch die Geschäftsfelder definiert. In 2021 wurde hier der Fokus u. a. auf Nachhaltigkeit in den Lieferketten, bei der Elektrizität und auf den strukturellen Wandel gelegt. Dabei haben als integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie Nachhaltigkeits-/Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekte einen expliziten Stellenwert im Rahmen unseres unternehmerischen Handelns.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres 2021 wurde für die Ziele der Transformation ein Ziel-/Ist-Vergleich vorgenommen. Der Aufsichtsrat leitete aus diesen Zielerreichungen und dem strategischen, organisatorischen und strukturellen Beitrag des Gesamtvorstands unter Würdigung des wirtschaftlichen Umfelds und der Wettbewerbssituation/-positionierung einen gemeinsamen Zielerreichungsgrad des Vorstands ab. Dieser führt für das Geschäftsjahr 2021 zu einem Zuschlag von +20 Prozentpunkte auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Ziele.

Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2021

Der Jahresbonus 2021 wird zu 50% im ersten Halbjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Auf Basis der zuvor dargestellten Zielerreichungen ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge [↗ B.8](#):

B.8 Jahresbonus Vorstände

Jahresbonus 2021 – Ermittlung der Auszahlungsbeträge DTHAG

	Zielbetrag in Tsd. € 12/2021	Zielerreichung finanzielle Ziele in %	Zu-/Abschlag nicht-finanzielle Ziele in %	Zu-/Abschlag Transformations- ziele in %	Gesamt- Zielerreichung	Gesamtbetrag in Tsd. €	Auszahlungsbetrag in Tsd. € (ohne Deferral)
Daum, Martin	108,3					206,9	103,5
Götz, Jochen	54,2					103,5	51,7
Hartwig, Jürgen	54,2					103,5	51,7
Rådström, Karin	54,2					103,5	51,7
O'Leary, John ¹	54,2	165%	6%	20%	191%	103,5	51,7
Deppen, Karl	54,2					103,5	51,7
Unger, Stephan	54,2					103,5	51,7
Gorbach, Andreas	54,2					103,5	51,7
Gesamt	487,5					931,1	465,6

¹ Zur Ermittlung des Jahresbonus John O'Leary wurde die Grundvergütung in Euro herangezogen. Fixgehalt abweichend aufgrund Wechselkurs.

Performance Phantom Share Plan (PPSP)

Der Performance Phantom Share Plan (PPSP) ist ein langfristig orientierter variabler Vergütungsbestandteil, der grundsätzlich in jährlichen Tranchen an die Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG zugeteilt wird.

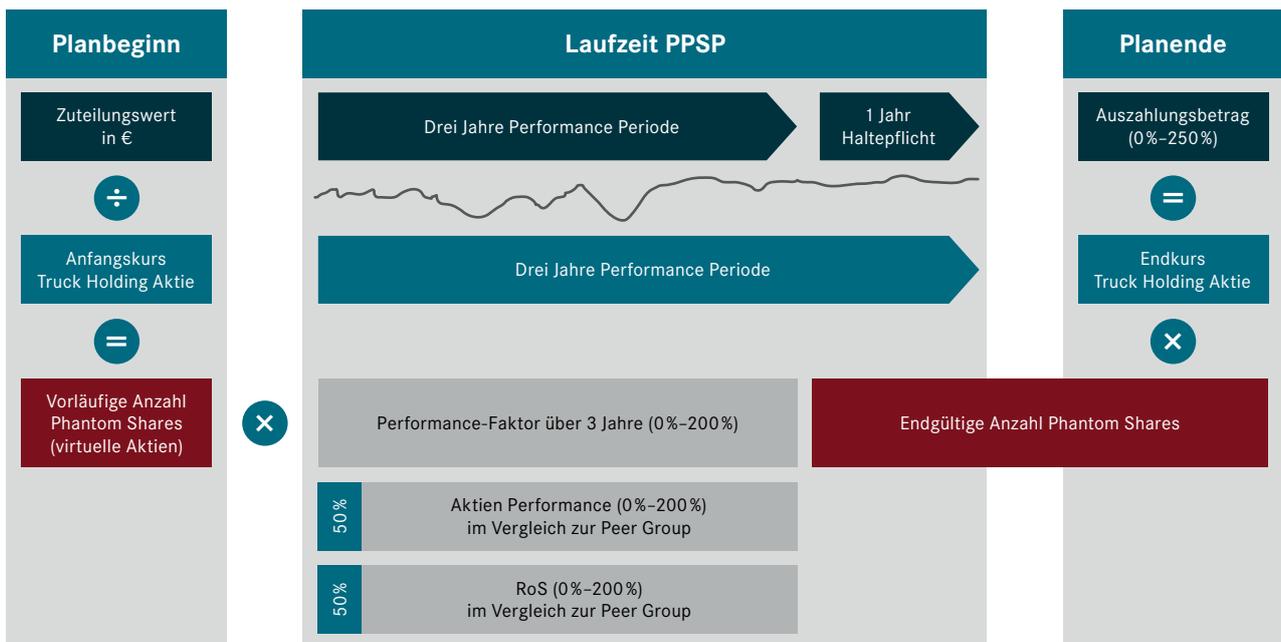
Der Performance Phantom Share Plan beruht auf virtuellen Aktien (Phantom Shares), die zu Beginn des Plans zugeteilt werden. Während eines 3-jährigen Performance-Zeitraums wird der Erfolg des Konzerns anhand der Erfolgsgrößen ROS (Return on Sales: Umsatzrendite) gemäß dem Konzernabschluss der Daimler Truck Holding AG im Vergleich zu einer Wettbewerbergruppe sowie der Aktienperformanceentwicklung im Vergleich zur Aktienperformanceentwicklung der Wettbewerbergruppe einschließlich Daimler Truck gemessen.

Das Ergebnis der Erfolgsmessung bestimmt über die endgültig zugeteilte Anzahl Phantom Shares der Planteilnehmer. Nach dem an den Performance-Zeitraum anschließenden 1-jährigen Haltezeitraum ergibt sich die tatsächliche Höhe der Auszahlung je virtueller Aktie aus dem dann gültigen Aktienkurs.

Die Auszahlung des Gegenwerts der Phantom Shares erfolgt nach Ende des Plans monetär. Auf jede vom Planteilnehmer gehaltene Phantom Share entfällt ein Dividendenäquivalent, wenn im betreffenden Jahr Dividende auf Aktien der Gesellschaft ausgeschüttet wird. Für den Performance Phantom Share Plan ist der Endkurs auf das 2,5-fache des Anfangskurses begrenzt.

Die bisherigen PPSP-Tranchen 2018, 2019, 2020 und 2021 wurden durch Übertragungsvereinbarungen von der Mercedes-Benz Group AG (ehemals: Daimler AG) auf die Daimler Truck Holding AG übertragen und werden durch diese für alle Mitglieder des Vorstands weitergeführt. Aufgrund der Neugründung der Daimler Truck Holding AG ist für das Geschäftsjahr 2021 noch keine Zuteilung durch die Daimler Truck Holding AG erfolgt.

Eine Zuteilung durch die Daimler Truck Holding AG an die Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG wird erstmals im Geschäftsjahr 2022 erfolgen. Die Änderungen für das Geschäftsjahr 2022 werden im Kapitel »Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022« beschrieben.



3. Malus- und Clawback-Regelungen

Im Rahmen der Dienstverträge sowie der PPSP-Planbedingungen sind sogenannte Malus- bzw. Clawback-Regelungen implementiert. Danach kann ein Verstoß in der Funktion als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft gegen die Pflichten des § 93 AktG sowie insbesondere die in der Verhaltensrichtlinie der Gesellschaft festgelegten Handlungsgrundsätze zu einer teilweisen oder vollständigen Reduzierung des Jahresbonus führen. Ist ein Abzug des Reduzierungsbetrags von noch nicht ausbezahlten oder von künftigen Boni nicht möglich, besteht in Höhe des Reduzierungsbetrags eine Verpflichtung zur Rückzahlung bereits ausbezahlter Boni. Über das Ob und die Höhe einer Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien.

Nach den PPSP-Bedingungen ist für den Fall eines nachweislichen Verstoßes gegen die in der Verhaltensrichtlinie der Gesellschaft festgelegten Handlungsgrundsätze oder gegen andere Dienstpflichten bis zum Zeitpunkt der Auszahlung des Planerlöses eine teilweise oder vollständige Reduzierung des vorläufigen (auch angepassten) sowie des endgültigen Zuteilungsvolumens möglich. Über eine Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat.

Im Geschäftsjahr 2021 ist kein Sachverhalt erfolgt, der eine Reduzierung oder Rückforderung der variablen Vergütung begründet. Eine darauf begründete Rückforderung hatte somit nicht zu erfolgen.

4. Richtlinien zum Aktienbesitz

Zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären bestehen im Rahmen der Vorstandsvergütung Richtlinien für den Aktienbesitz des Vorstands (»Stock Ownership Guidelines«, SOG). Danach sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, über mehrere Jahre Daimler Truck Holding Aktien zu erwerben bis das SOG-Ziel erreicht ist und diese Aktien bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zu halten. Zur Erfüllung der Richtlinien sind grundsätzlich jährlich bis zu 25 % der Bruttoauszahlungen aus den Performance-Phantom-Share-Plänen zum Erwerb echter Aktien der Gesellschaft zu verwenden; der Aktienerwerb kann aber auch anderweitig erfolgen.

Die Anzahl der zu erwerbenden sowie zu haltenden Aktien (SOG- Ziele) lautet wie folgt je Vorstandsfunktion:

- Vorstandsvorsitzender:
75.000 Aktien der Daimler Truck Holding AG
- Finanzvorstand:
25.000 Aktien der Daimler Truck Holding AG
- Weitere Ordentliche Vorstandsmitglieder:
20.000 Aktien der Daimler Truck Holding AG

Ab der Auszahlung des PPSP 2018 (beginnend in 2022) und in den Folgejahren werden die Vorstandsmitglieder zur Auffüllung der o. g. SOG-Ziele Daimler Truck Holding Aktien erwerben.

5. Leistungen bei vorzeitiger Beendigung und weitere vertragliche Regelungen

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied nach § 84 Abs. 3 AktG widerrufen und liegt ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB vor, endet auch der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Widerrufs der Bestellung. In diesem Fall erfolgen für die Zeit ab Wirksamwerden des Widerrufs keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB enthalten die Vorstandsverträge Zusagen auf die Auszahlung der Grundvergütung bis zum ursprünglichen Ablauf des Vertrages. Ein Anspruch auf die Auszahlung des Jahresbonus inkl. Deferral besteht dagegen nur zeitanteilig bis zum Ende der Organstellung. Der Anspruch auf die Auszahlung bereits zugeteilter erfolgsbezogener Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung (PPSP) bemisst sich nach den Bedingungen der jeweiligen Pläne. Die vorstehend beschriebenen Leistungen unterliegen dem Abfindungscap des DCGK. Ihre Summe einschließlich Nebenleistungen ist begrenzt auf den 2-fachen Wert der Jahresgesamtvergütung und beläuft sich maximal auf die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages.

Sowohl der kurzfristige als auch der verzögert ausbezahlte, mittelfristige Teil des Jahresbonus (Deferral) und der Erlös aus dem langfristigen PPSP werden bei vorzeitiger Vertragsbeendigung nicht vorzeitig, sondern zu den im Dienstvertrag beziehungsweise in den PPSP-Planbedingungen vereinbarten Zeitpunkten ausbezahlt.

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) bestehen nicht.

Im Falle der regulären Beendigung des Dienstverhältnisses gibt es keine weiteren vertraglichen Regelungen oder Beschränkungen.

6. Nebentätigkeiten

Die Vorstandsmitglieder sollen Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate und/oder sonstige administrative oder ehrenamtliche Funktionen außerhalb des Unternehmens nur in begrenztem Umfang übernehmen. Zudem benötigen sie zur Aufnahme von Nebentätigkeiten die vorherige Zustimmung des Präsidialausschusses und die jährliche Genehmigung des Aufsichtsrats. So ist sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für das Unternehmen führt. Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen handelt, sind diese im Jahresabschluss der Daimler Truck Holding AG aufgeführt, der im Internet veröffentlicht wird. Für die Wahrnehmung von Mandaten in Konzerngesellschaften besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung.

7. Leistungen Dritter

Die Mitglieder des Vorstands der Daimler Truck Holding AG erhielten für ihre Vorstandstätigkeit bei der Daimler Truck Holding AG keine Leistungen Dritter.

8. Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung

Die gewährten und geschuldeten Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands in individualisierter Form sowie deren relativer Anteile sind nachfolgender Tabelle gem. § 162 AktG zu entnehmen. [↗ B.9](#)

Dabei erfolgt grundsätzlich ein erdienungsorientierter Ausweis. Als gewährte und geschuldete Vergütung gilt dabei diejenige Vergütung, für die die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 vollständig erbracht ist. Demnach werden 50 % des Auszahlungsbetrags des Jahresbonus dem Geschäftsjahr 2021 zugeordnet, da mit Ablauf des Geschäftsjahres die dem Jahresbonus zugrundeliegende Tätigkeit vollständig durch die Vorstandsmitglieder erbracht worden ist und die zur Ermittlung der Auszahlung benötigten Parameter feststehen.

Der Jahresbonus 2021 wird daher für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2022 erfolgt. Für die anderen 50 % des Jahresbonus (dem Deferral) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht und die tatsächliche Höhe des Deferrals gemäß dem tatsächlichen Zufluss berichtet werden kann. Dies ist erst im Geschäftsjahr 2023 der Fall. Der PPSP wird ebenso wie das Deferral zukünftig mit Zufluss als gewährte und geschuldete Vergütung angegeben mit dem dann tatsächlich ausbezahlten Wert.

Für eine transparente Berichterstattung wird der Versorgungsaufwand nach IAS 19 für die Altersversorgung zusätzlich angegeben, wenngleich dieser nicht Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung gem. § 162 AktG ist.

B.9

Individuelle Vergütung Vorstände seit Dezember 2021

	Martin Daum		Jochen Götz		Jürgen Hartwig	
	Chairman of the Board of Management DTHAG		Finance and Controlling		Human Resources	
	Dezember 2021		Dezember 2021		Dezember 2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	108,3	49,6%	54,2	47,1%	54,2	50,0%
Nebenleistungen	6,7	3,1%	9,2	8,0%	2,4	2,3%
Summe feste Vergütung	115,1	52,7%	63,4	55,1%	56,6	52,3%
Variable Vergütung	103,5	47,3%	51,7	44,9%	51,7	47,7%
Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus 2021)	103,5	47,3%	51,7	44,9%	51,7	47,7%
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	218,5	100,0%	115,1	100,0%	108,3	100,0%
Versorgungsaufwand	0,0		8,1		8,1	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	218,5		123,2		116,4	

	Karin Rådström		John O'Leary¹		Karl Anton Deppen	
	Region Europe and Latin America and the brand Mercedes-Benz Truck		Region North America and the brands Freightliner, Western Star and Thomas Built Buses		Trucks China and the Regions Japan and India and the brands FUSO and BharatBenz	
	Dezember 2021		Dezember 2021		Dezember 2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	54,2	46,7%	59,4	52,4%	54,2	48,7%
Nebenleistungen	10,0	8,7%	2,1	1,9%	5,3	4,7%
Summe feste Vergütung	64,2	55,4%	61,5	54,3%	59,4	53,5%
Variable Vergütung	51,7	44,6%	51,7	45,7%	51,7	46,5%
Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus 2021)	51,7	44,6%	51,7	45,7%	51,7	46,5%
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	115,9	100,0%	113,2	100,0%	111,2	100,0%
Versorgungsaufwand	154,0		0,0		8,1	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	269,9		113,2		119,3	

	Stephan Unger²		Andreas Gorbach	
	Financial Services		Trucks Technology	
	Dezember 2021		Dezember 2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	54,2	50,7%	54,2	49,0%
Nebenleistungen	0,9	0,8%	4,7	4,2%
Summe feste Vergütung	55,0	51,5%	58,8	53,2%
Variable Vergütung	51,7	48,5%	51,7	46,8%
Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus 2021)	51,7	48,5%	51,7	46,8%
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	106,8	100,0%	110,6	100,0%
Versorgungsaufwand	8,1		8,1	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	114,9		118,7	

¹ Zwei Verträge (deutscher Vertrag DTHAG und amerikanischer Vertrag DTNA); Großteil der Vergütung wird über die DTNA in US\$ abgewickelt; Abweichung Grundvergütung auf Grund Wechselkurs

² Großteil der Vergütung wird an die Daimler Truck Financial Services GmbH verrechnet

Vergütungen an Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG bis Dezember 2021

Die interimswise bestellten Vorstandsmitglieder Fabian Römer und Lars Wettlaufer erhielten im Rahmen der Gründung der Daimler Truck Holding AG und während der Mandatsdauer keine zusätzliche Vergütung durch die Daimler Truck Holding AG. Vielmehr erhielten sie eine entsprechende Vergütung aus ihren Arbeitsverträgen mit der Daimler AG, durch welche die Tätigkeit für die Daimler Truck Holding AG abgegolten wurde.

Martin Daum und Jochen Götz wurden beide mit Wirkung ab dem 12. Juli 2021 als Mitglieder des Vorstands der Daimler Truck Holding AG bestellt. Beide waren jedoch bis zum 30. November 2021 ohne zusätzliche Vergütung für die Daimler Truck Holding AG tätig.

Martin Daum war im Zeitraum 12. Juli 2021 bis 30. November 2021 zeitgleich Vorstandsmitglied der Daimler AG und wurde für diese Tätigkeit bei der Daimler AG von dieser vergütet. Herr Götz hingegen war im Zeitraum 12. Juli 2021 bis 30. November 2021 zeitgleich Vorstandsmitglied der Daimler Truck AG und wurde für diese Tätigkeit dort von dieser vergütet.

V. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 10 der Satzung der Daimler Truck Holding AG geregelt. Die Satzungsbestimmung ist Teil der vollständigen Neufassung der Satzung, die von der außerordentlichen Hauptversammlung der noch nicht börsennotierten Daimler Truck Holding AG am 5. November 2021 nach Maßgabe der entsprechenden Anlage zum Abspaltungs- und Ausgliederungsvertrag vom 6. August 2021 beschlossen wurde.

Eine Billigung der AR-Vergütung im Sinne des ARUG II ist zu diesem Zeitpunkt nicht erfolgt. Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Ein solcher Beschluss ist für die ordentliche Hauptversammlung 2022 geplant.

Die Aufsichtsratsvergütung ist als fixe, funktionsbezogene Vergütung ohne variable Anteile geregelt und trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder angemessen Rechnung. Die von der außerordentlichen Hauptversammlung am 5. November 2021 durch Satzungsneufassung angepasste Vergütung wurde mit der Eintragung der Satzungsneufassung im Handelsregister am 9. Dezember 2021 wirksam und sieht vor, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats nach Abschluss des Geschäftsjahres eine feste Vergütung in Höhe von 120.000 € erhalten.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält zusätzlich 240.000 €, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats zusätzlich 120.000 €. Die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss wird mit zusätzlich 60.000 €, die Mitgliedschaft im Präsidialausschuss mit zusätzlich 50.000 € und die Mitgliedschaft in sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrats mit zusätzlich 24.000 € honoriert; abweichend davon werden für den Vorsitz im Prüfungsausschuss zusätzlich 120.000 € vergütet. Ausschusstätigkeiten werden für höchstens drei Ausschüsse vergütet, wobei bei Überschreiten dieser Zahl die drei höchstdotierten Funktionen maßgeblich sind. Die Vergütung von Ausschusstätigkeiten für ein Geschäftsjahr setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss in diesem Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat. Diejenigen Aufsichtsratsmitglieder der Daimler Truck Holding AG, welche auch ein Aufsichtsratsmandat bei der Daimler Truck AG wahrnehmen, haben auf ihre Aufsichtsratsvergütung der Daimler Truck AG mit Wirkung zum 09. Dezember 2021 verzichtet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erhalten für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.100 €. Für mehrere Sitzungen des Aufsichtsrats und/oder seiner Ausschüsse an einem Kalendertag wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Ferner werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats die ihnen für die Aufsichtsrats-tätigkeit zur Last fallende Umsatzsteuer und ihre Auslagen erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren im Berichtszeitraum darüber hinaus in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser abgeschlossenen Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen. Die Prämien entrichtete die Gesellschaft.

Mit Ausnahme der Vergütung der Arbeitnehmervertreter aus ihrem jeweiligen Arbeitsverhältnis wurden im Geschäftsjahr 2021 an Aufsichtsratsmitglieder keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Gremientätigkeiten, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt.

2. Individualisierter Ausweis der Aufsichtsratsvergütung

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Daimler Truck Holding AG ist in der nachstehenden Tabelle ausgewiesen (nach 09. Dezember 2021).

Im Dezember 2021 wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrates keine Reisekosten oder Spesen erstattet.

Bis zum 09. Dezember 2021 bestand der interimswise bis zur Börsennotierung bestellte Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG aus drei Mitgliedern (Robert Köthner, Annette Matzat, Tim Zech), die zeitgleich als Führungskräfte bei der Daimler AG angestellt waren und für die Tätigkeit als Führungskräfte bei der Daimler AG durch diese vergütet wurden. Für die Aufsichtsrats-tätigkeit bei der Daimler Truck Holding AG erfolgte keine gesonderte Vergütung.

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Summe gewährte und geschuldete Vergütung 2021
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %	In Tsd. €
Kaeser, Joe (10.12.2021 – 31.12.2021) Vorsitzender des Aufsichtsrats	21,70	95%	0,0	0%	1,10	5%	22,80
Brecht, Michael (10.12.2021 – 31.12.2021) Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	14,47	93%	0,0	0%	1,10	7%	15,57
Brosnan, Michael (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Buschbacher, Bruno (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Dorn, Harald (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Esculier, Jacques (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Eto, Akihiro (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Ipsen, Laura (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Jungo Brüngger, Renata (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Klitzsch-Müller, Carmen (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Köhlinger, Jörg (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Krafcik, John (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Lorz, Jörg (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Peter, Claudia (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Reith, Andrea (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Richenhagen, Martin (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Wieck, Marie L. (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Wilhelm, Harald (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Zitzelsberger, Roman (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33
Zwick, Thomas (10.12.2021 – 31.12.2021)	7,23	87%	0,0	0%	1,10	13%	8,33

VI. Vergleichende Darstellung

Aufgrund der erst im Geschäftsjahr 2021 erfolgten Neugründung der Daimler Truck Holding AG liegen keine Vergleichsdaten aus dem Vorjahr vor, weshalb die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis entfällt.

VII. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022

1. Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Daimler Truck Holding AG im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 werden die Mitglieder des Vorstands der Daimler Truck Holding AG nach Maßgabe eines Vergütungssystems entlohnt, das sich nach der Struktur der Vergütungskomponenten und deren Inhalt an dem Vergütungssystem aus dem vergangenen Geschäftsjahr 2021 orientiert. Im Rahmen des Dienstvertrags mit der Gesellschaft erhält jedes Vorstandsmitglied weiterhin eine Gesamtvergütung, die sich aus einem festen Grundgehalt, variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten in Form eines kurz- bzw. mittelfristigen Bonus und einer langfristigen aktienbasierten Vergütungskomponente, einer Zusage in der betrieblichen Altersversorgung und bestimmten Nebenleistungen zusammensetzt.

Der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG hat sich im Rahmen seiner Sitzung am 10. Dezember 2021 vor allem mit der Ausgestaltung der variablen Vergütung befasst. So bemisst sich der Jahresbonus 2021 neben den finanziellen Leistungskriterien auch an den Leistungskriterien »Nicht-finanzielle Ziele« und »Transformationsziele«. Zukünftig sollen diese durch die Leistungskriterien Environment, Social und Governance (ESG) ersetzt werden, da Nachhaltigkeit einen der wesentlichen Grundpfeiler der Daimler Truck Holding AG darstellt.

In der nachfolgenden Tabelle sind die vorgenannten Leistungskriterien ihrem Inhalt und der möglichen Gewichtung nach dargestellt:

	Ziel	Zielbeschreibung	Gewichtung
E Environment	Anzahl eTrucks und eBuses (Group Sales target)	Betrachtung des Absatzes aller elektrisch angetriebenen Lkw und Busse innerhalb der Daimler Truck Group für das Jahr 2022 im Vergleich zum Daimler Truck Business Plan (DTBP).	15%
S Social	Inclusion & Diversity	Inclusion und diversity sind Teil unserer Talentstrategie und Grundlage unserer Arbeitskultur	5%
G Governance	Implementierung der ESG-Strategie	ESG-Strategie wird umgesetzt und bewertet (ESG-Rahmen, Meilensteine, Ziele, KPI, Berichterstattung, Governanse-Struktur	15%

Darüber hinaus wird im Geschäftsjahr 2022 erstmals der Performance Phantom Share Plan (PPSP) an die Mitglieder des Vorstands der Daimler Truck Holding AG durch die Daimler Truck Holding AG zugeteilt. Die PPSP Tranche für das Geschäftsjahr 2022 sieht eine vierjährige Planlaufzeit vor (dreijähriger Performancezeitraum und einjähriger Haltezeitraum). Im Geschäftsjahr 2022 sollen die Mitglieder des Vorstandes der Daimler Truck Holding AG inhaltsgleiche Nebenleistungen erhalten. Auch im Rahmen der Versorgungszusage aus dem Daimler Pension Plan (DPP) soll es keine inhaltlichen Änderungen geben.

Für den Vorstand:



Martin Daum



Jochen Götz



Jürgen Hartwig



Karin Rådström



John O'Leary



Karl Deppen



Andreas Gorbach



Stephan Unger

Für den Aufsichtsrat:



Joe Kaeser



Michael Brecht

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Daimler Truck Holding AG, Leinfelden-Echterdingen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Daimler Truck Holding AG, Leinfelden-Echterdingen, für das Geschäftsjahr vom 25. März 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, den 23. März 2022

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Sailer

Mokler

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer