

A photograph of a modern, multi-story office building with a glass and metal facade. The building is viewed through a circular frame, with blurred motion lines in the foreground suggesting a fast-moving vehicle. The sky is blue with some clouds. The building has a grid-like structure with large windows and some sections with perforated metal screens. A lower section of the building features a glass entrance with yellow diagonal stripes and the text "YOU MAKE US".

DAIMLER TRUCK

Vergütungsbericht 2025

Inhalt

Vorwort	3
1. Präambel	4
2. Ausgestaltung des Vergütungssystems	4
2.1. Grundsätze der Vergütung	4
2.2. Regelungen aus früheren Vergütungssystemen	6
2.3. Überprüfung und Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhe	6
2.4. Vergütungsstruktur und Zielvergütung	6
2.5. Einhaltung der Maximalvergütung	7
3. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025	8
3.1. Feste Vergütungsbestandteile: Grundvergütung	8
3.2. Variable Vergütungsbestandteile	9
3.3. Malus- und Clawback-Regelung	14
3.4. Richtlinien zum Aktienbesitz	14
3.5. Leistungen bei vorzeitiger Beendigung und weitere vertragliche Regelungen	15
3.6. Nebentätigkeiten	15
3.7. Leistungen Dritter	15
3.8. Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung	15
4. Vergütung des Aufsichtsrats	18
5. Vergleichende Darstellung	20

Vorwort

Liebe Aktionärinnen und Aktionäre,

Vorstand und Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG freuen sich, Ihnen den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 vorzulegen.

Dieser Bericht soll die Grundsätze, Strukturen und einzelnen Vergütungen der Vorstandsmitglieder sowie deren Orientierung an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung Ihres Unternehmens transparent erläutern.

Vorstand und Aufsichtsrat berichten gemeinsam gemäß den einschlägigen gesetzlichen Rahmenbedingungen, den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie der geltenden Corporate-Governance-Bestimmungen.

Das im Berichtsjahr geltende Vergütungssystem („2023+“) für die Mitglieder des Vorstands gilt seit dem 1. Januar 2023 und wurde von der Hauptversammlung am 21. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 96,62% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem ist im Internet unter [<https://www.daimlertruck.com/unternehmen/unternehmens-fuehrung/vorstand/verguetung-des-vorstands>] veröffentlicht.

Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr

Der Aufsichtsrat hat die strategische Neuausrichtung („Stronger 2030“) zum Anlass genommen, das Vorstandsvergütungssystem insbesondere im Hinblick auf dessen Verknüpfung mit der Wertschaffung für die Investoren, den strategischen Unternehmenszielen sowie der gängigen nationalen Marktpraxis einer umfassenden Überprüfung zu unterziehen.

Dabei ist der Aufsichtsrat zu der Überzeugung gekommen, dass sich das bestehende Vergütungssystem strukturell insgesamt bewährt hat und daher im Grundsatz fortgeführt werden soll. Die Ergebnisse der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 zeigen die angestrebte Korrelation zwischen Zielerreichung und Vergütung („pay for performance“) und unterstreichen daher die strukturelle Eignung des Systems als Ganzes. Die Schwerpunkte der inhaltlichen Weiterentwicklung liegen deshalb auf der Betonung der operativen finanziellen Performance und auf Vereinfachung und Transparenz.

Die Hauptversammlung am 27. Mai 2025 hat mit 99,38 % der abgegebenen Stimmen die vorgeschlagene Anpassung der Aufsichtsratsvergütung ab 2026 beschlossen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 10 der Satzung geregelt. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Daimler Truck Holding AG besteht gemäß den einschlägigen Vorgaben ausschließlich aus erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen.

Ausblick auf das neue Vergütungssystem ab 2027

Die durch den Aufsichtsrat beschlossenen Anpassungen des Vorstandsvergütungssystems sollen der Hauptversammlung im Jahr 2026 vorgelegt werden. Das überarbeitete Vergütungssystem des Vorstands tritt – vorbehaltlich der Billigung der Hauptversammlung im Jahr 2026 und mit Wirkung zum 1. Januar 2027 – in Kraft.

In der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus) soll der Fokus auf einem relativen finanziellen Leistungskriterium liegen. Daimler Truck hat sich im Rahmen von „Stronger 2030“ ein Profitabilitätsziel gesetzt, welches Einfluss auf die Vorstandsvergütung haben soll. Aus diesem Grund soll die Kennzahl "EBIT" (Earnings Before Interest and Taxes) durch die "bereinigte Umsatzrendite" (adjusted Return on Sales (RoS)) ersetzt werden.

In beiden variablen Vergütungskomponenten (Jahresbonus und Stock Based Compensation, SBC) können künftig neben den finanziellen Leistungskriterien weitere aus der Geschäftsstrategie abgeleitete strategische Leistungskriterien mit einer Gewichtung von bis zu 25% je Vergütungskomponente verankert werden. Diese Anpassung ermöglicht es dem Aufsichtsrat, die Vergütung des Vorstands noch enger an der Geschäftsstrategie auszurichten. Strategische Leistungskriterien können finanzieller oder nichtfinanzieller Art sein. Im Jahresbonus wird der Aufsichtsrat als strategisches Leistungskriterium jedoch mindestens ein nichtfinanzielles Leistungskriterium mit Bezug zu Umwelt, Soziales oder Governance (ESG) verankern.

Zur Stärkung der Interessenkongruenz zwischen Aktionären und dem Management sowie der Aktienkultur in der Gesellschaft wird die langfristige variable Vergütung modernisiert. Die Vorstände erhalten die langfristige variable Vergütung zukünftig nicht mehr in Form von virtuellen Aktien, sondern echte Aktien der Daimler Truck Holding AG. Außerdem werden Mindesthaltefristen und -werte im Rahmen sogenannter „Stock Ownership-Guidelines“ auf das Management ausgeweitet.

Leinfelden-Echterdingen, im März 2026

Für den Aufsichtsrat



Joe Kaeser
Vorsitzender

1. Präambel

Der Vergütungsbericht^{1,2} wurde entsprechend den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) von Aufsichtsrat und Vorstand der Daimler Truck Holding AG (DTHAG) gemeinsam erstellt und erläutert gemäß den anwendbaren gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger) die Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG (nachfolgend auch "Gesellschaft") sowie die gewährte und geschuldete Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 (nachfolgend "Berichtsperiode" oder "Geschäftsjahr 2025").

Der Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung am 27. Mai 2025 mit einer Zustimmungquote von 94,92 % gebilligt.

2. Ausgestaltung der Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung für alle Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2023+ festgesetzt, das der Hauptversammlung am 21. Juni 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt und mit 96,62 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

Die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2025 steht im Einklang mit dem gebilligten Vergütungssystem in Bezug auf die fixen Vergütungsbestandteile und den Jahresbonus.

Die PPSP Tranche 2021, die in der Berichtsperiode zur Auszahlung kam, wurde von der Daimler AG (jetzt: Mercedes-Benz Group AG) im Geschäftsjahr 2021 zugeteilt und stammt aus dem zum Zuteilungszeitpunkt geltenden Vergütungssystem. Eine in diesem Vergütungsbericht erforderliche Darstellung erfolgt ausschließlich für Martin Daum, der im Geschäftsjahr 2021 als Mitglied des Vorstands der Daimler AG eine Zuteilung des PPSP 2021 erhielt. Ab dem Geschäftsjahr 2026 erfolgt eine Darstellung des PPSP 2022, der den aktiven Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 zugesagt wurde.

2.1. Grundsätze der Vergütung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteilen unter Heranziehung qualifizierter und anspruchsvoller Leistungskriterien, die zusammen die Gesamtvergütung des Vorstands ergeben.

Die erfolgsunabhängige feste Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen sowie den Versorgungszusagen eines jeden Vorstandsmitglieds zusammen. Die erfolgsabhängige variable Vergütung ist wiederum in eine kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus) und eine langfristige variable Vergütung (Virtual Share-based Equity Plan (VSEP)) aufgeteilt.

Für die variable Vergütung werden im Voraus Leistungskriterien und Ziele durch den Aufsichtsrat festgelegt, die sich aus der Strategie ableiten. Dabei ist eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und Ziele nicht möglich. Der Zielerreichungsgrad bestimmt die Höhe der tatsächlichen Auszahlung an die Mitglieder des Vorstands. Besondere Leistungen werden entsprechend entlohnt, Zielverfehlungen hingegen verringern die variable Vergütung bis auf null. Durch die 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.

Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der 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 Ziele werden die Umsetzung der Unternehmensstrategie und die Ausrichtung auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung relevanter Wettbewerber zum Zwecke einer relativen Erfolgsmessung nach Auffassung des Aufsichtsrats nachvollziehbar incentiviert. ➔ **Abbildung 1-2**

Abbildung 1: Leitlinien zur Vergütung

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Unternehmensstrategie.
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 Stakeholder 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 ambitionierte Anreize setzt und berücksichtigt hierbei auch das Vergütungssystem der oberen Führungskräfte (Durchgängigkeit der Vergütungssysteme).
Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt.

¹ Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sind uns wichtig. Aus diesem Grund wird in diesem Bericht weitgehend eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet. Im Interesse der Lesbarkeit und bei Begriffen mit rechtlicher Bedeutung greifen wir auf das generische Maskulinum zurück. In diesen Fällen schließen die gewählten Begriffe uneingeschränkt alle Geschlechteridentitäten ein.

² Dieses Dokument enthält Bezeichnungen wie „emissionsfreies (schweres) Nutzfahrzeug“ (abgekürzt „ZEV“, „emissionsfreies Fahrzeug“), „CO₂e“, „CO₂e-neutral“, „bilanziell CO₂e-neutral“ und „lokal CO₂e-frei“ bzw. „im Fahrbetrieb CO₂e-frei“. Ein „emissionsfreies schweres Nutzfahrzeug“ ist nach Artikel 3 Nr. 11 lit. a der Verordnung (EU) 2024/1610 ein schweres Kraftfahrzeug ohne Verbrennungsmotor oder mit einem Verbrennungsmotor mit Emissionen von nicht mehr als 3 g CO₂/(tkm) oder 1 g CO₂/(pkm). „CO₂e“ steht für Kohlendioxid-Äquivalent und bezieht sich auf die Gesamtmenge an Treibhausgasen, die durch eine bestimmte Aktivität oder einen bestimmten Prozess freigesetzt werden. Es berücksichtigt nicht nur Kohlendioxid, sondern auch andere Treibhausgase wie Methan (CH₄), Lachgas (N₂O) und Ozon (O₃), indem es ihre Klimawirksamkeit in Relation zu CO₂ setzt. Da diese Gase unterschiedliche Auswirkungen auf das Klima haben, ermöglicht CO₂e einen ganzheitlichen Blick auf den Klimaeffekt einer bestimmten Aktivität. „CO₂e-neutral“ bedeutet, dass CO₂e-Emissionen, die durch die Aktivitäten eines Unternehmens in die Atmosphäre freigesetzt werden durch eine entsprechende Menge CO₂e auszugleichen sind. Der Ausgleich kann durch verschiedene Maßnahmen erfolgen: Reduktion von Emissionen Verringerung des Energieverbrauchs, Umstellung auf erneuerbare Energien o.Ä. oder durch CO₂-Speicherung oder Absorption. „Bilanziell CO₂e-neutral“ bedeutet, dass freigesetzte CO₂e-Emissionen, durch Kompensationszertifikate und damit zusammenhängenden Projekten ausgeglichen werden. „Lokal CO₂e-frei“ bzw. „im Fahrbetrieb CO₂e-frei“ bedeutet, dass während der Fahrt kein Kohlenstoff oder Kohlendioxidäquivalente (CO₂e) vom Fahrzeug in die unmittelbare Umgebung ausgestoßen wird. Sofern nicht anders gekennzeichnet, wird im Rahmen des gesamten Dokuments jeweils dasselbe Begriffsverständnis zugrunde gelegt.

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 der Fokus auch auf einer Durchgängigkeit des Vergütungssystems des Vorstands zum Vergütungssystem der Führungskräfte.

Letztere gewährleistet, dass alle Entscheidungsträger einheitliche Ziele verfolgen, dabei die gleichen finanziellen sowie nicht-finanziellen (insbesondere nachhaltigkeitsbezogene) 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 Daimler Truck-Konzerns insgesamt und dem Erreichen von strategischen Zielen auch die Verantwortung für die Beschäftigten sowie für Umwelt und Gesellschaft.

Abbildung 2: Überblick zum Vergütungssystem des Vorstands

Vergütungssystem des Vorstands			
		Vergütungselement	Beschreibung
Feste Vergütung		Grundvergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird (Ausnahme USA: zweiwöchige Auszahlung)
		Nebenleistungen	Im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen
		Versorgungszusage	Jährlicher Beitrag i.H.v. 15 % der Summe aus Grundvergütung und des im Jahr der Beitragsbereitstellung ausgezahlten Jahresbonus
Variable Vergütung	Jahresbonus	Typ	Kurzfristiges variables Vergütungsmodell
		Leistungskriterien	Tranche 2025 > 75 % Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % – 200 %) - Konzern und Segment EBIT Ziel-/Ist-Vergleich - Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB) Ziel-/Ist-Vergleich > 25 % Nicht-finanzielle (insbesondere nachhaltigkeitsbezogene) Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % – 200 %) - Ziel-/Ist-Vergleich
		Kappung	200 % des Zielwerts
	Virtual Share-Based Equity Plan (VSEP)	Typ	Langfristiges variables Vergütungsmodell (aktienkursbasiert)
		Laufzeit	4 Jahre: 3 Jahre Performance-Zeitraum plus 1 Jahr Halteperiode
		Leistungskriterien	Tranche 2025 > 75 % Finanzielles Leistungskriterium (Zielerreichung: 0 % – 200 %) - Relative Aktienperformance zuzüglich Dividenden (Total Shareholder Return) > 25 % Nicht-finanzielle (insbesondere nachhaltigkeitsbezogene) Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % – 200 %) - Ziel-/Ist-Vergleich
		Kappung	300 % des Zuteilungswertes
Weitere Elemente		Malus/Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich
		Richtlinien zum Aktienbesitz	- Die Anzahl der zu erwerbenden echten 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	Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sollen Zahlungen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages betragen.

2.2. Regelungen aus früheren Vergütungssystemen

Performance Phantom Share Plan (PPSP)

Die in früheren Vergütungssystemen als Performance Phantom Share Plan (PPSP) bezeichnete langfristige variable Vergütungskomponente wurde mit Einführung des Vergütungssystems 2023+ zum 01. Januar 2023 für die Zukunft durch den Virtual Share-based Equity Plan (VSEP) ersetzt.

Die in der Berichtsperiode ausgezahlte PPSP-Tranche 2021 und die noch laufende PPSP-Tranche 2022 wurden hierdurch nicht berührt. Die ursprünglich von der Daimler AG (jetzt: Mercedes-Benz Group AG) ausgegebene PPSP-Tranche 2021 wurde im Jahr 2021 durch Übertragungsvereinbarungen auf die Daimler Truck Holding AG übertragen und wurde durch diese weitergeführt. Darüber hinaus wurde von der Daimler Truck Holding AG eine PPSP-Tranche 2022 ausgegeben, die im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung kommt.

2.3. Überprüfung und Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhe

Für jedes anstehende Geschäftsjahr bereitet der Präsidial- und Vergütungsausschuss die Überprüfung der Vergütungssystematik und -höhe durch den Aufsichtsrat vor und unterbreitet ihm gegebenenfalls Änderungsvorschläge, über die der Aufsichtsrat dann Beschluss fasst. Dabei nehmen Präsidial- und Vergütungsausschuss und Aufsichtsrat bei Bedarf die Beratung durch unabhängige externe Vergütungsexperten in Anspruch.

Gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlung des Präsidial- und Vergütungsausschusses 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 und angepasstes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat legt für das 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 nimmt er in regelmäßigen und angemessenen Zeitabständen sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich vor.

Im horizontalen – externen – Vergleich der Ziel-Gesamtvergütung werden 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. Der Aufsichtsrat ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Vergütung marktüblich ist.

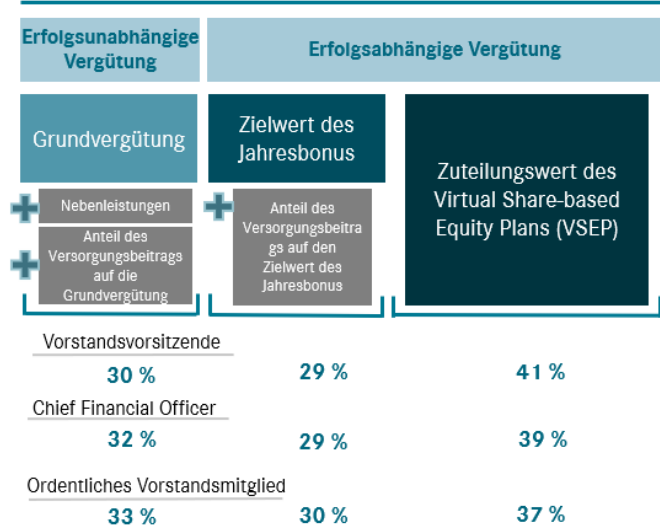
Für den vertikalen – internen – Vergleich der Zielgesamtvergütung zieht der Aufsichtsrat die beiden oberen Führungsebenen unterhalb des Vorstands und die Belegschaft der Daimler Truck AG in Deutschland für eine Gegenüberstellung heran.

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. Der Aufsichtsrat ist zum Ergebnis gekommen, dass keine solche Anpassung erforderlich ist.

2.4. Vergütungsstruktur und Zielgesamtvergütung

Die fixe Grundvergütung (einschließlich Versorgungszusage und Nebenleistungen) macht etwa 30–33 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Der Jahresbonus (inklusive des Anteils der Versorgungszusage) trägt rund 29–30 % bei. Der variable Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung (VSEP) liegt bei etwa 37–41 %. Die Gewichtung variiert je nach Funktion – Vorstandsvorsitzende, Chief Financial Officer oder ordentliches Vorstandsmitglied. ➔ **Abbildung 3**

Abbildung 3: Aktuelle Struktur der Zielgesamtvergütung¹



¹ Prozentuale Zielgesamtvergütung unter Annahme von 100 TEUR Nebenleistungen.

Als zusätzliche Bestandteile der erfolgsunabhängigen Vergütung werden eine Versorgungszusage sowie Nebenleistungen (Übernahme geldwerter 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.

Die variable Vergütung, bestehend aus dem Bonus und dem VSEP (mit seiner Anbindung an zusätzliche Vergleichsparameter und an den Aktienkurs), trägt der Empfehlung des DCGK Rechnung. Hiernach soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

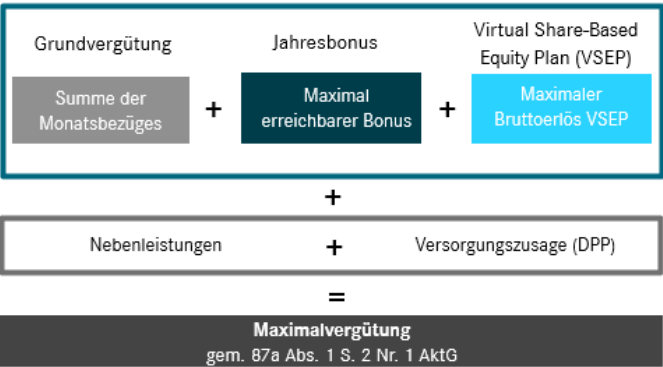
Zusätzlich verpflichtet die Richtlinie für den Aktienbesitz des Vorstands (»Stock Ownership Guidelines«, SOG) die Vorstandsmitglieder, eine bestimmte Anzahl an echten Aktien für die Dauer ihres Dienstverhältnisses im Sinne der DCGK-Empfehlung zu halten.

2.5. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat neben den Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder eine auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG beschlossen.

Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für die Vorstandsvorsitzende 10.000.000 € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 6.000.000 €. Die Summe aller Auszahlungen (Grundvergütung, Jahresbonus ggf. inklusive Deferralauszahlung bis 2024, PPSP/VSEP) 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. ➔ [Abbildung 4](#)

Abbildung 4: Berechnung der Maximalvergütung¹



¹ Die Berechnung der Maximalvergütung berücksichtigt die maximal erreichbare Performance der jeweiligen variablen Vergütungskomponente (Cap Jahresbonus = 200%, Cap VSEP Bruttoauszahlung = 300%).

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/VSEP, gekürzt.

Für das Geschäftsjahr 2025 kann die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung derzeit noch nicht geprüft werden. Der finale Auszahlungsbetrag der VSEP-Tranche 2025, welche den Vorstandsmitgliedern zugeteilt wurde, kann erst final im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029, also nach der 4-jährigen Laufzeit, veröffentlicht werden. Die Daimler Truck Holding AG stellt jedoch durch die Cap-Regelungen einzelner Vergütungskomponenten zu jedem Zeitpunkt sicher, dass die Maximalvergütung nicht überschritten wird.

In der nachfolgenden Tabelle werden alle Vergütungsbestandteile aufgelistet und in Summe mit der vereinbarten Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 verglichen. Die Maximalvergütung der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder – mit Ausnahme von Martin Daum – wurde in 2023 geprüft (weitere Informationen hierzu im Vergütungsbericht 2023 auf der Unternehmensseite: [Vergütung des Vorstands | Daimler Truck](#)). Die Maximalvergütung für Martin Daum konnte mit der Auszahlung der letzten Vergütungskomponente aus dem Geschäftsjahr 2021, dem PPSP 2021, in 2025 überprüft werden. Die Grenze der Maximalvergütung wurde eingehalten. ➔ [Abbildung 5](#)

Die im früheren Vergütungssystem vorgesehene mittelfristige Vergütung, das sogenannte Deferral, ist mit Einführung des Vergütungssystems 2023+ zum 01. Januar 2023 für die Zukunft entfallen. Letztmalig wurde im Geschäftsjahr 2024 das Deferral (50% aus dem Jahresbonus des vorherigen Jahres) an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlt.

Abbildung 5: Einhaltung der Maximalvergütung¹ für das Geschäftsjahr 2021

Martin Daum Vorsitzender des Vorstands DTHAG bis 30.09.2024 Mitglied des Vorstands, verantwortlich für Daimler Buses, Daimler Truck Financial Services und IT im Zeitraum 01.10.-31.12.2024	
Vergütung Dezember 2021	
in Tsd. €	
Grundvergütung	108,3
Nebenleistungen	6,7
Summe feste Vergütung	115,1
Einjährige variable Vergütung (50 % des Jahresbonus 2021 (ohne Deferral))	103,5
Deferral (50% vom Jahresbonus 2021, Auszahlung in 2023)²	113,2
Mehrfährige variable Vergütung (PPSP Plan 2021)³	2.507,4
Dividendenäquivalent⁴	242,6
Variable Vergütung	2.966,7
Gesamtvergütung 2021	3.081,8
Versorgungsaufwand	'0,0
Gesamtvergütung 2021 (inkl. Versorgungsaufwand)	3.081,8
Maximalvergütung 2021	10.000,0

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.
² Zielerreichung Deferral Jahresbonus 2021:112% (vor Cap aufgrund Bonus-Regelung).
³ Der Auszahlungsbetrag des PPSP 2021 wurde gekappt (s. auch Abbildung 16).
⁴ Auszahlung der Dividendenäquivalente ab Zuteilung des PPSP Plans 2021 für den Zeitraum 2021-2024.

3. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

3.1. Feste Vergütungsbestandteile: Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf bzw. in den USA in sechszwanzig Raten (Daimler Truck North America (DTNA)-Anteil) 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 den hieraus resultierenden geldwerten Vorteil. Im Zusammenhang mit Vorständen, deren Dienstsitz im Ausland ist, können zudem spezielle Standortleistungen anfallen. ➔ **Abbildung 6**

Die Mitglieder des Vorstands waren im Berichtszeitraum darüber hinaus in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser abgeschlossenen Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung (Directors & Officers / D&O) 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 Sonderzahlungen zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt werden. Im Geschäftsjahr 2025 wurden diesbezüglich keine Sonderzahlungen gewährt.

Abbildung 6: Aktive Vorstandsglieder - Nebenleistungen¹

Vorstand	Nebenleistungen in Tsd. €
Rådström, Karin	258,0
Scherer, Eva	233,4
Hartwig, Jürgen	17,6
Puchert, Achim	35,5
O’Leary, John	511,8
Deppen, Karl	289,7
Gorbach, Andreas	240,0

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.

Betriebliche Altersversorgung

Der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG hat für alle ab Dezember 2021 bestellten Vorstandsmitglieder, mit Ausnahme von John O’Leary, eine Zusage in der betrieblichen Altersversorgung im Altersversorgungssystem Daimler Pensions Plan (DPP) beschlossen.

Das Unternehmen gewährt lediglich eine Zusagegarantie auf die Summe der eingezahlten Beiträge, die nach einem vorsorgeorientierten Anlagekonzept am Kapitalmarkt investiert werden.

Die Höhe der jährlichen Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Grundvergütung und auf den im Jahr der Beitragsbereitstellung ausgezahlten Jahresbonus. Dieser Prozentsatz beträgt derzeit 15 %.

Die Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 62 Jahren gewährt. Der DPP 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.

Die Auszahlung im Altersversorgungssystem DPP kann in drei Varianten erfolgen:

- als Einmalbetrag;
- in zwölf Jahresraten, wobei jeder Teilbetrag vom Eintritt des Versorgungsfalls bis zur Auszahlung angehoben wird (mindestens 1 % p.a. zuzüglich etwaiger Überschussanteile gemäß dem in der Versorgungszusage definierten Versicherungstarif);
- als Rente mit einer jährlichen Erhöhung (mindestens 1 % p.a. zuzüglich etwaiger Überschussanteile gemäß dem in der Versorgungszusage definierten Versicherungstarif).

Die Verträge enthalten Regelungen, nach denen bei Ableben des Vorstandsmitglieds vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls dem Ehepartner / eingetragenen Lebenspartner / benannten Lebensgefährten beziehungsweise den §32 EStG unterfallenden Kindern beim DPP der erreichte Guthabenstand zuzüglich eines Aufschlags in den oben genannten drei Auszahlungsvarianten 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 / benannten Lebensgefährten 60 % der Eigenrente zu.

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen gegenüber Vorstandsmitgliedern nach IFRS lag im Geschäftsjahr 2025 bei 1,3 Mio. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IFRS betrug zum 31. Dezember 2025 5,9 Mio. €.

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

➔ **Abbildung 7**

Abbildung 7: Aktive Vorstandsmitglieder – Versorgungszusage
Werte nach IAS 19¹

	Aufwand IFRS (Service Cost) Januar - Dezember 2025	Barwert des Versorgungs- anspruchs IFRS Stichtagsbetrachtung 31.12.2025
in €		
Rådström, Karin ²	281.953	1.684.514
Scherer, Eva	205.107	378.884
Hartwig, Jürgen	203.268	989.842
Puchert, Achim ³	209.723	858.804
O’Leary, John ⁴	n.a.	n.a.
Deppen, Karl	198.975	962.909
Gorbach, Andreas	222.332	1.097.586
Gesamt	1.321.358	5.972.540

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.
² Inklusive Übertragungsbaustein aus der DPP-Zusage der Daimler Truck AG (DT AG).
³ Die Barwertdarstellung berücksichtigt auch die Bewertung der Zusage aus der bisherigen Konzernzugehörigkeit (vor Aufnahme des Vorstandsmandats).
⁴ Keine Zusage aus seiner Vorstandstätigkeit bei der DTHAG.

3.2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionäre, Kunden und Beschäftigten sowie weiterer Stakeholder zu handeln.

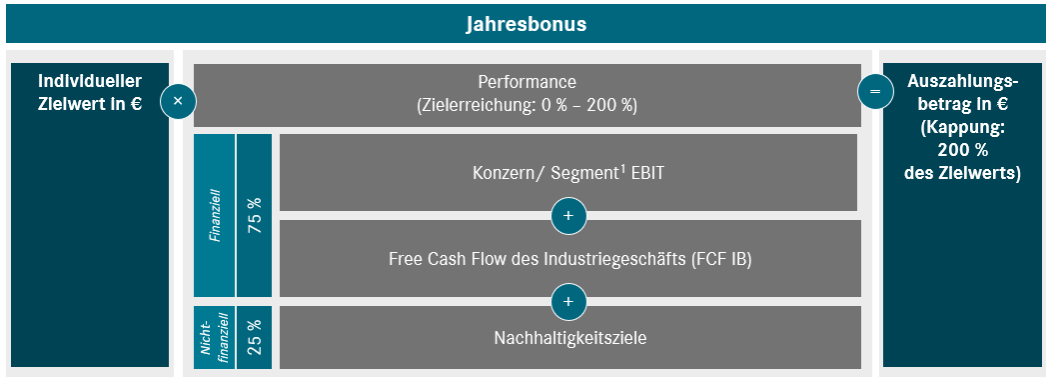
Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen, werden daraus jährliche operative Leistungskriterien finanzieller und nicht-finanzieller Art abgeleitet, deren Erreichung über den Jahresbonus als kurzfristig orientierte variable Vergütung incentiviert wird. Daneben tritt die langfristig orientierte variable Vergütung, der Virtual Share-based Equity Plan (VSEP).

Jahresbonus
Der Jahresbonus ist eine kurzfristig orientierte variable Vergütung und incentiviert den Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie, insbesondere die zukunftssichernde Erweiterung des Geschäftsmodells sowie die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens als Nutzfahrzeughersteller.

Der Aufsichtsrat leitet für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr aus den strategischen Unternehmenszielen anspruchsvolle und ambitionierte finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien ab. Neben finanziellen Leistungskriterien sind nicht-finanzielle Leistungskriterien in Bezug auf Nachhaltigkeit in der kurzfristigen variablen Vergütung verankert. Die Gesellschaft richtet ihre ambitionierten Nachhaltigkeitsziele auf das Rahmenwerk ESG (Environmental, Social & Governance) aus.

Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus ist auf das Zweifache (200 %) des individuellen Zielwerts für das entsprechende Geschäftsjahr begrenzt. Der Zielwert, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, wird individuell für die Vorstandsfunktionen bestimmt. ➔ **Abbildung 8**

Abbildung 8: Übersicht Jahresbonus



¹ Für Vorstandsmitglieder mit ausschließlicher Segmentverantwortung: Trucks North America, Mercedes-Benz Trucks und Trucks Asia.

VSEP
Der VSEP bildet die wesentlichen langfristigen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ab, die sich vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Das Erreichen dieser Ziele gewährleistet den nachhaltigen Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb. Dies soll zur langfristigen positiven Aktienkursentwicklung der Daimler Truck Holding AG führen und damit auch die nachhaltige Rendite für die Aktionäre sichern.

Leistungskriterien des Jahresbonus -
Finanzielle Leistungskriterien

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich am EBIT von Daimler Truck (Konzern-EBIT) und am Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB). Die Gewichtungen der beiden finanziellen Leistungsindikatoren EBIT bzw. FCF IB betragen jeweils 50 %. Für Vorstandsmitglieder mit Segmentverantwortung hat der Aufsichtsrat neben dem Konzern-EBIT auch das Segment-EBIT als Leistungskriterium implementiert. Hierbei erfolgt eine Gewichtung von jeweils 50 % zwischen dem Konzern-EBIT und dem Segment-EBIT. Die finanziellen Leistungskriterien werden mit 75 % im Jahresbonus gewichtet.

Als Ergebnis vor Zinsen und Ertragsteuern reflektiert das EBIT das operative Ergebnis/die Ergebnisverantwortung des Konzerns. Das EBIT-Ziel von Daimler Truck für das entsprechende Geschäftsjahr wird auf Basis des vom Aufsichtsrat festgelegten, anspruchsvollen und am Wettbewerb ausgerichteten mittelfristig zu erzielenden Renditeanspruchs des Industriegeschäftes und des Finanzdienstleistungsgeschäfts sowie anhand von Wachstumszielen abgeleitet.

Als Ausgangspunkt dient hierbei der Umsatz des Vorjahres für das Industriegeschäft bzw. das Eigenkapital des Vorjahres für das Finanzdienstleistungsgeschäft.

Der FCF IB beschreibt die Veränderung der liquiden Mittel aus dem operativen Industriegeschäft, die z.B. für Ausschüttungen an die Aktionäre zur Verfügung stehen, und ist somit ein wichtiger Indikator für die Finanzkraft der Daimler Truck Holding AG. Das Ziel für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des definierten EBIT-Ziels des Industriegeschäfts (aus der Ableitung des Konzern-EBIT Ziels) und einer strategischen Zielsetzung für die sogenannte Cash Conversion Rate unter Berücksichtigung einer Wachstumsrate ermittelt.

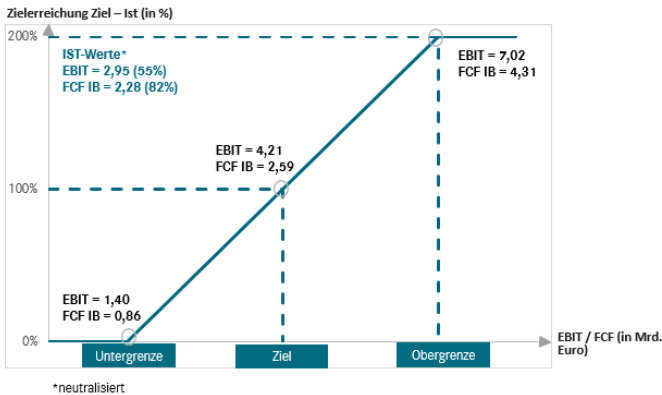
Die Cash Conversion Rate stellt den Anteil des Periodenergebnisses dar, der nach Berücksichtigung der Auszahlungen für die im Rahmen des strategischen Wachstumsziels erforderlichen Investitionen in Forschung und Entwicklung, Sachanlagevermögen und Working Capital der Liquidität zufließen soll.

Der FCF IB Ist-Wert wird grundsätzlich unter Berücksichtigung von Investitionen in die Transformation, spezifisch in die Felder »cellcentric«, Ladeinfrastruktur und Batteriezellen, ermittelt.

Das Ergebnis der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags kann um außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen bereinigt werden. Hierzu gehören etwa wesentliche Änderungen des zugrunde liegenden IFRS-Rechnungslegungsstandards und der damit zusammenhängenden Bewertungsmethoden, Akquisitionen und Desinvestitionen sowie neue, insbesondere rechtliche Rahmenbedingungen, die einen wesentlichen Einfluss auf das laufende Geschäft haben. Ungünstige Marktentwicklungen fallen ausdrücklich nicht unter das Begriffsverständnis.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien EBIT und FCF IB liegt zwischen 0 % und 200 %. 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 %. ➔ **Abbildung 9**

Abbildung 9: Finanzielle Ziele - EBIT und Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB) für das Geschäftsjahr 2025



Durch die Berücksichtigung der Kennzahlen EBIT und FCF IB in der Vorstandsvergütung, als finanzielle Grundlagen zur Erreichung der Ziele von Daimler Truck, wird eine klare Verbindung zur Unternehmensstrategie geschaffen. Dabei dient der EBIT-Zielwert zur Fokussierung auf die Stärkung des globalen Kerngeschäfts und der Segmente. Der für den FCF IB festgelegte Zielwert unterstützt die Priorisierung einer effizienten Kapitalallokation. ➔ **Abbildung 10**

Abbildung 10: Zielerreichung finanzielle Kennzahlen auf Group- und Segment-Ebene für das Geschäftsjahr 2025

Finanzielle Kennzahl [in Mrd. €]	Ziel (100%)	IST-Wert
FCF IB	2,59	2,28
EBIT Group	4,21	2,95
EBIT Segment Trucks North America	1,54	1,83
EBIT Segment Mercedes-Benz Trucks	2,22	0,70
EBIT Segment Trucks Asia	0,32	0,21

Leistungskriterien des Jahresbonus -
Nicht-finanzielle Leistungskriterien

Neben Anreizen für eine starke finanzielle Performance von Daimler Truck werden im Jahresbonus zur Berücksichtigung aller Stakeholder-Interessen zudem Nachhaltigkeitsziele gesetzt, die sich am Rahmenwerk ESG (Environmental, Social & Governance) ausrichten.

Diese tragen der gewachsenen Bedeutung eines nachhaltigen Wirtschaftens Rechnung. Die nicht-finanziellen Leistungskriterien werden mit 25 % im Jahresbonus gewichtet.

Die Nachhaltigkeitsziele geben Auskunft darüber, ob und in welchem Umfang Daimler Truck auf ökologischer, sozialer und unternehmerischer Ebene nachhaltige Strategien umsetzt, plant und welche Fortschritte Daimler Truck dahingehend bereits erreichen konnte. Dabei wird durch die Wahl verschiedener nicht-finanzieller Leistungskriterien eine weitreichende Abdeckung verschiedener Nachhaltigkeitskriterien sichergestellt, welche für Daimler Truck von strategischer Relevanz sind.

In der variablen kurzfristigen Vorstandsvergütung fanden im Geschäftsjahr 2025 die Themen Verkäufe von lokal CO₂e-freien Fahrzeugen (Zero Emission Vehicles (ZEV)) und Lost Time Injury Rate (LTIR) als Rate der Betriebsunfälle mit Ausfallzeit Berücksichtigung. Diese Ziele mit einer Gewichtung von insgesamt 25 % wurden mit einer Einzelgewichtung von 20 % für ZEV und 5 % für LTIR im System verankert.

Auch die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der Nachhaltigkeitsziele kann jeweils zwischen 0 % und 200 % betragen. 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 %.

Bei den lokal CO₂e-freien Fahrzeugen erfolgt eine Betrachtung des Absatzes aller elektrisch angetriebenen LKW und Busse innerhalb der Daimler Truck-Konzerns für das Jahr 2025 im Vergleich zu den aus der Planung abgeleiteten Zielen.

Daimler Truck setzt auf ein ganzheitliches Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Im Bereich Health & Safety ist das Ziel die Senkung der konzernweiten Lost Time Injury Rate (LTIR). Das Kriterium LTIR dient als Maß für die Unfallhäufigkeit im Unternehmen. Der Zielwert wird auf Basis des Ist-Wertes aus dem Vorjahr abgeleitet. Erfasst wird die Anzahl von Arbeitsunfällen mit mindestens einem Tag Ausfallzeit bezogen auf die geleisteten Arbeitsstunden, normiert auf eine Million Arbeitsstunden.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden 6.726 Einheiten ZEV (eTrucks und eBuses) verkauft. Dies entspricht bei einer festgelegten Bandbreite von 4.000 - 8.000 Einheiten einer Zielerreichung von 136 % für das Ziel Environmental. Für das Social Ziel LTIR wurde im Geschäftsjahr ein Messwert von 6.77 erreicht. Dies entspricht bei einer festgelegten Bandbreite von 7.24 - 6.16 Punkten einer Zielerreichung von 87 %.

Der Aufsichtsrat leitete aus den Zielerreichungen der einzelnen Nachhaltigkeitsziele 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 liegt für das Geschäftsjahr 2025 bei 32 %-Punkten und berücksichtigt anschließend eine Gewichtung von 25 % für die Gewichtung der nicht-finanziellen Ziele. [↗ Abbildung 11](#)

Abbildung 11: Nicht-finanzielle (insbesondere nachhaltigkeitsbezogene) Leistungskriterien

Kategorie	Ziel	Zielerreichung
E Environmental	Anzahl abgesetzter ZEV (eTrucks und eBuses; Group Sales target)	136 %
S Social	Lost Time Injury Rate (LTIR)	87 %
G Governance	Kein Kriterium in 2025	n.a.

Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2025

Der Jahresbonus 2025 wird vollständig im ersten Halbjahr 2026 an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. [↗ Abbildung 12](#)

Abbildung 12: Jahresbonus¹ Vorstände - Ermittlung der Auszahlungsbeträge DTHAG

Vorstand	Zielbetrag in Tsd. € Januar – Dezember 2025	Finanzielle Ziele - Zielerreichung in % gewichtet		Gesamt Zielerreichung finanzielle Ziele in % ⁴	Nachhaltigkeitsziele - Zielerreichung in % gewichtet		Gesamt Zielerreichung Nachhaltigkeitsziele in % ⁴	Gesamt Zielerreichung in % ⁴	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
		EBIT (50%)	FCF IB (50%)	75%	ZEV (80%)	LTIR (20%)	25%		
		Group EBIT (50%/25%)	Segment EBIT (n.a./25%)	FCF IB (50%)	ZEV (80%)	LTIR (20%)			
Rådström, Karin	1.330,0	27% / 14%	n.a.	4.1%	109%	17%	32%	83%	1.103,9
Scherer, Eva	665,0		n.a.					83%	552,0
Hartwig, Jürgen	665,0		n.a.					83%	552,0
Puchert, Achim ²	665,0		5%					76%	505,4
O'Leary, John ^{2,3}	696,8		19%					87%	606,2
Deppen, Karl ²	665,0		12%					82%	545,3
Gorbach, Andreas	665,0		n.a.					83%	552,0

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen, es wird auf den nächsthöheren Prozentpunkt aufgerundet.

² Die Summe der jeweiligen, gewichteten Zielerreichungen bezogen auf die Gesamtzielerreichung.

³ Zur Ermittlung des Jahresbonus von John O'Leary wurde die Grundvergütung von USD in EUR umgerechnet. Die Grundvergütung variiert aufgrund des Wechselkurses.

⁴ Summe der jeweiligen, gewichteten Zielerreichungen bezogen auf die Gesamtzielerreichung.

Die langfristige variable Vergütung

In diesem Abschnitt wird sowohl über den Performance Phantom Share Plan (PPSP) 2021 berichtet, der in der Berichtsperiode zur Auszahlung kam, als auch über den Virtual Share-based Equity Plan (VSEP) 2025, der in der Berichtsperiode zugeteilt wurde.

Grundzüge des PPSP und VSEP

PPSP und VSEP sind langfristig orientierte variable Vergütungsbestandteile, die grundsätzlich in jährlichen Tranchen an die Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG zugeteilt wurden/werden. Der PPSP wurde bis Geschäftsjahr 2022 zugeteilt. Der VSEP wird seit dem Geschäftsjahr 2023 zugeteilt.

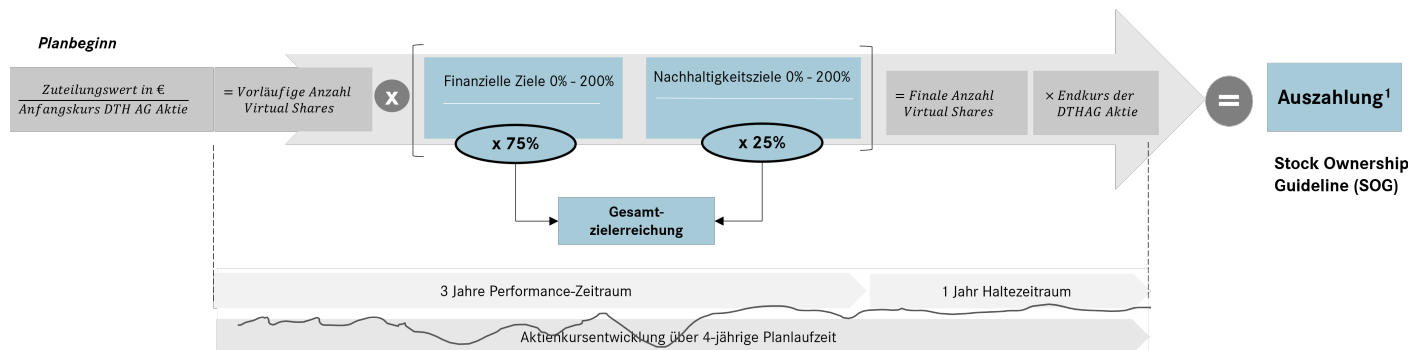
Zu Planbeginn legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Bestimmung der individuellen jährlichen Ziel-Gesamtvergütung einen Zuteilungswert in Euro fest. Dieser Betrag wird durch den relevanten, über einen vorab festgelegten längeren Zeitraum ermittelten Durchschnittskurs der Daimler Truck Holding AG-Aktie dividiert ("Anfangskurs"), woraus sich die Anzahl der jeweils vorläufig zugeteilten Phantom/Virtual Shares ergibt.

Ebenfalls zu Planbeginn werden für die Dauer von drei Jahren (Performance-Zeitraum) Leistungskriterien gesetzt. Abhängig von der Erreichung dieser Leistungskriterien mit einer möglichen Bandbreite von 0 % bis 200 % werden die zu Planbeginn vorläufig zugeteilten Phantom/Virtual Shares nach Ablauf der drei Jahre zunächst in die endgültige Zahl der zugeteilten Phantom/Virtual Shares umgerechnet.

Nach Ablauf eines weiteren Jahres (Haltezeitraum) wird die endgültige Zahl der Phantom/Virtual Shares mit dem zu ermittelnden Endkurs der Daimler Truck Holding AG-Aktie multipliziert und so der Auszahlungsbetrag ermittelt. [Abbildung 13](#)

Auf jede gehaltene Phantom/Virtual Share entfällt ein Dividendenäquivalent, wenn im betreffenden Jahr eine Dividende auf Aktien der Daimler Truck Holding AG ausgeschüttet wird. Die Höhe des Dividendenäquivalents bestimmt sich dann nach der Dividende, die im betreffenden Jahr auf eine echte Aktie der Gesellschaft bezahlt wird. Es wird im Performance-Zeitraum für die vorläufig zugeteilte Anzahl Phantom/Virtual Shares gewährt, im Jahr des Haltezeitraums für die endgültige Anzahl Phantom/Virtual Shares.

Abbildung 13: Prinzipdarstellung langfristige variable Vergütung



¹ Kürzung der Auszahlung, wenn die maximale Gesamtvergütung die festgelegte Höchstgrenze überschreitet.

Die ordentliche Hauptversammlung der Daimler Truck Holding AG hat am 27. Mai 2025 eine Dividende von 1,90 EUR je Daimler Truck Aktie beschlossen. Ein Dividendenäquivalent in gleicher Höhe wurde den Mitgliedern des Vorstands in der Berichtsperiode für jede virtuelle Aktie ausgezahlt, die ihnen im Rahmen der PPSP/VSEP Tranchen 2022 bis 2025 zugeteilt wurde. Für Martin Daum (ausgeschieden zum 31.12.2024) wurde ein Dividendenäquivalent für die PPSP/VSEP-Tranchen 2022-2024 ausbezahlt.

Soweit im Performance-Zeitraum, im Haltezeitraum oder nach dem Haltezeitraum vor Fälligkeit des Auszahlungsanspruchs ein Planteilnehmer verstirbt, erhalten seine Erben neben etwa schon bezogenen Dividendenäquivalenten eine Vergütung, die sich je nach Sachverhalt anhand von differenzierten Regelungen in den Planbedingungen bestimmt. In der Regel wird die entsprechende Tranche zeitanteilig ausbezahlt.

Endkurs des PPSP 2021

Für den im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gekommenen PPSP 2021 ist als "Endkurs" der durchschnittliche Eröffnungskurs der Aktie der Daimler Truck Holding AG (Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse) zwischen dem 1. Januar 2025 und dem 31. Januar 2025 definiert.

Der für die Auszahlung des Plans maßgebliche Aktienkurs ist zugleich maßgeblich für die Zuteilung der vorläufigen Zahl an Virtual Shares für den im jeweiligen Jahr neu begebenen Plan. Der nach Planende auszuzahlende Betrag berücksichtigt auch die während der vierjährigen Planlaufzeit ausbezahlten Dividendenäquivalente und unterliegt gegebenenfalls einer Kappung.

Leistungskriterien des PPSP 2021

Die Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung bemisst sich an zwei Leistungskriterien, die jeweils mit 50 % gewichtet werden. Zum einen wird das Leistungskriterium »relative Umsatzrendite« (Return on Sales, RoS) genutzt, welches Anreize setzt, nachhaltiges und profitables Wachstum sicherzustellen und eine Steigerung der Effizienz zu erzielen. Zum anderen wird mit dem Leistungskriterium »relative Aktienperformance« zuzüglich Dividenden (Total Shareholder Return) ein Leistungskriterium herangezogen, welches die Interessen der Aktionäre in besonderem Maße abbildet.

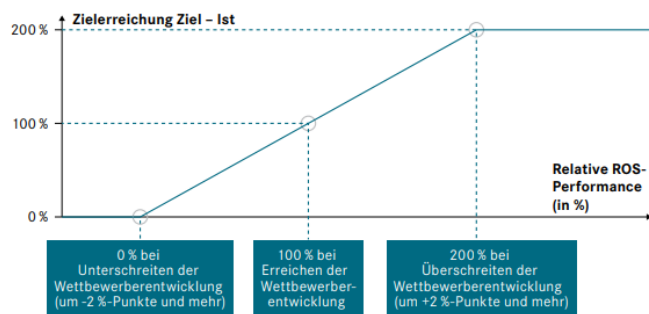
– Relative Umsatzrendite (RoS)

Die Abweichung des durchschnittlichen RoS gemäß dem Konzernabschluss der Mercedes-Benz Group AG (ehemalige Daimler AG; bis einschließlich Geschäftsjahr 2021) bzw. der Daimler Truck Holding AG (ab Geschäftsjahr 2022) von dem durchschnittlichen RoS der Wettbewerbergruppe (umsatzgewichteter Durchschnitt) bestimmt die Höhe des Erfolgsfaktors RoS.

Entspricht der durchschnittliche RoS gemäß Konzernabschluss dem durchschnittlichen RoS der Wettbewerbergruppe, ist der Erfolgsfaktor RoS 100 %.

Liegt der durchschnittliche RoS gemäß Konzernabschluss 2 %-Punkte oder mehr unterhalb (oberhalb) des durchschnittlichen RoS der Wettbewerbergruppe, ist der Erfolgsfaktor RoS 0 % (200 %). In einer Bandbreite von +/-2 %-Punkten Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor RoS proportional zur Abweichung. [↗ Abbildung 14](#)

Abbildung 14: Finanzielle Leistungskriterien PPSP - Umsatzrendite



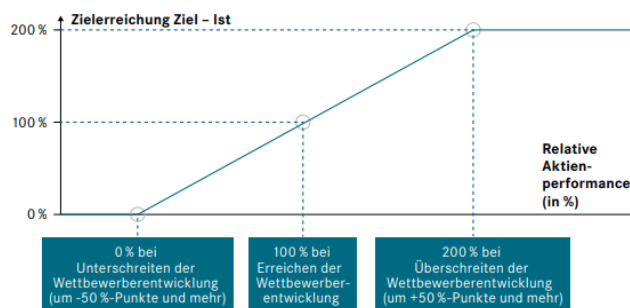
– Relative Aktienperformance

Die relative Aktienperformance bemisst sich bis einschließlich 9. Dezember 2021 an der Performance der Aktie der Mercedes-Benz Group AG (ehemalige Daimler AG), ab dem 10. Dezember 2021 bis zum 31. Dezember 2021 am Durchschnitt der Kurse der Aktien der Mercedes-Benz Group AG (ehemalige Daimler AG) und der Daimler Truck Holding AG und seit dem 01. Januar 2022 ausschließlich an der Performance der Aktie der Daimler Truck Holding AG.

Die relative Aktienperformance wird dabei stets im dreijährigen Vergleich zur Performance einer definierten Wettbewerbergruppe gemessen. Entspricht die Performance der Aktie (in %) der Entwicklung der Wettbewerbergruppe (in %), liegt der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Liegt die Performance-Entwicklung der Aktie (in %) 50 %-Punkte oder mehr unterhalb (oberhalb) der Entwicklung der Wettbewerbergruppe, liegt der Zielerreichungsgrad bei 0 % (200 %).

In der Bandbreite von +/- 50%-Punkten Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor relative Aktienperformance proportional zur Abweichung. [↗ Abbildung 15](#)

Abbildung 15: Finanzielle Leistungskriterien PPSP - Relative Aktienperformance



Übertrag und Zielerreichung des PPSP 2021

Die im Geschäftsjahr 2021 von der Daimler AG (jetzt: Mercedes-Benz Group AG) an Martin Daum zugeteilte PPSP- Tranche wurde mit der Abspaltung des Daimler Truck-Konzerns auf den PPSP der Daimler Truck Holding AG umgestellt. Die weiteren Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG waren zum Zeitpunkt der Zuteilung der PPSP-Tranche (2021) keine Vorstandsmitglieder der Daimler AG/ Mercedes-Benz Group AG. Daher wird im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung gem. § 162 AktG die PPSP-Tranche 2021 nur für Martin Daum berichtet. [↗ Abbildung 16](#)

Abbildung 16: Gesamtzielerreichung PPSP 2021¹

Name	Vorname	Zuteilungswert in Euro	Kurs bei Zuteilung in Euro	Vorläufige Anzahl Phantom Shares (umgerechnet aufgrund Spin-off) ²	Performance- Faktor (Ziel- erreichung)	Finale Anzahl Phantom Shares	Endkurs in Euro	Errechneter Brutto- auszahlungsbetrag PPSP 2021 in Euro	Bruttoauszahlung PPSP 2021 in Euro (nach Cap) ³
Daum	Martin	1.100.000	58,30	52.329	150%	78.494	39,09	3.068.330	2.507.361

¹ Zahlen können aufgrund Rundungen abweichen

² Umrechnungsfaktor von ursprünglichen Daimler-Aktien in DTH-Aktien 2,7734

³ Der Gesamtauszahlungsbetrag wurde auf das 2,5-fache des Zuteilungswertes zu Planbeginn begrenzt. Cap inklusive Dividendenäquivalent.

Die Auszahlung des PPSP 2021 ist auf Basis des ermittelten Endkurses der Aktie der Daimler Truck Holding AG im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2025 und 31. Januar 2025 erfolgt.

Die PPSP-Tranche 2021 wurde nach der erfolgreichen Abspaltung von Daimler Truck als konzernspezifischer Plan weitergeführt. Um den aus der Abspaltung resultierenden Wertverlust der Daimler-/ Mercedes-Benz Group Aktie auszugleichen, wurde die Anzahl der gewährten vorläufigen Phantom Shares angepasst.

Die Zielerreichung der Bezugsgrößen, die als finanzielle Leistungskriterien für den PPSP 2021 herangezogen wurden, betragen für die relative Umsatzrendite 200% und die relative Aktienperformance der Daimler AG (jetzt: Mercedes-Benz Group AG) 99%. Die Zielerreichung für Martin Daum aus dem PPSP 2021 betrug insgesamt 150 %.

Zuteilung des VSEP 2025

Im Geschäftsjahr 2025 wurden den Vorständen der Daimler Truck Holding AG Virtual Shares im Rahmen des VSEP zugeteilt. Der individuelle Zuteilungswert wurde durch den Anfangskurs der Daimler Truck Holding AG-Aktie dividiert. Als Anfangskurs wurde der durchschnittliche Eröffnungskurs der Daimler Truck Holding AG-Aktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse zwischen dem 1. und 31. Januar 2025 herangezogen. Für den VSEP 2025 beträgt dieser Anfangskurs 39,09 €.

Abbildung 17: Zuteilung VSEP 2025 Vorstände

Vorstand	Zuteilungswert in Tsd. € 2025	Anfangs- kurs in €	Anzahl vorläufig zuteiliger Virtual Shares (Stück)
Rådström Karin	2.210	39,09	56.537
Scherer, Eva	1.050		26.862
Hartwig, Jürgen	950		24.303
Puchert, Achim	950		24.303
O’Leary, John	950		24.303
Deppen, Karl	950		24.303
Gorbach, Andreas	950		24.303

Leistungskriterien des VSEP 2025

Für die VSEP-Tranche 2025 wird als finanzielles Leistungskriterium die relative Aktienperformance im Verhältnis zum MSCI World Industrials Index herangezogen.

Als nichtfinanzielles Leistungskriterium wird die Reduktion der CO₂-Emissionen, ab 2025 ergänzend zu Scope 2 (indirekte Emissionen aus der Erzeugung von eingekaufter Energien) auch Scope 1 (direkte Emissionen aus unternehmenseigenen Emissionsquellen) des Daimler Truck-Konzerns herangezogen.

Der in den VSEP Tranchen 2023 und 2024 als weiteres nicht-finanzielles Leistungskriterium verwendete Anteil weiblicher Führungskräfte an allen Führungskräften der Ebenen 1 bis 4 des Konzerns wird in der VSEP Tranche 2025 nicht mehr herangezogen, um rechtlichen Risiken in den USA zu begegnen.

Das finanzielle Leistungskriterium ist mit 75 % und das nicht-finanzielle Leistungskriterium ist mit 25 % gewichtet.

Die Zielerreichung für den VSEP 2025 sowie die tatsächlichen Auszahlungsbeträge werden nach Ablauf des dreijährigen Performance-Zeitraums und des einjährigen Haltezeitraums im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029 veröffentlicht.

Soweit im Performance-Zeitraum, im Haltezeitraum oder nach dem Haltezeitraum vor Fälligkeit des Auszahlungsanspruchs ein Planteilnehmer verstirbt, erhalten seine Erben neben etwa schon bezogenen Dividendenäquivalenten eine Vergütung, die sich je nach Sachverhalt anhand von differenzierten Regelungen in den Planbedingungen bestimmt. In der Regel wird die entsprechende Tranche zeitantellig ausbezahlt.

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme gemäß Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Die Gesellschaft hat sich in 2025 an den Anforderungen der CSRD-Berichterstattung gemäß den definierten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientiert. Die nicht-finanziellen Leistungskriterien für 2025 werden für die Darstellung der klimabezogenen Erwägungen der Vorstandsvergütung herangezogen.

Die Performance und Vergütung des Vorstands wird gemäß ESRS-Standard E1-GOV-3.13 in Bezug auf gesetzte Klimaziele bewertet. Der prozentuale Anteil der variablen Zielvergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen abhängt, liegt unverändert bei 25 % und der prozentuale Anteil der Zielgesamtvergütung, der an klimabezogene Faktoren geknüpft ist, bei 16 % (2024: 12 %). Nähere Informationen hierzu finden sich im Geschäftsbericht (Konzernnachhaltigkeitserklärung).

3.3. Malus- und Clawback-Regelung

Im Rahmen der Dienstverträge sowie der VSEP-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 gegen die in der Verhaltensrichtlinie der Gesellschaft festgelegten Handlungsgrundsätze zu einer teilweisen oder vollständigen Reduzierung des Jahresbonus führen (Malus). 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 (Clawback).

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 VSEP-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 2025 wurde kein Sachverhalt festgestellt, der eine Reduzierung oder Rückforderung der variablen Vergütung begründet. Eine darauf begründete Rückforderung ist somit nicht erfolgt.

3.4. 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, Daimler Truck Holding AG-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 PPSP zum Erwerb echter Aktien der Gesellschaft zu verwenden; der Aktienerwerb kann aber auch anderweitig erfolgen. Beginnend mit dem VSEP 2023 und der damit verbundenen Auszahlung im Jahr 2027 sind 50 % der Bruttoauszahlung zum Erwerb echter Aktien zu verwenden.

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

- Vorstandsvorsitzende: 75.000 Aktien
- Chief Financial Officer: 25.000 Aktien
- Weitere ordentliche Vorstandsmitglieder: 20.000 Aktien

Die im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder sind mit dem im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlten PPSP 2021 ihren Verpflichtungen zum Erwerb von Aktien aus dem Auszahlungsbetrag nachgekommen.

3.5. 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. 4 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 erhält das Vorstandsmitglied für die Zeit ab Wirksamwerden des Widerrufs keine Zahlungen.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund gemäß § 626 BGB für eine außerordentliche Kündigung sollen – auch bei Fortlaufen des Dienstvertrages – Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages betragen. Ein Anspruch auf die Auszahlung des Jahresbonus besteht nur zeitanteilig bis zum Ende der Organstellung. Der Anspruch auf die Auszahlung bereits zugeteilter langfristiger variabler Vergütung (PPSP/VSEP) bestimmt sich nach den Bedingungen der jeweiligen Pläne und den Regelungen in den Dienstverträgen.

Bei einem Ausscheiden des Planteilnehmers infolge einer einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses, eines regulären Vertragsendes (Auslaufen des Vertrags), Frühpensionierung, Ruhestand (auch nach Altersteilzeit) oder Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, behält der Planteilnehmer während der gesamten Planlaufzeit seine Ansprüche auf eventuelle Dividendenäquivalente sowie auf die Vergütung bei.

Endet das Dienstverhältnis durch außerordentliche Kündigung oder im Fall eines Widerrufs der Bestellung oder der Amtsniederlegung automatisch, verfallen alle Ansprüche auf langfristige variable Vergütung (PPSP/VSEP) grundsätzlich mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

Endet das Dienstverhältnis, weil das Vorstandsmitglied nicht mit dessen Verlängerung einverstanden ist, können in bestimmten Konstellationen Ansprüche auf langfristige variable Vergütung (PPSP/VSEP) verfallen.

Sowohl der Jahresbonus als auch die langfristige variable Vergütung (PPSP/VSEP) werden bei vorzeitiger Vertragsbeendigung nicht vorzeitig, sondern zu den im Dienstvertrag oder in den jeweiligen Planbedingungen geregelten Zeitpunkten ausgezahlt.

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

3.6. Nebentätigkeiten

Der Präsidial- und Vergütungsausschuss entscheidet über die Erteilung von vorherigen Zustimmung zu Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder und berichtet dem Aufsichtsrat laufend und unverzüglich über von ihm erteilte Zustimmung. Er legt dem Aufsichtsrat einmal jährlich eine Gesamtliste der Nebentätigkeiten jedes Vorstandsmitglieds zur Kenntnis vor.

Die Vorstandsmitglieder sollen Geschäftsleitungs- oder Aufsichtsratsmandate und/oder sonstige administrative oder ehrenamtliche Funktionen außerhalb des Daimler Truck-Konzerns nur in begrenztem Umfang übernehmen. Die genannten Tätigkeiten sollen in der Regel dem Unternehmensinteresse dienen und dürfen insbesondere die Vorstandstätigkeit nicht beeinträchtigen.

Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen handelt, sind diese im Geschäftsbericht (Jahresabschluss) der Daimler Truck Holding AG aufgeführt, der auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht wird. Für die Wahrnehmung von Mandaten in Konzerngesellschaften besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung.

3.7. Leistungen Dritter

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

3.8. Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung

Die gewährten und geschuldeten Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands in individualisierter Form sowie deren relative Anteile gemäß § 162 AktG sind nachfolgender Tabelle zu entnehmen. Dabei erfolgt sowohl ein erdienungs- als auch zuflussorientierter Ausweis. [↗ Abbildung 18](#)

Der im Geschäftsjahr 2025 vollständig erdiente Jahresbonus wird im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt. Hier erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Für den PPSP wird die zuflussorientierte Ausweislogik gewählt. Dies stellt sicher, dass die Höhe gemäß dem tatsächlichen Zufluss berichtet werden kann. Im Geschäftsjahr 2025 kam die PPSP-Tranche 2021 zur Auszahlung. Ebenso werden die im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gekommenen Dividendenäquivalente des PPSP 2022 und VSEP-2023-2025 nach der zuflussorientierten Ausweislogik berichtet.

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

Das Vorstandsmitglied Martin Daum ist zum 31.12.2024 vorzeitig und einvernehmlich ausgeschieden. Die gewährte und geschuldete Vergütung für Martin Daum beläuft sich für das Geschäftsjahr 2025 auf insgesamt 3.949.896,8 € (100,0%): Für die Zeit vom 1. Januar 2025 bis 28. Februar 2026 unterliegt Martin Daum einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Die Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot beträgt insgesamt 1.300.000,0 € brutto. Im Geschäftsjahr kam der anteilige Betrag von 1.083.333,3 € (27,4%) brutto zur Auszahlung. Bereits bis zum ursprünglichen Vertragsende (28.02.2025) zugesagte Nebenleistungen (Gestellung Dienstwagen und Übernahme geldwerter Vorteile) wurden in 2025 gewährt und belaufen sich auf 4.723,5€ (0,1%). Die PPSP-Tranche 2021 wurde im Geschäftsjahr ausbezahlt, der finale Auszahlungswert betrug 2.507.361,0 € (63,5%). Das Dividendenäquivalent für die PPSP Tranchen 2022-2024, welches in 2025 ausbezahlt wurde, betrug 354.479,0 € (9,0%).

Ansprüche aus dem VSEP 2024 und früheren VSEP- und PPSP-Plänen werden gemäß den geltenden Planbedingungen fortgeführt, abgewickelt und ausbezahlt.

Die gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 für das ehemalige Vorstandsmitglied Stephan Unger beinhaltet das Dividendenäquivalent für die PPSP-Tranchen 2022-2024 und beläuft sich auf 151.598,0 € (100,0%).

Abbildung 18: Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung gem. § 162 AktG^{1,2}

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG	Karin Rådström Vorstandsvorsitzende				Eva Scherer ⁵ Chief Financial Officer				Jürgen Hartwig Personal				Achim Puchert ⁶ Mercedes-Benz Trucks und BharatBenz			
	Januar - Dezember 2025		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2025		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2025		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2025		Januar - Dezember 2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.300,0	44,2 %	812,5	31,0 %	650,0	42,0 %	487,5	21,5 %	650,0	45,9 %	650,0	27,7 %	650,0	51,1 %	54,2	50,3 %
Nebenleistungen	258,0	8,8 %	203,7	7,8 %	233,4	15,1 %	1.055,9	46,5 %	17,6	1,2 %	226,9	9,7 %	35,5	2,8 %	1,5	1,4 %
Summe feste Vergütung	1.558,0	53,0 %	1.016,3	38,8 %	883,4	57,1 %	1.543,4	68,0 %	667,6	47,1 %	876,9	37,4 %	685,5	53,9 %	55,7	51,7 %
Einjährige variable Vergütung (Vollständig erdienter Jahresbonus 2025 bzw. Jahresbonus 2024)	1.103,9	37,6 %	801,3	30,6 %	552,0	35,7 %	665,0	29,3 %	552,0	38,9 %	665,0	28,4 %	505,4	39,7 %	52,1	48,3 %
Deferral (50% vom Jahresbonus 2022) ³	n.a.	n.a.	641,6	24,5 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	641,6	27,4 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dividendenäquivalent ⁴	277,4	9,4 %	160,9	6,1 %	112,4	7,3 %	61,4	2,7 %	197,8	14,0 %	160,9	6,9 %	80,9	6,4 %	n.a.	n.a.
Summe variable Vergütung	1.381,3	47,0 %	1.603,8	61,2 %	664,4	42,9 %	726,4	32,0 %	749,8	52,9 %	1.467,5	62,6 %	586,3	46,1 %	52,1	48,3 %
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	2.939,3	100,0 %	2.620,1	100,0 %	1.547,8	100,0 %	2.269,8	100,0 %	1.417,4	100,0 %	2.344,4	100,0 %	1.271,8	100,0 %	107,8	100,0 %
Versorgungsaufwand	281,9		234,1		205,1		133,4		203,3		208,7		209,7		68,3	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	3.221,2		2.854,2		1.752,9		2.403,2		1.620,7		2.553,1		1.481,5		176,1	

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.

² Der Daimler Truck AG wird ein Teil der Gesamtbezüge der Vorstände für das Geschäftsjahr 2025 von der Daimler Truck Holding AG belastet.

³ Zielerreichung Deferral Jahresbonus 2022: 98,7% (vor Cap aufgrund Bonus-Regelung). Letztmalige Auszahlung einer Deferral-Auszahlung in 2024.

⁴ Auszahlung der Dividendenäquivalente (1,90 Euro pro Anteil Aktie) ab Zuteilung der PPSP/VSEP Pläne ab Organtätigkeit Daimler Truck Holding AG 2022-2025.

⁵ Zeitanteilige Berechnung für die Grundvergütung, die Nebenleistungen und den Versorgungsaufwand (01.04.2024-31.12.2024).

Die Nebenleistungen enthalten den Sign-on Bonus in Höhe von 1 Million Euro (brutto), der als Sonderzahlungen zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt wurde.

⁶ Zeitanteilige Berechnung für die Grundvergütung, die Nebenleistungen, den Versorgungsaufwand und den Jahresbonus (01.12.-31.12.2024).

Abbildung 18: Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung gem. § 162 AktG^{1,2}

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG	John O'Leary ⁷ Daimler Truck North America				Karl Deppen ⁸ FUSO und RIZON				Andreas Gorbach Truck Technology			
	Januar - Dezember 2025		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2025		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2025		Januar - Dezember 2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	688,3	34,3 %	768,1	23,5 %	650,0	38,6 %	650,0	28,0 %	650,0	39,6 %	650,0	26,4 %
Nebenleistungen	511,8	25,5 %	688,7	21,1 %	289,7	17,2 %	303,5	13,1 %	240,0	14,6 %	343,5	14,0 %
Summe feste Vergütung	1.200,1	59,9 %	1.456,8	44,7 %	939,7	55,8 %	953,5	41,1 %	890,0	54,3 %	993,5	40,4 %
Einjährige variable Vergütung (Vollständig erdienter Jahresbonus 2025 bzw. Jahresbonus 2024)	606,2	30,2 %	886,6	27,2 %	545,3	32,4 %	565,3	24,4 %	552,0	33,7 %	665,0	27,0 %
Deferral (50% vom Jahresbonus 2022) ²	n.a.	n.a.	758,1	23,2 %	n.a.	n.a.	641,6	27,6 %	n.a.	n.a.	641,6	26,1 %
Dividendenäquivalent ³	197,8	9,9 %	160,9	4,9 %	197,8	11,8 %	160,9	6,9 %	197,8	12,1 %	160,9	6,5 %
Summe variable Vergütung	804,0	40,1 %	1.805,6	55,3 %	743,1	44,2 %	1.367,8	58,9 %	749,8	45,7 %	1.467,5	59,6 %
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	2.004,1	100,0 %	3.262,4	100,0 %	1.682,8	100,0 %	2.321,3	100,0 %	1.639,8	100,0 %	2.461,0	100,0 %
Versorgungsaufwand	0,0		0,0		198,9		202,2		222,3		231,2	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	2.004,1		3.262,4		1.881,7		2.523,5		1.862,1		2.692,2	

⁷ Zwei Verträge (deutscher Vertrag mit der Daimler Truck Holding AG und amerikanischer Vertrag mit der Daimler Truck North America LLC (DTNA));
ein Großteil der Vergütung wird über die DTNA in US\$ abgewickelt; Abweichung Grundvergütung und STI aufgrund von Wechselkursumrechnung.

⁸ Ein Großteil der Vergütung wird an die Mitsubishi Fuso Truck and Bus Corp. (MFTBC) verrechnet.

4. Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 10 der Satzung der Daimler Truck Holding AG geregelt. Über das in der Berichtsperiode geltende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung 2022 gemäß § 113 Abs. 3 AktG Beschluss gefasst und diesem Vergütungssystem für den Aufsichtsrat mit einer Mehrheit von 99,84 % der abgegebenen Stimmen zugestimmt.

Die Aufsichtsratsvergütung ist als fixe, funktionsbezogene Vergütung ohne variable Anteile geregelt und trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder angemessene Rechnung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Abschluss des Geschäftsjahres eine feste Vergütung in Höhe von 120.000 €.

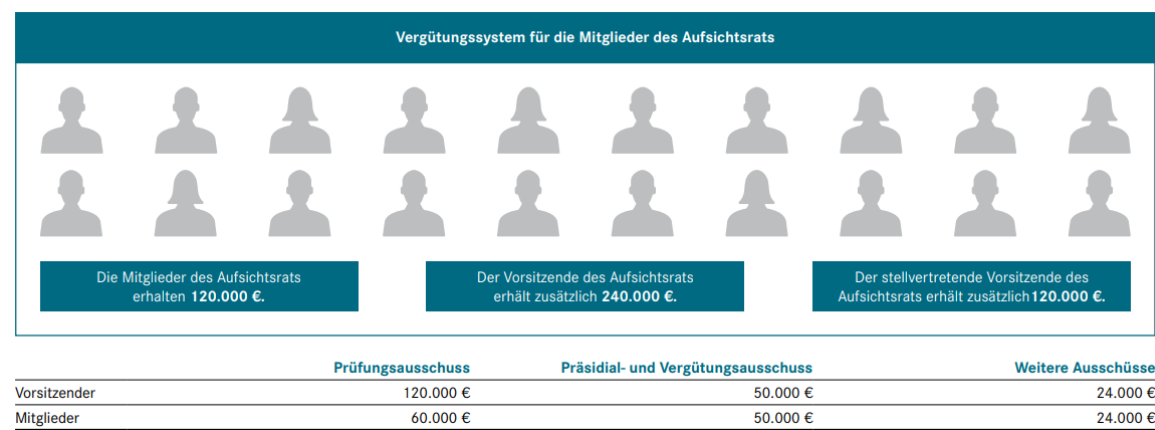
Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält zusätzlich 240.000 €, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats zusätzlich 120.000 €.

Die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss wird mit zusätzlich 60.000 €, die Mitgliedschaft im Präsidial- und Vergütungsausschuss 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.

➔ **Abbildung 19**

Abbildung 19: Vergütungssystem des Aufsichtsrats



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 in der Berichtsperiode 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 2025 an Aufsichtsratsmitglieder keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Gremientätigkeiten, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt.

Die gewährte (erdienungsorientierter Ausweis) und geschuldete Vergütung der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats in individualisierter Form sowie deren relative Anteile sind nachfolgender Tabelle gemäß § 162 AktG zu entnehmen. ➔ **Abbildung 20**

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 27. Mai 2025 wurde mit einer Zustimmungsquote in Höhe von 99,38 % eine Anpassung der Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung ab dem 01. Januar 2026 festgelegt.

Abbildung 20: Individualisierter Ausweis der Aufsichtsratsvergütung gem. § 162 AktG¹

Amtierende Aufsichtsräte (Geschäftsjahr 2025)	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Summe gewährte und geschuldete Vergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Kaeser, Joe Vorsitzender des Aufsichtsrats	360,0	80,3 %	74,0	16,5 %	14,3	3,2 %	448,3
Brecht, Michael Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	240,0	65,9 %	110,0	30,2 %	14,3	3,9 %	364,3
Brosnan, Michael	120,0	47,4 %	120,0	47,4 %	13,2	5,2 %	253,2
Buschbacher, Bruno	120,0	93,2 %	0,0	— %	8,8	6,8 %	128,8
Esculier, Jacques ²	90,0	95,3 %	0,0	— %	4,4	4,7 %	94,4
Gurander, Jan ³	30,0	93,2 %	0,0	— %	2,2	6,8 %	32,2
Eto, Akihiro	120,0	62,1 %	60,0	31,1 %	13,2	6,8 %	193,2
Ipsen, Laura	120,0	94,8 %	0,0	— %	6,6	5,2 %	126,6
Jungo Brüנגger, Renata	120,0	78,0 %	24,0	15,6 %	9,9	6,4 %	153,9
Klitzsch-Müller, Carmen	120,0	93,2 %	0,0	— %	8,8	6,8 %	128,8
Köhlinger, Jörg	120,0	62,5 %	60,0	31,2 %	12,1	6,3 %	192,1
Krafcik, John ⁴	48,7	97,8 %	0,0	— %	1,1	2,2 %	49,8
Sievers, Kurt ⁵	71,6	92,9 %	0,0	— %	5,5	7,1 %	77,1
Lorz, Jörg	120,0	93,2 %	0,0	— %	8,8	6,8 %	128,8
Reith, Andrea ⁶	60,0	93,2 %	0,0	— %	4,4	6,8 %	64,4
Resch, Barbara	120,0	65,9 %	50,0	27,5 %	12,1	6,6 %	182,1
Richenhagen, Martin	120,0	94,0 %	0,0	— %	7,7	6,0 %	127,7
Roth, Udo ⁷	60,0	93,2 %	0,0	— %	4,4	6,8 %	64,4
Seidel, Andrea	120,0	93,2 %	0,0	— %	8,8	6,8 %	128,8
Suzuki, Shintaro	120,0	93,2 %	0,0	— %	8,8	6,8 %	128,8
Wieck, Marie L.	120,0	57,6 %	74,0	35,5 %	14,3	6,9 %	208,3
Wilhelm, Harald	120,0	62,1 %	60,0	31,1 %	13,2	6,8 %	193,2
Zwick, Thomas	120,0	62,1 %	60,0	31,1 %	13,2	6,8 %	193,2

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.² Aufsichtsratsmitglied bis 30.09.2025³ Aufsichtsratsmitglied seit 01.10.2025.⁴ Aufsichtsratsmitglied bis 27.05.2025.⁵ Aufsichtsratsmitglied seit 27.05.2025.⁶ Aufsichtsratsmitglied bis 30.06.2025.⁷ Aufsichtsratsmitglied seit 01.07.2025.

5. Vergleichende Darstellung

Die vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der Vorstandvergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis (full-time equivalent (FTE)).

Grundlage für die Berechnung der Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sind die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Als Kenngröße für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der Daimler Truck Holding AG herangezogen. Die ausgewählte Kenngröße bildet die Ertragsentwicklung von Daimler Truck geeignet ab. Neben der Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird zusätzlich die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern (Aktive Belegschaft ohne Auszubildende und Praktikanten, Abschlussarbeitschreibende, Doktoranden und Werkstudenten) der Daimler Truck AG Deutschland auf Basis eines Vollzeitäquivalentes herangezogen.

Die Ergebnisse der vergleichenden Darstellung finden sich in den nachfolgenden Tabellen. ➔ [Abbildung 21-22](#)

In der vergleichenden Darstellung werden die Geschäftsjahre 2025 bis 2021 berücksichtigt. Im Vergleich der Jahre 2022 zu 2021 ergeben sich in der vergleichenden Berichterstattung sehr hohe Veränderungen aufgrund des Spin-offs im Dezember 2021, da hier nur knapp ein Monat in den Berichtszeitraum eingeflossen ist.

Abbildung 21: Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderungen hinsichtlich Vorstandsvergütung, Ertragskennzahlen und Arbeitnehmervergütung¹

Veränderung Vorstandsvergütung	Ist Januar – Dezember 2025	Ist Januar – Dezember 2024	Ist Januar – Dezember 2023	Ist Januar – Dezember 2022	Ist Dezember 2021	Delta 2025 zu 2024 (relativ)	Delta 2024 zu 2023 (relativ)	Delta 2023 zu 2022 (relativ)	Delta 2022 zu 2021 (relativ)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %	in %	in %
Rådström, Karin	2.939,3	2.620,0	2.249,5	1.486,4	115,9	12,2%	16,5%	51,3%	1.182,5%
Scherer, Eva	1.547,8	2.269,8	n.a.	n.a.	n.a.	-31,8%	n.a.	n.a.	n.a.
Hartwig, Jürgen	1.417,4	2.344,4	2.074,4	1.334,0	108,3	-39,5%	13,0%	55,5%	1.131,8%
Puchert, Achim	1.271,8	107,8	n.a.	n.a.	n.a.	1.079,8%	n.a.	n.a.	n.a.
O'Leary, John	2.004,1	3.262,4	3.019,5	2.208,4	113,2	-38,6%	8,0%	36,7%	1.850,9%
Deppen, Karl	1.682,8	2.321,3	2.321,2	1.610,0	111,2	-27,5%	–%	44,2%	1.347,8%
Gorbach, Andreas	1.639,8	2.461,0	2.158,6	1.377,2	110,6	-33,4%	14,0%	56,7%	1.145,2%
Daum, Martin (bis 31.12.2024)	3.949,9	8.076,0	6.924,0	3.398,5	218,5	-51,1%	16,6%	103,7%	1.455,4%
Unger, Stephan (bis 30.06.2024)	151,6	1.431,8	2.009,9	1.325,6	116,8	-89,4%	-28,8%	51,6%	1.034,9%

Entwicklung Kennzahlen	Ist Januar – Dezember 2025	Ist Januar – Dezember 2024	Ist Januar – Dezember 2023	Ist Januar – Dezember 2022	Ist 2021 ²	Delta 2025 zu 2024 (relativ)	Delta 2024 zu 2023 (relativ)	Delta 2023 zu 2022 (relativ)	Delta 2022 zu 2021 (relativ)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %	in %	in %
Jahresüberschuss Daimler Truck Holding AG nach HGB in Mio.€	3.557	1.643	5.262	1.362	1.206	116,5%	-68,8%	286,3%	12,9%
Durchschnittliche Vergütung Beschäftigte Daimler Truck AG (aktive Belegschaft/ Vollzeitäquivalent) in Tsd. € ³	89,3	84,1	90,0	86,0	79,4	6,2%	-6,6%	4,7%	8,3%

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.² Jahresüberschuss DTH AG Ist 2021 = Rumpfgeschäftsjahr (25.03.2021 – 31.12.2021).³ Personalaufwand auf Basis der Zahlen in der Gewinn- und Verlustrechnung (Geschäftsbericht 2025) dargestellt.

Abbildung 22: Vergleichende Darstellung Aufsichtsrat¹

Amtierende Aufsichtsräte (Geschäftsjahr 2025)	Ist Januar - Dezember 2025	Ist Januar - Dezember 2024	Ist Januar - Dezember 2023	Ist Januar - Dezember 2022	Ist Dezember 2021	Delta 2025 zu 2024 (relativ)	Delta 2024 zu 2023 (relativ)	Delta 2023 zu 2022 (relativ)	Delta 2022 zu 2021 (relativ)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %	in %	in %
Kaeser, Joe Vorsitzender des Aufsichtsrats	448,3	452,7	454,9	447,2	22,8	-1,0%	-0,5 %	1,7 %	1.861,4 %
Brecht, Michael Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	364,3	368,7	373,1	365,4	15,6	-1,2%	-1,2 %	2,1 %	2.246,8 %
Brosnan, Michael	253,2	253,2	254,3	252,1	8,3	—%	-0,4 %	0,9 %	2.926,4 %
Buschbacher, Bruno	128,8	127,7	129,9	127,7	8,3	0,9%	-1,7 %	1,7 %	1.433,0 %
Esculier, Jacques ²	94,4	127,7	129,9	125,5	8,3	-26,1%	-1,7 %	3,5 %	1.406,6 %
Gurander, Jan ³	32,2	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Eto, Akihiro	193,2	192,1	194,3	192,1	8,3	0,6%	-1,1 %	1,1 %	2.206,1 %
Ipsen, Laura	126,6	127,7	129,9	126,6	8,3	-0,9%	-1,7 %	2,6 %	1.419,8 %
Jungo Brüngger, Renata	153,9	152,8	155,0	152,8	8,3	0,7%	-1,4 %	1,4 %	1.734,3 %
Klitzsch-Müller, Carmen	128,8	127,7	128,8	126,6	8,3	0,9%	-0,9 %	1,7 %	1.419,8 %
Köhlinger, Jörg	192,1	193,2	193,2	192,1	8,3	-0,6%	— %	0,6 %	2.206,1 %
Krafcik, John ⁴	49,8	126,6	129,9	127,7	8,3	-60,7%	-2,5 %	1,7 %	1.433,0 %
Sievers, Kurt ⁵	77,1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Lorz, Jörg	128,8	127,7	129,9	127,7	8,3	0,9%	-1,7 %	1,7 %	1.433,0 %
Reith, Andrea ⁶	64,4	127,7	129,9	127,7	8,3	-49,6%	-1,7 %	1,7 %	1.433,0 %
Resch, Barbara ⁷	182,1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Richenhagen, Martin	127,7	127,7	129,9	127,7	8,3	—%	-1,7 %	1,7 %	1.433,0 %
Roth, Udo ⁸	64,4	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Seidel, Andrea ⁹	128,8	127,7	129,9	14,3	n.a.	0,9%	-1,7 %	808,4 %	n.a.
Suzuki, Shintaro ¹⁰	128,8	127,7	27,5	n.a.	n.a.	0,9%	364,4 %	n.a.	n.a.
Wieck, Marie L.	208,3	212,7	214,9	207,2	8,3	-2,1%	-1,0 %	3,7 %	2.387,4 %
Wilhelm, Harald	193,2	193,2	194,3	192,1	8,3	—%	-0,6 %	1,1 %	2.206,1 %
Zwick, Thomas	193,2	194,3	194,3	192,1	8,3	-0,6%	— %	1,1 %	2.206,1 %

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.² Aufsichtsratsmitglied bis 30.09.2025.³ Aufsichtsratsmitglied seit 01.10.2025.⁴ Aufsichtsratsmitglied bis 27.05.2025.⁵ Aufsichtsratsmitglied seit 27.05.2025.⁶ Aufsichtsratsmitglied bis 30.06.2025.⁷ Aufsichtsratsmitglied seit 01.01.2025.⁸ Aufsichtsratsmitglied seit 01.07.2025.⁹ Aufsichtsratsmitglied seit 22.11.2022.¹⁰ Aufsichtsratsmitglied seit 16.10.2023.

Für den Vorstand (03/2026):

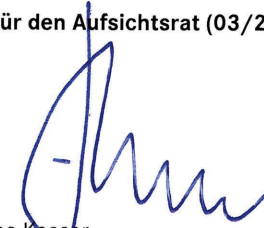


Karin Rådström
Vorsitzende des Vorstands
Daimler Truck Holding AG



Eva Scherer
Chief Financial Officer
Daimler Truck Holding AG

Für den Aufsichtsrat (03/2026):



Joe Kaeser
Vorsitzender des Aufsichtsrats
Daimler Truck Holding AG

Weitere Informationen

Veröffentlichungen zum Geschäftsjahr 2025

Neben diesem Vergütungsbericht werden unter www.daimlertruck.com weitere Dokumente wie Geschäftsbericht, Factbook und Kapitalmarktpräsentation zum Geschäftsjahr 2025 zur Verfügung gestellt.

Daimler Truck Holding AG

70771 Leinfelden-Echterdingen
Tel. +49 711 8485 0
www.daimlertruck.com

Investor Relations

ir@daimlertruck.com
www.daimlertruck.com/investoren

Presse

com@daimlertruck.com
www.daimlertruck.com/newsroom

Nachhaltigkeit

sustainability_dt@daimlertruck.com
www.daimlertruck.com/nachhaltigkeit

Unsere Verhaltensrichtlinie

Nachhaltig erfolgreich ist nur, wer verantwortungsvoll handelt. Unser Daimler Truck Code of Conduct, unser Leitfaden für richtiges Handeln, bietet uns Orientierung für unser Handeln: Die Verhaltensrichtlinie definiert, welche Regeln für uns alle gelten und nach welchen Prinzipien wir arbeiten. Kurzum: Sie hilft uns dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen.
www.daimlertruck.com/unternehmen/compliance/daimler-truck-code-of-conduct

Unsere Produktmarken

Lkw

- [Freightliner](#)
- [Western Star](#)
- [Mercedes-Benz Trucks](#)
- [FUSO Trucks](#)
- [BharatBenz Trucks](#)
- [RIZON](#)

Busse

- [Thomas Built Buses](#)
- [Mercedes-Benz Buses](#)
- [FUSO Buses](#)
- [BharatBenz Buses](#)
- [Setra](#)

Financial Services

- [Financial Services](#)



Daimler Truck AG
Freightliner
Western Star
Mercedes-Benz Trucks
FUSO
BharatBenz
Daimler Buses
RIZON
Thomas Built Buses
Financial Services



Daimler Truck
Freightliner
Western Star
Mercedes-Benz Trucks
FUSO
BharatBenz
RIZON
Thomas Built Buses
Daimler Truck Career



Daimler Truck
Freightliner
Western Star
FUSO
BharatBenz
RIZON
Daimler Buses



Daimler Truck
FUSO
BharatBenz
Thomas Built Buses

Daimler Truck

Daimler Truck

Vorausschauende Aussagen

Dieses Dokument enthält vorausschauende Aussagen zu unserer aktuellen Einschätzung künftiger Vorgänge. Wörter wie „anstreben“, „Ambition“, „antizipieren“, „annehmen“, „glauben“, „einschätzen“, „erwarten“, „beabsichtigen“, „können/könnten“, „planen“, „projizieren“, „sollten“ und ähnliche Begriffe kennzeichnen solche vorausschauenden Aussagen. Diese Aussagen sind einer Reihe von Risiken und Unsicherheiten unterworfen. Einige Beispiele hierfür sind eine ungünstige Entwicklung der weltwirtschaftlichen Situation, insbesondere ein Rückgang der Nachfrage in unseren wichtigsten Absatzmärkten, eine Verschlechterung unserer Refinanzierungsmöglichkeiten an den Kredit- und Finanzmärkten, unabwendbare Ereignisse höherer Gewalt wie beispielsweise Naturkatastrophen, Pandemien, Terrorakte, politische Unruhen, kriegsähnliche Auseinandersetzungen, Industrieunfälle und deren Folgewirkungen auf unsere Verkaufs-, Einkaufs-, Produktions- oder Finanzierungsaktivitäten, Veränderungen von Wechselkursen, Zoll- und Außenhandelsbestimmungen, eine Veränderung des Konsumverhaltens, oder ein möglicher Akzeptanzverlust unserer Produkte und Dienstleistungen mit der Folge einer Beeinträchtigung bei der Durchsetzung von Preisen und bei der Auslastung von Produktionskapazitäten, Preiserhöhungen bei Kraftstoffen und Rohstoffen, Unterbrechungen der Produktion aufgrund von

Materialengpässen, Belegschaftsstreiks oder Lieferanteninsolvenzen, ein Rückgang der Wiederverkaufspreise von Gebrauchtfahrzeugen, die erfolgreiche Umsetzung von Kostenreduzierungs- und Effizienzsteigerungsmaßnahmen, die Geschäftsaussichten der Gesellschaften, an denen wir bedeutende Beteiligungen halten, die erfolgreiche Umsetzung strategischer Kooperationen und Joint Ventures, die Änderungen von Gesetzen, Bestimmungen und behördlichen Richtlinien, insbesondere soweit sie Fahrzeugemissionen, Kraftstoffverbrauch und Sicherheit betreffen, sowie der Abschluss laufender behördlicher oder von Behörden veranlasster Untersuchungen und der Ausgang anhängiger oder drohender künftiger rechtlicher Verfahren und weitere Risiken und Unwägbarkeiten, von denen einige in diesem Geschäftsbericht unter der Überschrift „Risiko- und Chancenbericht“ beschrieben sind. Sollte einer dieser Unsicherheitsfaktoren oder eine dieser Unwägbarkeiten eintreten oder sollten sich die den vorausschauenden Aussagen zugrunde liegenden Annahmen als unrichtig erweisen, könnten die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von den in diesen Aussagen genannten oder implizit zum Ausdruck gebrachten Ergebnissen abweichen. Wir haben weder die Absicht noch übernehmen wir eine Verpflichtung, vorausschauende Aussagen laufend zu aktualisieren, da diese ausschließlich auf den Umständen am Tag der Veröffentlichung basieren.

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

An die Daimler Truck Holding AG, Stuttgart

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Daimler Truck Holding AG, Stuttgart, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 der Daimler Truck Holding AG 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 11. März 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Pritzer
Wirtschaftsprüfer

Rohrbach
Wirtschaftsprüfer