

DAIMLER TRUCK

Daimler Truck Holding AG

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Ordentliche Hauptversammlung
am 06. Mai 2026



Inhaltsübersicht

1	Einführung.....	2
2	Wesentliche Anpassungen.....	2
3	Beitrag des Vergütungssystems zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft sowie Grundsätze des Vergütungssystems	4
4	Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems....	5
5	Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)	6
5.1	Horizontal- und Vertikalvergleich	6
5.2	Differenzierung nach unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen Vorstandsressorts	7
5.3	Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung	7
5.4	Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtvergütung.....	8
5.5	Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximalvergütung.....	9
6	Die Vergütungsbestandteile im Detail.....	10
6.1	Feste Vergütungsbestandteile	10
6.1.1	Grundvergütung	10
6.1.2	Nebenleistungen.....	10
6.1.3	Versorgungszusage.....	10
6.2	Variable Vergütungsbestandteile	11
6.2.1	Jahresbonus.....	12
6.2.1.1	Finanzielle Leistungskriterien des Jahresbonus.....	13
6.2.1.2	Weitere strategische Leistungskriterien des Jahresbonus ...	14
6.2.1.3	Individueller Leistungsfaktor des Jahresbonus	15
6.2.2	Stock Based Compensation (SBC).....	15
6.2.2.1	Grundzüge der SBC	15
6.2.2.2	Finanzielles Leistungskriterium der SBC	17
6.2.2.3	Weitere strategische Leistungskriterien der SBC	18
6.3	Richtlinien für den Aktienbesitz	19
6.4	Malus/Clawback.....	20
6.5	Anpassung der Bedingungen des Jahresbonus und/oder der SBC im Falle außergewöhnlicher Ereignisse oder Entwicklungen.....	20
7	Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	21
7.1	Leistungen bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund bzw. bei Vorliegen eines wichtigen Grundes i. S. d. § 626 BGB.....	21
7.2	Weitere Abfindungsregeln.....	22
7.3	Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder.....	22
7.4	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	22
7.5	Regelung 60+	23
8	Regelungen zu § 84 Abs. 3 AktG – temporäre Abberufung und Wiederbestellung eines Mitglieds des Vorstands (»Stay on Board«)	23
9	Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem	23

1 Einführung

Die Hauptversammlung der Daimler Truck Holding AG hatte zuletzt am 21. Juni 2023 Gelegenheit, über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands Beschluss zu fassen. Das Vergütungssystem wurde mit einer Mehrheit von 96,62% der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Im Geschäftsjahr 2025 haben der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG und der zuständige Präsidial- und Vergütungsausschuss das Vergütungssystem einer gründlichen Prüfung unterzogen. Dabei wurden neben der neu ausgerichteten [Geschäftsstrategie „Stronger 2030“](#) und den dazu gehörigen Prinzipien „Simpler. Faster. Stronger. (Einfacher. Schneller. Stärker)“ die gesetzlichen Anforderungen, Empfehlungen externer Vergütungsberater, die Rückmeldungen von Investoren und Stimmrechtsberatern, die aktuelle Marktpraxis der Unternehmen des DAX40 und die Vergütung der Belegschaft berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 11. März 2026 beschlossen, das Vergütungssystem punktuell weiterzuentwickeln. Die grundlegende Struktur und Systematik des bisherigen, von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems wurde beibehalten.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Anpassungen. In den weiteren Abschnitten wird das Vergütungssystem dann in seiner Gesamtheit beschrieben.

2 Wesentliche Anpassungen

In Einklang mit der neu ausgerichteten Geschäftsstrategie dienen die Anpassungen der Vereinfachung des bisherigen Systems (Simpler) und der noch stärkeren Verknüpfung mit finanziellen und strategischen Zielen, um die leistungsorientierte Vergütung sowie die Ownership-Kultur weiter zu fördern (Faster. Stronger). Im Wesentlichen umfassen die Anpassungen die folgenden Punkte:

Zur Stärkung der Interessenkongruenz zwischen Aktionären und Vorstand sowie der Aktienkultur in der Gesellschaft wird die langfristige variable Vergütung umgestaltet. Die Vorstände erhalten die langfristige variable Vergütung zukünftig nicht mehr in Form von virtuellen Aktien, sondern in Form von echten Aktien der Daimler Truck Holding AG. Daneben bestehen weiterhin Richtlinien für den Aktienbesitz (Stock Ownership Guidelines), die Haltepflichten bezüglich der Aktien der Gesellschaft regeln. Die langfristige variable Vergütung wird in diesem Zuge von Virtual Share-based Equity Plan (VSEP) in Stock Based Compensation (SBC) umbenannt.

Als finanzielles Leistungskriterium wird in der SBC die relative Aktienperformance zuzüglich Dividenden (Total Shareholder Return) herangezogen, welche die Interessen der Aktionäre in besonderem Maße abbildet.

In der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus) soll der Fokus neben einem absoluten finanziellen Leistungskriterium künftig auch auf einem relativen finanziellen Leistungskriterium liegen, das die operative Profitabilität differenzierter abbildet. Deshalb wird die Kennzahl „EBIT“ durch die Kennzahl „bereinigte Umsatzrendite (Adjusted ROS)“ ersetzt. Die bereinigte Umsatzrendite stellt das Verhältnis von bereinigtem EBIT zu Umsatzerlösen dar und ermöglicht eine aussagekräftigere Beurteilung der Profitabilität, da sie Sondereffekte negiert und somit die operative Leistung effektiver widerspiegelt.

In beiden variablen Vergütungskomponenten (Jahresbonus und SBC) können künftig neben den finanziellen Leistungskriterien weitere aus der Geschäftsstrategie abgeleitete strategische Leistungskriterien verankert werden, und zwar mit einer Gewichtung von 10% bis 25% im Jahresbonus und bis zu 25% in der SBC gegenüber den finanziellen Leistungskriterien. Strategische Leistungskriterien können finanzieller oder nichtfinanzieller Art sein. Im Jahresbonus wird der Aufsichtsrat als strategisches Leistungskriterium mindestens ein nichtfinanzielles Leistungskriterium mit Bezug zu Umwelt, Soziales oder Governance (ESG) mit einer Gewichtung von 10% bis 25% gegenüber den finanziellen Leistungskriterien verankern.

Des Weiteren kann der Aufsichtsrat der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder künftig durch einen individuellen Leistungsfaktor bei der Ermittlung der Auszahlung aus dem Jahresbonus Rechnung tragen.

Schließlich wird die Maximalvergütung der/des Vorstandsvorsitzenden (President & CEO) angepasst, um Marktgepflogenheiten und die Position von Daimler Truck innerhalb des DAX40 besser zu berücksichtigen. Obwohl das Unternehmen seiner Größe nach auf Platz 16 des Index liegt, lag die bisherige Maximalvergütung von 10 Mio. € unter dem DAX-Median. Außerdem war der Abstand zwischen der Maximalvergütung der/des Vorstandsvorsitzenden und der Maximalvergütung der anderen Vorstandsmitglieder (~6 Mio. €) enger als es der üblichen Marktpraxis entspricht. Die Erhöhung der Maximalvergütung der/des Vorstandsvorsitzenden auf 12 Mio. € stellt eine angemessene Differenzierung wieder her. Darüber hinaus berücksichtigt die Änderung, dass die Vergütung in schwachen Jahren stark sinken kann, weil die Nutzfahrzeugbranche sehr zyklisch ist und die Vergütung zu großen Teilen aus variablen Vergütungsbestandteilen ohne Untergrenze besteht. Eine höhere Maximalvergütung ermöglicht es, solche Rückgänge in starken Jahren gerechter auszugleichen. Die Anpassung der Maximalvergütung wirkt sich nur in Ausnahmejahren mit deutlich über den Erwartungen liegenden Ergebnissen aus.

Das weiterentwickelte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands (**„Vergütungssystem 2027+“**) wird der ordentlichen Hauptversammlung der Daimler Truck Holding AG am 06. Mai 2026 gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) zur Billigung vorgelegt. Es gilt – vorbehaltlich seiner Billigung durch die Hauptversammlung – ab dem 1. Januar 2027 für alle amtierenden Mitglieder des Vorstands sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen.

3 Beitrag des Vergütungssystems zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft sowie Grundsätze des Vergütungssystems

Die Nutzfahrzeugbranche verändert sich weiterhin erheblich, mit einer hohen Dynamik und unter dem Einfluss anhaltender geopolitischer Unsicherheiten. Daimler Truck gestaltet die Transformation maßgeblich mit und verfolgt die Ambition, das beste Lkw- und Bus-Unternehmen zu schaffen – für unsere Kundinnen und Kunden, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Aktionärinnen und Aktionäre.

Hierfür hat sich Daimler Truck mit der auf dem Capital Market Day 2025 vorgestellten aktualisierten Geschäftsstrategie und den dazu gehörigen Prinzipien „Simpler. Faster. Stronger. (Einfacher. Schneller. Stärker)“ eine richtungsweisende Neuorientierung gegeben. Diese Prinzipien und die daraus entwickelten strategischen Säulen werden auch im Vergütungssystem betont. Das Vergütungssystem ist mit dem Ziel festgelegt worden, klar und verständlich sowie auf das Wesentliche konzentriert zu sein und eine leistungsorientierte Unternehmenskultur zu fördern.

Das Vergütungssystem ist in seiner Gesamtheit ein wichtiges unternehmerisches Steuerungselement, trägt wesentlich zur Zielerreichung auf Basis der Geschäftsstrategie bei und schafft effektive Leistungsanreize für die Mitglieder des Vorstands. Es stärkt im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Geschäftsentwicklung Wettbewerbsfähigkeit, Effizienz und nachhaltiges Wachstum, fördert verantwortungsvolle Kapitalallokation, strategische Zielerreichung sowie die klare Fokussierung auf Mitarbeiter- und Aktionärsinteressen zur Steigerung des Shareholder-Value.

Das Vergütungssystem besteht aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Komponenten unter Heranziehung geeigneter und anspruchsvoller Leistungskriterien. Für die variablen Vergütungsinstrumente werden im Voraus adäquate und ambitionierte Leistungskriterien und Ziele durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei ist eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und Ziele nicht möglich (unbeschadet der Möglichkeit des Aufsichtsrats, außergewöhnlichen Ereignissen und Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen, siehe unter 6.5). Besondere Leistungen werden entsprechend entlohnt, Zielverfehlungen hingegen verringern die variable erfolgsabhängige Vergütung bis auf null. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung überwiegt stets den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung bei 100% Zielvergütung und stellt damit eine langfristige Ausrichtung der Vergütung sicher.

Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder werden – im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben – neben der Lage der Gesellschaft und der Marktüblichkeit der Vergütung (unter Berücksichtigung der Größe und Komplexität des Unternehmens) auch die jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche sowie die Leistung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Dies zeigt sich in der ausgewogenen Kombination von festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen

Vergütungskomponenten, der Heranziehung geeigneter und ambitionierter Leistungskriterien und Ziele sowie der Berücksichtigung relevanter Wettbewerber zum Zwecke der relativen Erfolgsmessung. Ein konkreter Zusammenhang zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und ihren Leistungen (Pay for Performance) ist für den Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG von großer Bedeutung.

Neben der Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung, liegt der Fokus auf einer möglichst hohen Durchgängigkeit des Vergütungssystems des Vorstands zum Vergütungssystem des Führungskreises. Letztere gewährleistet, dass alle Entscheidungsträger aufeinander abgestimmte Leistungskriterien und Ziele verfolgen, um auch den internen Interessengleichklang zu unterstreichen. Daher wird der Jahresbonus als kurzfristig orientierte variable Vergütungskomponente für den Vorstand und die Führungskräfte nach einheitlichen Leistungskriterien sowie einer einheitlichen Systematik bestimmt. Für die langfristig orientierte variable Vergütungskomponente in Form der Stock Based Compensation (SBC) besteht ebenfalls ein Gleichlauf der herangezogenen Leistungskriterien.

Bei der Verabschiedung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG insgesamt an folgenden rechtlichen Rahmenbedingungen und Leitlinien orientiert:

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder entspricht den Anforderungen des § 87a AktG sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger), soweit keine Abweichungen erklärt werden. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb dieses regulatorischen Rahmens ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

4 Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Dabei wird der Aufsichtsrat vom Präsidial- und Vergütungsausschuss unterstützt. Der Präsidial- und Vergütungsausschuss erarbeitet Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der oben dargestellten Leitlinien und der Empfehlungen des DCGK in seiner jeweils geltenden Fassung, über die der Aufsichtsrat intensiv berät und beschließt. Präsidial- und Vergütungsausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf die Beratung durch externe Vergütungsexperten in Anspruch nehmen. Im Jahr 2025 wurden hierzu die EY Tax GmbH Steuerberatungsgesellschaft und die Mercer | hkp///group miteinbezogen. Dabei wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet und die Vorlage einer Unabhängigkeitsbestätigung verlangt.

Für die Behandlung von Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats werden die Empfehlungen des DCGK und die Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse auch bei Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems eingehalten. Interessenkonflikte sind gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen und von diesem nebst ihrer Behandlung der Hauptversammlung zu berichten. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied nicht an der davon betroffenen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat beziehungsweise im Präsidial- und Vergütungsausschuss teil.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. 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.

5 Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr auf Basis des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran.

5.1 Horizontal- und Vertikalvergleich

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

Für den vertikalen – internen – Vergleich der Ziel-Gesamtvergütung 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, nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe für solche Verschiebungen

gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor und stellt dies im Vergütungsbericht dar.

5.2 Differenzierung nach unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen Vorstandsressorts

Das Vergütungssystem belässt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen.

Das System erlaubt funktionsspezifische Differenzierungen – beispielsweise für die/den Vorstandsvorsitzende(n) und das für das Finanzressort zuständige Vorstandsmitglied.

5.3 Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem besteht aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ergibt.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen, die personen- und ereignisbezogen jährlich variieren können, sowie den Versorgungszusagen eines jeden Vorstandsmitglieds zusammen.

Der jährliche Beitrag für die Versorgungszusage wird als prozentualer Anteil aus der Summe aus Grundvergütung und des im Jahr der Beitragsbereitstellung ausgezahlten Jahresbonus ermittelt.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung ist wiederum in eine kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus) und eine langfristige variable Vergütung (Stock Based Compensation, SBC) aufgeteilt. Die variablen Vergütungsbestandteile werden für jedes Geschäftsjahr grundsätzlich durch den Aufsichtsrat mit aus der Geschäftsstrategie abgeleiteten Leistungskriterien und Zielen hinterlegt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt.

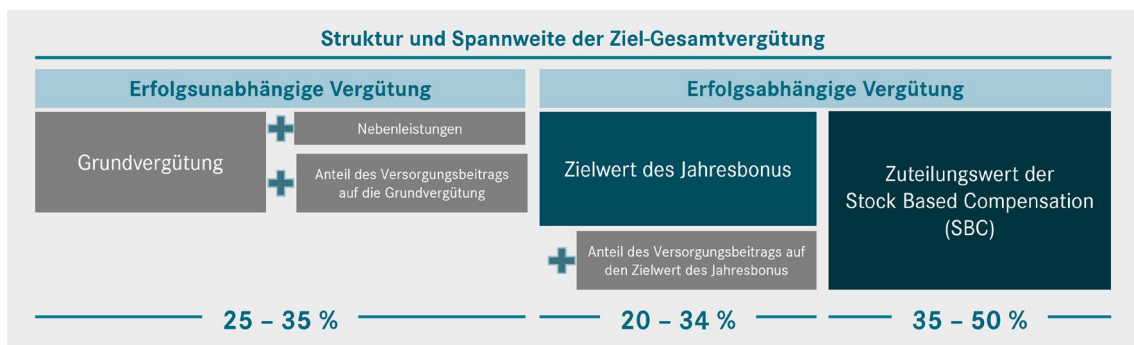
Folgende Darstellung zeigt die Systematik des Vergütungssystems 2027+:

Vergütungssystem des Vorstands (ab Geschäftsjahr 2027)			
	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	75-90 % Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % – 200 %) - Adj. ROS IB und Adj. ROS Segment Ziel-/Ist-Vergleich - Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB), Ziel-/Ist-Vergleich 10-25 % Strategische Leistungskriterien (finanziell/nichtfinanziell; darin mindestens ein ESG-Kriterium mit mindestens 10% Gewichtung; Zielerreichung 0-200%)
			0,8-1,2 Individueller Leistungsfaktor angewendet auf Gesamtzielerreichung, falls festgelegt
		Kappung	200% des Zielwerts
	Stock Based Compensation (SBC)	Typ	Langfristiges variables Vergütungsmodell (aktienkursbasiert)
		Laufzeit	4 Jahre
		Leistungskriterien	75-100 % Finanzielles Leistungskriterium (Zielerreichung: 0 % – 200 %) Relative Aktienkursentwicklung inklusive Dividenden (Total Shareholder Return, TSR) 0-25% Strategische Leistungskriterien (finanziell/nichtfinanziell; Zielerreichung 0-200%)
		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 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	

5.4 Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus allen Bestandteilen der erfolgsunabhängigen sowie -abhängigen Vergütung zusammen. Zur erfolgsunabhängigen Vergütung zählen die Grundvergütung, die Nebenleistungen sowie der Teil der Pensionen, der auf die Grundvergütung entfällt. Zu den erfolgsabhängigen Bestandteilen gehört der Zielwert für den Jahresbonus, also der Wert bei 100% Zielerreichung, sowie der Zuteilungswert für die SBC. Im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung wird der Teil der Pensionen, der auf den Jahresbonus entfällt, dem Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung zugerechnet.

Die erfolgsunabhängige Vergütung trägt zu einem Anteil von rund 25–35% zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Von den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten tragen der Jahresbonus (inklusive des Anteils der Versorgungszusage) zu einem Anteil von rund 20–34% und die SBC zu einem Anteil von rund 35–50% zur Ziel-Gesamtvergütung bei.



Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung können je nach Vorstandsfunktion innerhalb der angegebenen Spannbreiten variieren und in Ausnahmefällen von diesen abweichen. Dies kann insbesondere im Falle von vertraglich zugesagten Nebenleistungen für Vorstandsmitglieder mit einem Dienstsitz außerhalb von Deutschland sowie Leistungen für etwaige Neubestellungen zutreffen.

Bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütungen stellt der Aufsichtsrat zu jeder Zeit sicher, dass die erfolgsabhängige Vergütung den Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung übersteigt. Weiterhin ist der Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung stets größer bemessen als der Zielwert der kurzfristigen variablen Vergütung. Damit trägt die mehrheitlich mehrjährig ausgestaltete variable Vergütung mit ihrer Anbindung an zusätzliche, anspruchsvolle und zukunftsbezogene Vergleichsparameter der Empfehlung des DCGK Rechnung. So wird der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Daimler Truck gelegt, ohne jedoch die operativen jährlichen Ziele zu vernachlässigen.

5.5 Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximalvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil zu erreichen und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erzielen, sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass der Zahlungsbetrag auf null sinken kann.

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat eine auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Daneben bestehen betragsmäßige Höchstgrenzen (Caps) spezifisch für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile.

Die Prüfung der Angemessenheit erfolgt im Zusammenhang mit dem Horizontal- und Vertikalvergleich und beinhaltet neben Grundvergütung, Jahresbonus und SBC auch Nebenleistungen (geldwerte Vorteile, im Wesentlichen durch die Gesellschaft übernommene Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen) sowie den Versorgungsaufwand in deren jeweiliger maximalen, pauschal ermittelten Höhe.

Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für die/den Vorstandsvorsitzende(n) EUR 12.000.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 6.000.000. Bei diesen Beträgen handelt es sich um absolute Höchstgrenzen, die nur bei maximaler Zielerreichung aller ambitionierten Leistungskriterien der variablen Vergütung und/oder einer erheblichen Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft erreicht werden können. Demnach kann nur bei Eintritt dieser außergewöhnlichen Umstände die Maximalvergütung erreicht werden. Die mögliche Kappung des betragsmäßigen Höchstgrenze überschreitenden Betrags erfolgt mit der Auszahlung der im relevanten Geschäftsjahr zugeteilten, vier Jahre später zur Auszahlung fälligen Tranche der langfristigen variablen Vergütung.

6 Die Vergütungsbestandteile im Detail

6.1 Feste Vergütungsbestandteile

6.1.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in der Regel in zwölf gleichen Raten ausbezahlt wird. Die Grundvergütung bildet die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der jeweiligen Rolle ab.

6.1.2 Nebenleistungen

Hierunter fallen im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen, die auch privat genutzt werden können und dem hieraus resultierenden geldwerten Vorteil. Im Zusammenhang mit Vorständen, deren Dienstsitz im Ausland ist, können zudem spezielle Standortleistungen anfallen. Darüber hinaus können im Rahmen von Neueintritten in den Vorstand in Ausnahmefällen Sonderzahlungen zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangegangenen Dienstverhältnis gewährt werden.

Darüber hinaus werden die Mitglieder des Vorstandes in eine im Interesse der Gesellschaft abgeschlossene Vermögens-/Schadens-/Haftplichtversicherung (Directors & Officers / D&O) mit einem entsprechenden Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 AktG aufgenommen. Die Versicherungsprämien werden von der Gesellschaft entrichtet.

6.1.3 Versorgungszusage

Für die Mitglieder des Vorstandes der Daimler Truck Holding AG – mit Ausnahme des Vorstandsmitglieds für Daimler Truck North America – gilt für die betriebliche Altersversorgung der Daimler Pensions Plan (DPP). Dieses Altersversorgungssystem sieht jährliche Versorgungsbeiträge 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.

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 %. Ein Anspruch auf Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung besteht bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres. Für Dienstverhältnisse, welche über die Vollendung des 62. Lebensjahres hinausgehen, werden keine weiteren Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung gewährt.

Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über die Ausgestaltung des Daimler Pensions Plan:

	Daimler Truck Pensions Plan
Zusagetyp	▪ Beitragsorientierte Zusage
Altersgrenze	▪ 62 Jahre
Beitragshöhe	▪ Jährlicher Beitrag i.H.v. 15 % der Summe aus Grundvergütung und des im Jahr der Beitragsbereitstellung ausgezahlten Jahresbonus
Verzinsung	▪ Zusagegarantie auf eingezahlte Beiträge & Anlage am Kapitalmarkt
Auszahlungsoptionen	▪ Einmalbetrag ▪ 12 Jahresraten, wobei jeder Teilbetrag vom Eintritt des Versorgungsfalls bis zur Auszahlung angehoben wird (mindestens 1% p.a. zuzüglich etwaiger Überschussanteile gemäß des in der Versorgungszusage definierten Versicherungstarifs); ▪ Rente mit einer jährlichen Erhöhung (mindestens 1% p.a. zuzüglich etwaiger Überschussanteile gemäß des in der Versorgungszusage definierten Versicherungstarifs)
Leistungen im Todes- und Invaliditätsfall	Ableben vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls: • Ehepartner/eingetragener Lebenspartner/benannter Lebensgefährte/§32EStG unterfallende Kinder: erreichter Guthabenstand zzgl. Aufschlag für den verbleibenden Zeitraum zur rechnerischen Vollendung des 62. Lebensjahres Ableben nach Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls: • bei Auszahlungsoption Jahresraten: Erben sind bezugsberechtigt • bei Auszahlungsoption Rente: Ehepartner/eingetragener Lebenspartner/benannter Lebensgefährte 60% der Eigenrente Invalidität: ▪ Erwerbsminderungsrente bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres ▪ Bereitstellung von Beiträgen bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres

6.2 Variable Vergütungsbestandteile

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

Sie ist in eine kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus) und eine langfristige variable Vergütung (Stock Based Compensation, SBC) eingeteilt.

Die variablen Vergütungsbestandteile werden für jedes Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat mit aus der Geschäftsstrategie abgeleiteten Leistungskriterien und Zielen hinterlegt. Diese sind ambitioniert, klar messbar und eindeutig. Der Zielerreichungsgrad bestimmt die Höhe der tatsächlichen Auszahlung.

In beiden variablen Vergütungsbestandteilen können neben den finanziellen Leistungskriterien weitere strategische Leistungskriterien verankert werden, und zwar mit einer Gewichtung 10% bis 25% im Jahresbonus und einer Gewichtung von bis zu 25% in der SBC gegenüber den finanziellen Leistungskriterien. Strategische Leistungskriterien werden aus der Geschäftsstrategie abgeleitet und können finanzieller oder nichtfinanzieller Art sein. Im Jahresbonus wird der Aufsichtsrat als weiteres strategisches Leistungskriterium mindestens ein nichtfinanzielles Leistungskriterium mit Bezug zu Umwelt, Soziales oder Governance (ESG) mit einer Gewichtung von 10% bis 25% gegenüber den finanziellen Leistungskriterien verankern.

Flexibilität bei der Auswahl und Gewichtung der strategischen Leistungskriterien innerhalb der definierten Grenzwerte ist erforderlich, um in einem stark volatilen makroökonomischen, regulatorischen und politischen Umfeld angemessen auf Veränderungen reagieren zu können und so gleichermaßen eine an anspruchsvolle

Leistungskriterien geknüpfte Incentivierung der Vorstandsmitglieder sicherzustellen, wie auch den Interessen unterschiedlicher Stakeholder Rechnung zu tragen.

Zur exakten Quantifizierung der Zielerreichung werden ausschließlich unternehmensrelevante, klar messbare und eindeutige strategische Leistungskriterien verwendet. Bei der Definition der konkreten strategischen Leistungskriterien stellt der Aufsichtsrat sicher, dass sich diese im Jahresbonus und in der SBC unterscheiden.

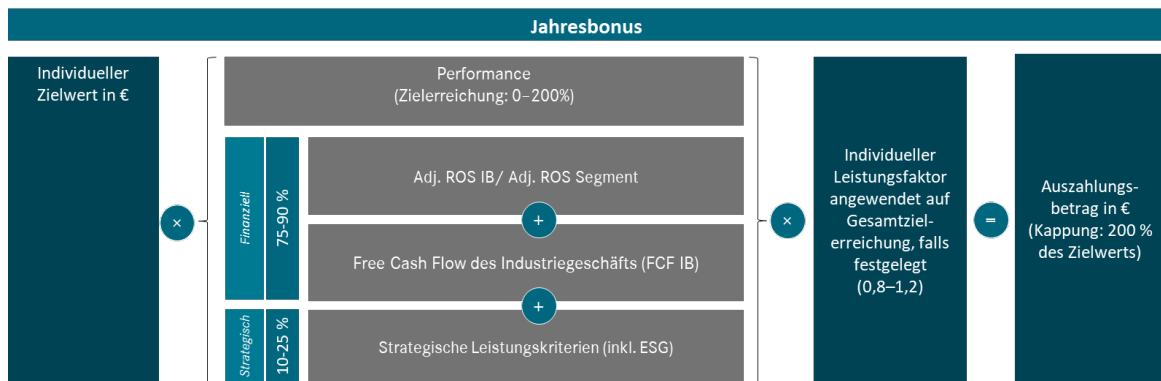
Als strategische Leistungskriterien mit Bezug zur Geschäftsstrategie können zum Beispiel das Erreichen von Kostenreduktionszielen oder die Höhe des Umsatzes aus dem Servicegeschäft herangezogen werden. Als strategische Leistungskriterien mit Bezug zu ESG können zum Beispiel der Absatz von Zero Emission Vehicles (ZEV) oder die Lost Time Injury Rate (LTIR), die die Unfallhäufigkeit im Unternehmen anhand ausgefallener Arbeitsstunden misst, herangezogen werden.

6.2.1 Jahresbonus

Der Jahresbonus ist eine kurzfristig orientierte variable Vergütung und incentiviert den Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie.

Der Aufsichtsrat leitet für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr aus den strategischen Unternehmenszielen anspruchsvolle und ambitionierte finanzielle Leistungskriterien (siehe Abschnitt 6.2.1.1) und weitere strategische Leistungskriterien (siehe Abschnitt 6.2.1.2) ab und legt die Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien zu den weiteren strategischen Leistungskriterien fest. Dabei können die finanziellen Leistungskriterien gegenüber den weiteren strategischen Leistungskriterien insgesamt mit 75% bis 90% gewichtet werden. Im Umkehrschluss können die weiteren strategischen Leistungskriterien gegenüber den finanziellen Leistungskriterien insgesamt mit 10% bis 25% gewichtet werden. Innerhalb der strategischen Leistungskriterien wird der Aufsichtsrat mindestens ein nichtfinanzielles Leistungskriterium mit Bezug zu Umwelt, Soziales oder Governance (ESG) und einer Gewichtung von 10% bis 25% gegenüber den finanziellen Leistungskriterien verankern. Der Aufsichtsrat kann der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder zudem über einen individuellen Leistungsfaktor Rechnung tragen (siehe Abschnitt 6.2.1.3).

Der Zielwert des Jahresbonus, der bei einer Zielerreichung von 100% und, sofern anwendbar, einem individuellen Leistungsfaktor von 1 zur Auszahlung kommt, wird individuell vom Aufsichtsrat für die jeweiligen Vorstandsfunktionen festgelegt. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus ist auf das Zweifache (200%) des individuellen Zielwerts für das entsprechende Geschäftsjahr begrenzt. Ein Totalausfall des Jahresbonus ist möglich.



6.2.1.1 Finanzielle Leistungskriterien des Jahresbonus

Als finanzielle Leistungskriterien zieht der Aufsichtsrat im Jahresbonus die nachfolgenden Erfolgsgrößen heran:

- die bereinigte Umsatzrendite des Industriegeschäfts von Daimler Truck (Adjusted ROS IB), sowie
- für die Vorstandsmitglieder mit Segmentverantwortung für die Segmente Mercedes-Benz Trucks und Trucks North America, die bereinigte Umsatzrendite des jeweiligen Segments (Adjusted ROS Segment), sowie
- den Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB).

Die bereinigte Umsatzrendite des Industriegeschäfts sowie der Segmente Mercedes-Benz Trucks und Trucks North America und der Free Cash Flow des Industriegeschäfts stellen bedeutsame Leistungskriterien für Daimler Truck dar.

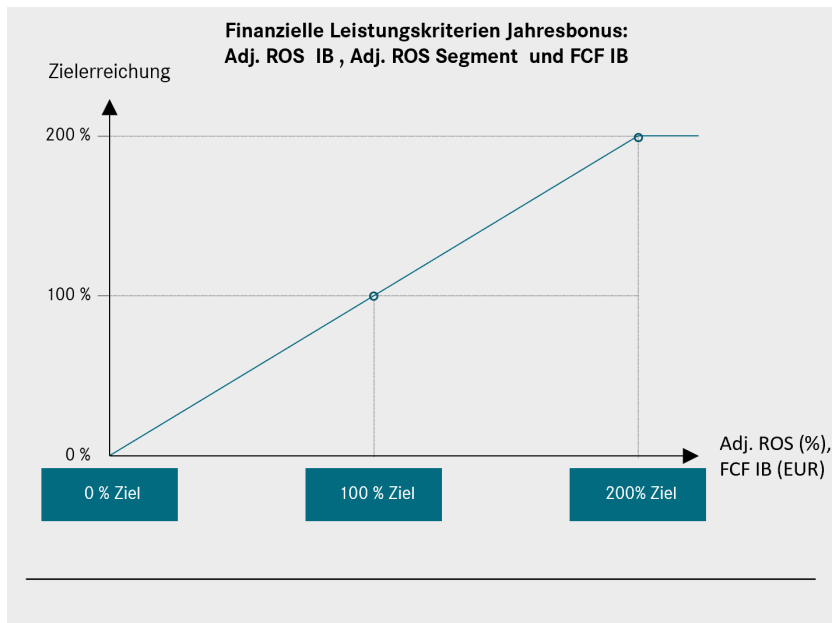
Das adjusted ROS IB-Ziel für Daimler Truck bzw. das adjusted ROS-Ziel der Segmente Mercedes-Benz Trucks und Trucks North America für das entsprechende Geschäftsjahr werden auf Basis des langfristigen strategischen Zielanspruchs unter Berücksichtigung des aktuellen Marktumfeldes sowie der makroökonomischen Situation abgeleitet und vom Aufsichtsrat festgelegt. Der adjusted ROS setzt das bereinigte EBIT ins Verhältnis zu den Umsatzerlösen und bildet somit die absatzseitige Profitabilität des Industriegeschäfts bzw. der einzelnen Segmente ab. Dabei dient der ROS-Zielwert zur Fokussierung auf die Stärkung des globalen Kerngeschäfts bei gleichzeitiger individueller Berücksichtigung der jeweiligen Segmente.

Der FCF IB misst den im operativen Industriegeschäft erwirtschafteten freien Mittelzufluss nach Investitionen. Dieser Cashflow steht grundsätzlich zur Verwendung für Ausschüttungen an Aktionäre oder andere Kapitalmaßnahmen zur Verfügung und ist daher ein wichtiger Indikator für die Finanzkraft von Daimler Truck.

Das Ziel für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des langfristigen strategischen Zielanspruchs unter Berücksichtigung des aktuellen Marktumfeldes sowie der makroökonomischen Situation abgeleitet und vom Aufsichtsrat festgelegt.

Für die Vorstandsmitglieder mit Segmentverantwortung für die Segmente Mercedes-Benz Trucks und Trucks North America werden die einzelnen Leistungskriterien Adjusted ROS IB, Adjusted ROS Segment und FCF IB jeweils zu einem Drittel gewichtet. Für die anderen Vorstandsmitglieder wird der Adjusted ROS IB mit zwei Dritteln, gewichtet, während FCF IB zu einem Drittel in die Gewichtung einfließt.

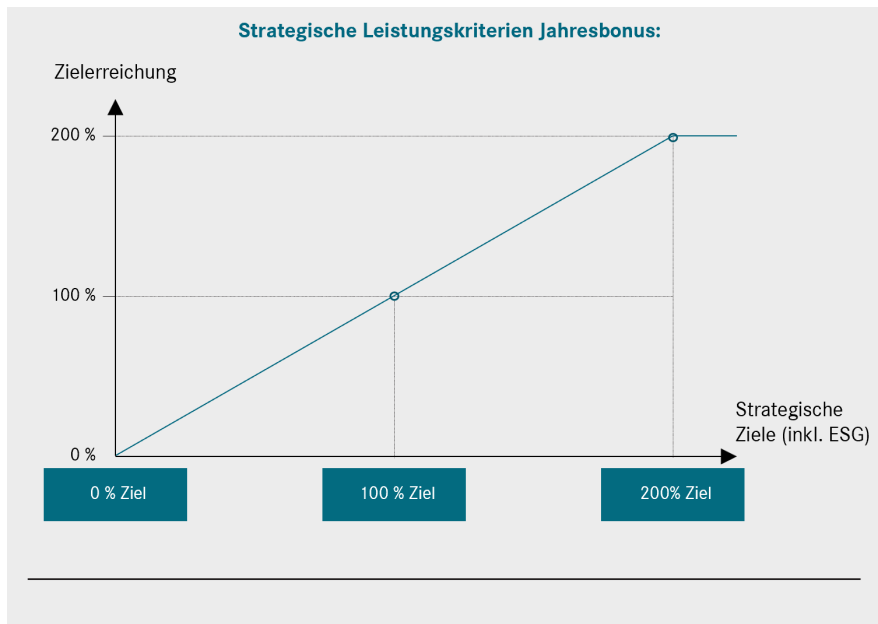
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien Adjusted ROS IB, Adjusted ROS Segment und FCF IB liegt jeweils zwischen 0% und 200%. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der Bandbreite, beträgt der Zielerreichungsgrad 0. Liegt der tatsächliche Wert auf oder über dem obersten Wert der Bandbreite, ergibt sich in jedem Fall ein maximaler Zielerreichungsgrad von 200%.



6.2.1.2 Weitere strategische Leistungskriterien des Jahresbonus

Der Aufsichtsrat setzt ein oder mehrere weitere strategische Leistungskriterien fest, die im Jahresbonus neben die finanziellen Leistungskriterien treten und diesen gegenüber mit 10% bis 25% gewichtet werden können. Der Aufsichtsrat wird innerhalb der weiteren strategischen Leistungskriterium mindestens ein nichtfinanzielles Leistungskriterium mit Bezug zu Umwelt, Soziales oder Governance (ESG) und einer Gewichtung von 10% bis 25% gegenüber den finanziellen Leistungskriterien vorsehen. Die Auswahl und die Gewichtung der weiteren strategischen Leistungskriterien untereinander kann sich zwischen einzelnen Vorstandsmitgliedern unterscheiden.

Der Aufsichtsrat legt die weiteren strategischen Leistungskriterien und ihre Gewichtung für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr nach Maßgabe der in Abschnitt 6.2 dargestellten Grundsätze fest. Am Ende des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für die weiteren strategischen Leistungskriterien fest. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung kann jeweils zwischen 0% und 200% betragen.



Die konkreten vom Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr definierten weiteren strategischen Leistungskriterien und Ziele sowie deren Gewichtung werden im Vergütungsbericht offengelegt. Dabei wird sichergestellt, dass die Gewichtung bereits zu Beginn des Geschäftsjahres offengelegt wird.

6.2.1.3 Individueller Leistungsfaktor des Jahresbonus

Um der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder Rechnung zu tragen, kann der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr entscheiden, bei der Ermittlung der individuellen Auszahlung aus dem Jahresbonus für die Vorstandsmitglieder auf die Zielerreichung, die sich aus den finanziellen und weiteren strategischen Leistungskriterien ergibt, einen zusätzlichen individuellen Leistungsfaktor anzuwenden. Dieser Leistungsfaktor ergibt sich aus der Bewertung des Aufsichtsrats hinsichtlich der Erreichung von Zielen, die zu Beginn des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt wurden. Der Leistungsfaktor reicht von 0,8 bis 1,2 (d. h. +/- 20 %). Die für jedes Vorstandsmitglied festgelegten individuellen Ziele und die jeweiligen Zielerreichungsgrade werden anschließend im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt.

6.2.2 Stock Based Compensation (SBC)

6.2.2.1 Grundzüge der SBC

Die SBC ist ein langfristig orientiertes, aktienbasiertes variables Vergütungsinstrument, welches grundsätzlich in jährlichen Tranchen den Vorstandsmitgliedern der Daimler Truck Holding AG zugeteilt wird. Das Erreichen der verankerten langfristig orientierten Ziele unterstützt den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb sowie die langfristige positive Aktienperformance der Daimler Truck Holding AG und damit auch die nachhaltige Rendite für die Aktionäre.

Im Rahmen der SBC werden den Vorstandsmitgliedern sogenannte Stock Awards zugeteilt. Bei einem Stock Award handelt es sich um das Anrecht auf Erhalt einer Daimler Truck Holding AG vorbehaltlich der Zielerreichung nach Ablauf einer vierjährigen Performanceperiode.

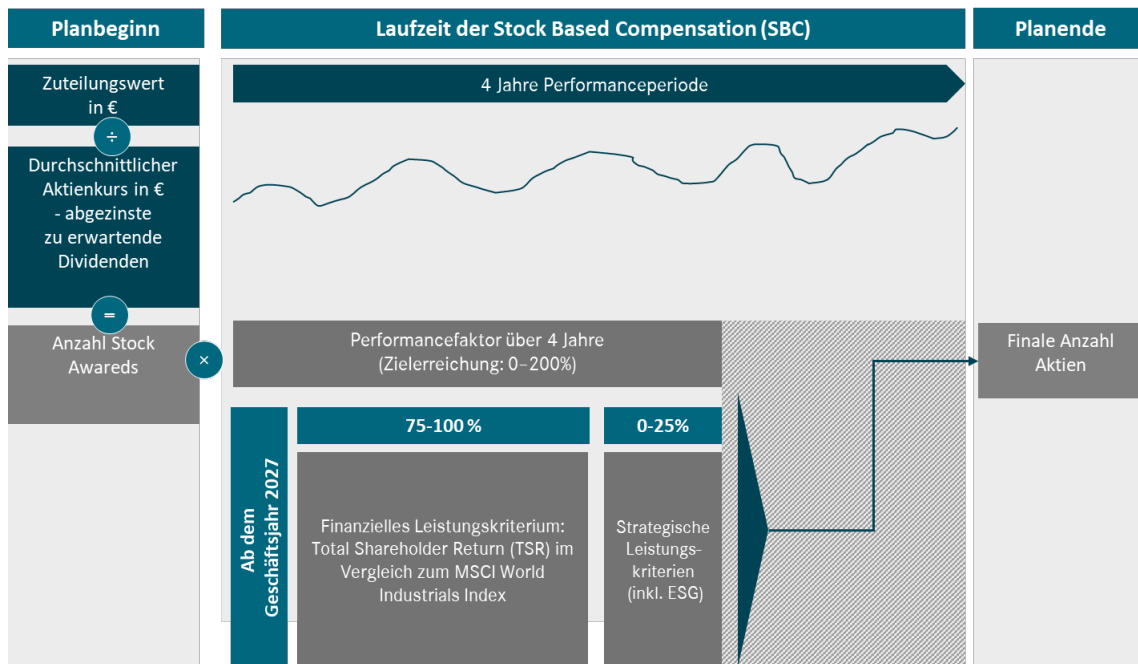
Zu Beginn einer jeden Performanceperiode legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Bestimmung der individuellen jährlichen Ziel-Gesamtvergütung einen initialen Zuteilungswert in Euro bezogen auf eine Zielerreichung von 100% fest. Für diesen initialen Zuteilungswert werden den Vorstandsmitgliedern Stock Awards zugeteilt. Die Anzahl der Stock Awards wird rechnerisch durch Division des initialen Zuteilungswerts mit dem relevanten, über einen vorab festgelegten längeren Zeitraum ermittelten Durchschnittskurs der Daimler Truck Holding AG Aktie abzüglich abgezinster zu erwartender Dividenden ermittelt.

Ebenfalls zu Planbeginn legt der Aufsichtsrat für die Dauer von vier Jahren (Performanceperiode) die maßgeblichen finanziellen (siehe Abschnitt 6.2.2.2) und gegebenenfalls weitere strategische Leistungskriterien (siehe Abschnitt 6.2.2.3) fest. Die finanziellen Leistungskriterien können gegenüber den weiteren strategischen Leistungskriterien mit 75% bis 100% gewichtet werden. Im Umkehrschluss können die weiteren strategischen Leistungskriterien gegenüber den finanziellen Leistungskriterien insgesamt mit bis zu 25% gewichtet werden. Der Aufsichtsrat legt jeweils vor Beginn einer jeden SBC-Tranche die konkrete Gewichtung der Leistungskriterien fest.

Abhängig von der Erreichung der Leistungskriterien, mit einer möglichen Bandbreite von 0% bis 200% Zielerreichung, werden die zu Planbeginn zugeteilten Stock Awards nach Ende der Performanceperiode in die endgültige Zahl zugeteilter Daimler Truck Holding AG Aktien umgerechnet. Die Vorstandsmitglieder erhalten diese Anzahl an Aktien der Daimler Truck Holding AG sodann übertragen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten für die Stock Awards während der Performanceperiode keine Dividende.

Der Wert der Daimler Truck Holding AG Aktien, die nach Ablauf der Performanceperiode an die Vorstandsmitglieder übertragen werden, ist auf maximal 300% des initialen Zuteilungswerts zu Planbeginn begrenzt. Bei Überschreitung von im Vergütungssystem vorgesehenen Grenzen (z.B. Obergrenzen, Höchstvergütung) wird die Anzahl der zu übertragenden Aktien entsprechend reduziert.



Da der Anteil der SBC an der Summe aller variablen Vergütungsbestandteile den Anteil des Jahresbonus übersteigt, wird im Sinne des DCGK der überwiegende Teil der variablen Vergütung aktienbasiert zugeteilt. Die SBC erfüllt damit die Anforderungen an eine mehrjährige Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung im Sinne des § 87 Abs. 1 Satz 3 AktG. Die Zuteilungswerte der langfristigen variablen Vergütung übersteigen die Zielwerte der kurzfristigen variablen Vergütung spürbar.

6.2.2.2 Finanzielles Leistungskriterium der SBC

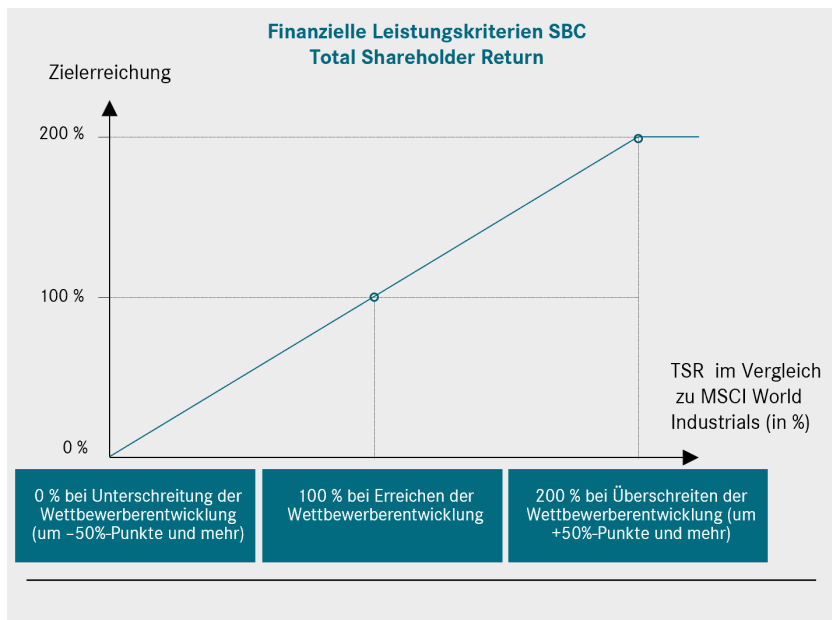
Als finanzielles Leistungskriterium der SBC zieht der Aufsichtsrat die relative Aktienperformance zuzüglich Dividenden (Total Shareholder Return) heran, welche die Interessen der Aktionäre in besonderem Maße abbildet.

Der Total Shareholder Return bemisst sich an der Entwicklung der Daimler Truck Holding AG Aktie zuzüglich Dividenden im vierjährigen Vergleich zur Entwicklung einer definierten Wettbewerbergruppe, nämlich den Unternehmen des MSCI World Industrials Index. Der internationale Branchenindex MSCI World Industrials Index beinhaltet unter anderem Unternehmen, die direkte Wettbewerber von Daimler Truck sind und weitere Unternehmen aus vergleichbaren Industrien. Damit bildet der MSCI World Industrials Index das relevante Marktumfeld für die Messung des relativen Total Shareholder Returns ab.

Berechnungsmethodik

$$\text{Aktienkursentwicklung (in \%)}_{\text{DTHAG}} - \text{Kursentwicklung (in \%)}_{\text{MSCI World Industrials}} = \text{Outperformance (in Prozentpunkten)}$$

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung des Total Shareholder Return liegt zwischen 0% und 200%. Entspricht die Entwicklung des Total Shareholder Return der Daimler Truck Holding AG Aktie der Entwicklung der Wettbewerbergruppe, liegt der Zielerreichungsgrad bei 100%. Liegt die Entwicklung des Total Shareholder Return der Daimler Truck Holding AG Aktie 50 Prozentpunkte oder mehr unterhalb (oberhalb) der Entwicklung der Wettbewerbergruppe, liegt der Zielerreichungsgrad bei 0% (200%). In der Bandbreite von +/- 50 Prozentpunkten absolute Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor proportional zur Abweichung.

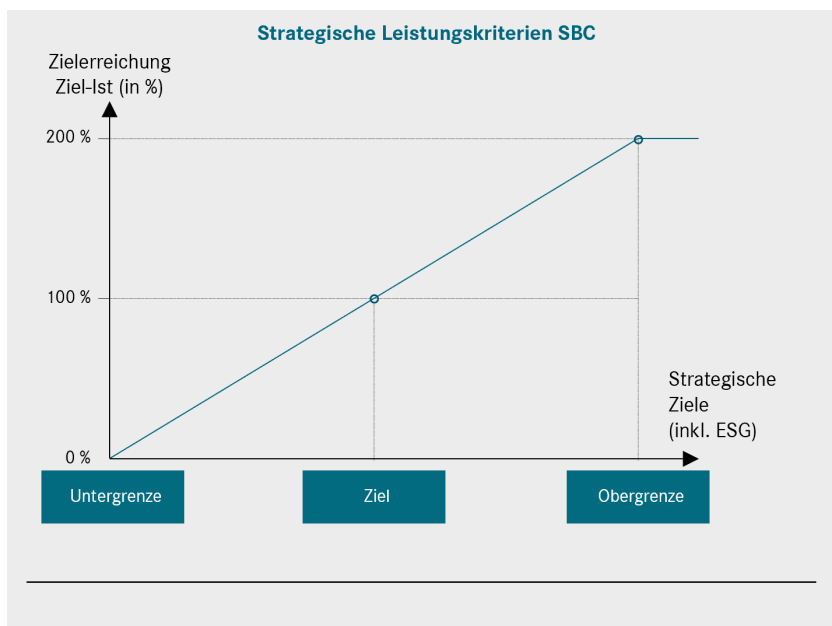


6.2.2.3 Weitere strategische Leistungskriterien der SBC

Der Aufsichtsrat kann für jede SBC-Tranche weitere strategische Leistungskriterien festsetzen, die neben die finanziellen Leistungskriterien treten und diesen gegenüber mit bis zu 25% gewichtet werden. Die Auswahl und die Gewichtung der weiteren strategischen Leistungskriterien untereinander kann sich zwischen einzelnen Vorstandsmitgliedern unterscheiden.

Vor Beginn jeder Performanceperiode legt der Aufsichtsrat die weiteren strategischen Leistungskriterien und ihre Gewichtung nach Maßgabe der in Abschnitt 6.2 dargestellten Grundsätze fest. Am Ende der Performanceperiode stellt der Aufsichtsrat die

Zielerreichung für die weiteren strategischen Leistungskriterien fest. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung kann jeweils zwischen 0% und 200% betragen.



Die konkreten vom Aufsichtsrat definierten weiteren strategischen Leistungskriterien und Ziele einer jeden SBC-Tranche sowie deren Gewichtung werden im Vergütungsbericht offengelegt. Dabei wird sichergestellt, dass die Gewichtung bereits zu Beginn der Performanceperiode offengelegt wird.

6.3 Richtlinien für den Aktienbesitz

Zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären bestehen im Rahmen der Vorstandsvergütung Richtlinien für den Aktienwerb und -besitz des Vorstands (Stock Ownership Guidelines, SOG). Damit werden zusätzliche Anreize für die langfristige Geschäftsentwicklung für Vorstandsmitglieder geschaffen, die auch über die Laufzeit der langfristigen variablen Vergütung hinausgehen.

Danach sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine festgelegte Anzahl an Aktien der Daimler Truck Holding AG zu erwerben und diese Aktien bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zu halten.

Die Anzahl der zu erwerbenden sowie zu haltenden Aktien (SOG-Ziele) wurde vom Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt:

- Vorstandsvorsitzende(r): 75.000 Aktien der Daimler Truck Holding AG
- Finanzvorstand: 25.000 Aktien der Daimler Truck Holding AG
- Ordentliche Vorstandsmitglieder: 20.000 Aktien der Daimler Truck Holding AG

Zur Erfüllung der SOG werden, bis das jeweilige SOG-Ziel erreicht ist und vorbehaltlich etwaiger Aktienverkäufe zur Deckung von Steuern und Kosten, die echten Aktien der Daimler Truck Holding AG verwendet, die den Vorstandsmitgliedern am Ende der jeweiligen Planlaufzeit als Vergütung aus der SBC übertragen werden. Der Aktienwerb kann aber auch anderweitig erfolgen.

6.4 Malus/Clawback

Im Rahmen der Dienstverträge sowie der SBC-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 (Malus). Ist ein Abzug des Reduzierungsbetrags von noch nicht ausbezahlten oder von künftigen variablen Vergütungen nicht möglich, besteht eine Verpflichtung zur Rückzahlung bereits ausbezahlter variabler Vergütung in Höhe des Reduzierungsbetrags (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 Bedingungen der SBC 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.

6.5 Anpassung der Bedingungen des Jahresbonus und/oder der SBC im Falle außergewöhnlicher Ereignisse oder Entwicklungen

Im Falle außergewöhnlicher Ereignisse oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Leistungskriterien, Zielwerte oder Zielerreichungen des Jahresbonus und/oder der SBC nach pflichtgemäßem Ermessen soweit anzupassen bzw. zu bereinigen, wie dies erforderlich ist, um den Anreizeffekt wiederherzustellen bzw. weiterhin sicherzustellen.

Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können beispielsweise bedeutende Strukturmaßnahmen (z.B. Akquisitionen, Verschmelzungen und Desinvestitionen), wesentliche Änderungen der Aktionärsstruktur des Unternehmens, hohe Inflation, Krieg, Pandemie, Naturkatastrophe sowie wesentliche Änderungen der zugrunde liegenden IFRS-Rechnungslegungsstandards, der zugehörigen Bewertungsmethoden oder der rechtlichen Rahmenbedingungen, die wesentliche Auswirkungen auf das laufende Geschäft haben, umfassen. Ungünstige Marktentwicklungen sind ausdrücklich von dieser

Definition ausgenommen. Bereinigungen sollen insbesondere vorgenommen werden, soweit dies erforderlich ist, um strategische Transaktionen und Strukturmaßnahmen, die einen außergewöhnlichen Shareholder Value schaffen, bei der Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien angemessen zu berücksichtigen.

Die vorgenannte Anpassungsoption gilt auch für Virtual Share-based Equity Plan (VSEP) Tranchen, die in Übereinstimmung mit dem vorherigen Vergütungssystem 2023+ gewährt wurden und deren Performanceperiode zum Zeitpunkt der Anpassung noch läuft.

Etwaige Anpassungen von Leistungskriterien oder Zielwerten des Jahresbonus und/oder der Tranchen von VSEP/SBC werden im Vergütungsbericht offengelegt. Dabei werden auch das jeweilige außergewöhnliche Ereignis bzw. die jeweilige außergewöhnliche Entwicklung sowie die Erwägungen, die zu der Anpassung geführt haben, dargestellt.

7 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung.

Bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds betragen Bestell- und Vertragsdauer in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestellperiode und Vertragsverlängerung in der Regel fünf Jahre.

7.1 Leistungen bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund bzw. bei Vorliegen eines wichtigen Grundes i. S. d. § 626 BGB

Wird die Bestellung zum Vorstand nach § 84 Abs. 4 AktG widerrufen und liegt ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (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 i.S.d. § 626 BGB für eine außerordentliche Kündigung sollen – auch bei Fortlaufen des Dienstvertrags – Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags betragen (Abfindungs-Cap des DCGK). Ein Anspruch auf die Auszahlung des Jahresbonus besteht nur zeitanteilig bis zum Ende der Organstellung. Der Anspruch auf die Auszahlung bereits zugeteilter erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung bemisst sich nach den Bedingungen der jeweiligen Pläne und den Regelungen in den Dienstverträgen, z.B. behält das Vorstandsmitglied bei einem Ausscheiden in Folge einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses oder wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit während der gesamten Planlaufzeit seine Ansprüche im

Zusammenhang mit bereits zugeteilten erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung.

Endet das Dienstverhältnis durch außerordentliche Kündigung, im Fall eines Widerrufs der Bestellung oder der Amtsniederlegung automatisch oder weil das Vorstandsmitglied nicht mit einer Verlängerung des Dienstvertrags einverstanden ist, regeln der Dienstvertrag oder die jeweiligen SBC-Planbedingungen, ob und in welchem Umfang Ansprüche auf langfristige variable Vergütung (SBC) mit dem Ende des Dienstverhältnisses verfallen.

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

7.2 Weitere Abfindungsregeln

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart. Im Falle der regulären Beendigung des Dienstverhältnisses soll es keine weiteren vertraglichen Zusagen auf Abfindungen geben.

7.3 Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsmitglieder sollen Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate und/oder sonstige administrative oder ehrenamtliche Funktionen außerhalb des Unternehmens nur in begrenztem Umfang und unter bestimmten Voraussetzungen übernehmen. Benötigt wird die vorherige Zustimmung des Präsidial- und Vergütungsausschusses des Aufsichtsrates. Zudem wird dem Aufsichtsrat einmal jährlich eine Liste sämtlicher Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder zur Genehmigung vorgelegt. So ist sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für das Unternehmen führen. 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 auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht wird:

<https://www.daimlertruck.com/unternehmen/unternehmensfuehrung/vorstand>

Für die Wahrnehmung von Mandaten in Konzerngesellschaften besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung.

7.4 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu 24 Monaten vereinbaren. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine bei Vereinbarung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots festzulegende angemessene

Entschädigung (Karenzentschädigung), die in der Regel 100 Prozent der letzten monatlichen Grundvergütung betragen soll. Über Regelungen zur Anrechnung etwaiger Abfindungszahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit oder etwaiger Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf die Karenzentschädigung sowie über Regelungen zum Verzicht auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots entscheidet der Aufsichtsrat bei Abschluss des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied.

7.5 Regelung 60+

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern, die aus einem Anstellungsverhältnis mit einer Gesellschaft des Daimler Truck Konzerns vor der Vorstandstätigkeit eine Kapitalzusage für den Fall der Beendigung des Anstellungsverhältnisses haben (sog. Vertragsgestaltung 60+), vereinbaren, ob und zu welchen Konditionen diese Kapitalzusage 60+ fortgeführt wird.

8 Regelungen zu § 84 Abs. 3 AktG – temporäre Abberufung und Wiederbestellung eines Mitglieds des Vorstands (»Stay on Board«)

Bei einer Auszeit (temporäre Abberufung und Wiederbestellung) eines Vorstandsmitglieds aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Pflege eines Angehörigen oder Krankheit erhält das betreffende Vorstandsmitglied 50% der festen Grundvergütung sowie die volle Höhe der Nebenleistungen. Die weitere Erdienerung der variablen Vergütungskomponenten wird für die Auszeit vollständig ausgesetzt.

9 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Situation zum Beispiel im Falle einer schweren Wirtschaftskrise oder einer erheblichen Veränderung der politisch-/gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, zum Beispiel Krieg.

Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile.

Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen erstatten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das

Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

Daimler Truck Holding AG
Fasanenweg 10
70771 Leinfelden-Echterdingen
www.daimlertruck.com