

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Daimler Truck Holding AG

(zu Tagesordnungspunkt 6)

Die Hauptversammlung der Daimler Truck Holding AG hatte erstmals am 22. Juni 2022 Gelegenheit, über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands Beschluss zu fassen. Das Vergütungssystem des Vorstands wurde mit einer Mehrheit von 96,2 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG hat beschlossen, das derzeitige Vorstandsvergütungssystem weiterzuentwickeln.

Die Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems verfolgt eine noch engere Ausrichtung auf die Geschäftsstrategie des Unternehmens und berücksichtigt auch die Rückmeldungen der Investoren und Stimmrechtsberater, welche im laufenden Dialog und im Rahmen der letzten Abstimmung über das Vergütungssystem eingebracht wurden.

Die grundlegende Struktur und Systematik des bisherigen, von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems wurde beibehalten. Maßgebliche Änderungen betreffen die Ausgestaltung der erfolgsabhängigen kurzfristigen sowie der langfristigen variablen Vergütung.

Das langfristige variable Vergütungsinstrument (LTI) wird künftig um nichtfinanzielle Ziele (insbesondere Nachhaltigkeitsziele) ergänzt. In das kurzfristige variable Vergütungsinstrument (STI) werden weitere nichtfinanzielle Ziele (insbesondere Nachhaltigkeitsziele) eingeführt. Dies dient der Förderung der Umsetzung unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie.

Durch die Anwendung der aufeinander abgestimmten finanziellen Leistungs- und Nachhaltigkeitskriterien wird die Geschäftsstrategie und damit die langfristige Entwicklung der Gesellschaft unterstützt. In der Vergütung der Vorstände wird damit ein starker Leistungsanreiz auf beiden Ebenen geschaffen. Die langfristige aktienbasierte Vergütung bildet den nachhaltigen Erfolg von Daimler Truck ab und spielt für den Interessengleichklang zwischen Vorständen und Aktionären eine zentrale Rolle.

Die langfristige variable Vergütung wird ab dem Geschäftsjahr 2024 zusätzlich zur relativen Aktienkursentwicklung und den Nachhaltigkeitszielen an einem weiteren finanziellen Leistungskriterium (z. B. Leistungskriterium zur Messung der Kapitaleffizienz, bspw. ROCE) bemessen.

Die überarbeitete Aktienhalteverpflichtung (»Stock Ownership Guidelines«, SOG) sieht zudem einen beschleunigten Aufbau vor. Die Vorstandsmitglieder reinvestieren nicht wie bisher 25 %, sondern ab Auszahlung des in 2023 zugeteilten Virtual Share-based Equity Plan (VSEP) 50 % ihrer Auszahlung aus der langfristigen variablen Vergütung in Aktien der Daimler Truck Holding AG, bis die Mindestanzahl an Aktien erreicht ist. Hierdurch wird die langfristige variable Vergütung stärker an die Aktienkursentwicklung angebunden und der Interessengleichklang zwischen Vorständen und Aktionären weiter unterstrichen.

Die Aktien werden für die Dauer ihrer jeweiligen Bestellung als Mitglied des Vorstands auf einem Depot eingebucht, welches von Daimler Truck im Namen des jeweiligen Vorstandsmitglieds geführt wird.

Der Aufschub von Teilen der kurzfristigen variablen Vergütung in eine mittelfristige variable Vergütung (Deferral) entspricht nicht mehr der herrschenden Marktpraxis. Aus diesem Grund wird ein Teil der kurzfristigen variablen Vergütung nicht mehr wie bisher um ein weiteres Jahr verschoben. Der Zielwert des bisherigen Deferral wird sowohl auf die kurzfristige variable als auch auf die langfristige variable Vergütung aufgeteilt. Die damit verbundene Erhöhung des Zuteilungswerts der langfristigen variablen Vergütung verstärkt den Interessengleichklang unserer Vorstände und Aktionäre noch weiter.

Die Festlegung der Maximalvergütung wird künftig noch klarer an der Marktpraxis orientiert und soll insbesondere für die Aktionäre transparenter und nachvollziehbarer sein.

Zusätzlich wird im Rahmen der Umsetzung des zweiten Führungspositionen-Gesetzes (FüPoG II) erstmals der Umgang mit der Vergütung bei einer möglichen Mandatsstilllegung für Vorstandsmitglieder geregelt (»Stay on Board«).

Das weiterentwickelte Vergütungssystem (»Vergütungssystem 2023+«) für den Vorstand der Daimler Truck Holding AG wird der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 21. Juni 2023 gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem 2023+ gilt – vorbehaltlich seiner Billigung durch die Hauptversammlung – für alle amtierenden Mitglieder des Vorstands rückwirkend zum 1. Januar 2023 sowie im Fall von Neu- und Wiederbestellungen.

1. Geschäftsumfeld und Grundsätze des Vergütungssystems 2023+

1.1 Geschäftsumfeld

Die Nutzfahrzeugbranche verändert sich weiterhin erheblich und mit einer hohen Dynamik. Insbesondere die Nachhaltigkeit gehört zu den großen Herausforderungen unserer Zeit und Daimler Truck hat sich zum Ziel gesetzt, die Branche auf dem Weg hin zu CO₂-neutralem Transport anzuführen.

Im Zuge dessen will Daimler Truck auf dem Weg zur klimaneutralen Mobilität batterieelektrisches und wasserstoffbasiertes Fahren mit hoher Priorität und innovativer Technologie umsetzen. Dies geschieht mit starkem Fokus auf Kundennutzen und Profitabilität. Im Einklang mit dieser Dynamik werden Nachhaltigkeitsziele höher gewichtet.

Zudem treibt Daimler Truck eine von den leitenden Führungskräften und Beschäftigten getragene Transformation und weiterentwickelte Kultur weiter voran, um Daimler Truck noch agiler und schneller zu machen und das Innovationstempo weiter zu erhöhen.

Im Zentrum unserer Aktivitäten stehen immer der Kunde, die Aktionäre und unsere Beschäftigten. Daneben ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Bei allen unseren Aktivitäten ist stets das Erreichen unserer finanziellen Ziele eine wesentliche Bedingung.

1.2 Grundsätze des Vergütungssystems 2023+

Das Vergütungssystem ist mit dem Ziel festgelegt worden, klar und verständlich zu sein. Das System zur Vergütung des Vorstands incentiviert die Umsetzung der Geschäftsstrategie und trägt zu einer langfristigen und nachhaltigen Geschäftsentwicklung bei. Es besteht aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Komponenten unter Heranziehung qualifizierter und anspruchsvoller Leistungskriterien. Für die variablen Vergütungsinstrumente werden im Voraus die Leistungskriterien und Ziele durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei ist eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und Ziele nicht möglich. Besondere Leistungen werden entsprechend entlohnt, Zielverfehlungen hingegen verringern die variable erfolgsabhängige Vergütung bis auf null. Die Gewichtung der langfristigen variablen Vergütung überwiegt die der kurzfristigen variablen Vergütung und stellt damit eine langfristige Ausrichtung der Vergütung jederzeit sicher.

Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder werden neben der Lage der Gesellschaft ihre jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche sowie ihre Leistung berücksichtigt. Dies erfolgt im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und einer klaren Wettbewerbsorientierung. Dies zeigt sich in der ausgewogenen Kombination von erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten, der Heranziehung geeigneter, anspruchsvoller Erfolgsparameter und Leistungskriterien sowie der Berücksichtigung relevanter Wettbewerber zum Zwecke der relativen Erfolgsmessung.

Dadurch werden die Interessen aller Stakeholder, insbesondere diejenigen der Aktionäre als Eigentümer des Unternehmens und diejenigen der Beschäftigten, in Einklang gebracht.

Neben der Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung sowohl im Hinblick auf Leistung als auch auf Marktüblichkeit unter Berücksichtigung von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens, liegt der Fokus auf einer möglichst hohen Durchgängigkeit des Vergütungssystems des Vorstands zum Vergütungssystem des Führungskreises. Letztere gewährleistet, dass alle Entscheidungsträger Ziele verfolgen, die aufeinander abgestimmte finanzielle sowie nicht-finanzielle Leistungskriterien berücksichtigen.

Im Fokus der nicht-finanziellen Leistungskriterien stehen Nachhaltigkeitsziele aus den Bereichen Environment, Social und Governance (ESG), welche die kulturelle und organisatorische Neuausrichtung von Daimler Truck vorantreiben. Um zu gewährleisten, dass alle Entscheidungsträger einheitliche Ziele verfolgen, 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 des Daimler Truck Virtual Share-based Equity Plan (VSEP) besteht ebenfalls ein Gleichlauf.

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

Bei der Verabschiedung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG insgesamt an folgenden Leitlinien orientiert: **➤ B.01.**

B.01

Leitlinien zur Vergütung

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

Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien seiner variablen Bestandteile incentivieren eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Konzerns. Im Fokus stehen hierbei insbesondere Nachhaltigkeitskriterien.

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

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

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

Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Vergütungssystem des Vorstands ambitionierte Anreize setzt und berücksichtigt hierbei auch das Vergütungssystem der oberen Führungskräfte.

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt.

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.

2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems 2023+

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG erfolgt die Festsetzung der Vergütung durch den Aufsichtsrat. Dabei wird der Aufsichtsrat vom Präsidial- und Vergütungsausschuss unterstützt. Der Präsidial- und Vergütungsausschuss erarbeitet Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der unter 1.2 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 2022 wurde hierzu die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 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.

3. 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.

3.1 Horizontal- und Vertikalvergleich

Im horizontalen – externen – Vergleich der Ziel-Gesamtvergütung wurden 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 Komponenten 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 und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe für solche Verschiebungen gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

3.2 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 funktionspezifische Differenzierungen – beispielsweise für den Vorstandsvorsitzenden und das für das Finanzressort zuständige Vorstandsmitglied.

3.3 Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem besteht grundsätzlich 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 unterschiedlich hoch ausfallen können, sowie den Versorgungszusagen eines jeden Vorstandsmitglieds zusammen.

Der jährliche Beitrag für die Versorgungszusage wird als prozentualer Anteil aus der Summe aus Grundvergütung und dem zum Abschlussstichtag festgestellten gesamten Jahresbonus ermittelt.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung ist wiederum in eine kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus) und eine langfristige variable Vergütung (Virtual Share-based Equity Plan, VSEP) aufgeteilt. Die variablen Vergütungsbestandteile werden für jedes Geschäftsjahr grundsätzlich durch den Aufsichtsrat mit aus der Strategie abgeleiteten Leistungskriterien und Zielen hinterlegt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt. [↗ B.02.](#)

Folgende Darstellung zeigt die Systematik des Vergütungssystems:

B.02

Überblick zum Vergütungssystem des Vorstandes

Vergütungssystem des Vorstandes							
	Vergütungselement	Beschreibung					
Feste Vergütung	Grundvergütung	- Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird					
	Nebenleistungen	- Im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen					
	Versorgungszusage	- Jährlicher Beitrag i.H.v. 15% der Summe aus Grundvergütung und zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus					
Variable Vergütung	Jahresbonus	Typ	- Kurzfristiges variables Vergütungsmodell				
		Leistungskriterien	<table border="1"> <tr> <th>Tranche 2023</th> <th>Ab Tranche 2024</th> </tr> <tr> <td>- 75% Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Konzern EBIT Ziel-/Ist-Vergleich - Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB) Ziel-/Ist-Vergleich - 25% Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele</td> <td>- 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 Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele</td> </tr> </table>	Tranche 2023	Ab Tranche 2024	- 75% Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Konzern EBIT Ziel-/Ist-Vergleich - Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB) Ziel-/Ist-Vergleich - 25% Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele	- 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 Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele
		Tranche 2023	Ab Tranche 2024				
	- 75% Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Konzern EBIT Ziel-/Ist-Vergleich - Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB) Ziel-/Ist-Vergleich - 25% Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele	- 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 Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele					
	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		<table border="1"> <tr> <th>Tranche 2023</th> <th>Ab Tranche 2024</th> </tr> <tr> <td>- 75% Finanzielles Leistungskriterium (Zielerreichung: 0% - 200%) - Relative Aktienkursentwicklung - 25% Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele</td> <td>- 75% Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Relative Aktienkursentwicklung - Weiteres finanzielles Leistungskriterium (z.B. Messung der Kapitaleffizienz) - 25% Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele</td> </tr> </table>	Tranche 2023	Ab Tranche 2024	- 75% Finanzielles Leistungskriterium (Zielerreichung: 0% - 200%) - Relative Aktienkursentwicklung - 25% Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele	- 75% Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Relative Aktienkursentwicklung - Weiteres finanzielles Leistungskriterium (z.B. Messung der Kapitaleffizienz) - 25% Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele	
Tranche 2023	Ab Tranche 2024						
- 75% Finanzielles Leistungskriterium (Zielerreichung: 0% - 200%) - Relative Aktienkursentwicklung - 25% Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele	- 75% Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Relative Aktienkursentwicklung - Weiteres finanzielles Leistungskriterium (z.B. Messung der Kapitaleffizienz) - 25% Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - Nachhaltigkeitsziele						
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					

3.4 Struktur der Ziel-Gesamtvergütung

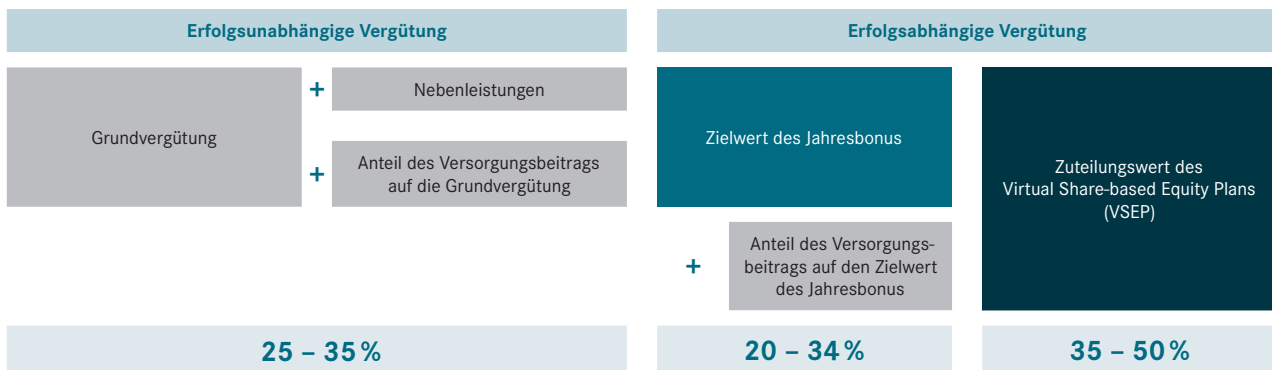
Zur erfolgsunabhängigen Vergütung zählen die Grundvergütung, die Nebenleistungen sowie der Teil der Pensionen, der auf die Grundvergütung entfällt. Zu den erfolgsabhängigen Bestandteilen gehört der Zielwert für den Jahresbonus, also der Wert bei 100 % Zielerreichung, sowie der Zuteilungswert für den VSEP. 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, während der variable Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung (VSEP) rund 35 - 50 % der Ziel-Gesamtvergütung entspricht.

Der Jahresbonus (inkl. der leistungsabhängigen Zuführung zur Altersversorgung) trägt zu rund 20 - 34 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. [↗ B.03](#).

B.03

Struktur und Spannweite der Ziel-Gesamtvergütung

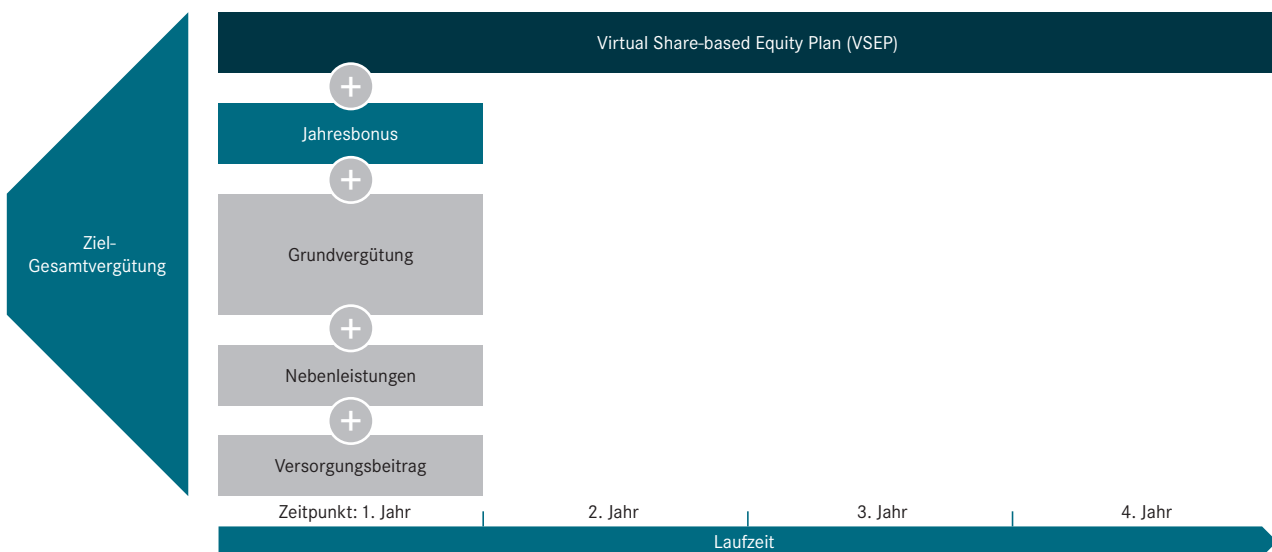


Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung können je nach Vorstandsfunktion und von Jahr zu Jahr innerhalb der angegebenen Spannweiten variieren. Dies kann insbesondere für Vorstandsmitglieder mit einem Dienstsitz außerhalb von Deutschland der Fall sein. Bei der Festlegung 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. [↗ B.04](#).

B.04

Struktur und Spannweite der Ziel-Gesamtvergütung



3.5 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 Auszahlungsbetrag auf null sinken kann.

Für die individuelle Vorstandsvergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Bestandteile hat der Aufsichtsrat zudem betragsmäßige Höchstgrenzen (Caps) bestimmt.

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat zudem eine auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand für die Vorstandsmitglieder festgelegt.

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

Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 10.000.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 6.000.000. Die mögliche Kappung des die betragsmäßige Höchstgrenze überschreitenden Betrags erfolgt mit der Auszahlung der im relevanten Geschäftsjahr zugewiesenen, vier Jahre später zur Auszahlung fälligen LTI Tranche.

4. Die Vergütungsbestandteile im Detail

4.1 Feste Vergütungsbestandteile

4.1.1. 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.

4.1.2. 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 vorangehenden Dienstverhältnis gewährt werden.

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

4.1.3. Versorgungszusage

Für die Mitglieder des Vorstandes der Daimler Truck Holding AG gilt für die betriebliche Altersversorgung der Daimler Pensions Plan (DPP). Dieses seinerzeit bei der Daimler AG (heute: Mercedes-Benz Group AG) implementierte 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.

Der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG hat die Übernahme dieses Altersversorgungssystems für alle ab Dezember 2021 bestellten Vorstandsmitglieder - mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden und dem Vorstandsmitglied für die Region Nordamerika & Marken Freightliner; Western Star; Thomas Built Buses; Daimler Truck AG - beschlossen. Die Höhe der jährlichen Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Grundvergütung und auf den zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Dieser Prozentsatz beträgt derzeit 15 %. Ein Anspruch auf Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung besteht bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres. Für länger andauernde Dienstverhältnisse werden keine weiteren Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung gewährt.

Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über die Ausgestaltung des Daimler Pensions Plan: [➔ B.05](#).

B.05**Daimler Pensions Plan**

Zusagetyp	- Beitragsorientierte Zusage
Altersgrenze	- 62 Jahre
Beitragshöhe	- Jährlicher Beitrag i. H. v. 15% der Summe aus Grundvergütung und auf den zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten 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

4.2 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.

Um die Umsetzung der Geschäftsstrategie im Sinne der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen, werden daraus operative jährliche 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 VSEP.

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

4.2.1 Jahresbonus

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

In Zeiten einer umfassenden Transformation ist es besonders wichtig, die Anreize im Vergütungssystem auf die erforderlichen Investitionen für die Zukunft auszurichten. Zu diesem Zweck leitet der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr aus den strategischen Unternehmenszielen anspruchsvolle und ambitionierte finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien ab.

Neben den finanziellen Leistungskriterien sind nicht-finanzielle Leistungskriterien in Bezug auf Nachhaltigkeit in der kurzfristigen variablen Vergütung verankert.

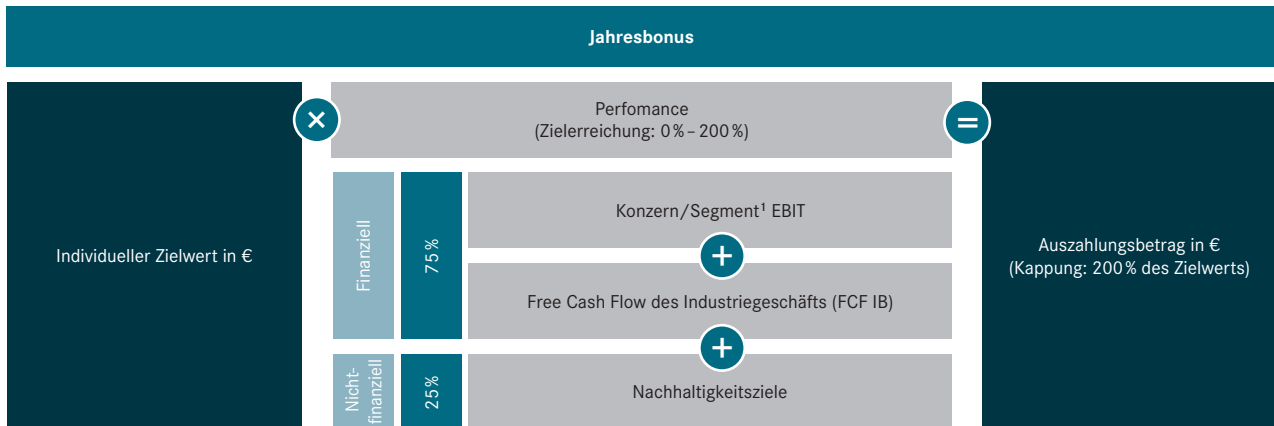
Die Nachhaltigkeitsziele tragen zur Sicherung des nachhaltigen Unternehmenserfolgs und zur Vorbildfunktion von Daimler Truck bei.

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. ➔ **B.06**.

B.06

Übersicht Jahresbonus



1 Ab dem Geschäftsjahr 2024 für Vorstandsmitglieder mit Segmentverantwortung: Mercedes-Benz Truck, Daimler Truck Asia, Daimler Truck North America und Daimler Financial Services.

Leistungskriterien des Jahresbonus – Finanzielle Leistungskriterien

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich zum einen am EBIT von Daimler Truck (Konzern EBIT) bzw. am EBIT der einzelnen Segmente von Daimler Truck (Segment EBIT) und zum anderen am Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB).

Die Gewichtungen der beiden finanziellen Leistungsindikatoren EBIT bzw. FCF IB werden jeweils vor Beginn einer jeden Performanceperiode vom Aufsichtsrat festgelegt. Das EBIT und der FCF IB stellen neben dem Umsatz bedeutsame Leistungsindikatoren für Daimler Truck dar. Die finanziellen Leistungskriterien werden mit 75 % im Jahresbonus gewichtet.

Für das Geschäftsjahr 2023 setzen sich die finanziellen Leistungskriterien aus dem Konzern EBIT und dem FCF IB für alle Vorstandsmitglieder zusammen. Ab dem Geschäftsjahr 2024 implementiert der Aufsichtsrat zusätzlich zum Konzern EBIT auch das Leistungskriterium EBIT auf der Ebene der Segmente für Vorstandsmitglieder mit Segmentverantwortung. Hierbei erfolgt eine Gewichtung von jeweils 50 % zwischen dem Konzern EBIT und dem Segment EBIT.

Generell wird das EBIT als operative Ergebnisgröße für den Konzern bzw. die Segmente herangezogen. Als Ergebnis vor Zinsen und Ertragsteuern reflektiert das EBIT die Ergebnisverantwortung des Konzerns bzw. der Segmente.

Das EBIT-Ziel von Daimler Truck bzw. das EBIT-Ziel der jeweiligen Segmente für das entsprechende Geschäftsjahr werden auf Basis des vom Aufsichtsrat festgelegten, anspruchsvollen und am Wettbewerb ausgerichteten mittelfristig zu erzielenden Renditeanspruchs des Industriegeschäfts und des Finanzdienstleistungsgeschäfts sowie anhand der individuellen Wachstumsziele 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, welche z. B. für Ausschüttungen an die Aktionäre zur Verfügung stehen und ist somit ein wichtiger Indikator für die Finanzkraft der gesamten Daimler Truck Holding AG.

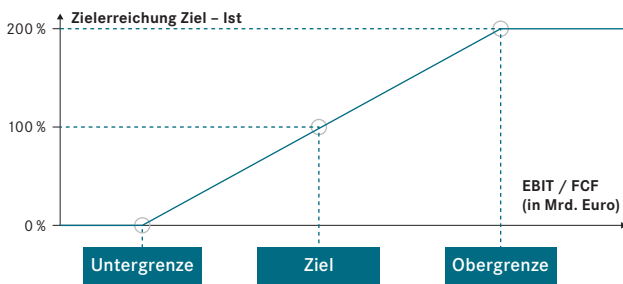
Das Ziel für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des definierten EBIT-Ziels des Industriegeschäfts (aus der Ableitung des Konzern EBIT Ziels) und einer strategischen Zielsetzung für die sogenannte Cash Conversion Rate unter Berücksichtigung einer Wachstumsrate ermittelt. Die Cash 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 Transformation, spezifisch in den Feldern Ladeinfrastruktur, Brennstoffzelle und Batterie, ermittelt.

Die finanziellen Leistungskriterien zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags können um außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen bereinigt werden. Hierzu gehören etwa wesentliche Änderungen des zugrundeliegenden 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 (Konzern EBIT und/oder Segment 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 %. ➔ B.07.

B.07

**Grid finanzielle Leistungskriterien Jahresbonus:
Konzern EBIT, Segment EBIT, FCF IB**



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 bei gleichzeitiger individueller Berücksichtigung der jeweiligen Segmente. Der für den FCF IB festgelegte Zielwert unterstützt die Priorisierung einer effizienten Kapitalallokation.

**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 (Environment, 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 von einem oder mehreren Zielen pro nicht-finanziellem Leistungskriterium eine weitreichende Abdeckung verschiedener Nachhaltigkeitskomponenten sichergestellt, welche für Daimler Truck von strategischer Relevanz sind. ➔ B.08.

In der nachfolgenden Tabelle sind beispielhafte nicht-finanzielle Leistungskriterien ihrem Fokus und der möglichen Zielsetzung nach dargestellt:

B.08

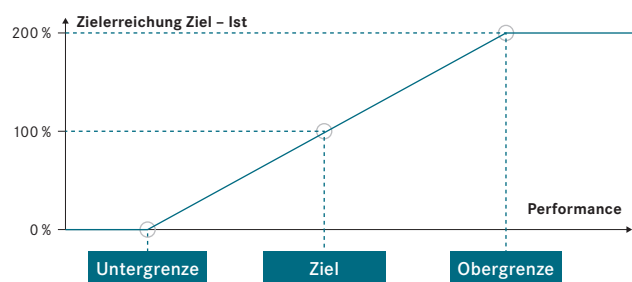
Nachhaltigkeitskriterien Jahresbonus

	Beispielhaftes Leistungskriterium	Erläuterung
E Environmental	Anzahl abgesetzter Zero-Emission-Vehicle (ZEV) (eTrucks und eBuses; Group Sales target)	Betrachtung des Absatzes aller elektrisch angetriebenen Lkw und Busse innerhalb von Daimler Truck
S Social	Inklusion & Diversität	Inklusion und Diversität sind Teil unserer Talentstrategie und Grundlage unserer Arbeitskultur
G Governance	Implementierung der ESG-Strategie	ESG-Strategie wird umgesetzt und bewertet (ESG-Rahmen, Meilensteine, Ziele, KPI, Berichterstattung, Governance-Struktur)

Die nichtfinanziellen Leistungskriterien werden für jedes Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat klar definiert, um auf Basis des Erreichten jährlich neue ambitionierte Ziele zu setzen und flexibel auf Änderungen im Geschäftsumfeld reagieren zu können. Auch die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der Nachhaltigkeitsziele kann jeweils zwischen 0 % und 200 % betragen. ➔ B.09.

B.09

**Grid nicht-finanzielle Leistungskriterien Jahresbonus:
Nachhaltigkeitsziele**



4.2.2. Virtual Share-based Equity Plan (VSEP) – langfristiges variables Vergütungsinstrument

Der VSEP ist ein langfristig orientiertes, aktienbasiertes variables Vergütungsinstrument, welches grundsätzlich in jährlichen Tranchen den Vorstandsmitgliedern der Daimler Truck Holding AG zugeteilt wird (siehe »Grundzüge des VSEP«).

Eine Zuteilung von virtuellen Aktien im Rahmen des neuen VSEP erfolgt erstmalig im Geschäftsjahr 2023.

Grundzüge des VSEP

Die Ausgestaltung des VSEP der Daimler Truck Holding AG unterstützt die nachhaltige und langfristige Geschäftsentwicklung. [↗ B.10.](#)

B.10

Bezug zwischen dem VSEP und Daimler Truck Geschäftsstrategie

Übersicht: Bezug des Virtual Share-based Equity Plan (VSEP) zur Daimler Truck Geschäftsstrategie	
Element	Bezug zur Geschäftsstrategie
Relative Aktienkursentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> – Harmonisiert die Interessen von Aktionären und Vorstand – Integriert eine relative Erfolgsmessung und schafft damit Anreiz zur langfristigen Outperformance relevanter Wettbewerber (MSCI World Industrials Index)
Weiteres finanzielles Leistungskriterium ab 2024	<ul style="list-style-type: none"> – Integriert eine zentrale konzerninterne finanzielle Steuerungsgröße, welche eine nachhaltige und langfristige Entwicklung sowie profitables Wachstum von Daimler Truck sichert
Nachhaltigkeitsziele	<ul style="list-style-type: none"> – Unterstützt die nachhaltige Geschäftsstrategie von Daimler Truck
Vierjährige Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> – Stellt die nachhaltige und langfristige Entwicklung von Daimler Truck sicher
Umwandlung in virtuelle aktienkursbasierte Anteile	<ul style="list-style-type: none"> – Direkter Aktienkursbezug und verknüpft damit die Interessen von Vorstand und Aktionären

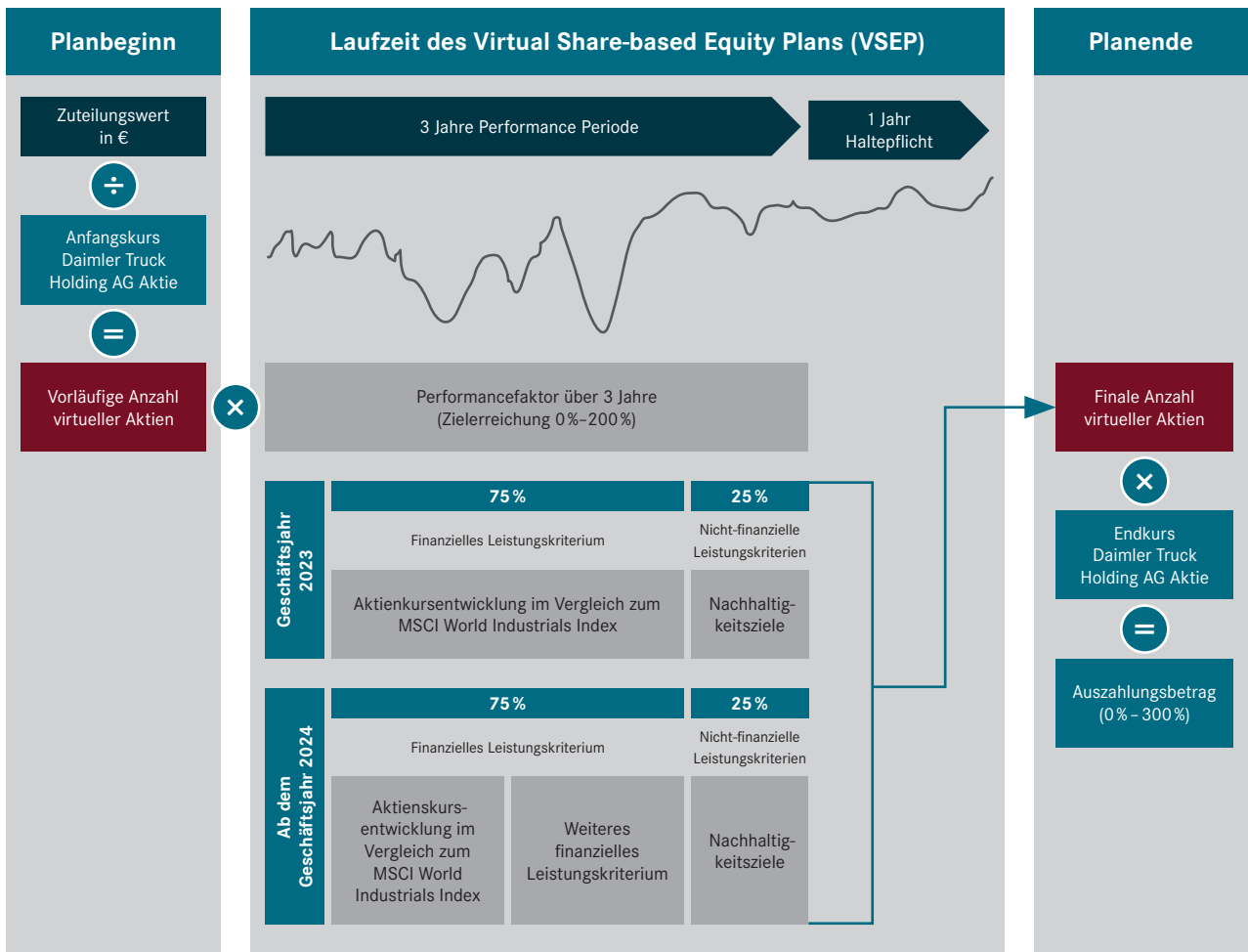
Zu Planbeginn legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Bestimmung der individuellen jährlichen Ziel-Gesamtvergütung einen Zuteilungswert in Euro fest. Dieser Betrag wird durch den relevanten, über einen vorab festgelegten längeren Zeitraum ermittelten Durchschnittskurs der Daimler Truck Holding AG Aktie dividiert,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

Ebenfalls zu Planbeginn werden für die Dauer von drei Jahren (Performanceperiode) Leistungskriterien gesetzt. Abhängig von der Erreichung dieser Leistungskriterien, mit einer möglichen Bandbreite von 0 % bis 200 % Zielerreichung, werden die zu Planbeginn vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien nach Ablauf der drei Jahre zunächst in die endgültige Zahl der zugeordneten virtuellen Aktien umgerechnet.

Nach Ablauf eines weiteren Jahres (Haltezeitraum) wird die endgültige Zahl der virtuellen Aktien mit dem dann geltenden Kurs der Daimler Truck Holding AG Aktie multipliziert und so der Auszahlungsbetrag ermittelt. Der für die Auszahlung des Plans maßgebliche, über einen vorab festgelegten Zeitraum ermittelte, durchschnittliche Aktienkurs ist zugleich maßgeblich für die Zuteilung der vorläufigen Zahl an virtuellen Aktien für den im jeweiligen Jahr neu begebenen Plan. Der finale Auszahlungsbetrag ist auf das Dreifache des Zuteilungswerts zu Planbeginn begrenzt. Dieser Höchstbetrag beinhaltet auch die während der vierjährigen Planlaufzeit ausbezahlten Dividendenäquivalente. [↗ B.11.](#)

B.11

Überblick VSEP



Da der Anteil des VSEP an der Summe aller variablen Vergütungsbestandteile den Anteil des Jahresbonus übersteigt, wird im Sinne des DCGK der überwiegende Teil der variablen Vergütung aktienbasiert gewährt. Der VSEP 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.

Leistungskriterien des VSEP

Die Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung bemisst sich an zwei bzw. drei Leistungskriterien: (i) relative Aktienkursentwicklung, (ii) weiteres finanzielles Leistungskriterium (z. B. Leistungskriterium zur Messung der Kapitaleffizienz ab dem VSEP 2024) und (iii) Nachhaltigkeitsziele, um sowohl nachhaltiges und profitables Wachstum sicherzustellen als auch eine Steigerung der Effizienz zu erzielen. Zum anderen wird mit dem Leistungskriterium relative Aktienkursentwicklung ein Leistungskriterium herangezogen, welches die Interessen der Aktionäre in besonderem Maße abbildet.

Für die VSEP-Tranche 2023 werden übergangsweise nur die beiden Leistungskriterien relative Aktienkursentwicklung sowie Nachhaltigkeitsziele herangezogen, wobei die relative Aktienkursentwicklung mit 75 % und die Nachhaltigkeitsziele mit 25 % gewichtet sind.

Ab der VSEP-Tranche 2024 wird zusätzlich das weitere finanzielle Leistungskriterium herangezogen. Die Gewichtungen der finanziellen Leistungskriterien werden jeweils vor Beginn einer jeden VSEP-Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt.

– Relative Aktienperformance

Die relative Aktienkursentwicklung bemisst sich an der Entwicklung der Daimler Truck Holding AG Aktie zuzüglich Dividenden im dreijährigen Vergleich zur Entwicklung einer definierten Wettbewerbergruppe, nämlich den Unternehmen des MSCI World Industrials Index. Der internationale Branchenindex MSCI World Industrials Index beinhaltet Unternehmen, die zum einen direkte Wettbewerber von Daimler Truck sind und zum anderen aus vergleichbaren Industrien kommen. Damit bildet der MSCI World Industrials Index das relevante Marktumfeld für die Messung der relativen Aktienkursentwicklung ab. [↗ B.12.](#)

B.12

Berechnungslogik relative Aktienperformance

Berechnungsmethodik

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

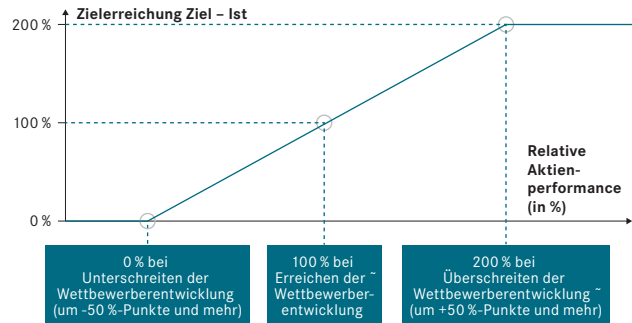
Beispiel: 75% - 50% = 25 Prozentpunkte (150% Zielerreichung)

Entspricht die Entwicklung der Daimler Truck Holding AG Aktie der Entwicklung der Wettbewerbergruppe, liegt der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Liegt die Entwicklung 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. [↗ B.13.](#)

B.13

Finanzielle Leistungskriterien VSEP: Relative Aktienperformance



Weiteres finanzielles Leistungskriterium ab 2024

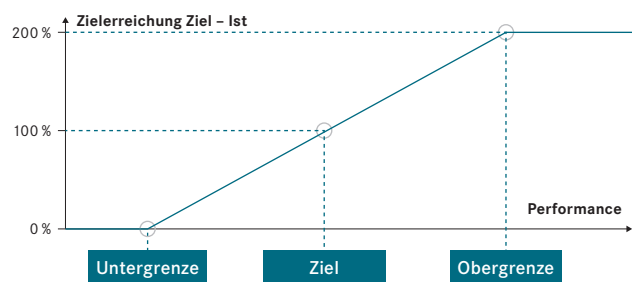
Vor Zuteilung einer jeden VSEP-Tranche legt der der Aufsichtsrat ein konkretes finanzielles Leistungskriterium fest. Hierbei stellt der Aufsichtsrat jeder Zeit sicher, dass das finanzielle Leistungskriterium eine zentrale konzerninterne finanzielle Steuerungsgröße abbildet.

Dadurch hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, das finanzielle Leistungskriterium vor dem Hintergrund der zukünftigen Unternehmensentwicklung und eines sich stetig ändernden Geschäftsumfelds festzulegen, um damit die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung von Daimler Truck zu fördern. Unter finanzielle Leistungskriterien können z. B. ROCE fallen.

Das konkrete finanzielle Leistungskriterium einer jeden VSEP-Tranche wird im entsprechenden Vergütungsbericht offengelegt. [↗ B.14.](#)

B.14

Grid weiteres finanzielles Leistungskriterium VSEP



- Nachhaltigkeitsziele

Neben den finanziellen Kennzahlen umfasst die langfristige variable Vergütung Nachhaltigkeitsziele, welche sich auf Environment, Social und Governance-Themen (ESG) beziehen. Diese Nachhaltigkeitsziele leiten sich aus der nachhaltigen Geschäftsstrategie von Daimler Truck ab und reflektieren damit das Bewusstsein für die Umwelt und die Gesellschaft. Nachhaltigkeit bedeutet für Daimler Truck, einen wesentlichen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen und etwaige negative

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit zu reduzieren sowie positive Auswirkungen zu fördern.

Durch den Fokus der Vorstandsvergütung auf Nachhaltigkeit und der Verankerung in der langfristigen variablen Vergütung steht diese noch enger im Einklang mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre sowie weiteren Stakeholdern.

➔ **B.15.**

B.15

Überblick potenzieller Nachhaltigkeitskriterien VSEP

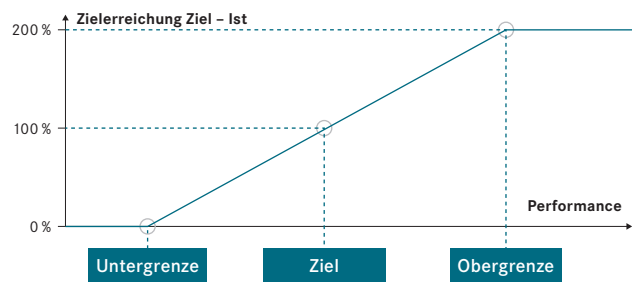
	Beispielhaftes Leistungskriterium	Einklang mit der Geschäftsstrategie
E Environmental	Reduktion der CO ₂ Emissionen	Daimler Truck möchte einen wichtigen Beitrag leisten, um den Klimawandel zu bekämpfen. Dafür konzentriert sich Daimler Truck zum einen auf die Gestaltung einer CO ₂ -neutralen Zukunft des Warentransports und der Personenbeförderung, aber auch auf die Reduktion der CO ₂ -Emissionen in der eigenen Produktion (Scope 1+2) und den Lieferketten (Scope 3).
S Social	Inklusion & Diversität	Die Belegschaft von Daimler Truck ist so vielfältig wie unsere Kundenschaft. Wir sind überzeugt: Diversität macht uns als Unternehmen erfolgreicher. Dies bilden wir u.a. durch die Anzahl weiblicher Führungskräfte auf den Ebenen L1-L4 ab.
G Governance	Governance-Strukturen & Compliance	Wir sind überzeugt: Dauerhaft erfolgreich bleibt nur, wer ethisch und rechtlich verantwortungsvoll handelt. Integrität und die Einhaltung von Regeln haben daher bei Daimler Truck einen hohen Stellenwert. Dies bilden wir z.B. durch Compliance Trainings und die Implementierung effizienter Reportingsysteme ab.

Die korrespondierende Nachhaltigkeitszielsetzung als Teil der langfristigen variablen Vergütung des VSEP setzt sich aus mehreren Leistungskriterien aus den Bereichen Environment, Social und Governance zusammen. Zur exakten Quantifizierung der Zielerreichung werden ausschließlich klar messbare und eindeutige nicht-finanzielle Leistungskriterien verwendet.

Die Auswahl und Gewichtung der jeweiligen Nachhaltigkeitsziele beschließt der Aufsichtsrat jährlich zu Beginn einer jeden VSEP-Tranche. Ebenso kann der Aufsichtsrat zu Beginn einer jeden VSEP-Tranche weitere nicht-finanzielle Ziele festsetzen oder die bestehenden ersetzen. Die Entscheidungen des Aufsichtsrats leiten sich hierbei stets von der Unternehmensstrategie im Bereich Nachhaltigkeit ab. Am Ende der Performanceperiode stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für die Nachhaltigkeitsziele fest. Diese liegt auch für die Nachhaltigkeitsziele zwischen 0 % und 200 %. Die konkreten Nachhaltigkeitsziele einer jeden VSEP-Tranche werden im entsprechenden Vergütungsbericht offengelegt. ➔ **B.16.**

B.16

Grid nicht-finanzielle Leistungskriterien VSEP: Nachhaltigkeitsziele



4.3 Richtlinien für den 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, Aktien der Daimler Truck Holding AG zu erwerben und diese Aktien bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zu halten. Zur Erfüllung der Richtlinien sind grundsätzlich jährlich 50 % der Bruttoauszahlungen ab der Auszahlung des in 2023 zugeteilten Virtual Share-based Equity Plänen zum Erwerb echter Aktien der Gesellschaft zu verwenden bis die Mindestanzahl an Aktien der Daimler Truck Holding AG erreicht ist; der Aktienerwerb kann aber auch anderweitig erfolgen. Die Anzahl der zu erwerbenden sowie zu haltenden Aktien (SOG-Ziele) wurde vom Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt:

- Vorstandsvorsitzender:
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

4.4 Malus/Clawback

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 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 eine Verpflichtung zur Rückzahlung bereits ausbezahlter Boni 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 des VSEP 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.

5. 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.

5.1 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 erfolgen für die Zeit ab Wirksamwerden des Widerrufs keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB enthalten die Vorstandsverträge Zusagen auf die Auszahlung der Grundvergütung bis zum ursprünglichen Ablauf des Vertrages. Ein Anspruch auf die Auszahlung des Jahresbonus besteht dagegen nur zeitanteilig bis zum Ende der Organstellung. Der Anspruch auf die Auszahlung bereits zugeteilter erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung (VSEP) bemisst sich nach den Bedingungen der jeweiligen Pläne. Bei einem Ausscheiden in Folge einer einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses, des regulären Auslaufens des Dienstvertrages, Frühpensionierung, Ruhestand (auch nach Altersteilzeit) oder Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, behält das Vorstandsmitglied während der gesamten Planlaufzeit seine Ansprüche auf eventuelle Dividendenäquivalente sowie auf die Bruttoauszahlung nach Planende. Bei ordentlicher oder fristloser Kündigung durch die Gesellschaft oder das Vorstandsmitglied verfallen alle Ansprüche aus dem VSEP, und zwar bei ordentlicher Kündigung mit dem Tag des Ausscheidens, bei fristloser Kündigung mit dem Tag des Zugangs der Kündigung.

Soweit die vorstehend beschriebenen Leistungen dem sogenannten Abfindungs-Cap des DCGK unterliegen, ist ihre Summe einschließlich Nebenleistungen begrenzt auf den zweifachen Wert der Jahresvergütung und beläuft sich maximal auf die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages.

Sowohl der Jahresbonus als auch der Erlös aus dem langfristigen VSEP werden bei vorzeitiger Vertragsbeendigung nicht vorzeitig, sondern zu den im Dienstvertrag beziehungsweise in den VSEP Planbedingungen ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten ausbezahlt.

5.2 Weitere Abfindungsregeln

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

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

5.3 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.

6. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann 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.

7. 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 Erdienung der variablen Vergütungskomponenten wird für die Auszeit vollständig ausgesetzt.