

Vergütungsbericht

1. Präambel

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

2. Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr

Für die Daimler Truck Holding AG (Daimler Truck) war das erste Geschäftsjahr nach dem Schritt in die unternehmerische Unabhängigkeit mit vielen Herausforderungen verbunden. 2022 wurde sehr intensiv an der technologischen Transformation gearbeitet und das operative Geschäft vorangetrieben – nochmals, wie in den Vorjahren, unter erschwerten Bedingungen der COVID-19-Pandemie sowie globaler Lieferengpässe. Zudem musste sich Daimler Truck den wirtschaftlichen Folgen, die sich aus dem Russland-Ukraine-Krieg ergaben, stellen.

Erstmals seit der Abspaltung von der Mercedes-Benz Group im Dezember 2021 hatten Kapitalanleger die Möglichkeit, unmittelbar in die Aktie eines der größten Nutzfahrzeughersteller der Welt zu investieren. Daimler Truck ist für die neue Zeit der Unabhängigkeit gut aufgestellt. Auch im Berichtsjahr 2022 hat das Unternehmen seine finanziellen Ambitionen präzisiert, um die Performance und Profitabilität der Segmente konsequent und kontinuierlich zu steigern.

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

Zudem wird Daimler Truck die Digitalisierung weiter vorantreiben und das Potenzial durch eine von den leitenden Führungskräften und Beschäftigten getragene Transformation und weiterentwickelte Kultur umsetzen, die den Konzern noch agiler und schneller machen und das Innovationstempo weiter erhöhen soll.

Im Zentrum unserer Aktivitäten stehen immer der Kunde, die Aktionäre und unsere Beschäftigten. Daneben ist die Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und stand auch 2022 stark im Fokus unseres Handelns. Bei allen unseren Aktivitäten ist stets das Erreichen unserer finanziellen Ziele eine wesentliche Bedingung.

3. Ausgestaltung der Vergütung des Vorstands

Das derzeit geltende Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung der Daimler Truck Holding AG am 22. Juni 2022 gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt und mit 96,20% der abgegebenen Stimmen gebilligt (der Vergütungsbericht 2021 wurde mit einer Zustimmungquote in Höhe von 98,08% gebilligt). Trotz der hohen Zustimmungquote hat der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG entschieden, das derzeit geltende Vorstandsvergütungssystem zum Zwecke einer noch besseren Markttauglichkeit weiterzuentwickeln. Das überarbeitete Vergütungssystem ist eng mit der Geschäftsstrategie verwoben und zielt noch stärker auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg der Daimler Truck Holding AG ab. Das neue Vergütungssystem soll der Hauptversammlung am 21. Juni 2023 zur Abstimmung vorgelegt werden und – vorbehaltlich der Billigung – rückwirkend ab 01. Januar 2023 Anwendung finden. Im Kapitel »Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023« werden geplante Änderungen des überarbeiteten Vergütungssystems umrissen. Die gewährte und geschuldete Vergütung der Berichtsperiode 2022 steht im Einklang mit dem gebilligten Vergütungssystem. Die PPSP Tranche 2018 wurde von der Daimler AG (jetzt: Mercedes-Benz Group AG) zugeteilt und stammt aus dem damalig geltenden Vergütungssystem.

3.1. Grundsätze der Vergütung

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

Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder werden neben der Lage der Gesellschaft ihre jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche berücksichtigt. Dies erfolgt im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und mit einer klaren Wettbewerbsorientierung. Mit der ausgewogenen Kombination von erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten unter Heranziehung geeigneter, anspruchsvoller Leistungskriterien und Ziele werden die Umsetzung der Geschäftsstrategie und die Ausrichtung auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung relevanter Wettbewerber zum Zwecke einer relativen Erfolgsmessung nach Auffassung des Aufsichtsrats nachvollziehbar incentiviert. ➔ **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.

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

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

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

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

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt.

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

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

3.2. Überblick über das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem besteht grundsätzlich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, deren Summe zusammen[gerechnet] die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ergibt.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen sowie den Versorgungszusagen eines jeden Vorstandsmitglieds zusammen.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung ist wiederum in eine kurz- und mittelfristige variable Vergütung (Jahresbonus inklusive Deferral) und eine langfristige variable Vergütung (Performance Phantom Share Plan (PPSP)) aufgeteilt.

Die mittelfristige Vergütung, das sogenannte Deferral, beträgt 50 % des Jahresbonus und kommt ein Jahr später in Abhängigkeit von der Kursentwicklung der Daimler Truck Holding AG-Aktie im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index zur Auszahlung.

Die bisherigen PPSP-Tranchen 2018, 2019, 2020 und 2021 wurden durch Übertragungsvereinbarungen von der Mercedes-Benz Group AG (ehemals Daimler AG) auf die Daimler Truck Holding AG übertragen und werden durch diese weitergeführt. Aufgrund der Neugründung der Daimler Truck Holding AG ist erstmalig im Jahr 2022 eine Zuteilung durch die Daimler Truck Holding AG erfolgt.

Die variablen Vergütungsbestandteile werden für jedes Geschäftsjahr grundsätzlich durch den Aufsichtsrat mit aus der Strategie abgeleiteten Zielen hinterlegt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt. ➔ **B.02**

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	- Leistungsbasierter kurzfristiger Plan
		Leistungskriterien	- Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - 50% EBIT Ziel-/Ist-Vergleich - 50% Free Cash Flow des Industriegeschäfts Ziel-/Ist-Vergleich - ESG-Ziele, Environment, Social, Governance (Zielerreichung: 0% - 35%)
		Auszahlung	- 50% in bar - 50% Überführung in ein Deferral für ein weiteres Jahr basierend auf der relativen Aktienkursentwicklung im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index
		Kappung	200% der Grundvergütung
	Performance Phantom Share Plan (PPSP)	Typ	- Leistungsbasierter langfristiger Plan basierend auf virtuellen Aktien (Phantom Shares)
		Laufzeit	- 4 Jahre (bestehend aus einem 3-jährigen Performance-Zeitraum und einer anschließenden 1-jährigen Halteperiode)
		Leistungskriterien	- Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0% - 200%) - 50% relative Aktienkursentwicklung im Vergleich zur Peer Group - 50% relative Umsatzrendite im Vergleich zur Peer Group
		Auszahlung	- In bar - 25% werden für die Erfüllung der Richtlinien zum Aktienbesitz verwendet
		Kappung	- 250% 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	

3.3. Überprüfung und Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhe

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

Gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlung des Präsidial- und Vergütungsausschusses überprüft der Aufsichtsrat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes und angepasstes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

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

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

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

Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der horizontalen und vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe für solche Verschiebungen gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor. Der Aufsichtsrat ist zum Ergebnis gekommen, dass keine solche Anpassung erforderlich ist.

3.4. Vergütungsstruktur und Zielvergütung

Die fixe Grundvergütung und der Jahresbonus (inkl. Deferral) tragen jeweils rund 30% zur Ziel-Gesamtvergütung (ohne Versorgungszusage und Nebenleistungen) bei, während der variable Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung (PPSP) rund 40% der Ziel-Gesamtvergütung entspricht. [➔ B.03](#)

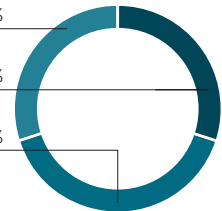
Als zusätzliche Bestandteile der erfolgsunabhängigen Vergütung werden eine Versorgungszusage sowie Nebenleistungen (geldwerte Vorteile, im Wesentlichen durch die Gesellschaft übernommene Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen) gewährt. Der Versorgungsbeitrag errechnet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

B.03

Vergütungsstruktur

Die Zielvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen.

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



Der Jahresbonus wird nur zu 50% im 1. Halbjahr des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. Die weiteren 50% kommen ein Jahr später (sogenanntes Deferral) und in Abhängigkeit von der Entwicklung der Daimler Truck Holding AG-Aktie im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index zur Auszahlung. Sowohl der verzögert ausgezahlte Anteil des Jahresbonus als auch die variable Vergütung aus dem PPSP mit ihrer Anbindung an zusätzliche Vergleichsparameter und an den Aktienkurs tragen den Empfehlungen des DCGK Rechnung. Hiernach soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen. Zusätzlich verpflichtet die Richtlinie für den Aktienbesitz des Vorstands (»Stock Ownership Guidelines«, SOG) die Vorstandsmitglieder eine bestimmte Anzahl an Aktien für die Dauer ihres Dienstverhältnisses im Sinne der DCGK-Empfehlung zu halten.

Für ein ordentliches Geschäftsjahr (Januar bis Dezember) gelten derzeit folgende vertraglich vereinbarten Zielvergütungen sowie Höchstgrenzen des Barzuflusses (siehe auch folgender Abschnitt) für die Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG: [↗ B.04](#)

B.04

Maximalbarvergütung
Vertraglich vereinbarte Maximalbarvergütung¹ für ein volles Geschäftsjahr in Tausend Euro

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

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

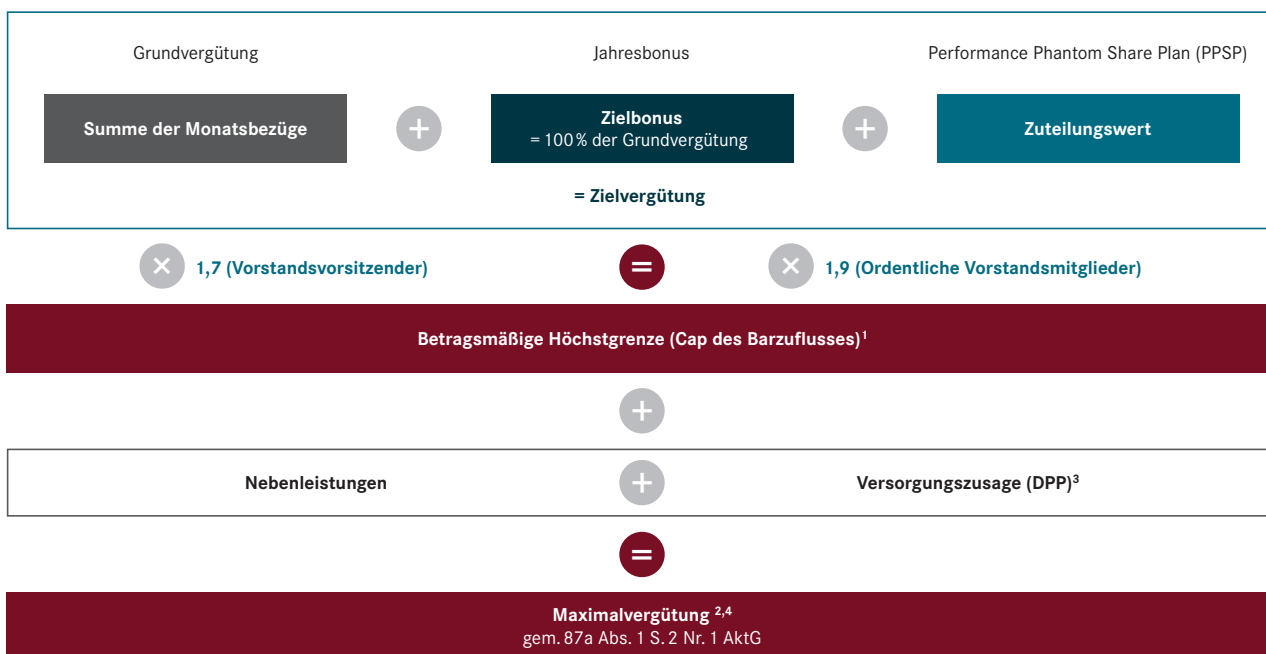
3.5. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat neben den Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungsteile der Vorstandsmitglieder sowohl eine betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses als auch eine auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG beschlossen.

Die betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses für Vorstandsmitglieder wurde auf das jeweils 1,9-fache der Summe aus Grundvergütung, Zieljahresbonus und Zuteilungswert des PPSP festgelegt. Für den Vorstandsvorsitzenden gilt das 1,7-fache. Die mögliche Kappung des die betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses überschreitenden Betrages erfolgt mit der Auszahlung des im relevanten Geschäftsjahr begebenen PPSP. [↗ B.05](#)

B.05

Berechnung der betragsmäßigen Höchstgrenze (Cap des Barzuflusses) und Maximalvergütung 2022



Die mögliche Kappung des die betragsmäßige Höchstgrenze (1) bzw. des die Maximalvergütung (2) überschreitenden Betrages erfolgt jeweils mit der Auszahlung des PPSP. (3) Daimler Pensions Plan (DPP): 15% basierend auf Grundvergütung plus Jahresbonus. (4) Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 10.000.000 und EUR 6.000.000 für die ordentlichen Vorstandsmitglieder.

Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 10.000.000 € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 6.000.000 €. Die Summe aller Auszahlungen (Grundvergütung, Jahresbonus, PPSP) bzw. der Aufwand im Falle der Nebenleistungen und der Versorgungszusagen, die aus Zusagen eines Jahres resultieren, ist auf diesen Wert beschränkt, unabhängig davon, wann die Auszahlungen erfolgen.

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

Für das Geschäftsjahr 2022 kann die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung derzeit noch nicht geprüft werden. Der finale Auszahlungsbetrag der PPSP Tranche 2022, welche den Vorstandsmitgliedern erstmalig originär von der Daimler Truck Holding AG zugeteilt wurde, kann final erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026, also nach der 4-jährigen Laufzeit, veröffentlicht werden. Die Daimler Truck Holding AG stellt jedoch zu jedem Zeitpunkt sicher, dass die Maximalvergütung nicht überschritten wird.

4. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

4.1. Feste Vergütungsbestandteile: Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich und an der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf bzw. in den USA in vierundzwanzig Raten ausbezahlt wird.

Nebenleistungen

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

Im Zusammenhang mit Vorständen, deren Dienstsitz im Ausland ist, können zudem spezielle Standortleistungen anfallen. [↗ B.06](#)

B.06

Aktive Vorstandsmitglieder – Nebenleistungen¹

	In Tsd. €
Daum, Martin	88,8
Goetz, Jochen	95,2
Hartwig, Jürgen	34,0
Rådström, Karin	186,4
O'Leary, John	707,0
Deppen, Karl	310,0
Unger, Stephan	25,6
Gorbach, Andreas	77,2

¹ Zahlen können aufgrund von Rundung leicht abweichen

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

Darüber hinaus können im Rahmen von Neueintritten in den Vorstand in Ausnahmefällen Sonderzahlungen zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt werden. Im Geschäftsjahr 2022 wurden diesbezüglich keine Sonderzahlungen gewährt.

Betriebliche Altersversorgung

Im Jahr 2012 führte die ehemalige Daimler AG (heute Mercedes-Benz Group AG) für Neueintritte und Neuernennungen sowohl im Tarifbereich als auch bei Leitenden Führungskräften eine neue betriebliche Altersversorgung ein: den »Daimler Pensions Plan« (DPP). Dieses Altersversorgungssystem sieht jährliche Beiträge durch das Unternehmen vor und ist in seiner Ausrichtung kapitalmarktorientiert. Der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG hat die Übernahme dieses Altersversorgungssystems für alle ab Dezember 2021 bestellten Vorstandsmitglieder, mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden Martin Daum und John O’Leary beschlossen.

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

Die Höhe der jährlichen Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Grundvergütung und auf den zum Jahresabschlussstichtag ermittelten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Dieser Prozentsatz beträgt derzeit 15 %.

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

Die Auszahlung im Altersversorgungssystem DPP kann in drei Varianten erfolgen:

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

Die Verträge enthalten Regelungen, nach denen bei Ableben des Vorstandsmitglieds vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls dem Ehepartner / eingetragenen Lebenspartner / benannten Lebensgefährten beziehungsweise den §32 EStG unterfallenden Kindern beim DPP der erreichte Guthabenstand zuzüglich eines Aufschlags für den verbleibenden Zeitraum bis zur rechnerischen Vollendung des 62. Lebensjahres des Vorstandsmitglieds zusteht.

Bei einem Ableben nach Eintritt des altersbedingten Versorgungsfalls sind im Falle der Auszahlungsvariante von zwölf Jahresraten die Erben bezugsberechtigt. Im Falle der Auszahlungsvariante Verrichtung mit Hinterbliebenenversorgung stehen dem Ehepartner / eingetragenen Lebenspartner / benannten Lebensgefährten 60 % der Eigenrente zu.

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen gegenüber Vorstandsmitgliedern nach IFRS lag im Geschäftsjahr 2022 bei 1,4 Mio. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IFRS betrug zum 31. Dezember 2022 1,1 Mio. €.

Der Dienstzeitaufwand und der Barwert der Pensionsverpflichtungen je Vorstandsmitglied sind der folgenden Tabelle zu entnehmen: ➔ **B.07**

B.07

Aktive Vorstandsmitglieder – Versorgungszusage Werte nach IAS 19

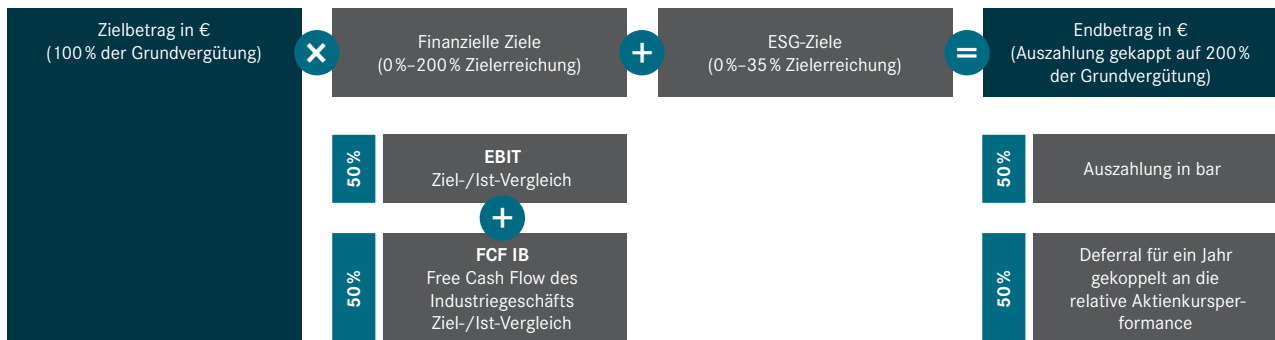
	Aufwand IFRS (Service Cost) Januar – Dezember 2022	Barwert des Versorgungsanspruchs IFRS Stichtagsbetrachtung 31.12.2022
in Tsd. €		
Daum, Martin ¹	0	0
Goetz, Jochen	226.486	168.346
Hartwig, Jürgen	207.010	139.209
Rådström, Karin ²	253.751	301.307
O’Leary, John ³	0	0
Deppen, Karl	204.840	139.469
Unger, Stephan	209.125	146.693
Gorbach, Andreas	238.317	177.174
Gesamt⁴	1.339.529	1.072.198

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

2 inklusive Übertragungsbaustein aus DTAG-DPP-Zusage

3 Keine Zusagen aus seiner Vorstandstätigkeit bei der DTHAG

4 Zahlen können aufgrund von Rundung leicht abweichen

B.08**Jahresbonus****4.2. Variable Vergütungsbestandteile****Jahresbonus**

Der Jahresbonus ist eine kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütung und honoriert den Beitrag zur operativen Umsetzung unserer Unternehmensstrategie, insbesondere die zukunftssichernde Erweiterung unseres Geschäftsmodells als Nutzfahrzeughersteller. Der Jahresbonus setzt sich aus finanziellen sowie nicht-finanziellen Leistungskriterien zusammen.

➔ B.08

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich am operativen Ergebnis des Daimler Truck-Konzerns (EBIT) sowie dem Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB), die beide jeweils mit 50% gewichtet werden.

Das EBIT und der Free Cash Flow des Industriegeschäfts sind die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für den Daimler Truck-Konzern. Mit der operativen Ergebnisgröße EBIT wird die Ertragskraft des Daimler Truck-Konzerns gemessen; der Free Cash-Flow des Industriegeschäfts ist von herausragender Bedeutung für die Finanzkraft.

Die Stärkung des operativen Geschäfts und der starke Fokus auf die Cash Flow-Optimierung tragen nachhaltig zur Erreichung der Unternehmensstrategie und der langfristigen Geschäftsentwicklung bei.

Darüber hinaus wirken sich vom Aufsichtsrat festgelegte, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete nicht-finanzielle Ziele (ESG) mit Zuschlägen von 0 bis zu +35%-Punkten auf den Jahresbonus des Gesamtvorstands aus.

Der Jahresbonus wird zu 50% im ersten Halbjahr des folgenden Geschäftsjahres in bar ausbezahlt. Die verbleibenden 50% kommen ein Jahr später (Deferral) und in Abhängigkeit von der Kursentwicklung der Daimler Truck Holding AG-Aktie im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index zur Auszahlung. Der Ausgangsbetrag wird hierfür mit der relativen Entwicklung der Daimler Truck Holding AG-Aktie zum STOXX Auto im Zeitraum 31. Dezember 2022 – 31. Dezember 2023 multipliziert. Dabei erhöht/verringert jeder Prozentpunkt Kursentwicklung ober-/unterhalb des STOXX Europe Auto Index die Auszahlung des Deferral entsprechend.

Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus (inkl. Deferral) ist auf 200% der Grundvergütung des entsprechenden Geschäftsjahres begrenzt.

Finanzielle Ziele

Das EBIT-Ziel, das zu einer Zielerreichung von 100% für das jeweilige Geschäftsjahr führt, wird auf Basis des vom Aufsichtsrat festgelegten, anspruchsvollen und am Wettbewerb ausgerichteten mittelfristig zu erzielenden Renditeanspruchs und von den Wachstumszielen abgeleitet. Als Aufsatzpunkt dient hierbei der Umsatz des Vorjahres für das Industriegeschäft sowie das Eigenkapital des Vorjahrs für das Finanzdienstleistungsgeschäft.

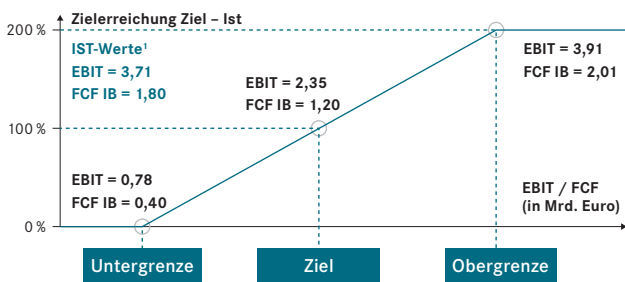
Das Ziel für den Free Cash Flow des Industriegeschäfts, welches einer Zielerreichung von 100% für das jeweilige Geschäftsjahr entspricht, wird auf Basis des definierten EBIT-Ziels des Industriegeschäfts und einer strategischen Zielsetzung für die sogenannte Cash Conversion Rate ermittelt. Die Cash Conversion Rate stellt den Anteil des Periodenergebnisses dar, der nach Berücksichtigung der Auszahlungen für die im Rahmen des strategischen Wachstumsziels erforderlichen Investitionen in Forschung und Entwicklung, Sachanlagevermögen und Working Capital der Liquidität zufließen soll.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der beiden finanziellen Ziele EBIT und Free Cash Flow des Industriegeschäfts liegt zwischen 0% und 200%.

Liegt der tatsächliche Wert auf oder über dem obersten Wert der Bandbreite, ergibt sich der maximale Zielerreichungsgrad von 200%. Innerhalb der Bandbreite entwickelt sich die Zielerreichung linear. **➔ B.09**

B.09

Finanzielle Ziele: EBIT und Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB) für das Geschäftsjahr 2022



1 neutralisiert

Nicht-finanzielle Ziele

Neben Anreizen für eine starke finanzielle Performance des Daimler Truck-Konzerns insgesamt werden im Jahresbonus unter Berücksichtigung der Interessen der Stakeholder zudem Ziele gesetzt, die sich an ESG-Grundsätzen ausrichten. Dadurch wird der gewachsenen Bedeutung dieser Thematik Rechnung getragen.

Die ESG-Leistungskriterien geben Auskunft darüber, ob und in welchem Umfang der Daimler Truck-Konzern auf ökologischer, sozialer und unternehmerischer Ebene nachhaltige Strategien umsetzt und welche Fortschritte Daimler Truck dahingehend bereits erreichen konnte.

Im Einzelnen wurden für das Geschäftsjahr 2022 folgende ESG-Leistungskriterien festgelegt: **➔ B.10**

B.10

Übersicht der für das Geschäftsjahr 2022 definierten ESG-Leistungskriterien

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

Zur Bemessung des Environmental-Ziels wurde für das Geschäftsjahr 2022 die Anzahl der verkauften Zero-Emission-Vehicles (ZEVs, LKW und Busse mit elektrischem Antrieb) auf Konzernebene herangezogen. Zur Errechnung der Zielerreichung wird die Anzahl der verkauften Einheiten mit der Anzahl aus dem Daimler Truck Business Plan verglichen. Im Geschäftsjahr 2022 wurden 914 Einheiten ZEV (eTrucks und eBuses) verkauft. Dies entspricht einer Zielerreichung von 0% für das Environmental Ziel. [↗ B.11](#)

B.11

Environmental: Anzahl abgesetzter ZEV (eTrucks and eBuses; Group Sales target)

Zielerreichungsgrad	Zuschlag	Einheiten an abgesetzten eTrucks und eBuses	Zielerreichung
Hoch	15%	≥ 100% der Einheiten	0%
Medium	10%	≥ 85% - < 100%	
Niedrig	5%	≥ 70% - < 85%	
Keine Zielerreichung	0%	< 70%	

Als Social Ziel wurde für das Geschäftsjahr 2022 zur weiteren Verankerung von Inklusion und Diversität in der Arbeitskultur der Daimler Truck Holding AG die Abdeckungsrate des Webtrainings »Inclusion in mind« auf den Ebenen Level 1 bis 4 vom Aufsichtsrat festgesetzt. Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine Abdeckungsrate von 97,5% erreicht. Dies entspricht einer Zielerreichung von 5%. [↗ B.12](#)

B.12

Social: Inclusion & Diversity

Zielerreichungsgrad	Zuschlag	Inklusion und Diversität	Zielerreichung
Erreichung	5%	Abdeckungsgrad ≥ 85%	5%
Nicht-Erreichung	0%	Abdeckungsgrad < 85%	

B.14

Jahresbonus¹ Vorstände

	Zielbetrag in Tsd. € Januar - Dezember 2022	Zielerreichung finanzielle Ziele in %	Zu-/Abschlag ESG Ziele in %	Gesamt- Zielerreichung	Gesamtbetrag in Tsd. €	Auszahlungsbetrag in Tsd. € (ohne Deferral)
Daum, Martin	1.300				2.600	1.300
Goetz, Jochen	650				1.300	650
Hartwig, Jürgen	650				1.300	650
Rådström, Karin	650				1.300	650
O'Leary, John ²	751	181%	20%	200% ³	1.502	751
Deppen, Karl	650				1.300	650
Unger, Stephan	650				1.300	650
Gorbach, Andreas	650				1.300	650
Gesamt	5.951				11.902	5.951

1 Zahlen können aufgrund von Rundung abweichen.

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

3 Bei der Gesamtzielerreichung greift das Cap von 200%.

Das Governance Ziel wurde für das Geschäftsjahr 2022 durch den Grad der Implementierung der neu ausgerichteten ESG-Strategie abgebildet.

Der Grad der Umsetzung der ESG-Strategie wurde durch den Aufsichtsrat unter Heranziehung der Bewertung des Sustainability Steering Committee bestimmt.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde gemeinsam ein Grad der Erreichung der definierten Leistungskriterien und Meilensteine von 100% beschlossen. Dies entspricht einer Zielerreichung von 15% für das Governance Ziel. [↗ B.13](#)

B.13

Governance: Implementierung der ESG-Strategie

Zielerreichungsgrad	Zuschlag	Grad der Erreichung der definierten Leistungskriterien und Meilensteine	Zielerreichung
Hoch	15%	= 100% Erreichung	15%
Medium	10%	≥ 85% Erreichung	
Niedrig	5%	≥ 70% - < 85% Erreichung	
Keine Zielerreichung	0%	< 70% Erreichung	

Der Aufsichtsrat leitete aus den Zielerreichungen der einzelnen ESG-Ziele und dem strategischen, organisatorischen und strukturellen Beitrag des Gesamtvorstands unter Würdigung des wirtschaftlichen Umfelds und der Wettbewerbssituation/-positionierung einen gemeinsamen Zielerreichungsgrad des Vorstands ab. Dieser führt für das Geschäftsjahr 2022 zu einem Zuschlag von +20%-Punkten auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Ziele.

Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2022

Der Jahresbonus 2022 wird zu 50% im ersten Halbjahr 2023 an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Auf Basis der zuvor dargestellten Zielerreichungen ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge. [↗ B.14](#)

Performance Phantom Share Plan (PPSP)

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

Grundzüge des PPSP

Zu Planbeginn legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Bestimmung der individuellen jährlichen Ziel-Gesamtvergütung einen Zuteilungswert in Euro fest. Dieser Betrag wird durch den relevanten, über einen vorab festgelegten längeren Zeitraum ermittelten Durchschnittskurs der Daimler Truck Holding AG-Aktie dividiert (Anfangskurs), woraus sich die Anzahl der jeweils vorläufig zugeteilten Phantom Shares ergibt. Ebenfalls zu Planbeginn werden für die Dauer von drei Jahren (Performance-Zeitraum) Leistungskriterien gesetzt. Abhängig von der Erreichung dieser Leistungskriterien mit einer möglichen Bandbreite von 0% bis 200% werden die zu Planbeginn vorläufig zugeteilten Phantom Shares nach Ablauf der drei Jahre zunächst in die endgültige Zahl der zugeteilten Phantom Shares umgerechnet.

Nach Ablauf eines weiteren Jahres (Halbezeitraum) wird die endgültige Zahl der Phantom Shares mit dem dann geltenden Kurs (Endkurs) der Daimler Truck Holding AG-Aktie multipliziert und so der Auszahlungsbetrag ermittelt. Für den im Geschäftsjahr 2022 erdienten PPSP 2018 ist als Endkurs der durchschnittliche Eröffnungskurs der Aktie der Daimler Truck Holding AG (Xetra-Handel oder an dessen Stelle getretenes funktional vergleichbares Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) zwischen dem 1. Januar 2022 und dem Tag vor der ersten ordentlichen Sitzung des Präsidial- und Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats der Daimler Truck Holding AG in 2022, spätestens jedoch dem Tag vor der Aufsichtsratsitzung zur Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 definiert. Der für die Auszahlung des Plans maßgebliche Aktienkurs ist zugleich maßgeblich für die Zuteilung der vorläufigen Zahl an Phantom Shares für den im jeweiligen Jahr neu begebenen Plan.

Dieser Höchstbetrag beinhaltet auch die während der vierjährigen Planlaufzeit ausbezahlten Dividendenäquivalente und wird im Frühjahr nach Planende ausgezahlt.

Leistungskriterien des PPSP

Die Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung bemisst sich an zwei Leistungskriterien, die jeweils mit 50% gewichtet werden. Zum einen wird mit der Umsatzrendite (Return on Sales, RoS) gemäß dem Konzernabschluss der Daimler Truck Holding AG im dreijährigen Vergleich zum Wettbewerb ein Leistungskriterium genutzt, welches Anreize setzt, nachhaltiges und profitables Wachstum sicherzustellen und eine Steigerung der Effizienz zu erzielen. Zum anderen wird mit dem Leistungskriterium »relative Aktienperformance« ein Leistungskriterium herangezogen, welches die Interessen der Aktionäre in besonderem Maße abbildet.

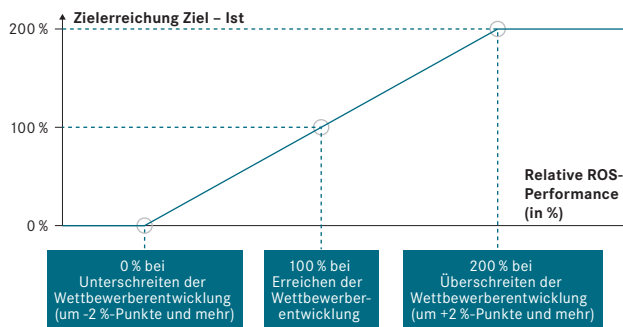
– Relative Umsatzrendite (RoS)

Die Abweichung des durchschnittlichen RoS gemäß dem Konzernabschluss der Daimler Truck Holding AG von dem durchschnittlichen RoS der Wettbewerbergruppe (umsatzgewichteter Durchschnitt) bestimmt die Höhe des Erfolgsfaktors RoS. Entspricht der durchschnittliche RoS der Daimler Truck Holding AG dem durchschnittlichen RoS der Wettbewerbergruppe, ist der Erfolgsfaktor RoS 1.

Liegt der durchschnittliche RoS der Daimler Truck Holding AG 2%-Punkte oder mehr unterhalb (oberhalb) des durchschnittlichen RoS der Wettbewerbergruppe, ist der Erfolgsfaktor RoS 0 (2). In einer Bandbreite von +/-2%-Punkten Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor RoS proportional zur Abweichung. ➔ **B.15**

B.15

Finanzielle Leistungskriterien PPSP: Umsatzrendite

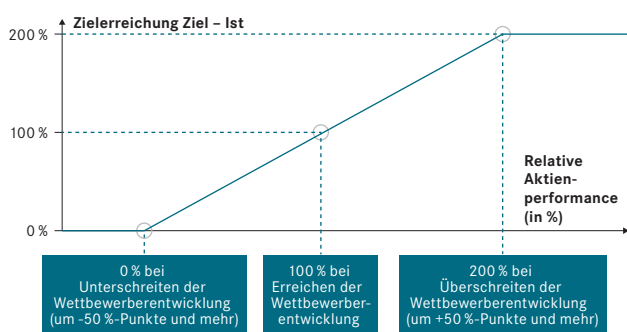


– Relative Aktienperformance

Die relative Aktienperformance bemisst sich an der Performance der Daimler Truck Holding AG-Aktie im dreijährigen Vergleich zur Performance einer definierten Wettbewerbergruppe. Entspricht die Performance der Daimler Truck Holding AG-Aktie (in%) der Entwicklung der Wettbewerbergruppe (in%), liegt der Zielerreichungsgrad bei 100%. Liegt die Performance-Entwicklung der Daimler Truck Holding AG-Aktie (in%) 50%-Punkte oder mehr unterhalb (oberhalb) der Entwicklung der Wettbewerbergruppe, liegt der Zielerreichungsgrad bei 0% (200%). In der Bandbreite von +/- 50%-Punkten Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor proportional zur Abweichung. ↗ **B.16**

B.16

Finanzielle Leistungskriterien PPSP: Relative Aktienperformance



Zuteilung PPSP für das Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 wurde den Vorständen der Daimler Truck Holding AG Phantom Shares im Rahmen des PPSP zugeteilt. Der individuelle Zuteilungswert wurde durch den Anfangskurs der Daimler Truck Holding AG Aktie dividiert.

Als »Anfangskurs« wurde der durchschnittliche Eröffnungskurs der Daimler Truck Holding AG-Aktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse zwischen dem 1. Januar und 18. Februar 2022 herangezogen. Für den PPSP 2022 beträgt dieser Anfangskurs 32,62 €. ↗ **B.17**

B.17

Zuteilung PPSP 2022 Vorstände

	Zuteilungswert in Tsd. € 2022	Anzahl vorläufig zugeteilter	
		Anfangskurs in €	Phantom Shares (Stück)
Daum, Martin	1.900	32,62	58.247
Goetz, Jochen	900		27.591
Hartwig, Jürgen	800		24.525
Rådström, Karin	800		24.525
O’Leary, John	800		24.525
Deppen, Karl	800		24.525
Unger, Stephan	800		24.525
Gorbach, Andreas	800		24.525

Die finale Zielerreichung für den PPSP 2022 sowie die tatsächlichen Auszahlungsbeträge werden nach Ablauf des dreijährigen Performance-Zeitraums und des einjährigen Haltezeitraums im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 veröffentlicht.

Übertrag und Zielerreichung – PPSP 2018

Die in den Geschäftsjahren 2018 bis 2021 von der Daimler AG (jetzt: Mercedes-Benz Group AG) an Herrn Daum zugeteilten PPSP Tranchen (2018-2021) wurden mit der Abspaltung des Daimler Truck-Konzerns auf den PPSP der Daimler Truck Holding AG umgestellt. Die weiteren Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG waren zum Zeitpunkt der Zuteilung der PPSP Tranchen (2018-2021) keine Vorstandsmitglieder der Daimler/ Mercedes-Benz Group AG. Daher wird im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung gem. § 162 AktG die PPSP Tranche 2018 nur für Herrn Daum berichtet. [↗ B.18](#)

B. 18

Gesamtzielerreichung PPSP 2018

Name	Vorname	Zuteilungswert in Euro	Kurs bei Zuteilung	Vorläufige Anzahl Phantom Shares	Performance- Faktor (Zielerreichung)	Finale Anzahl Phantom Shares	Endkurs	Bruttoaus- zahlung PPSP 2018 in Euro
Daum	Martin	1.100.000	73,85	14.896	54 %	8.044	88,23	709.722

Die Auszahlung des PPSP 2018 wird auf Basis eines kombinierten Endkurses der Daimler-/Mercedes-Benz Group Aktie und der Daimler Truck Holding AG Aktie im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2022 und dem Tag vor der ersten ordentlichen Sitzung des Präsidial- und Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats der Daimler Truck Holding AG im Jahr 2022, spätestens jedoch dem Tag vor der Aufsichtsratssitzung der Daimler Truck Holding AG zur Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 und dem für die Aktionäre definierten Zuteilungsverhältnis erfolgen. Die PPSP Tranchen 2019, 2020 und 2021 werden nach der erfolgreichen Abspaltung von Daimler Truck als konzernspezifische Pläne weitergeführt. Im Gegensatz zu echten Aktien ergab sich bei Phantom Shares keine zwangsläufige Auswirkung der Abspaltung auf den Aktienkurs. Um den aus der Abspaltung resultierenden Wertverlust der Daimler-/ Mercedes-Benz Group Aktie auszugleichen, wurde die Anzahl der gewährten vorläufigen Phantom Shares angepasst.

Als Bezugsgröße für die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien für den PPSP 2018 wurden die relative Umsatzrendite und relative Aktienperformance der Daimler AG (jetzt: Mercedes-Benz Group AG) herangezogen. Die Zielerreichung für Herrn Daum aus dem PPSP 2018 betrug 54%.

4.3. Malus- und Clawback-Regelung

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

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

Im Geschäftsjahr 2022 wurde kein Sachverhalt festgestellt, der eine Reduzierung oder Rückforderung der variablen Vergütung begründet. Eine darauf begründete Rückforderung ist somit nicht erfolgt.

4.4. Richtlinien zum Aktienbesitz

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

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

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

Mit der Auszahlung des PPSP 2018 (in 2022) und in den Folgejahren haben die Vorstandsmitglieder zur Erfüllung der o. g. SOG-Ziele begonnen, Daimler Truck Holding AG-Aktien zu erwerben.

4.5. Leistungen bei vorzeitiger Beendigung und weitere vertragliche Regelungen

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied nach § 84 Abs. 4 AktG widerrufen und liegt ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB vor, endet auch der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Widerrufs der Bestellung. In diesem Fall erfolgen für die Zeit ab Wirksamwerden des Widerrufs keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB enthalten die Vorstandsverträge Zusagen auf die Auszahlung der Grundvergütung bis zum ursprünglichen Ablauf des Vertrages. Ein Anspruch auf die Auszahlung des Jahresbonus inkl. Deferral besteht dagegen nur zeitanteilig bis zum Ende der Organstellung. Der Anspruch auf die Auszahlung bereits zugeteilter erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung (PPSP) 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 PPSP, und zwar bei ordentlicher Kündigung mit dem Tag des Ausscheidens, bei fristloser Kündigung mit dem Tag des Zugangs der Kündigung.

Die vorstehend beschriebenen Leistungen unterliegen dem Abfindungscap des DCGK. Ihre Summe einschließlich Nebenleistungen ist begrenzt auf den 2-fachen Wert der Jahresgesamtvergütung und beläuft sich maximal auf die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages.

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

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) bestehen nicht. Im Falle der regulären Beendigung des Dienstverhältnisses gibt es keine weiteren vertraglichen Regelungen oder Beschränkungen.

4.6. Nebentätigkeiten

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

4.7. Leistungen Dritter

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

4.8. Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung

Die gewährten und geschuldeten Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands in individualisierter Form sowie deren relativer Anteile sind nachfolgender Tabelle gemäß § 162 AktG zu entnehmen. [↗ B.19](#)

Dabei erfolgt sowohl ein erdienungs- als auch zuflussorientierter Ausweis. Für die erste Hälfte der einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive) 2022 erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Diese bedeutet, dass die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr ausgewiesen wird, in dem die Leistungsmessung abgeschlossen wurde und diese somit verdient ist. Es wurden für die einzelnen Vergütungsbestandteile Gruppen gebildet, denen nachfolgend dargestellte Ausweislogik zugrunde liegt: Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr

2022 ausgewiesen, obwohl der tatsächliche Zufluss erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 stattfindet.

Die anderen 50% des Jahresbonus 2022 (Deferral) werden hingegen im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 berichtet, da dieses dann zur Auszahlung gebracht wird.

Für den PPSP (Long Term Incentive) wird ebenso die zuflussorientierte Ausweislogik gewählt. Dies stellt sicher, dass die Höhe gemäß dem tatsächlichen Zufluss berichtet werden kann.

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

B.19

Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung gem. § 162 AktG^{1,5}

	Martin Daum ²				Jochen Goetz			
	Vorsitzender des Vorstands DTH AG				Finanzen und Controlling			
	Dezember 2021	Januar – Dezember 2022	Dezember 2021	Januar – Dezember 2022	Dezember 2021	Januar – Dezember 2022	Dezember 2021	Januar – Dezember 2022
	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %
Grundvergütung	108,3	49,6%	1.300,0	38,3%	54,2	47,1%	650,0	46,6%
Nebenleistungen	6,7	3,1%	88,8	2,6%	9,2	8,0%	95,2	6,8%
Summe feste Vergütung	115,1	52,7%	1.388,8	40,9%	63,4	55,10%	745,2	53,4%
Variable Vergütung	103,5	47,3%	2.009,7	59,1%	51,7	44,9%	650,0	46,6%
Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus)	103,5	47,3%	1.300,0	38,3%	51,7	44,9%	650,0	46,6%
Mehrjährige variable Vergütung (PPSP Plan 2018)			709,7	20,9%				
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	218,5	100,0%	3.398,5	100,0%	115,1	100,0%	1.395,2	100,0%
Versorgungsaufwand	0,0		0,0		8,1		226,5	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	218,5		3.398,5		123,2		1.621,7	

	Jürgen Hartwig				Karin Rådström			
	Personal				Regionen Europa und Lateinamerika und die Marke Mercedes-Benz Lkw			
	Dezember 2021	Januar – Dezember 2022	Dezember 2021	Januar – Dezember 2022	Dezember 2021	Januar – Dezember 2022	Dezember 2021	Januar – Dezember 2022
	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %
Grundvergütung	54,2	50,0%	650,0	48,7%	54,2	46,7%	650,0	43,7%
Nebenleistungen	2,4	2,3%	34,0	2,5%	10,0	8,7%	186,4	12,5%
Summe feste Vergütung	56,6	52,3%	684,0	51,3%	64,2	55,4%	836,4	56,3%
Variable Vergütung	51,7	47,7%	650,0	48,7%	51,7	44,6%	650,0	43,7%
Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus)	51,7	47,7%	650,0	48,7%	51,7	44,6%	650,0	43,7%
Mehrjährige variable Vergütung (PPSP Plan 2018)								
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	108,3	100,0%	1.334,0	100,0%	115,9	100,0%	1.486,4	100,0%
Versorgungsaufwand	8,1		207,0		154,0		253,8	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	116,4		1.541,0		269,9		1.740,2	

1 Der Daimler Truck AG wird ein Teil der Gesamtbezüge der Vorstände für das Geschäftsjahr 2022 von der Daimler Truck Holding AG belastet.

2 Martin Daum war als einziges Vorstandsmitglied der Daimler Truck Holding AG zum Zeitpunkt der Zuteilung der PPSP Tranche (2018) bereits Vorstandsmitglied der Daimler AG (heute: Mercedes-Benz Group AG). Martin Daum erhielt in 2022 eine Deferral-Auszahlung i.H.v. 690 T€ von der Mercedes-Benz Group AG (damals Daimler AG) für das Jahr 2020 aus dem damals bestehenden Vorstandsstellungsverhältnis.

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

4 Ein Großteil der Vergütung wird an die Daimler Truck Financial Services GmbH verrechnet.

5 Summen können aufgrund Rundungsdifferenzen abweichen.

B.19 - Fortsetzung**Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung gem. § 162 AktG^{1,5}**

	John O'Leary³				Karl Deppen			
	Region Nordamerika und die Marken Freightliner, Western Star und Thomas Built Buses				Truck China und die Regionen Japan und Indien mit den Marken FUSO und BharatBenz			
	Dezember 2021		Januar – Dezember 2022		Dezember 2021		Januar – Dezember 2022	
	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %
Grundvergütung	59,4	52,4%	750,7	34,0%	54,2	48,7%	650,0	40,4%
Nebenleistungen	2,1	1,9%	707,0	32,0%	5,3	4,7%	310,0	19,3%
Summe feste Vergütung	61,5	54,3%	1.457,7	66,0%	59,4	53,5%	960,0	59,6%
Variable Vergütung	51,7	45,7%	750,7	34,0%	51,7	46,5%	650,0	40,4%
Einjährige variable Vergütung (50 % vom Jahresbonus)	51,7	45,7%	750,7	34,0%	51,7	46,5%	650,0	40,4%
Mehrjährige variable Vergütung (PPSP Plan 2018)								
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	113,2	100,0%	2.208,4	100,0%	111,2	100,0%	1.610,0	100,0%
Versorgungsaufwand	0,0		0,0		8,1		204,8	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	113,2		2.208,4		119,3		1.814,8	

	Stephan Unger⁴				Andreas Gorbach			
	Finanzdienstleistungen				Truck Technology			
	Dezember 2021		Januar – Dezember 2022		Dezember 2021		Januar – Dezember 2022	
	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %	in Tsd. €	In %
Grundvergütung	54,2	50,7%	650,0	49,0%	54,2	49,0%	650,0	47,2%
Nebenleistungen	0,9	0,8%	25,6	1,9%	4,7	4,2%	77,2	5,6%
Summe feste Vergütung	55,0	51,5%	675,6	51,0%	58,8	53,2%	727,2	52,8%
Variable Vergütung	51,7	48,5%	650,0	49,0%	51,7	46,8%	650,0	47,2%
Einjährige variable Vergütung (50 % vom Jahresbonus)	51,7	48,5%	650,0	49,0%	51,7	46,8%	650,0	47,2%
Mehrjährige variable Vergütung (PPSP Plan 2018)								
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	106,8	100,0%	1.325,6	100,0%	110,6	100,0%	1.377,2	100,0%
Versorgungsaufwand	8,1		209,1		8,1		238,3	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	114,9		1.534,7		118,7		1.615,5	

1 Der Daimler Truck AG wird ein Teil der Gesamtbezüge der Vorstände für das Geschäftsjahr 2022 von der Daimler Truck Holding AG belastet.

2 Martin Daum war als einziges Vorstandsmitglied der Daimler Truck Holding AG zum Zeitpunkt der Zuteilung der PPSP Tranche (2018) bereits Vorstandsmitglied der Daimler AG (heute: Mercedes-Benz Group AG). Martin Daum erhielt in 2022 eine Deferral-Auszahlung i.H.v. 690 T€ von der Mercedes-Benz Group AG (damals Daimler AG) für das Jahr 2020 aus dem damals bestehenden Vorstandsstellungsverhältnis.

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

4 Ein Großteil der Vergütung wird an die Daimler Truck Financial Services GmbH verrechnet.

5 Summen können aufgrund Rundungsdifferenzen abweichen.

5. Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungssystem des Aufsichtsrats

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

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

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält zusätzlich 240.000 €, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats zusätzlich 120.000 €. Die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss wird mit zusätzlich 60.000 €, die Mitgliedschaft im Präsidial- und Vergütungsausschuss mit zusätzlich 50.000 € und die Mitgliedschaft in sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrats mit zusätzlich 24.000 € honoriert; abweichend davon werden für den Vorsitz im Prüfungsausschuss zusätzlich 120.000 € vergütet. Ausschusstätigkeiten werden für höchstens drei Ausschüsse vergütet, wobei bei Überschreiten dieser Zahl die drei höchst dotierten Funktionen maßgeblich sind. Die Vergütung von Ausschusstätigkeiten für ein Geschäftsjahr setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss in diesem Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat. [↗ B.20](#)

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

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

Mit Ausnahme der Vergütung der Arbeitnehmervertreter aus ihrem jeweiligen Arbeitsverhältnis wurden im Geschäftsjahr 2022 an Aufsichtsratsmitglieder keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Gremientätigkeiten, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt.

B.20

Vergütungssystem des Aufsichtsrats



	Prüfungsausschuss	Präsidial- und Vergütungsausschuss	Weitere Ausschüsse
Vorsitzender	120.000 €	50.000 €	24.000 €
Mitglieder	60.000 €	50.000 €	24.000 €

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Daimler Truck Holding AG ist in der nachstehenden Tabelle ausgewiesen. Die gewährten und geschuldeten Vergütungen (erdienungsorientierter Ausweis) der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats in individualisierter Form sowie deren relativer Anteile sind nachfolgender Tabelle gemäß § 162 AktG zu entnehmen. [↗ B.21](#)

B.21

Individualisierter Ausweis der Aufsichtsratsvergütung gem. § 162 AktG

Amtierende Aufsichtsräte (Geschäftsjahr 2022)	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Summe gewährte und geschuldete Vergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Kaesar, Joe (01.01.2022 – 31.12.2022) Vorsitzender des Aufsichtsrats	360	80,50%	74	16,50%	13,2	3,00%	447,2
Brecht, Michael (01.01.2022 – 31.12.2022) Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	240	65,70%	110	30,10%	15,4	4,20%	365,4
Brosnan, Michael (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	47,60%	120	47,60%	12,1	4,80%	252,1
Buschbacher, Bruno (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	94,00%	0	0,00%	7,7	6,00%	127,7
Curry, Raymond (22.11.2022 – 31.12.2022)	13,2	92,30%	0	0,00%	1,1	7,70%	14,3
Dorn, Harald (01.01.2022 – 22.11.2022)	107,2	94,20%	0	0,00%	6,6	5,80%	113,8
Esculier, Jacques (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	95,60%	0	0,00%	5,5	4,40%	125,5
Eto, Akihiro (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	62,50%	60	31,20%	12,1	6,30%	192,1
Ipsen, Laura (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	94,80%	0	0,00%	6,6	5,20%	126,6
Jungo Brüngger, Renata (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	78,50%	24	15,70%	8,8	5,80%	152,8
Klitzsch-Müller, Carmen (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	94,80%	0	0,00%	6,6	5,20%	126,6
Köhlinger, Jörg (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	62,50%	60	31,20%	12,1	6,30%	192,1
Krafcik, John (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	94,00%	0	0,00%	7,7	6,00%	127,7
Lorz, Jörg (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	94,00%	0	0,00%	7,7	6,00%	127,7
Peter, Claudia (01.01.2022 – 22.11.2022)	107,2	94,20%	0	0,00%	6,6	5,80%	113,8
Reith, Andrea (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	94,00%	0	0,00%	7,7	6,00%	127,7
Richenhagen, Martin (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	94,00%	0	0,00%	7,7	6,00%	127,7
Seidel, Andrea (22.11.2022 – 31.12.2022)	13,2	92,30%	0	0,00%	1,1	7,70%	14,3
Wieck, Marie L. (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	57,90%	74	35,70%	13,2	6,40%	207,2
Wilhelm, Harald (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	62,50%	60	31,20%	12,1	6,30%	192,1
Zitzelsberger, Roman (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	65,90%	50	27,50%	12,1	6,60%	182,1
Zwick, Thomas (01.01.2022 – 31.12.2022)	120	62,50%	60	31,20%	12,1	6,30%	192,1

6. Vergleichende Darstellung

Die vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der Vorstandvergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis.

Aufgrund der erst im Geschäftsjahr 2021 erfolgten Neugründung der Daimler Truck Holding AG liegen aus dem Vorjahr Vergütungen lediglich für den Zeitraum vom 10. Dezember 2021 bis zum 31. Dezember 2021 vor, sodass eine vergleichende Darstellung auch unter Berücksichtigung der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG nur sehr eingeschränkt möglich ist. Der Anstieg der Vergütung im Rahmen der vergleichenden Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats beruht im Wesentlichen auf dem Vergleich der Vergütungsdaten für unterschiedliche Zeiträume. Grundlage für die Berechnung der Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sind die im jeweiligen Geschäftsjahr

gewährten und geschuldeten Vergütungen gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Als Kenngröße für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird neben der Entwicklung des Jahresüberschusses der Daimler Truck Holding AG, auch das Vorsteuerergebnis (EBIT) sowie der Free Cash Flow IB des Daimler Truck-Konzerns herangezogen. Die ausgewählten Kenngrößen bilden die Ertragsentwicklung von Daimler Truck geeignet ab. Beide Kenngrößen sind auch im Jahresbonus verankert. Für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern (Aktive Belegschaft ohne Auszubildende und Praktikanten, Abschlussarbeitschreibende, Doktoranden und Werkstudenten) der Daimler Truck AG Deutschland auf Basis eines Vollzeitäquivalentes werden keine zeitanteiligen Daten herangezogen. Die Ergebnisse der vergleichenden Darstellung finden sich in den nachfolgenden Tabellen. [↗ B.22 – B.23](#)

Aufgrund abweichender Vergleichszeiträume ergeben sich in der erstmaligen vergleichenden Berichterstattung hohe Prozentsätze.

B.22

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderungen hinsichtlich Vorstandsvergütung, Ertragskennzahlen und Arbeitnehmervergütung

	Ist Dezember 2021	Ist Januar – Dezember 2022	Delta absolut	Delta in %
Werte in Tsd. €				
Veränderung Vorstandsvergütung				
Daum, Martin	218,5	3.398,5	3.180,0	1.455,4%
Goetz, Jochen	115,1	1.395,2	1.280,1	1.112,2%
Hartwig, Jürgen	108,3	1.334,0	1.225,7	1.131,8%
Rådström, Karin	115,9	1.486,4	1.370,5	1.182,5%
O'Leary, John	113,2	2.208,4	2.095,2	1.850,9%
Deppen, Karl	111,2	1.610,0	1.498,8	1.347,8%
Unger, Stephan	116,8	1.325,6	1.208,8	1.034,9%
Gorbach, Andreas	110,6	1.377,2	1.266,6	1.145,2%
Entwicklung Kennzahlen				
Jahresüberschuss Daimler Truck Holding AG nach HGB in Mio. € ¹	1.206	1.362	156	12,9%
Durchschnittliche Vergütung Beschäftigte ² Daimler Truck AG (aktive Belegschaft/ Vollzeitäquivalent) in Tsd. €	79,4	86	6,6	8,3%

¹ Jahresüberschuss DTH AG Ist 2021 = Rumpfgeschäftsjahr (25.03.2021 – 31.12.2021).

² Um Sondereffekte bereinigter Personalaufwand DT AG.

B.23**Vergleichende Darstellung Aufsichtsrat**

Amtierende Aufsichtsräte (Geschäftsjahr 2022)	Ist Dezember 2021	Ist Januar – Dezember 2022	Delta (absolut)	Delta (relativ)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Kaeser, Joe Vorsitzender des Aufsichtsrats	22,8	447,2	424,4	1861%
Brecht, Michael Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	15,6	365,4	349,8	2247%
Brosnan, Michael	8,3	252,1	243,8	2926%
Buschbacher, Bruno	8,3	127,7	119,4	1433%
Curry, Raymond	n.a.	14,3	14,3	n.a.
Dorn, Harald	8,3	113,8	105,5	1266%
Esculier, Jacques	8,3	125,5	117,2	1407%
Eto, Akihiro	8,3	192,1	183,8	2206%
Ipsen, Laura	8,3	126,6	118,3	1420%
Jungo Brüngger, Renata	8,3	152,8	144,5	1734%
Klitzsch-Müller, Carmen	8,3	126,6	118,3	1420%
Köhlinger, Jörg	8,3	192,1	183,8	2206%
Krafcik, John	8,3	127,7	119,4	1433%
Lorz, Jörg	8,3	127,7	119,4	1433%
Peter, Claudia	8,3	113,8	105,5	1266%
Reith, Andrea	8,3	127,7	119,4	1433%
Richenhagen, Martin	8,3	127,7	119,4	1433%
Seidel, Andrea	n.a.	14,3	14,3	n.a.
Wieck, Marie L.	8,3	207,2	198,9	2387%
Wilhelm, Harald	8,3	192,1	183,8	2206%
Zitzelsberger, Roman	8,3	182,1	173,8	2086%
Zwick, Thomas	8,3	192,1	183,8	2206%

7. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Daimler Truck Holding AG ab dem Geschäftsjahr 2023 steht unter dem Vorbehalt der Billigung durch die Hauptversammlung 2023.

Der Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG hat beschlossen, das derzeitige Vorstandsvergütungssystem weiterzuentwickeln. Das bestehende Vergütungssystem wurde zusammen mit einem unabhängigen Berater, im Berichtszeitraum war dies die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, überarbeitet und weiter an die gängige Marktpraxis und das Geschäftsmodell der Daimler Truck Holding AG angepasst. Dieses soll – vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung am 21. Juni 2023 – rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft treten und dementsprechend in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder umgesetzt werden. [↗ B.24](#)

In dieser Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems wurden neben der Ausrichtung auf die Geschäftsstrategie des Unternehmens auch die Rückmeldungen der Investoren und Stimmrechtsberater einbezogen, welche im laufenden Dialog und im Rahmen der letzten Abstimmung über das Vergütungssystem eingebracht und berücksichtigt 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.

Beide variablen Vergütungsinstrumente werden künftig um weitere Nachhaltigkeitskriterien, die sich am ESG-Rahmen orientieren, ergänzt, um die Umsetzung unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie weiter zu fördern.

Durch die Anwendung der aufeinander abgestimmten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien 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. Durch eine künftig noch stärkere Anbindung der langfristigen variablen Vergütung an die Aktienkursentwicklung wird dieser Interessengleichklang weiter unterstrichen. Es ist beabsichtigt, die langfristige variable Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2024 zusätzlich zur relativen Aktienkursentwicklung und den Nachhaltigkeitszielen um ein weiteres finanzielles Leistungskriterium zur Messung der Kapitaleffizienz, beispielsweise ROCE (Return on Capital Employed), zu ergänzen.

Die überarbeitete Aktienhalterpflichtung sieht zudem einen beschleunigten Aufbau vor.

Die Vorstandsmitglieder reinvestieren nicht wie bisher 25%, sondern ab Auszahlung des in 2023 zugewiesenen 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 ehemaligen Deferrals 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 klarer an der marktüblichen Definition 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 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.

B.24

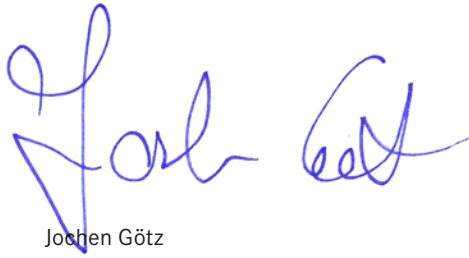
Überblick zum geplanten Vergütungssystem 2023+ des Vorstandes

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

Für den Vorstand (03/2023):

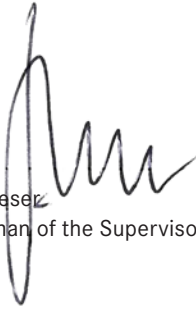


Martin Daum
Chairman of the Board of
Management
Daimler Truck Holding AG



Jochen Götz
Finance and Controlling

Für den Aufsichtsrat (03/2023):



Joe Kaeser
Chairman of the Supervisory Board

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

An die Daimler Truck Holding AG, Leinfelden-Echterdingen,

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Daimler Truck Holding AG, Leinfelden-Echterdingen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Leinfelden-Echterdingen, den 9. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Pritzer

Mokler

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer