

Anpassungen des Vergütungssystems 2023+

Nach der Billigung des Vergütungssystems 2023+ für die Mitglieder des Vorstands der Daimler Truck Holding AG durch die Hauptversammlung am 21. Juni 2023 hat der Aufsichtsrat folgende nicht wesentliche Anpassungen des Vergütungssystems beschlossen:

Langfristiges variables Vergütungsinstrument (LTI)

Wie schon im Geschäftsjahr 2023, kommt auch im Geschäftsjahr 2024 und den Folgejahren – vorbehaltlich eines abweichenden Beschlusses des Aufsichtsrats – als finanzielles Leistungskriterium im LTI allein die relative Aktienkursentwicklung zum Tragen. Das in Ziffer 4.2.2. ab dem Jahr 2024 vorgesehene „weitere finanzielle Leistungskriterium“ wird bis auf Weiteres nicht angewendet. Ergänzend zu den bestehenden Regelungen über den Verfall von Vergütungsansprüchen in Ziffer 5.1 des Vergütungssystems, können außerdem Ansprüche aus dem LTI in bestimmten Konstellationen auch dann verfallen, wenn das Dienstverhältnis endet, weil das Vorstandsmitglied nicht mit dessen Verlängerung einverstanden ist. Die entsprechenden Beschlüsse hat der Aufsichtsrat im Dezember 2023 gefasst.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot; Karenzentschädigung

Für die Mitglieder des Vorstands besteht nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses für einen Zeitraum von 12 Monaten ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die Vorstandsmitglieder erhalten während dieser Zeit für jeden Monat eine Karenzentschädigung in Höhe von 100 Prozent der letzten monatlichen Grundvergütung. Die Gesellschaft kann auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots mit der Wirkung verzichten, dass sie mit Ablauf von sechs Monaten seit der Verzichtserklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei wird. Den entsprechenden Beschluss hat der Aufsichtsrat im Juni 2023 gefasst.