

DAIMLER TRUCK



Vergütungsbericht 2024

Inhalt

1. Präambel	3
2. Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr	3
3. Ausgestaltung des Vergütungssystems	3
3.1. Grundsätze der Vergütung	3
3.2. Regelungen aus früheren Vergütungssystemen	5
3.3. Überprüfung und Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhe	5
3.4. Vergütungsstruktur und Zielvergütung	5
3.5. Einhaltung der Maximalvergütung	6
4. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024	6
4.1. Feste Vergütungsbestandteile: Grundvergütung	6
4.2. Variable Vergütungsbestandteile	7
4.3. Malus- und Clawback-Regelung	13
4.4. Richtlinien zum Aktienbesitz	13
4.5. Leistungen bei vorzeitiger Beendigung und weitere vertragliche Regelungen	13
4.6. Nebentätigkeiten	14
4.7. Leistungen Dritter	14
4.8. Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung	14
5. Vergütung des Aufsichtsrats	18
6. Vergleichende Darstellung	20

1. Präambel

Der Vergütungsbericht^{1,2} wurde entsprechend den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) von Aufsichtsrat und Vorstand der Daimler Truck Holding AG (DTHAG) gemeinsam erstellt und erläutert gemäß den anwendbaren gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger) die Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der Daimler Truck Holding AG (nachfolgend auch "Gesellschaft") sowie die gewährte und geschuldete Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 (nachfolgend "Berichtsperiode" oder "Geschäftsjahr 2024").

2. Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr

Im Geschäftsjahr 2024 ergaben sich folgende Veränderungen im Vorstand der Gesellschaft:

- Eva Scherer wurde mit Wirkung zum 01.04.2024 zum Mitglied des Vorstands, verantwortlich für das Ressort "Finanzen und Controlling", bestellt.
- Stephan Unger schied mit Ablauf des 30.06.2024 aus dem Vorstand aus.
- Karin Rådström wurde zum 01.10.2024 zur Vorsitzenden des Vorstands ernannt.
- Martin Daum legte mit Wirkung zum Ablauf des 30.09.2024 das Amt des Vorstandsvorsitzenden im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat nieder, verblieb bis zum Ablauf des 31.12.2024 Mitglied des Vorstands, verantwortlich für Daimler Buses, Daimler Truck Financial Services und IT, und schied mit Ablauf des 31.12.2024 aus dem Vorstand aus.
- Achim Puchert wurde zum 01.12.2024 zum neuen Mitglied des Vorstands, verantwortlich für das Ressort Regionen Europa und Lateinamerika und die Marke Mercedes-Benz Trucks, bestellt.

- John O'Leary, verantwortlich für die Region Nordamerika und die Marken Freightliner, Western Star und Thomas Built Buses wurde als Mitglied des Vorstands bis längstens 31.12.2026 verlängert.

Weitere Informationen zu unseren Meilensteinen aus dem Geschäftsjahr 2024 finden Sie im Geschäftsbericht 2024 auf unserer Unternehmenswebsite: <https://www.daimlertruck.com/investoren/berichte/finanzberichte>.

3. Ausgestaltung der Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung für alle Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2023+ festgesetzt, das der Hauptversammlung am 21. Juni 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt und mit 96,62 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

Die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2024 steht im Einklang mit dem gebilligten Vergütungssystem in Bezug auf die fixen Vergütungsbestandteile und den Jahresbonus. Darüber hinaus fand in der Berichtsperiode letztmalig das bis zum 31.12.2022 geltende Vergütungssystem in Bezug auf das Deferral Anwendung. Die PPSP Tranche 2020, die in der Berichtsperiode zur Auszahlung kam, wurde von der Daimler AG (jetzt: Mercedes-Benz Group AG) zugeteilt und stammt aus dem damalig geltenden Vergütungssystem.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 mit einer Zustimmungquote von 96,15 % gebilligt.

3.1. Grundsätze der Vergütung

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

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

Für die variable Vergütung werden im Voraus Leistungskriterien und Ziele durch den Aufsichtsrat festgelegt, die sich aus der Strategie ableiten. Dabei ist eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und Ziele nicht möglich. Der Zielerreichungsgrad bestimmt die Höhe der tatsächlichen Auszahlung an die Mitglieder des Vorstands. Besondere Leistungen werden entsprechend entlohnt, Zielverfehlungen hingegen verringern die variable Vergütung bis auf null. Durch die 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 Unternehmensstrategie und die Ausrichtung auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung relevanter Wettbewerber zum Zwecke einer relativen Erfolgsmessung nach Auffassung des Aufsichtsrats nachvollziehbar incentiviert. [➔ Abbildung 1-2](#)

¹ Ausschließlich zum Zwecke der besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument auf eine geschlechterspezifische Schreibweise verzichtet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen und Begriffe sind im Sinne der Gleichbehandlung als geschlechtsneutral zu verstehen.

² Begriffsbezeichnungen: Dieses Dokument enthält Bezeichnungen wie „emissionsfreies schweres Nutzfahrzeug“ (abgekürzt „ZEV“, „emissionsfreies Fahrzeug“) und „CO₂e“.

Ein „emissionsfreies schweres Nutzfahrzeug“ ist nach Artikel 3 Nr. 11 lit. a der Verordnung (EU) 2024/1610 ein schweres Kraftfahrzeug ohne Verbrennungsmotor oder mit einem Verbrennungsmotor mit Emissionen von nicht mehr als 3 g CO₂/(tkm) oder 1 g CO₂/(pkm). „CO₂e“ steht für Kohlendioxid-Äquivalent und bezieht sich auf die Gesamtmenge an Treibhausgasen, die durch eine bestimmte Aktivität oder einen bestimmten Prozess freigesetzt werden. Es berücksichtigt nicht nur Kohlendioxid, sondern auch andere Treibhausgase wie Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O), indem es ihre Klimawirksamkeit in Relation zu CO₂ setzt. Da diese Gase unterschiedliche Auswirkungen auf das Klima haben, ermöglicht CO₂e einen ganzheitlichen Blick auf den Klimaeffekt einer bestimmten Aktivität. Sofern nicht anders gekennzeichnet, wird im Rahmen des gesamten Dokuments jeweils dasselbe Begriffsverständnis zugrunde gelegt.

Abbildung 1: Leitlinien zur Vergütung

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Unternehmensstrategie.
Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien seiner variablen Bestandteile incentivieren eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Konzerns.
Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag, um die Interessen der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und weiteren Stakeholder zu verknüpfen.
Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile angemessen berücksichtigt (Pay for Performance).
Bei der Bemessung der Leistung des Vorstands werden in allen variablen Vergütungskomponenten relevante Wettbewerber berücksichtigt, um zusätzlich eine relative Erfolgsmessung zu implementieren und dadurch Anreize zur Outperformance zu schaffen.
Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Vergütungssystem des Vorstands ambitionierte Anreize setzt und berücksichtigt hierbei auch das Vergütungssystem der oberen Führungskräfte (Durchgängigkeit der Vergütungssysteme).
Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt.

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

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

Abbildung 2: Überblick zum Vergütungssystem des Vorstands

Vergütungssystem des Vorstands			
Vergütungselement	Beschreibung		
Feste Vergütung	Grundvergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird (Ausnahme USA: zweiwöchige Auszahlung)	
	Nebenleistungen	Im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen	
	Versorgungszusage	Jährlicher Beitrag i.H.v. 15 % der Summe aus Grundvergütung und dem zum Abschlussstichtag ermittelten Jahresbonus	
Variable Vergütung	Jahresbonus	Typ	Kurzfristiges variables Vergütungsmodell
		Leistungskriterien	Tranche 2024 - 75 % Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % - 200 %) - Konzern und Segment EBIT Ziel-/Ist-Vergleich - Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB) Ziel-/Ist-Vergleich - 25 % Nicht-finanzielle (insbesondere nachhaltigkeitsbezogene) Leistungskriterien; Ziel-/Ist-Vergleich (Zielerreichung: 0 % - 200 %)
		Kappung	200 % des Zielwerts
	Virtual Share-Based Equity Plan (VSEP)	Typ	Langfristiges variables Vergütungsmodell (aktienkursbasiert)
		Laufzeit	4 Jahre: 3 Jahre Performance-Zeitraum plus 1 Jahr Halteperiode
		Leistungskriterien	Tranche 2024 - 75 % Finanzielles Leistungskriterium (Zielerreichung: 0 % - 200 %) - Relative Aktienkursentwicklung - 25 % Nicht-finanzielle (insbesondere nachhaltigkeitsbezogene) Leistungskriterien; Ziel-/Ist-Vergleich (Zielerreichung: 0 % - 200 %)
Kappung	300 % des Zuteilungswertes		
Weitere Elemente	Malus/Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich	
	Richtlinien zum Aktienbesitz	- Die Anzahl der zu erwerbenden echten Aktien liegt je nach Funktion im Vorstand zwischen 20.000 und 75.000 Aktien - Dieser Aktienbestand ist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zu halten	
	Leistungen bei vorzeitiger Beendigung	Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sollen Zahlungen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages betragen.	

3.2. Regelungen aus früheren Vergütungssystemen

Deferral

Die im früheren Vergütungssystem vorgesehene mittelfristige Vergütung, das sogenannte Deferral, ist mit Einführung des Vergütungssystems 2023+ zum 01. Januar 2023 für die Zukunft entfallen. Letztmalig wurde im Geschäftsjahr 2024 das Deferral aus dem Jahresbonus 2022 an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlt. Diese Auszahlungen sind im Abschnitt 4.8 ausgewiesen. Die relative Entwicklung der Aktie der Gesellschaft im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index beträgt für das Deferral 2022 für den Zeitraum 31. Dezember 2022 – 31. Dezember 2023 98,7 %.

Performance Phantom Share Plan (PPSP)

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

Die in der Berichtsperiode ausgezahlte PPSP-Tranche 2020 und die noch laufenden PPSP-Tranchen 2021 und 2022 wurden hierdurch jedoch nicht berührt. Die ursprünglich von der Mercedes-Benz Group AG (ehemals Daimler AG) ausgegebenen PPSP-Tranchen 2020 und 2021 wurden im Jahr 2021 durch Übertragungsvereinbarungen auf die Daimler Truck Holding AG übertragen und wurden/werden durch diese weitergeführt. Darüber hinaus wurde von der Daimler Truck Holding AG eine PPSP-Tranche 2022 ausgegeben, die im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung kommt.

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 kurzfristig variablen Vergütung, Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung sowie Aufwendungen für Nebenleistungen und Versorgungszusagen, für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Diese soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung. Hierfür nimmt er in regelmäßigen und angemessenen Zeitabständen sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich vor.

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

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

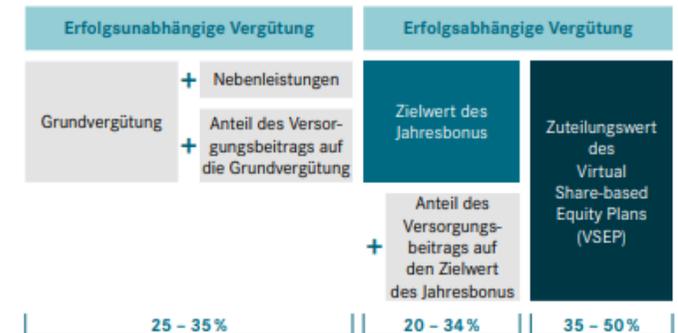
Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der horizontalen und vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe für solche Verschiebungen gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung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

3.4. Vergütungsstruktur und Zielvergütung

Die fixe Grundvergütung (mit Versorgungszusage und Nebenleistungen) trägt rund 25-35 %, der Jahresbonus mit rund 20-34 % (mit dem Anteil der Versorgungszusage) und der variable Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung (VSEP) mit rund 35-50 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. [➔ Abbildung 3](#)

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

Abbildung 3: Struktur und Spannweite der Ziel-Gesamtvergütung



Die variable Vergütung, bestehend aus dem Bonus und dem VSEP (mit seiner Anbindung an zusätzliche Vergleichsparameter und an den Aktienkurs), trägt der Empfehlung des DCGK Rechnung. Hiernach soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen. Zusätzlich verpflichtet die Richtlinie für den Aktienbesitz des Vorstands (»Stock Ownership Guidelines«, SOG) die Vorstandsmitglieder, eine bestimmte Anzahl an echten Aktien für die Dauer ihres Dienstverhältnisses im Sinne der DCGK-Empfehlung zu halten.

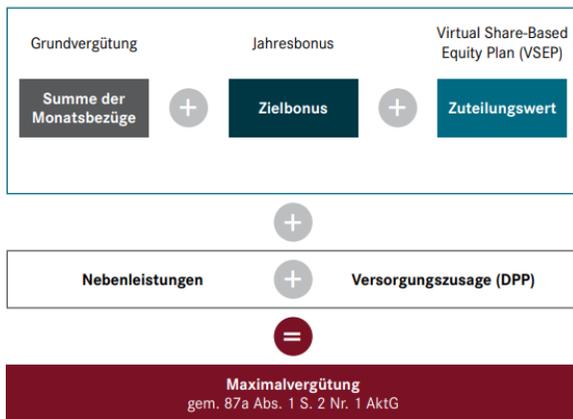
3.5. Einhaltung der Maximalvergütung

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

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

➔ **Abbildung 4**

Abbildung 4: Berechnung der Maximalvergütung¹ 2024



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

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

Für das Geschäftsjahr 2024 kann die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung derzeit noch nicht geprüft werden. Der finale Zahlungsbetrag der VSEP-Tranche 2024, welche den Vorstandsmitgliedern zugeteilt wurde, kann final erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028, also nach der 4-jährigen Laufzeit, veröffentlicht werden. Die Daimler Truck Holding AG stellt jedoch durch die Cap-Regelungen einzelner Vergütungskomponenten zu jedem Zeitpunkt sicher, dass die Maximalvergütung nicht überschritten wird.

4. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

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 sechszwanzig Raten (Daimler Truck North America (DTNA)-Anteil) ausbezahlt wird.

Nebenleistungen

Weiterer fester Vergütungsbestandteil sind Nebenleistungen. Diese enthalten im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen, die auch privat genutzt werden können, und den hieraus resultierenden geldwerten Vorteil. Im Zusammenhang mit Vorständen, deren Dienstsitz im Ausland ist, können zudem spezielle Standortleistungen anfallen. ➔ **Abbildung 5**

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 Zuge ihres Eintritts in die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2024 erhielt Eva Scherer eine solche Zahlung. Diese ist in der nachfolgenden Übersicht und im individualisierten Ausweis dargestellt. ➔ **Abbildung 17**

Abbildung 5: Aktive Vorstandsglieder - Nebenleistungen¹

Vorstand	Nebenleistungen in Tsd. €
Daum, Martin	297,6
Rådström, Karin	203,7
Scherer, Eva ² (01.04.-31.12.2024)	1.055,9
Hartwig, Jürgen	226,9
Puchert, Achim (01.12.-31.12.2024)	1,5
O'Leary, John	688,7
Deppen, Karl	303,5
Unger, Stephan (01.01.-30.06.2024)	15,0
Gorbach, Andreas	343,5

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.

² Die Nebenleistungen enthalten den Sign-on-Bonus in Höhe von 1 Million Euro (brutto).

Betriebliche Altersversorgung

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

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

Die Höhe der jährlichen Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Grundvergütung und auf den 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 Invalidentleistung auch vor Vollendung des 62. Lebensjahres.

Die Auszahlung im Altersversorgungssystem DPP kann in drei Varianten erfolgen:

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

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

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

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen gegenüber Vorstandsmitgliedern nach IFRS lag im Geschäftsjahr 2024 bei 1,3 Mio. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IFRS betrug zum 31. Dezember 2024 5,5 Mio. €.

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

➔ **Abbildung 6**

Abbildung 6: Aktive Vorstandsmitglieder – Versorgungszusage Werte nach IAS 19⁵

	Aufwand IFRS (Service Cost) Januar - Dezember 2024	Barwert des Versorgungs- anspruchs IFRS Stichtagsbetrachtung 31.12.2024
in €		
Daum, Martin ¹	n.a.	n.a.
Rådström, Karin ²	234.078	1.132.467
Scherer, Eva (01.04.2024 - 31.12.2024)	133.406	133.993
Hartwig, Jürgen	208.717	784.953
Puchert, Achim ³ (01.12.2024 - 31.12.2024)	68.265	603.050
O'Leary, John ⁴	n.a.	n.a.
Deppen, Karl	202.188	764.179
Unger, Stephan (01.01.2024 - 30.06.2024)	205.455	1.168.911
Gorbach, Andreas	231.173	857.686
Gesamt	1.283.282	5.445.239

¹ Keine DTHAG-Versorgungszusage, Zusagen bei der MBG (DAG) verblieben.

² Inklusive Übertragungsbaustein aus der DPP-Zusage der Daimler Truck AG (DT AG).

³ Die Barwertdarstellung berücksichtigt auch die Bewertung der Zusage aus der bisherigen Konzernzugehörigkeit (vor Aufnahme des Vorstandsmandats).

⁴ Keine Zusage aus seiner Vorstandstätigkeit bei der DTHAG.

⁵ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.

4.2. Variable Vergütungsbestandteile

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

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

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

Jahresbonus

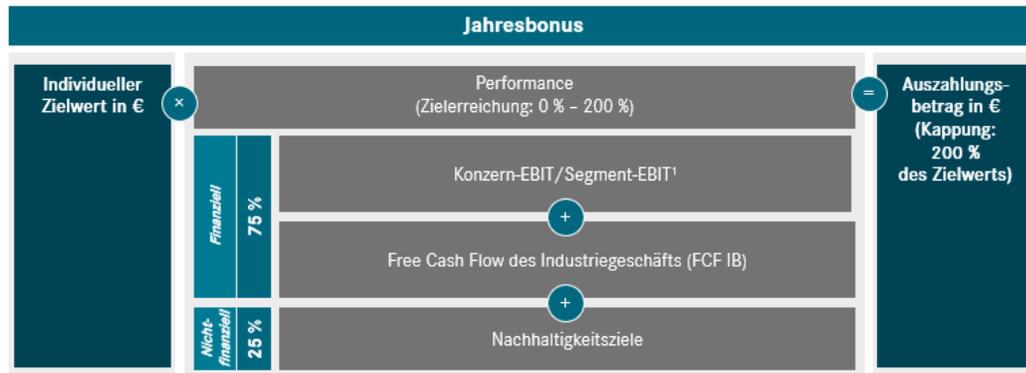
Der Jahresbonus ist eine kurzfristig orientierte variable Vergütung und incentiviert den Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie, insbesondere die zukunftsichernde Erweiterung des Geschäftsmodells sowie die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens als Nutzfahrzeughersteller.

Der Aufsichtsrat leitet für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr aus den strategischen Unternehmenszielen anspruchsvolle und ambitionierte finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien ab.

Neben finanziellen Leistungskriterien sind nicht-finanzielle Leistungskriterien in Bezug auf Nachhaltigkeit in der kurzfristigen variablen Vergütung verankert. Die Gesellschaft richtet ihre ambitionierten Nachhaltigkeitsziele auf die Themen Umwelt und Soziales aus.

Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus ist auf das Zweifache (200 %) des individuellen Zielwerts für das entsprechende Geschäftsjahr begrenzt. Der Zielwert, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, wird individuell für die Vorstandsfunktionen bestimmt. ➔ **Abbildung 7**

Abbildung 7: Übersicht Jahresbonus



¹ Ab dem Geschäftsjahr 2024 für Vorstandsmitglieder mit ausschließlicher Segmentverantwortung: Trucks North America, Mercedes-Benz Trucks, Trucks Asia und Financial Services (bis 30.06.2024).

Leistungskriterien des Jahresbonus - Finanzielle Leistungskriterien

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich am EBIT von Daimler Truck (Konzern-EBIT) und am Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB). Die Gewichtungen der beiden finanziellen Leistungsindikatoren EBIT bzw. FCF IB von jeweils 50 % werden vor Beginn einer jeden Performanceperiode vom Aufsichtsrat festgelegt. Ab dem Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat für Vorstandsmitglieder mit Segmentverantwortung neben dem Konzern-EBIT auch das Segment-EBIT als Leistungskriterium implementiert. Hierbei erfolgt eine Gewichtung von jeweils 50 % zwischen dem Konzern-EBIT und dem Segment-EBIT. Die finanziellen Leistungskriterien werden mit 75 % im Jahresbonus gewichtet.

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

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

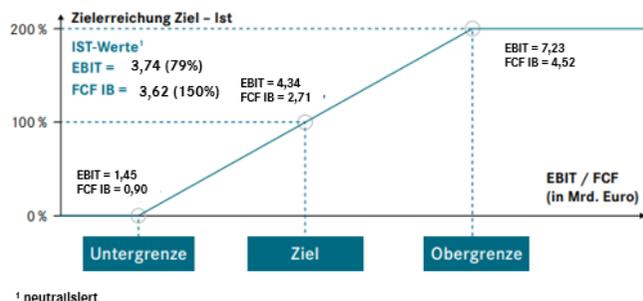
Der FCF IB beschreibt die Veränderung der liquiden Mittel aus dem operativen Industriegeschäft, welche z.B. für Ausschüttungen an die Aktionäre zur Verfügung stehen, und ist somit ein wichtiger Indikator für die Finanzkraft der Daimler Truck Holding AG. Das Ziel für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr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

Die Cash Conversion Rate stellt den Anteil des Periodenergebnisses dar, der nach Berücksichtigung der Auszahlungen für die im Rahmen des strategischen Wachstumsziels erforderlichen Investitionen in Forschung und Entwicklung, Sachanlagevermögen und Working Capital der Liquidität zufließen soll. Der FCF IB Ist-Wert wird grundsätzlich unter Berücksichtigung von Investitionen in die Transformation, spezifisch in die Felder »cellcentric«, Ladeinfrastruktur und Batteriezellen, ermittelt.

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

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien EBIT und FCF IB liegt zwischen 0 % und 200 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der Bandbreite, beträgt der Zielerreichungsgrad stets 0 %, ein Totalausfall des Bonus ist also möglich. Liegt der tatsächliche Wert auf oder über dem obersten Wert der Bandbreite, ergibt sich der maximale Zielerreichungsgrad von 200 %. [➔ Abbildung 8](#)

Abbildung 8: Finanzielle Ziele - EBIT und Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB) für das Geschäftsjahr 2024



¹ neutralisiert

Durch die Berücksichtigung der Kennzahlen EBIT und FCF IB in der Vorstandsvergütung, als finanzielle Grundlagen zur Erreichung der Ziele von Daimler Truck, wird eine klare Verbindung zur Unternehmensstrategie geschaffen. Dabei dient der EBIT-Zielwert zur Fokussierung auf die Stärkung des globalen Kerngeschäfts und der Segmente. Der für den FCF IB festgelegte Zielwert unterstützt die Priorisierung einer effizienten Kapitalallokation. [↗ Abbildung 9](#)

Abbildung 9: Zielerreichung finanzielle Kennzahlen auf Group- und Segment-Ebene für das Geschäftsjahr 2024

Finanzielle Kennzahl [in Mrd. €]	Ziel (100%)	IST-Wert
FCF IB	2,71	3,62
EBIT Group	4,34	3,74
EBIT Segment Trucks North America	2,17	3,01
EBIT Segment Mercedes-Benz Trucks	1,66	1,08
EBIT Segment Trucks Asia	0,49	0,05
EBIT Segment Financial Services	0,25	0,11

Leistungskriterien des Jahresbonus – Nicht-finanzielle Leistungskriterien

Neben Anreizen für eine starke finanzielle Performance von Daimler Truck werden im Jahresbonus zur Berücksichtigung aller Stakeholder-Interessen zudem Nachhaltigkeitsziele gesetzt, die sich am Rahmenwerk ESG (Environmental, Social & Governance) ausrichten. Diese tragen der gewachsenen Bedeutung eines nachhaltigen Wirtschaftens Rechnung. Die nicht-finanziellen Leistungskriterien werden mit 25 % im Jahresbonus gewichtet.

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

In der variablen kurzfristigen Vorstandsvergütung fanden im Geschäftsjahr 2024 die Themen Verkäufe von lokal CO₂e-freien Fahrzeugen (Zero Emission Vehicles (ZEV)) und allgemeines Wohlbefinden der Mitarbeiter (Wellbeing) Berücksichtigung. Diese Ziele mit einer Gewichtung von insgesamt 25 % wurden mit einer Einzelgewichtung von 20 % für ZEV und 5 % für Wellbeing im System verankert.

Auch die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der Nachhaltigkeitsziele kann jeweils zwischen 0 % und 200 % betragen. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der Bandbreite, beträgt der Zielerreichungsgrad stets 0%, ein Totalausfall des Bonus ist also möglich. Liegt der tatsächliche Wert auf oder über dem obersten Wert der Bandbreite, ergibt sich der maximale Zielerreichungsgrad von 200 %.

Bei den lokal CO₂e-freien Fahrzeugen erfolgt eine Betrachtung des Absatzes aller elektrisch angetriebenen LKW und Busse innerhalb der Daimler Truck-Konzerns für das Jahr 2024 im Vergleich zu den aus der Planung abgeleiteten Zielen.

Für das Kriterium Wellbeing wird auf Grundlage der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung berücksichtigt, dass durch ein Miteinander, das von Achtsamkeit auf Gesundheit und Sicherheit geprägt ist, ein Wohlergehen für jeden Einzelnen entsteht. Innerhalb der Gemeinschaft führt dies zu einem Klima psychologischer Sicherheit, Engagement und Leistungsbereitschaft. Dies stellt die Basis der Wirtschaftlichkeit von Daimler Truck dar. Damit wird ein starker Anreiz zur konsequenten Umsetzung der nachhaltigen Unternehmensstrategie geschaffen.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden 4.035 Einheiten ZEV (eTrucks und eBuses) verkauft. Dies entspricht bei einer festgelegten Bandbreite von 3.000 - 9.000 Einheiten einer Zielerreichung von 35 % für das Ziel Environmental.

Für das Social Ziel "Wellbeing" wurde im Geschäftsjahr 2024 ein Messwert von 3.71 erreicht. Dies entspricht bei einer festgelegten Bandbreite von 3.45 - 3.85 Punkten einer Zielerreichung von 130 %.

Der Aufsichtsrat leitete aus den Zielerreichungen der einzelnen Nachhaltigkeitsziele und dem strategischen, organisatorischen und strukturellen Beitrag des Gesamtvorstands unter Würdigung des wirtschaftlichen Umfelds und der Wettbewerbssituation/-positionierung einen gemeinsamen Zielerreichungsgrad des Vorstands ab. Dieser liegt für das Geschäftsjahr 2024 bei 54 %-Punkten und berücksichtigt anschließend eine Gewichtung von 25 % für die Gewichtung der nicht-finanziellen Ziele. [↗ Abbildung 10](#)

Abbildung 10: Nicht-finanzielle (insbesondere nachhaltigkeitsbezogene) Leistungskriterien

Kategorie	Ziel	Zielerreichung
E Environmental	Anzahl abgesetzter ZEV (eTrucks und eBuses; Group Sales target)	35 %
S Social	Wohlbefinden der Mitarbeiter	130 %
G Governance	Kein Kriterium in 2024	n.a.

Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2024

Der Jahresbonus 2024 wird vollständig im ersten Halbjahr 2025 an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. [↗ Abbildung 11](#)

Abbildung 11: Jahresbonus¹ Vorstände - Ermittlung der Auszahlungsbeträge DTHAG

Vorstand	Zielbetrag in Tsd. € Januar – Dezember 2024	Finanzielle Ziele - Zielerreichung in % gewichtet		Gesamt Zielerreichung finanzielle Ziele in % ⁵	Nachhaltigkeitsziele - Zielerreichung in % gewichtet		Gesamt Zielerreichung Nachhaltigkeitsziele in % ⁵	Gesamt Zielerreichung in % ⁵	Auszahlungsbetrag in Tsd. €	
		EBIT (50%)	FCF IB (50%)		ZEV (80%)	Wellbeing (20%)				
		Group EBIT (50%/25%)	Segment EBIT (n.a./25%)	FCF IB (50%)	ZEV (80%)	Wellbeing (20%)				
Daum, Martin	1.330,0	40 % / 20 %	n.a.	75 %	28 %	26 %	13 %	100 %	1.330,0	
Scherer, Eva (01.04.-31.12.2024)	665,0		n.a.					86 %	100 %	665,0
Rådström, Karin ^{2,3}	831,3		12 %					83 %	96 %	801,3
Hartwig, Jürgen	665,0		n.a.					86 %	100 %	665,0
Puchert, Achim ² (01.12.-31.12.2024)	55,4		12 %					80 %	94 %	52,1
O'Leary, John ^{2,4}	777,7		40 %					101 %	114 %	886,6
Deppen, Karl ²	665,0		0 %					71 %	85 %	565,3
Unger, Stephan ² (01.01.-30.06.2024)	332,5		3 %					74 %	87 %	289,3
Gorbach, Andreas	665,0		n.a.					86 %	100 %	665,0

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

² Gesonderter EBIT-Anteil nur für Segmentvorstände.

³ Anteilige Betrachtung bis 30.09.2024 (Segmentvorstand für Mercedes-Benz Trucks).

⁴ Zur Ermittlung des Jahresbonus von John O'Leary wurde die Grundvergütung von USD in EUR umgerechnet. Die Grundvergütung variiert aufgrund des Wechselkurses.

⁵ Die Summe der jeweiligen, gewichteten Zielerreichungen bezogen auf die Gesamtzielerreichung.

Die langfristige variable Vergütung

In diesem Abschnitt wird sowohl über den Performance Phantom Share Plan (PPSP) 2020 berichtet, der in der Berichtsperiode zur Auszahlung kam, als auch über den Virtual Share-based Equity Plan (VSEP) 2024, der in der Berichtsperiode zugeteilt wurde.

Grundzüge des PPSP und VSEP

Sowohl der PPSP als auch der VSEP sind langfristig orientierte variable Vergütungsbestandteile, die grundsätzlich in jährlichen Tranchen an die Vorstandsmitglieder der Daimler Truck Holding AG zugeteilt wurden/werden.

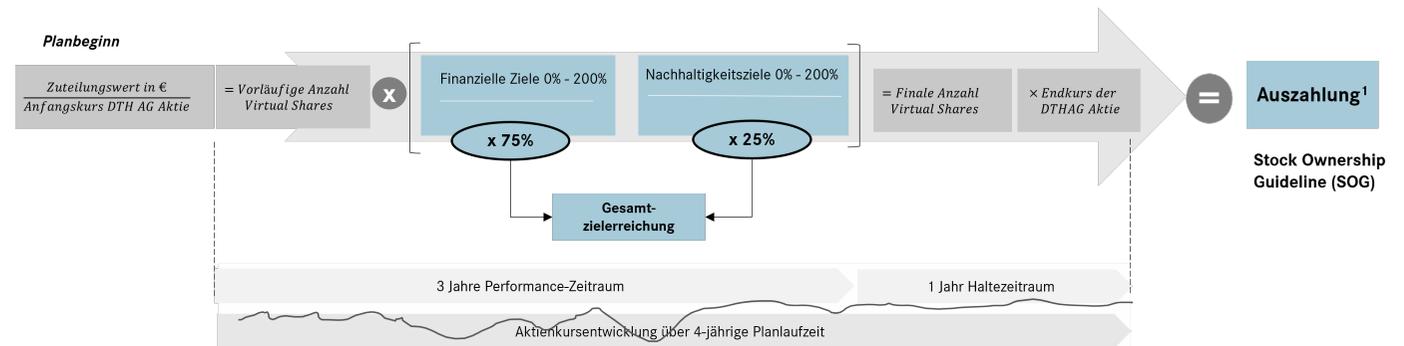
Zu Planbeginn legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Bestimmung der individuellen jährlichen Ziel-Gesamtvergütung einen Zuteilungswert in Euro fest. Dieser Betrag wird durch den relevanten, über einen vorab festgelegten längeren Zeitraum ermittelten Durchschnittskurs der Daimler Truck Holding AG-Aktie dividiert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

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

Nach Ablauf eines weiteren Jahres (Haltezeitraum) wird die endgültige Zahl der Phantom/Virtual Shares mit dem zu ermittelnden Endkurs der Daimler Truck Holding AG-Aktie multipliziert und so der Auszahlungsbetrag ermittelt. [➔ Abbildung 12](#)

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

Abbildung 12: Prinzipdarstellung langfristige variable Vergütung



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

Die Summe für das Dividendenäquivalent ist die Addition der Dividendenäquivalentenzahlung von 1,90 EUR je virtueller Aktie, welche für die Pläne 2021 bis 2024 im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt wurde.

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

Endkurs des PPSP 2020

Für den im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gekommenen PPSP 2020 ist als Endkurs der durchschnittliche Eröffnungskurs der Aktie der Daimler Truck Holding AG (Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse) zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 31. Januar 2024 definiert.

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

Leistungskriterien des PPSP 2020

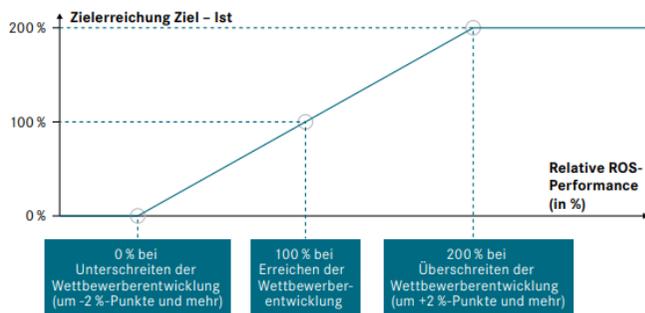
Die Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung bemisst sich an zwei Leistungskriterien, die jeweils mit 50% gewichtet werden. Zum einen wird das Leistungskriterium »relative Umsatzrendite« (Return on Sales, RoS) genutzt, welches Anreize setzt, nachhaltiges und profitables Wachstum sicherzustellen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

– Relative Umsatzrendite (RoS)

Die Abweichung des durchschnittlichen RoS gemäß dem Konzernabschluss der Mercedes-Benz Group AG (ehemalige Daimler AG; bis einschließlich Geschäftsjahr 2021) bzw. der Daimler Truck Holding AG (ab Geschäftsjahr 2022) von dem durchschnittlichen RoS der Wettbewerbergruppe (umsatzgewichteter Durchschnitt) bestimmt die Höhe des Erfolgsfaktors RoS. Entspricht der durchschnittliche RoS gemäß Konzernabschluss dem durchschnittlichen RoS der Wettbewerbergruppe, ist der Erfolgsfaktor RoS 100 %.

Liegt der durchschnittliche RoS gemäß Konzernabschluss 2 %-Punkte oder mehr unterhalb (oberhalb) des durchschnittlichen RoS der Wettbewerbergruppe, ist der Erfolgsfaktor RoS 0 % (200 %). In einer Bandbreite von +/-2 %-Punkten entwickelt sich der Erfolgsfaktor RoS proportional zur Abweichung. [➔ Abbildung 13](#)

Abbildung 13: Finanzielle Leistungskriterien PPSP - Umsatzrendite

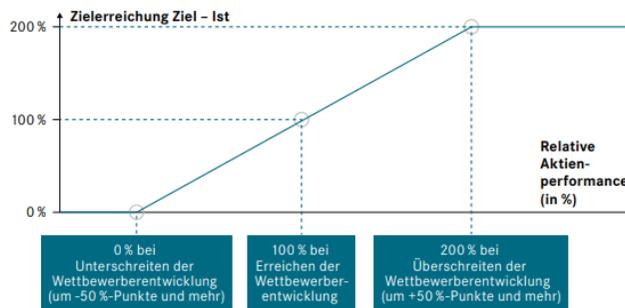


– Relative Aktienperformance

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

Die relative Aktienperformance wird dabei stets im dreijährigen Vergleich zur Performance einer definierten Wettbewerbergruppe gemessen. Entspricht die Performance der Aktie (in%) der Entwicklung der Wettbewerbergruppe (in%), liegt der Zielerreichungsgrad bei 100%. Liegt die Performance-Entwicklung der Aktie (in%) 50 %-Punkte oder mehr unterhalb (oberhalb) der Entwicklung der Wettbewerbergruppe, liegt der Zielerreichungsgrad bei 0% (200%). In der Bandbreite von +/- 50%-Punkten Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor relative Aktienperformance proportional zur Abweichung. ➔ **Abbildung 14**

Abbildung 14: Finanzielle Leistungskriterien PPSP - Relative Aktienperformance



Übertrag und Zielerreichung des PPSP 2020

Die in den Geschäftsjahren 2020 bis 2021 von der Daimler AG (jetzt: Mercedes-Benz Group AG) an Martin Daum zugeteilten PPSP-Tranchen 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 (2020-2021) keine Vorstandsmitglieder der Daimler AG/ Mercedes-Benz Group AG. Daher wird im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung gem. § 162 AktG die PPSP-Tranche 2020 nur für Martin Daum berichtet. ➔ **Abbildung 15**

Abbildung 15: Gesamtzielerreichung PPSP 2020¹

Name	Vorname	Zuteilungswert in Euro	Kurs bei Zuteilung	Vorläufige Anzahl Phantom Shares (umgerechnet aufgrund Spin-off) ²	Performance-Faktor (Zielerreichung)	Finale Anzahl Phantom Shares	Endkurs	Errechneter Bruttoauszahlungsbetrag PPSP 2020 in Euro	Bruttoauszahlung PPSP 2020 in Euro (nach Cap) ³
Daum	Martin	1.100.000	46,12	66.149	190 %	125.684	32,52	4.087.244	2.532.945

¹ Zahlen können aufgrund Rundungen abweichen

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

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

Die Auszahlung des PPSP 2020 ist auf Basis des ermittelten Endkurses der Aktie der Daimler Truck Holding AG im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2024 und 31. Januar 2024 erfolgt.

Die PPSP-Tranche 2021 wird nach der erfolgreichen Abspaltung von Daimler Truck als konzernspezifischer Plan 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 2020 wurden die relative Umsatzrendite und die relative Aktienperformance der Daimler AG (jetzt: Mercedes-Benz Group AG) herangezogen. Die Zielerreichung für Martin Daum aus dem PPSP 2020 betrug 190 %.

Zuteilung des VSEP 2024

Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Vorständen der Daimler Truck Holding AG Virtual Shares im Rahmen des VSEP zugeteilt. Der individuelle Zuteilungswert wurde durch den Anfangskurs der Daimler Truck Holding AG-Aktie dividiert. Als Anfangskurs wurde der durchschnittliche Eröffnungskurs der Daimler Truck Holding AG-Aktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse zwischen dem 1. und 31. Januar 2024 herangezogen. Für den VSEP 2024 beträgt dieser Anfangskurs 32,52 €. ➔ **Abbildung 16**

Abbildung 16: Zuteilung VSEP 2024 Vorstände

Vorstand	Zuteilungswert in Tsd. € 2024	Anfangs- kurs in €	Anzahl vorläufig zuteilbarer Virtual Shares (Stück)
Daum, Martin	2.210		67.959
Rådström Karin	1.265		38.900
Scherer, Eva (01.04.-31.12.2024)	1.050		32.288
Hartwig, Jürgen	950		29.213
Puchert, Achim (01.12.-31.12.2024)	63	32,52	1.922
O'Leary, John	950		29.213
Deppen, Karl	950		29.213
Unger, Stephan (01.01.-30.06.2024)	950		29.213
Gorbach, Andreas	950		29.213

Leistungskriterien des VSEP 2024

Für die VSEP-Tranche 2024 wird als finanzielles Leistungskriterium die relative Aktienkursentwicklung im Verhältnis zum MSCI World Industrials Index herangezogen. Als nicht-finanzielle Leistungskriterien werden die Reduktion der CO₂e-Emissionen von Produktionsstätten des Daimler Truck Konzerns sowie der Anteil weiblicher Führungskräfte an allen Führungskräften der Ebenen 1 bis 4 des Konzerns herangezogen.

Das finanzielle Leistungskriterium ist mit 75 % und die nicht-finanziellen Leistungskriterien sind zusammen mit 25 % gewichtet. Die Zielerreichung für den VSEP 2024 sowie die tatsächlichen Auszahlungsbeträge werden nach Ablauf des dreijährigen Performance-Zeitraums und des einjährigen Haltezeitraums im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 veröffentlicht.

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

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

Die Gesellschaft hat sich in 2024 an den Anforderungen der CSRD-Berichterstattung gemäß den definierten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientiert. Die nicht-finanziellen Leistungskriterien für 2024 werden für die Darstellung der klimabezogenen Erwägungen der Vorstandsvergütung herangezogen. Die Performance und Vergütung des Vorstands wird gemäß ESRS-Standard E1-GOV-3.13 in Bezug auf gesetzte Klimaziele bewertet. Der prozentuale Anteil der variablen Zielvergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen abhängt, liegt bei 25 % und der prozentuale Anteil der Zielgesamtvergütung, der an klimabezogene Faktoren geknüpft ist, bei 12 %. Nähere Informationen hierzu finden sich im Geschäftsbericht (Konzernnachhaltigkeitserklärung).

4.3. Malus- und Clawback-Regelung

Im Rahmen der Dienstverträge sowie der VSEP-Planbedingungen sind sogenannte Malus- bzw. Clawback-Regelungen implementiert. Danach kann ein Verstoß in der Funktion als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft gegen die Pflichten des § 93 AktG sowie insbesondere gegen die in der Verhaltensrichtlinie der Gesellschaft festgelegten Handlungsgrundsätze zu einer teilweisen oder vollständigen Reduzierung des Jahresbonus führen (Malus). Ist ein Abzug des Reduzierungsbetrags von noch nicht ausbezahlten oder von künftigen Boni nicht möglich, besteht in Höhe des Reduzierungsbetrags eine Verpflichtung zur Rückzahlung bereits ausbezahlter Boni (Clawback).

Über das Ob und die Höhe einer Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien.

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

Im Geschäftsjahr 2024 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, Daimler Truck Holding AG-Aktien zu erwerben bis das SOG-Ziel erreicht ist und diese Aktien bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zu halten.

Zur Erfüllung der Richtlinien sind grundsätzlich jährlich bis zu 25 % der Bruttoauszahlungen aus den PPSP zum Erwerb echter Aktien der Gesellschaft zu verwenden; der Aktienerwerb kann aber auch anderweitig erfolgen. Beginnend mit dem VSEP 2023 und der damit verbundenen Auszahlung im Jahr 2027 sind 50 % der Bruttoauszahlung zum Erwerb echter Aktien zu verwenden.

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

- Vorstandsvorsitzender: 75.000 Aktien
- Finanzvorstand: 25.000 Aktien
- Weitere Ordentliche Vorstandsmitglieder: 20.000 Aktien

Mit der Auszahlung des PPSP 2018 (in 2022) haben die Vorstandsmitglieder, die eine Auszahlung erhalten haben, 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 erhält das Vorstandsmitglied für die Zeit ab Wirksamwerden des Widerrufs keine Zahlungen.

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

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

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

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

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

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

Vorstandsamt und Dienstvertrag von Martin Daum endeten vorzeitig und einvernehmlich zum 31.12.2024. Zusagen im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden sind im individualisierten Ausweis (Kapitel 4.8) dargestellt.

4.6. Nebentätigkeiten

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

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

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

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 relative Anteile gemäß § 162 AktG sind nachfolgender Tabelle zu entnehmen. [↗ Abbildung 17](#)

Dabei erfolgt sowohl ein erdienungs- als auch zuflussorientierter Ausweis.

Der im Geschäftsjahr 2024 vollständig erdiente Jahresbonus wird im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt. Hier erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung.

In 2024 kam das Deferral aus 2022 (50% des Jahresbonus 2021) zur Auszahlung. Hier erfolgt ein Ausweis gemäß der zuflussorientierten Auslegung. Auf Basis des Vergütungssystems 2023+, welches in der Hauptversammlung 2023 gebilligt wurde, findet das Deferral zukünftig keine Anwendung mehr und wurde letztmalig im Geschäftsjahr 2024 als Bestandteil des Bonus für das Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt und in diesem Bericht ausgewiesen.

Für den PPSP wird ebenso die zuflussorientierte Ausweislogik gewählt. Dies stellt sicher, dass die Höhe gemäß dem tatsächlichen Zufluss berichtet werden kann. Im Geschäftsjahr 2024 kam die PPSP-Tranche 2020 zur Auszahlung.

Ebenso werden die im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gekommenen Dividendenäquivalente des PPSP 2021-2022 und VSEP-2023-2024 nach der zuflussorientierten Ausweislogik berichtet.

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

Die Gesellschaft hat Martin Daum aufgrund seines vorzeitigen Ausscheidens zum 31.12.2024 eine Abfindung in Höhe von 806.667,00 € zugesagt, die in 2025 zur Auszahlung kommt. Das Vorstandsmitglied unterliegt für die Zeit vom 1. Januar 2025 bis 28. Februar 2026 einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Die Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot beträgt insgesamt 1.300.000,00 € brutto. Ansprüche aus dem VSEP 2024 und früheren VSEP- und PPSP-Plänen werden gemäß den geltenden Planbedingungen fortgeführt, abgewickelt und ausgezahlt.

Stephan Unger ist mit Ablauf des 30.06.2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. Im Zuge dessen hat Herr Unger Anspruch auf einen zeitanteiligen Jahresbonus 2024, welcher zum vertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt wird. Sämtliche Ansprüche aus langfristiger variabler Vergütung (PPSP/VSEP) werden gemäß den geltenden Planbedingungen fortgeführt, abgewickelt und ausgezahlt.

Abbildung 17

Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung gem. § 162 AktG^{1,10}

	Martin Daum ⁴ Vorsitzender des Vorstands DTHAG bis 30.09.2024; Mitglied des Vorstands, verantwortlich für Daimler Buses, Daimler Truck Financial Services und IT im Zeitraum 01.10.-31.12.2024				Karin Rådström Vorsitzende des Vorstands DTHAG ab 01.10.2024; Mitglied des Vorstands, verantwortlich für die Regionen Europa und Lateinamerika und die Marke Mercedes-Benz Trucks bis 30.09.2024				Eva Scherer ⁵ Chief Financial Officer			
	Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2023		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2023		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2023	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.300,0	16,1 %	1.300,0	18,8 %	812,5	31,0 %	650,0	28,9 %	487,5	21,5 %	n.a.	n.a.
Nebenleistungen	297,6	3,7 %	88,0	1,3 %	203,7	7,8 %	273,8	12,2 %	1.055,9	46,5 %	n.a.	n.a.
Summe feste Vergütung	1.597,6	19,8 %	1.388,0	20,0 %	1.016,2	38,8 %	923,8	41,1 %	1.543,4	68,0 %	n.a.	n.a.
Einjährige variable Vergütung (Vollständig erdienter Jahresbonus 2024 bzw. Jahresbonus 2023 (ohne Deferral))	1.330,0	16,5 %	2.394,0	34,6 %	801,3	30,6 %	1.197,0	53,2 %	665,0	29,3 %	n.a.	n.a.
Deferral (50% vom Jahresbonus 2022) ²	1.283,0	15,9 %	113,2	1,6 %	641,6	24,5 %	56,6	2,5 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Mehrfährige variable Vergütung (PPSP Plan 2020 bzw. PPSP Plan 2019)	2.532,9	31,4 %	2.628,00	38,0 %								
Dividendenäquivalent ³	525,8	6,5 %	400,8	5,8 %	160,9	6,1 %	72,1	3,2 %	61,4	2,7 %	n.a.	n.a.
Summe variable Vergütung	5.671,7	70,2 %	5.536,0	80,0 %	1.603,8	61,2 %	1.325,7	58,9 %	726,4	32,0 %	n.a.	n.a.
Abfindung	806,7	10,0 %										
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	8.076,0	100,0 %	6.924,0	100,0 %	2.620,0	100,0 %	2.249,5	100,0 %	2.269,8	100,0 %	n.a.	n.a.
Versorgungsaufwand	0,0		0,0		234,1		248,4		133,4		n.a.	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	8.076,0		6.924,0		2.854,1		2.497,9		2.403,2			

¹ Der Daimler Truck AG wird ein Teil der Gesamtbezüge der Vorstände für das Geschäftsjahr 2024 von der Daimler Truck Holding AG belastet.

² Zielerreichung Deferral Jahresbonus 2022: 98,7% (vor Cap aufgrund Bonus-Regelung).

³ Auszahlung der Dividendenäquivalente (1,90 Euro pro Anteil Aktie) ab Zuteilung der PPSP/VSEP Pläne ab Organtätigkeit Daimler Truck Holding AG 2022-2024; für Martin Daum 2021-2024 (vergleiche Fußnote 4).

⁴ Martin Daum war als einziges Vorstandsmitglied der Daimler Truck Holding AG zum Zeitpunkt der Zuteilung der PPSP Tranche bereits Vorstandsmitglied der Daimler AG (heute: Mercedes-Benz Group AG). Der Auszahlungsbetrag des PPSP 2020 wurde gekappt.

⁵ Zeitanteilige Berechnung für die Grundvergütung, die Nebenleistungen und den Versorgungsaufwand (01.04.2024-31.12.2024). Die Nebenleistungen enthalten den Sign-on Bonus in Höhe von 1 Million Euro (brutto).

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

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

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

⁹ Ein Großteil der Vergütung wird an die Daimler Truck Financial Services GmbH verrechnet. Zeitanteilige Berechnung für die Grundvergütung, die Nebenleistungen, den Versorgungsaufwand und den Jahresbonus (01.01.-30.06.2024).

¹⁰ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.

Abbildung 17**Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung gem. § 162 AktG^{1,10}**

	Jürgen Hartwig Personal				Achim Puchert⁶ Regionen Europa und Lateinamerika und die Marke Mercedes-Benz Trucks				John O'Leary⁷ Region Nordamerika und die Marken Freightliner, Western Star und Thomas Built Buses			
	Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2023		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2023		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2023	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	650,0	27,7 %	650,0	31,3 %	54,2	50,3 %	n.a.	n.a.	768,1	23,5 %	728,8	24,1 %
Nebenleistungen	226,9	9,7 %	98,7	4,8 %	1,5	1,4 %	n.a.	n.a.	688,7	21,1 %	827,5	27,4 %
Summe feste Vergütung	876,9	37,4 %	748,7	36,1 %	55,7	51,7 %	n.a.	n.a.	1.456,8	44,7 %	1.556,3	51,5 %
Einjährige variable Vergütung (Vollständig erdienter Jahresbonus 2024 bzw. Jahresbonus 2023 (ohne Deferral))	665,0	28,4 %	1.197,0	57,7 %	52,1	48,3 %	n.a.	n.a.	886,6	27,2 %	1.328,0	44,0 %
Deferral (50% vom Jahresbonus 2022) ²	641,6	27,4 %	56,6	2,7 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	758,1	23,2 %	63,1	2,1 %
Mehrfürige variable Vergütung (PPSP Plan 2020 bzw. PPSP Plan 2019)												
Dividendenäquivalent ³	160,9	6,9 %	72,1	3,5 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	160,9	4,9 %	72,1	2,4 %
Summe variable Vergütung	1.467,5	62,6 %	1.325,7	63,9 %	52,1	48,3 %	n.a.	n.a.	1.805,6	55,3 %	1.463,3	48,5 %
Abfindung												
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	2.344,4	100,0 %	2.074,4	100,0 %	107,8	100,0 %	n.a.	n.a.	3.262,4	100,0 %	3.019,5	100,0 %
Versorgungsaufwand	208,7		215,4		68,3		n.a.		0,0		0,0	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	2.553,1		2.289,8		176,1		n.a.		3.262,4		3.019,5	

¹ Der Daimler Truck AG wird ein Teil der Gesamtbezüge der Vorstände für das Geschäftsjahr 2024 von der Daimler Truck Holding AG belastet.

² Zielerreichung Deferral Jahresbonus 2022: 98,7% (vor Cap aufgrund Bonus-Regelung).

³ Auszahlung der Dividendenäquivalente (1,90 Euro pro Anteil Aktie) ab Zuteilung der PPSP/VSEP Pläne ab Organtätigkeit Daimler Truck Holding AG 2022-2024; für Martin Daum 2021-2024 (vergleiche Fußnote 4).

⁴ Martin Daum war als einziges Vorstandsmitglied der Daimler Truck Holding AG zum Zeitpunkt der Zuteilung der PPSP Tranche bereits Vorstandsmitglied der Daimler AG (heute: Mercedes-Benz Group AG). Der Auszahlungsbetrag des PPSP 2020 wurde gekappt.

⁵ Zeitanthilige Berechnung für die Grundvergütung, die Nebenleistungen und den Versorgungsaufwand (01.04.2024-31.12.2024). Die Nebenleistungen enthalten den Sign On Bonus in Höhe von 1 Million Euro (brutto).

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

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

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

⁹ Ein Großteil der Vergütung wird an die Daimler Truck Financial Services GmbH verrechnet. Zeitanthilige Berechnung für die Grundvergütung, die Nebenleistungen, den Versorgungsaufwand und den Jahresbonus (01.01.-30.06.2024).

¹⁰ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.

Abbildung 17**Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung gem. § 162 AktG^{1,10}**

	Karl Deppen⁸ Truck China und die Regionen Japan und Indien mit den Marken FUSO und BharatBenz				Stephan Unger⁹ Finanzdienstleistungen				Andreas Gorbach Truck Technology			
	Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2023		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2023		Januar - Dezember 2024		Januar - Dezember 2023	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	650,0	28,0 %	650,0	28,0 %	325,0	22,7 %	650,0	32,3 %	650,0	26,4 %	650,0	30,1 %
Nebenleistungen	303,5	13,1 %	345,5	14,9 %	15,0	1,0 %	34,2	1,7 %	343,5	14,0 %	182,9	8,5 %
Summe feste Vergütung	953,5	41,1 %	995,5	42,9 %	340,0	23,7 %	684,2	34,0 %	993,5	40,4 %	832,9	38,6 %
Einjährige variable Vergütung (Vollständig erdienter Jahresbonus 2024 bzw. Jahresbonus 2023 (ohne Deferral))	565,3	24,4 %	1.197,0	51,6 %	289,3	20,2 %	1.197,0	59,6 %	665,0	27,0 %	1.197,0	55,5 %
Deferral (50% vom Jahresbonus 2022 ²)	641,6	27,6 %	56,6	2,4 %	641,6	44,8 %	56,6	2,8 %	641,6	26,1 %	56,6	2,6 %
Mehrjährige variable Vergütung (PPSP Plan 2020 bzw. PPSP Plan 2019)												
Dividendenäquivalent ³	160,9	6,9 %	72,1	3,1 %	160,9	11,2 %	72,1	3,6 %	160,9	6,5 %	72,1	3,3 %
Summe variable Vergütung	1.367,8	58,9 %	1.325,7	57,1 %	1.091,8	76,3 %	1.325,7	66,0 %	1.467,5	59,6 %	1.325,7	61,4 %
Abfindung												
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	2.321,3	100,0 %	2.321,2	100,0 %	1.431,8	100,0 %	2.009,9	100,0 %	2.461,0	100,0 %	2.158,6	100,0 %
Versorgungsaufwand	202,2		215,7		205,5		222,6		231,2		251,8	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	2.523,5		2.536,9		1.637,3		2.232,5		2.692,2		2.410,4	

¹ Der Daimler Truck AG wird ein Teil der Gesamtbezüge der Vorstände für das Geschäftsjahr 2024 von der Daimler Truck Holding AG belastet.

² Zielerreichung Deferral Jahresbonus 2022: 98,7% (vor Cap aufgrund Bonus-Regelung).

³ Auszahlung der Dividendenäquivalente (1,90 Euro pro Anteil Aktie) ab Zuteilung der PPSP/VSEP Pläne ab Organtätigkeit Daimler Truck Holding AG 2022-2024; für Martin Daum 2021-2024 (vergleiche Fußnote 4).

⁴ Martin Daum war als einziges Vorstandsmitglied der Daimler Truck Holding AG zum Zeitpunkt der Zuteilung der PPSP Tranche bereits Vorstandsmitglied der Daimler AG (heute: Mercedes-Benz Group AG). Der Auszahlungsbetrag des PPSP 2020 wurde gekappt.

⁵ Zeitaufteilige Berechnung für die Grundvergütung, die Nebenleistungen und den Versorgungsaufwand (01.04.2024-31.12.2024). Die Nebenleistungen enthalten den Sign On Bonus in Höhe von 1 Million Euro (brutto).

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

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

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

⁹ Ein Großteil der Vergütung wird an die Daimler Truck Financial Services GmbH verrechnet. Zeitaufteilige Berechnung für die Grundvergütung, die Nebenleistungen, den Versorgungsaufwand und den Jahresbonus (01.01.-30.06.2024).

¹⁰ Zahlen können aufgrund von Rundungen 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 angemessen Rechnung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Abschluss des Geschäftsjahres eine feste Vergütung in Höhe von 120.000 €.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält zusätzlich 240.000 €, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats zusätzlich 120.000 €. Die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss wird mit zusätzlich 60.000 €, die Mitgliedschaft im Präsidial- und Vergütungsausschuss mit zusätzlich 50.000 € und die Mitgliedschaft in sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrats mit zusätzlich 24.000 € honoriert; abweichend davon werden für den Vorsitz im Prüfungsausschuss zusätzlich 120.000 € vergütet. Ausschusstätigkeiten werden für höchstens drei Ausschüsse vergütet, wobei bei Überschreiten dieser Zahl die drei höchstdotierten Funktionen maßgeblich sind. Die Vergütung von Ausschusstätigkeiten für ein Geschäftsjahr setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss in diesem Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat. [↗ Abbildung 18](#)

Abbildung 18: Vergütungssystem des Aufsichtsrats



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

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren 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 2024 an Aufsichtsratsmitglieder keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Gremientätigkeiten, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt.

Die gewährte (erdienungsorientierter Ausweis) und geschuldete Vergütung der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats in individualisierter Form sowie deren relative Anteile sind nachfolgender Tabelle gemäß § 162 AktG zu entnehmen. [↗ Abbildung 19](#)

Abbildung 19: Individualisierter Ausweis der Aufsichtsratsvergütung gem. § 162 AktG¹

Amtierende Aufsichtsräte (Geschäftsjahr 2024)	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Summe gewährte und geschuldete Vergütung	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	
Kaeser, Joe Vorsitzender des Aufsichtsrats	360,0	79,5 %	74,0	16,3 %	18,7	4,1 %	452,7	
Brecht, Michael Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	240,0	65,1 %	110,0	29,8 %	18,7	5,1 %	368,7	
Brosnan, Michael	120,0	47,4 %	120,0	47,4 %	13,2	5,2 %	253,2	
Buschbacher, Bruno	120,0	94,0 %	0	– %	7,7	6,0 %	127,7	
Esculier, Jacques	120,0	94,0 %	0	– %	7,7	6,0 %	127,7	
Eto, Akihiro	120,0	62,5 %	60,0	31,2 %	12,1	6,3 %	192,1	
Ipsen, Laura	120,0	94,0 %	0	– %	7,7	6,0 %	127,7	
Jungo Brüngger, Renata	120,0	78,5 %	24,0	15,7 %	8,8	5,8 %	152,8	
Klitzsch-Müller, Carmen	120,0	94,0 %	0	– %	7,7	6,0 %	127,7	
Köhlinger, Jörg	120,0	62,1 %	60,0	31,1 %	13,2	6,8 %	193,2	
Krafcik, John	120,0	94,8 %	0	– %	6,6	5,2 %	126,6	
Lorz, Jörg	120,0	94,0 %	0	– %	7,7	6,0 %	127,7	
Reith, Andrea	120,0	94,0 %	0	– %	7,7	6,0 %	127,7	
Richenhagen, Martin	120,0	94,0 %	0	– %	7,7	6,0 %	127,7	
Seidel, Andrea	120,0	94,0 %	0	– %	7,7	6,0 %	127,7	
Suzuki, Shintaro	120,0	94,0 %	0	– %	7,7	6,0 %	127,7	
Wieck, Marie L.	120,0	56,4 %	74,0	34,8 %	18,7	8,8 %	212,7	
Wilhelm, Harald	120,0	62,1 %	60,0	31,1 %	13,2	6,8 %	193,2	
Zitzelsberger, Roman	120,0	64,0 %	50,0	26,7 %	17,6	9,4 %	187,6	
Zwick, Thomas	120,0	62,1 %	60,0	31,1 %	13,2	6,8 %	193,2	

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.

6. Vergleichende Darstellung

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

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

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

Die Ergebnisse der vergleichenden Darstellung finden sich in den nachfolgenden Tabellen. [➔ Abbildung 20-21](#)

In der vergleichenden Darstellung werden die Geschäftsjahre 2024 bis 2021 berücksichtigt. Im Vergleich der Jahre 2022 zu 2021 ergeben sich in der vergleichenden Berichterstattung sehr hohe Veränderungen aufgrund des Spin-offs im Dezember 2021, da hier nur knapp ein Monat in den Berichtszeitraum eingeflossen ist.

Abbildung 20: Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderungen hinsichtlich Vorstandsvergütung, Ertragskennzahlen und Arbeitnehmervergütung¹

Veränderung Vorstandsvergütung	Ist Januar – Dezember 2024	Ist Januar – Dezember 2023	Ist Januar – Dezember 2022	Ist Dezember 2021	Delta 2024 zu 2023	Delta 2023 zu 2022 (relativ)	Delta 2022 zu 2021 (relativ)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %	in %
Daum, Martin	8.076,0	6.924,0	3.398,5	218,5	16,6%	103,7%	1.455,4%
Rådström, Karin	2.620,0	2.249,5	1.486,4	115,9	16,5%	51,3%	1.182,5%
Scherer, Eva (01.04.-31.12.2024)	2.269,8	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Hartwig, Jürgen	2.344,4	2.074,4	1.334,0	108,3	13,0%	55,5%	1.131,8%
Puchert, Achim (01.12.-31.12.2024)	107,8	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
O'Leary, John	3.262,4	3.019,5	2.208,4	113,2	8,0%	36,7%	1.850,9%
Deppen, Karl	2.321,3	2.321,2	1.610,0	111,2	–%	44,2%	1.347,8%
Unger, Stephan (01.01.-30.06.2024)	1.431,8	2.009,9	1.325,6	116,8	-28,8%	51,6%	1.034,9%
Gorbach, Andreas	2.461,0	2.158,6	1.377,2	110,6	14,0%	56,7%	1.145,2%

Entwicklung Kennzahlen	Ist Januar – Dezember 2024	Ist Januar – Dezember 2023	Ist Januar – Dezember 2022	Ist 2021²	Delta 2024 zu 2023	Delta 2023 zu 2022 (relativ)	Delta 2022 zu 2021 (relativ)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %	in %
Jahresüberschuss Daimler Truck Holding AG nach HGB in Mio.€	1.643	5.262	1.362	1.206	-68,8%	286,3%	12,9%
Durchschnittliche Vergütung Beschäftigte Daimler Truck AG (aktive Belegschaft/ Vollzeitäquivalent) in Tsd. € ³	84,1	90,0	86,0	79,4	-6,6%	4,7%	8,3%

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.² Jahresüberschuss DTH AG Ist 2021 = Rumpfgeschäftsjahr (25.03.2021 – 31.12.2021).³ Personalaufwand auf Basis der Zahlen in der Gewinn- und Verlustrechnung (Geschäftsbericht 2024) dargestellt.

Abbildung 2 1: Vergleichende Darstellung Aufsichtsrat¹

Amtierende Aufsichtsräte (Geschäftsjahr 2024)	Ist Januar - Dezember 2024	Ist Januar - Dezember 2023	Ist Januar - Dezember 2022	Ist Dezember 2021	Delta 2024 zu 2023 (relativ)	Delta 2023 zu 2022 (relativ)	Delta 2022 zu 2021 (relativ)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %	in %
Kaeser, Joe Vorsitzender des Aufsichtsrats	452,7	454,9	447,2	22,8	-0,5 %	1,7 %	1.861,4 %
Brecht, Michael Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	368,7	373,1	365,4	15,6	-1,2 %	2,1 %	2.246,8 %
Brosnan, Michael	253,2	254,3	252,1	8,3	-0,4 %	0,9 %	2.926,4 %
Buschbacher, Bruno	127,7	129,9	127,7	8,3	-1,7 %	1,7 %	1.433,0 %
Esculier, Jacques	127,7	129,9	125,5	8,3	-1,7 %	3,5 %	1.406,6 %
Eto, Akihiro	192,1	194,3	192,1	8,3	-1,1 %	1,1 %	2.206,1 %
Ipsen, Laura	127,7	129,9	126,6	8,3	-1,7 %	2,6 %	1.419,8 %
Jungo Brüngger, Renata	152,8	155,0	152,8	8,3	-1,4 %	1,4 %	1.734,3 %
Klitzsch-Müller, Carmen	127,7	128,8	126,6	8,3	-0,9 %	1,7 %	1.419,8 %
Köhlinger, Jörg	193,2	193,2	192,1	8,3	– %	0,6 %	2.206,1 %
Krafcik, John	126,6	129,9	127,7	8,3	-2,5 %	1,7 %	1.433,0 %
Lorz, Jörg	127,7	129,9	127,7	8,3	-1,7 %	1,7 %	1.433,0 %
Reith, Andrea	127,7	129,9	127,7	8,3	-1,7 %	1,7 %	1.433,0 %
Richenhagen, Martin	127,7	129,9	127,7	8,3	-1,7 %	1,7 %	1.433,0 %
Seidel, Andrea ²	127,7	129,9	14,3	n.a.	-1,7 %	808,4 %	n.a.
Suzuki, Shintaro ³	127,7	27,5	n.a.	n.a.	364,4 %	n.a.	n.a.
Wieck, Marie L.	212,7	214,9	207,2	8,3	-1,0 %	3,7 %	2.387,4 %
Wilhelm, Harald	193,2	194,3	192,1	8,3	-0,6 %	1,1 %	2.206,1 %
Zitzelsberger, Roman	187,6	187,6	182,1	8,3	– %	3,0 %	2.086,1 %
Zwick, Thomas	194,3	194,3	192,1	8,3	– %	1,1 %	2.206,1 %

¹ Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.² Aufsichtsratsmitglied seit 22. November 2022.³ Aufsichtsratsmitglied seit 16. Oktober 2023.

Für den Vorstand (03/2025):

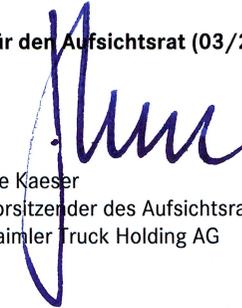


Karin Rådström
Vorsitzende des Vorstands
Daimler Truck Holding AG



Eva Scherer
Chief Financial Officer
Daimler Truck Holding AG

Für den Aufsichtsrat (03/2025):



Joe Kaeser
Vorsitzender des Aufsichtsrats
Daimler Truck Holding AG

Weitere Informationen

Veröffentlichungen zum Geschäftsjahr 2024

Neben diesem Vergütungsbericht werden unter www.daimlertruck.com weitere Dokumente wie Geschäftsbericht, Factbook und Kapitalmarktpräsentation zum Geschäftsjahr 2024 zur Verfügung gestellt.

Daimler Truck Holding AG

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

Investor Relations

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

Presse

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

Nachhaltigkeit

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



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



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



Daimler Truck AG
Freightliner
Western Star
FUSO
BharatBenz
RIZON
Daimler Buses



Daimler Truck AG
FUSO
BharatBenz
Thomas Built Buses

Daimler Truck AG

Unsere Verhaltensrichtlinie

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

www.daimlertruck.com/unternehmen/compliance/daimler-truck-code-of-conduct

Unsere Produktmarken

Lkw

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

Busse

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

Financial Services

- [Financial Services](#)



Vorausschauende Aussagen

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

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

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

An die Daimler Truck Holding AG, Stuttgart

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Daimler Truck Holding AG, Stuttgart, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Stuttgart, den 13. März 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Pritzer
Wirtschaftsprüfer

Rohrbach
Wirtschaftsprüfer