

Vergütungsbericht 2021

Mercedes-Benz Group AG



Der Vergütungsbericht erläutert gemäß den Vorgaben des §162 Aktiengesetz (AktG) die Anwendung des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Mercedes-Benz Group AG und beschreibt die Höhe und Struktur der den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährten und geschuldeten Vergütung. Der Vergütungsbericht entspricht darüber hinaus den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet und wurde durch die Hauptversammlung gemäß §120a Abs. 1 AktG am 8. Juli 2020 mit einer Zustimmungquote von 95,33% gebilligt. Es ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter group.mercedes-benz.com/verguetung-vorstand abrufbar. Die Vergütung des Aufsichtsrats sowie die entsprechende Satzungsänderung wurde durch die Hauptversammlung am 31. März 2021 gemäß §113 Abs. 3 AktG mit einer Zustimmungquote von 95,39% beschlossen. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter group.mercedes-benz.com/verguetung-ar abrufbar.

Der Vergütungsbericht 2021 wurde durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des §162 Abs. 3 AktG hinausgehend sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Kriterien geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht 2021 beigelegt.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

Der konkrete Zusammenhang zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und den Leistungen (Pay for Performance) ist für den Aufsichtsrat von großer Bedeutung. Hierzu gehört neben einer starken finanziellen Performance des Konzerns insgesamt und dem Erreichen von strategischen Zielen auch die Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft. Trotz der – immer noch andauernden – globalen wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und der Herausforderungen, die sich aus der Knappheit an Halbleitern, vor allem im zweiten Halbjahr, ergeben haben, konnte der Konzern im Geschäftsjahr 2021 den profitablen Wachstumskurs fortsetzen und eine weiterhin gute finanzielle Performance erzielen.

Entsprechend dem im Vergütungssystem für den Vorstand verankerten Pay for Performance-Prinzip, der angemessenen Berücksichtigung der Leistung der Vorstandsmitglieder durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile, reflektiert die 2021 gewährte und geschuldete variable Vergütung der Vorstandsmitglieder, aus Sicht des Aufsichtsrats, die guten Ergebnisse des abgelaufenen Geschäftsjahres. Dabei finden neben der finanziellen Performance auch die erreichten nicht-finanziellen und Transformationsziele Berücksichtigung.

Wesentlicher strategischer Meilenstein im Geschäftsjahr 2021 war der erfolgreiche Spin-off und Börsengang des Daimler Nutzfahrzeuggeschäfts. Im Zuge dessen erlangte die Nutzfahrzeugsparte die volle unternehmerische Freiheit sowie eine eigenständige Corporate-Governance-Struktur. Zudem stellte die Marke Mercedes-Benz im Juli 2021 die Weichen für eine vollelektrische Zukunft: Bis zum Ende des Jahrzehnts soll Mercedes-Benz bereit sein, vollelektrisch zu werden – überall dort, wo es die Marktbedingungen zulassen. Mit diesem strategischen Schritt von »Electric first« zu »Electric only« beschleunigt Mercedes-Benz die Transformation in eine emissionsfreie und

softwaregetriebene Zukunft. Diese Strategie wird auch in den Zielen für den Vorstand bzw. für die leitenden Führungskräfte reflektiert.

Die Automobilbranche verändert sich weiterhin tiefgreifend und mit einer hohen Dynamik. Nachhaltigkeit und insbesondere der Klimaschutz gehören zu den drängendsten Themen unserer Zeit. Wir sind überzeugt, dass individuelle Mobilität auch in den kommenden Jahrzehnten ein Grundbedürfnis der Menschen sein und der Markt für nachhaltigen Luxus im automobilen Bereich weiterwachsen wird. Auch der Markt für Finanzdienstleistungen und die Nachfrage im Flottenmanagement sowie bei digitalen Mobilitätslösungen dürften sich positiv entwickeln. In Umsetzung des Unternehmenszwecks, Mobilität für Personen auf hohem Niveau zu ermöglichen, wollen wir

- Mobilität nachhaltiger machen,
- im Kerngeschäft weiter wachsen,
- elektrisches Fahren in allen Geschäftsfeldern mit Priorität umsetzen,
- automatisiertes und autonomes Fahren sowie Mobilitätsdienstleistungen mit Fokus auf Kundennutzen und Profitabilität auf den Weg bringen,
- Digitalisierung weiter vorantreiben und ihr Potenzial nutzen,
- diese Transformation durch eine von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragene und weiter entwickelte Kultur unterstützen, die den Konzern agiler und schneller macht und das Innovationstempo erhöht.

Im Zentrum der Aktivitäten stehen immer der Kunde und die Nachhaltigkeit als integrale Bestandteile der Strategie. Bei allen Aktivitäten ist das Erreichen der finanziellen Ziele eine wesentliche Bedingung.

Grundsätze der Vergütung des Vorstands

Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder auf der Grundlage des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems werden neben der Lage der Gesellschaft, der jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche und der Marktüblichkeit unter Berücksichtigung von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens die Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Dies erfolgt im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und mit einer klaren Wettbewerbsorientierung. Mit der, aus der Sicht des Aufsichtsrats, ausgewogenen Kombination von erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponenten unter Heranziehung geeigneter, anspruchsvoller Erfolgsparameter und Leistungskennzahlen sollen die Umsetzung der Konzernstrategie sowie die Ausrichtung auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg nachvollziehbar incentiviert werden. Dadurch werden die Interessen aller Stakeholder, insbesondere die der Aktionärinnen und Aktionäre als Eigentümer des Unternehmens, der Kundinnen und Kunden und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in Einklang gebracht.

Ein starker Fokus liegt auch auf der Durchgängigkeit des Vergütungssystems des Vorstands zum Vergütungssystem des Führungskreises. Letztere gewährleistet, dass alle Entscheidungsträger einheitliche Ziele verfolgen, dabei die gleichen finanziellen sowie Nachhaltigkeits-/ Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekte berücksichtigen und die kulturelle und organisatorische Neuausrichtung des Unternehmens vorantreiben.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Festlegung der Vergütungshöhen und des Vergütungssystems grundsätzlich an den folgenden Leitlinien:

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 Stakeholdern zu verknüpfen.
- Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile angemessen berücksichtigt (Pay for Performance).
- Bei der Bemessung der Leistung des Vorstands werden in allen variablen Vergütungskomponenten relevante Wettbewerber berücksichtigt, um zusätzlich eine relative Erfolgsmessung zu implementieren und dadurch Anreize zur Outperformance zu schaffen.
- Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Vergütungssystem des Vorstands und das der oberen Führungskräfte gleichgerichtete Anreize setzt (Durchgängigkeit der Vergütungssysteme).
- Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt.

Überprüfung und Festlegung der Vorstandsvergütung

Für jedes anstehende Geschäftsjahr bereitet der Präsidialausschuss die Überprüfung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütungshöhe durch den Aufsichtsrat vor und unterbreitet ihm gegebenenfalls Änderungsvorschläge. Dabei nehmen Präsidialausschuss und Aufsichtsrat bei Bedarf die Beratung durch unabhängige externe Vergütungsexperten in Anspruch, so auch im Berichtszeitraum. Gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlung des Präsidialausschusses hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 keine Änderung des von der Hauptversammlung 2020 gebilligten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen. 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 überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Auf Basis des gebilligten Vergütungssystems und der Vorschläge des Präsidialausschusses legt der Aufsichtsrat für jedes bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Diese sollen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran. Im horizontalen – externen – Vergleich der

Ziel-Gesamtvergütung wird im Hinblick auf die Marktstellung des Unternehmens (insbesondere Branche, Größe, Land) zum einen eine geeignete Gruppe von Unternehmen des DAX und vergleichbarer Unternehmen aus Deutschland sowie zum anderen eine internationale Wettbewerbsgruppe bestehend aus börsennotierten Fahrzeugherstellern (im Berichtszeitraum BMW, GM, Honda, Hyundai, Kia, Mazda, Nissan, Subaru, Suzuki, Toyota, Volkswagen) herangezogen. Die Zusammensetzung der internationalen Vergleichsgruppe des Horizontalvergleichs entspricht zu großen Teilen der Wettbewerbergruppe, die ebenso im Rahmen der Leistungskriterien für die langfristige variable Vergütungskomponente (Performance Phantom Share Plan (PPSP)) berücksichtigt wird.

Neben dem Horizontalvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im vertikalen – internen – Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkl. des oberen Führungskreises) des Konzerns in Deutschland. Dies erfolgt über einen Vergleich der Relation der Vorstandsvergütung zu den Vergütungen der definierten Personengruppen. Darüber hinaus erfolgt ein Vergleich der Relation der Vorstandsvergütung zur Gesamtbelegschaft auch gegenüber den im DAX vertretenen und vergleichbaren Unternehmen. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck wie folgt definiert: Er besteht aus den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG innerhalb des Konzerns in Deutschland. Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und den

horizontalen und vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe für solche Verschiebungen gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem besteht grundsätzlich aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen (geldwerte Vorteile, im Wesentlichen durch die Gesellschaft übernommene Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und

die Gestellung von Dienstwagen), die personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen können, sowie den jährlichen Beiträgen für die Versorgungszusagen eines jeden Vorstandsmitglieds zusammen.

Die variable erfolgsabhängige Vergütung ist in eine kurz- und mittelfristige variable Vergütung (Jahresbonus) und eine langfristige variable Vergütung (Performance Phantom Share Plan (PPSP)) aufgeteilt. Der Jahresbonus wird zu 50 % nach Abschluss des Geschäftsjahres und zu 50 % nach Ablauf eines weiteren Jahres (Deferral) gekoppelt an eine relative Aktienperformance ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag der langfristigen variable Vergütungskomponente PPSP wird nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit ermittelt und ausbezahlt.

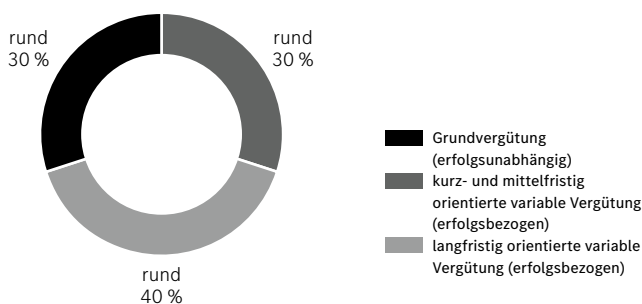
Feste Vergütung	Grundvergütung	- Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen	- Im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen	
	Versorgungszusage	- Jährlicher Beitrag i. H. v. 15 % der Summe aus Grundvergütung und dem zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus	
Variable Vergütung	Kurz- und mittelfristige variable Vergütung	Typ	- Jahresbonus
		Begrenzung / Cap	- 200 % der Grundvergütung
		Leistungskriterien	- Finanzielle Leistungskriterien: - 50 % EBIT Ziel-/Ist-Vergleich - 50 % Free Cash Flow des Industriegeschäfts Ziel-/Ist-Vergleich - Bandbreite der Zielerreichung: 0 % - 200 % - Nichtfinanzielle Leistungskriterien (bis zu 10 % Zu-/Abschlag auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien) - Transformationsziele (bis zu 25 % Zuschlag auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien)
		Auszahlung	- 50 % nach einem Jahr - 50 % Deferral um ein weiteres Jahr gekoppelt an Aktienkurs-Performance gegenüber Wettbewerbern
	Langfristige variable Vergütung	Plantyp	- Performance Phantom Share Plan
		Begrenzung / Cap	- 250 % des Zuteilungswerts
		Leistungskriterien	- 50 % Umsatzrendite - 50 % Relative Aktien-Performance
		Auszahlung	- Nach der dreijährigen Performanceperiode sowie einer einjährigen Haltepflicht
Malus / Clawback	- Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich		
Stock Ownership Guidelines	- Die Anzahl der zu haltenden Aktien liegt zwischen 20.000 und 75.000 Aktien - Grundsätzlich bis zu 25 % der Bruttovergütung aus den Performance Phantom Share Plänen zum Erwerb echter Aktien zu verwenden		

Struktur der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Grundvergütung und die kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütung (Jahresbonus) tragen jeweils rund 30 % zur Zielvergütung (ohne Versorgungszusage und Nebenleistungen) bei, während die langfristig orientierte variable Vergütung (PPSP) rund 40 % der Zielvergütung (diese entspricht der Vergütung bei 100% Zielerreichung) entspricht. Somit soll die langfristige variable Vergütungskomponente die kurzfristig variable Komponente übersteigen, so dass der Fokus auf der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens liegt, ohne dass die operativen jährlichen Ziele vernachlässigt werden. Sowohl die Anwendung des Bonus-Malus-Systems auf den verzögert ausgezahlten Anteil des Jahresbonus als auch die variable Vergütung aus dem PPSP mit ihrer Anbindung an zusätzliche, anspruchsvolle Vergleichsparameter und den Aktienkurs tragen der Empfehlung des DCGK Rechnung, nach der die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen mittel- und langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen soll.

Vergütungsstruktur

Die Zielvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen.



Der Versorgungsbeitrag für die jeweilige Versorgungszusage der Vorstandsmitglieder errechnet sich derzeit aus 15 % der Summe aus Grundvergütung und dem zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus.

Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat die folgende Ziel-Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands festgelegt, die sich berechnet aus

- der Grundvergütung 2021,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2021
- dem im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kommenden hälftigen Anteil des Jahresbonus für 2021 mit dem Wert bei Zielerreichung von 100 % (einjährige variable Vergütung 2021),
- dem im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommenden hälftigen mittelfristig orientierten Anteil des Jahresbonus für 2021 mit dem Wert bei Zielerreichung von 100 % (Deferral 2021),
- dem Zuteilungswert der langfristigen aktienorientierten Vergütung (PPSP Tranche 2021-2024) zum Zuteilungszeitpunkt im Geschäftsjahr 2021 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025) und
- dem Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2021 (Dienstzeitaufwand im Geschäftsjahr 2021).

Zielvergütung

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstandes		Dr. Jörg Burzer ² Produktion & Supply Chain Management (seit 1. Dezember 2021)		Martin Daum ³ Daimler Trucks & Buses (bis 9. Dezember 2021)	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung ¹	1.664	1.415	69	-	763	707
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	96	72	3	-	91	115
Summe fixe Vergütung	1.760	1.487	72	0	854	822
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	832		35	-	382	
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		832		-		416
Mittelfristige variable Vergütung						
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	832		35	-	382	
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		832		-		416
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2021 ⁴	2.200			-	1.008	
PPSP Tranche 2020 ⁴		2.200		-		1.100
Summe variable Vergütung	3.864	3.864	70	0	1.772	1.932
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	518	520	-	-	250	250
Zielgesamtvergütung	6.142	5.871	142	0	2.876	3.004

1 Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts des Vorstands in Höhe von 20 % der Grundvergütung im Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2020.

2 Dr. Jörg Burzer wurde zum 1. Dezember 2021 in den Vorstand bestellt.

3 Martin Daum: Anspruch aus der PPSP-Tranche 2021 übergegangen auf die Daimler Truck Holding AG. Für den Zeitraum 1. bis 9. Dezember wurde keine Vergütung seitens der Daimler AG an Martin Daum geleistet. Darstellung bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand anteilig.

4 PPSP 2021 und 2020: Zielwert entspricht dem Zuteilungswert.

Zielvergütung

	Renata Jungo Brügger Integrität & Recht		Sabine Kohleisen ² Personal und Arbeitsdirektor (seit 1. Dezember 2021)		Wilfried Porth ³ Personal und Arbeitsdirektor (bis 30. November 2021)	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung ¹	832	707	69	-	763	707
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	94	96	4	-	61	88
Summe fixe Vergütung	926	803	73	0	824	795
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	416		35	-	382	
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		416		-		416
Mittelfristige variable Vergütung						
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	416		35	-	382	
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		416		-		416
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2021 ⁴	1.100			-	1.054	
PPSP Tranche 2020 ⁴		1.100		-		1.150
Summe variable Vergütung	1.932	1.932	70	0	1.818	1.982
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	251	252	-	-	-	-
Zielgesamtvergütung	3.109	2.987	143	0	2.642	2.777

1 Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts des Vorstands in Höhe von 20 % der Grundvergütung im Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2020.

2 Sabine Kohleisen wurde zum 1. Dezember 2021 in den Vorstand bestellt.

3 Darstellung für den Zeitraum 1. Januar bis 30. November 2021.

4 PPSP 2021 und 2020: Zielwert entspricht dem Zuteilungswert.

Zielvergütung

	Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf		Britta Seeger Vertrieb		Hubertus Troska² Greater China	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung¹	832	707	832	707	832	707
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	88	96	87	86	728	748
Summe fixe Vergütung	920	803	919	793	1.560	1.455
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	416		416		416	
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		416		416		416
Mittelfristige variable Vergütung						
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	416		416		416	
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		416		416		416
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2021 ³	1.100		1.100		1.100	
PPSP Tranche 2020 ³		1.100		1.100		1.100
Summe variable Vergütung	1.932	1.932	1.932	1.932	1.932	1.932
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	253	254	255	256	250	250
Zielgesamtvergütung	3.105	2.989	3.106	2.981	3.742	3.637

1 Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts des Vorstands in Höhe von 20 % der Grundvergütung im Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2020.

2 Im Zusammenhang mit der Auslandstätigkeit von Hubertus Troska sind nachlaufende zu versteuernde geldwerte Vorteile für Vorjahre entstanden.

3 PPSP 2021 und 2020: Zielwert entspricht dem Zuteilungswert.

Zielvergütung

Harald Wilhelm
Finanzen & Controlling/
Mercedes-Benz Mobility

	2021	2020
	in T€	in T€
Grundvergütung¹	850	723
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	59	77
Summe fixe Vergütung	909	800
Kurzfristige variable Vergütung		
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021) ²	425	
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020) ²		425
Mittelfristige variable Vergütung		
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	425	
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		425
Langfristige variable Vergütung		
PPSP Tranche 2021 ²	1.100	
PPSP Tranche 2020 ²		1.100
Summe variable Vergütung	1.950	1.950
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	278	291
Zielgesamtvergütung	3.137	3.041

1 Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts des Vorstands in Höhe von 20 % der Grundvergütung im Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2020.

2 PPSP 2021 und 2020: Zielwert entspricht dem Zuteilungswert.

Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximal-Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem des Vorstands sieht gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands vor. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung, einschließlich Grundvergütung, variablen Vergütungskomponenten, Versorgungsaufwand und Nebenleistungen, ist für den Vorsitzenden des Vorstands auf 12.000.000 € brutto und für jedes ordentliche Vorstandsmitglied auf 7.200.000 € brutto begrenzt (»Maximal-Gesamtvergütung«).

Zusätzlich weist die Vergütung der Vorstandsmitglieder neben der Maximal-Gesamtvergütung bereits seit vielen Jahren Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungskomponenten und eine betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses auf. Für den Vorsitzenden des Vorstands beläuft sich diese Höchstgrenze auf das 1,7-Fache, für die übrigen Vorstandsmitglieder auf das 1,9-Fache der Summe aus Grundvergütung, Zieljahresbonus und Zuteilungswert des PPSP.

Die mögliche Kappung des die Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 und/oder die betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses überschreitenden Betrages erfolgt mit der Auszahlung des im relevanten Geschäftsjahr begebenen PPSP, das heißt für das Geschäftsjahr 2021 mit der Auszahlung des PPSP 2021 im Geschäftsjahr 2025.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021 sichergestellt, dass die Höchstgrenzen des Barzuflusses für das Geschäftsjahr 2017 eingehalten wurden. Eine finale Aussage zur Einhaltung der Maximal-Gesamtvergütung sowie der betragsmäßigen Höchstgrenze des Barzuflusses für das Geschäftsjahr 2021 ist erst möglich, wenn die Zielerreichung und Auszahlung des im Geschäftsjahr 2021 begebenen PPSP im Geschäftsjahr 2025 feststeht. Der Aufsichtsrat wird dies zu gegebener Zeit überprüfen.

Berechnung der Betragsmäßigen Höchstgrenze (Cap des Barzuflusses) und Maximal-Gesamtvergütung

Grundvergütung		Jahresbonus		Performance Phantom Share Plan
Summe der Monatsbezüge	+	Zielbonus	+	Zuteilungswert
= Zielvergütung				

x 1,7 (Vorstandsvorsitzender)
 x 1,9 (Ordentliche Vorstandsmitglieder)

=

Betragsmäßige Höchstgrenze (Cap des Barzuflusses)

+

Nebenleistungen	+	Versorgungszusage
-----------------	---	-------------------

=

Maximal-Gesamtvergütung gem. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG

Vergütungsbestandteile des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 im Detail

Die einzelnen Komponenten der Vergütung des Vorstands stellen sich im Detail wie folgt dar:

Feste Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich und an der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird.

Nebenleistungen

Einen weiteren festen Vergütungsbestandteil stellen die Nebenleistungen dar. Diese enthalten im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen. Im Zusammenhang mit Vorstandsmitgliedern, deren Dienstsitz im Ausland liegt, fallen zudem spezielle Standortleistungen an.

Die Mitglieder des Vorstands waren im Berichtszeitraum darüber hinaus in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in Höhe abgeschlossenen Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte mit entsprechendem Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 AktG einbezogen. Die Prämien entrichtete die Gesellschaft.

Altersversorgung

Im Geschäftsjahr 2012 führte das Unternehmen für Neueintritte und Neuernennungen sowohl im Tarifbereich als auch bei Leitenden Führungskräften eine neue betriebliche Altersversorgung ein: den »Daimler Pensions Plan«. Dieses Altersversorgungssystem sieht jährliche Beiträge durch das Unternehmen vor und ist in seiner Ausrichtung kapitalmarktorientiert. Das Unternehmen gewährt lediglich eine Zusagegarantie auf die Summe der eingezahlten Beiträge, die nach einem vorsorgeorientierten Anlagekonzept am Kapitalmarkt investiert werden.

Der Aufsichtsrat hat die Übernahme dieses Altersversorgungssystems für alle seit 2012 neu bestellten Vorstandsmitglieder beschlossen. Die Höhe der jährlichen

Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Grundvergütung und auf den zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Dieser Prozentsatz beträgt im Geschäftsjahr 2021 15%. Die Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 62 Jahren gewährt. Der Daimler Pensions Plan 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 auch bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres als Erwerbsminderungsrente.

Von Anfang 2006 bis Ende 2011 bestand das sogenannte »Pension Capital«. Die zu Beginn dieses Zeitraums bereits bestehenden Pensionsverträge aktiver Vorstandsmitglieder wurden entsprechend umgestellt. Alle in diesem Zeitraum neu bestellten Vorstandsmitglieder erhielten ausschließlich dieses Altersversorgungssystem.

Hierbei wird dem Vorstandsmitglied jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben. Dieser Kapitalbaustein setzt sich zusammen aus einem Beitrag in Höhe von 15% der Summe der Grundvergütung und des zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr, multipliziert mit einem Altersfaktor, der bis zum Jahr 2015 einer Verzinsung von 6%, ab dem Jahr 2016 von 5% entspricht (Wilfried Porth: durchgängig 5%). Diese Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 60 Jahren gewährt. Das Pension Capital kommt im Erlebensfall, unabhängig von einer früheren Beendigung des Dienstverhältnisses, frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Höhe des Zusagebetrags (Summe der gutgeschriebenen Kapitalbausteine inkl. Verzinsung) zur Auszahlung. Endet das Dienstverhältnis aufgrund von Dienstunfähigkeit, erfolgt die Auszahlung als Invalidenleistung auch vor Vollendung des 60. Lebensjahres.

Die Auszahlung im Altersversorgungssystem des Pension Capital wie auch des Daimler Pensions Plan kann in drei Varianten erfolgen: als Einmalbetrag oder in zwölf Jahresraten, wobei jeder Teilbetrag vom Eintritt des Versorgungsfalls bis zur Auszahlung verzinst wird (Pension Capital: 6% beziehungsweise 5%; Daimler Pensions Plan: gemäß den gesetzlichen Regelungen)

bzw. als Rente mit einer jährlichen Erhöhung (Pension Capital: 3,5% beziehungsweise gemäß den gesetzlichen Regelungen; Daimler Pensions Plan: gemäß den gesetzlichen Regelungen).

Die Verträge enthalten Regelungen, nach denen bei Ableben des Vorstandsmitglieds vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner beziehungsweise den unterhaltsberechtigten Kindern beim Pension Capital der gesamte Zusagebetrag, beim Daimler Pensions Plan 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 Verrentung mit Hinterbliebenenversorgung stehen dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner oder den unterhaltsberechtigten Kindern 60% des Restbarwertes (Pension Capital) beziehungsweise dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner 60% der Eigenrente (Daimler Pensions Plan) zu.

Bis Ende des Jahres 2005 enthielten die Pensionsverträge der Vorstandsmitglieder Zusagen auf ein jährliches Ruhegehalt, das sich in Abhängigkeit von der Dauer der Vorstandstätigkeit als Prozentsatz der früheren Grundvergütung errechnete; eine analoge Anwendung für die entsprechende Hierarchieebene erfolgte für Wilfried Porth für die Zeit vor seiner Tätigkeit im Vorstand. Diese Pensionsansprüche blieben bei der Umstellung auf »Pension Capital« bestehen, wurden jedoch auf dem Niveau zu Beginn des Jahres 2006 eingefroren.

Zahlungen auf diese Ruhegehaltsansprüche beginnen auf Antrag als Altersleistung, wenn das Dienstverhältnis mit oder nach Vollendung des 60. Lebensjahres endet, oder als Invalidenleistung, wenn das Dienstverhältnis aufgrund von Dienstunfähigkeit vor dem 60. Lebensjahr endet. Es erfolgt ab Leistungsbezug eine jährliche Erhöhung um 3,5% (abweichend davon erfolgt für Wilfried Porth eine Anpassung gemäß den gesetzlichen Regelungen). Die entsprechenden Verträge gewähren bei Ableben eines Vorstandsmitglieds dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner 60% des jeweiligen Ruhegehalts. Der Betrag kann sich je nach Anzahl unterhaltsberechtigter Kinder um bis zu 30 Prozentpunkte erhöhen.

Zudem erfolgt für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder eine Fahrzeuggestellung, teilweise für einen definierten Zeitraum.

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen gegenüber im Berichtszeitraum amtierenden Vorstandsmitgliedern nach IAS 19 lag im Geschäftsjahr 2021 bei 2,1 (i. V. 2,1) Mio. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IAS 19 betrug zum

31. Dezember 2021 32,9 (i. V. 31,6) Mio. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstjahren ergeben sich die in der folgenden Tabelle dargestellten individuellen Ansprüche, Dienstzeitaufwendungen und Barwerte:

Individuelle Versorgungsansprüche, Dienstzeitaufwendungen und Barwerte der Vorstandsmitglieder

in T€	Jahr	Jährliches Ruhegehalt	Dienstzeitaufwand	Barwert ¹ der
		(aus Regelung bis 2005) bei Erreichen des 60. Lebensjahres	(für Ruhegehalt, Pension Capital und Daimler Pensions Plan)	Verpflichtungen (für Ruhegehalt, Pension Capital und Daimler Pensions Plan)
	2021	-	518	5.013
Ola Källenius	2020	-	520	4.378
	2021	-	-	16
Dr. Jörg Burzer ²	2020	-	-	-
	2021	-	250	4.227
Martin Daum ³	2020	-	250	3.993
	2021	-	251	2.211
Renata Jungo Brüngger	2020	-	252	1.840
	2021	-	-	11
Sabine Kohleisen ²	2020	-	-	-
	2021	156	-	11.661
Wilfried Porth ³	2020	156	-	12.684
	2021	-	253	2.853
Markus Schäfer	2020	-	254	2.720
	2021	-	255	2.520
Britta Seeger	2020	-	256	2.231
	2021	-	250	3.724
Hubertus Troska	2020	-	250	3.383
	2021	-	278	659
Harald Wilhelm	2020	-	291	325

¹ Die Höhe der Barwerte sind im Wesentlichen dem niedrigen Niveau des zugrundeliegenden Rechnungszinssatzes geschuldet.

² Sabine Kohleisen und Dr. Jörg Burzer wurden mit Wirkung zum 1. Dezember 2021 in den Vorstand bestellt.

³ Martin Daum hat sein Vorstandsmandat mit Wirkung zum 9. Dezember 2021 niedergelegt und Wilfried Porth hat sein Vorstandsmandat mit Wirkung zum 1. Dezember 2021 niedergelegt.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionärinnen und Aktionäre, Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der weiteren Stakeholder zu handeln. Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen, werden daraus operative jährliche Ziele

finanzieller und nichtfinanzieller Art abgeleitet, deren Erreichung über den Jahresbonus als kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütung incentiviert wird. Daneben tritt die langfristig orientierte variable Vergütung, der Performance Phantom Share Plan (PPSP), der den langfristigen Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb und die langfristige Kursentwicklung der Mercedes-Benz Aktie und damit auch die nachhaltige Rendite für die Aktionäre honoriert.

Jahresbonus

Der Jahresbonus ist eine kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütung und incentiviert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie, insbesondere die zukunftsichernde Transformation durch technologische und nachhaltige Neuausrichtung des Konzerns hin zu Elektromobilität und umfassender Digitalisierung

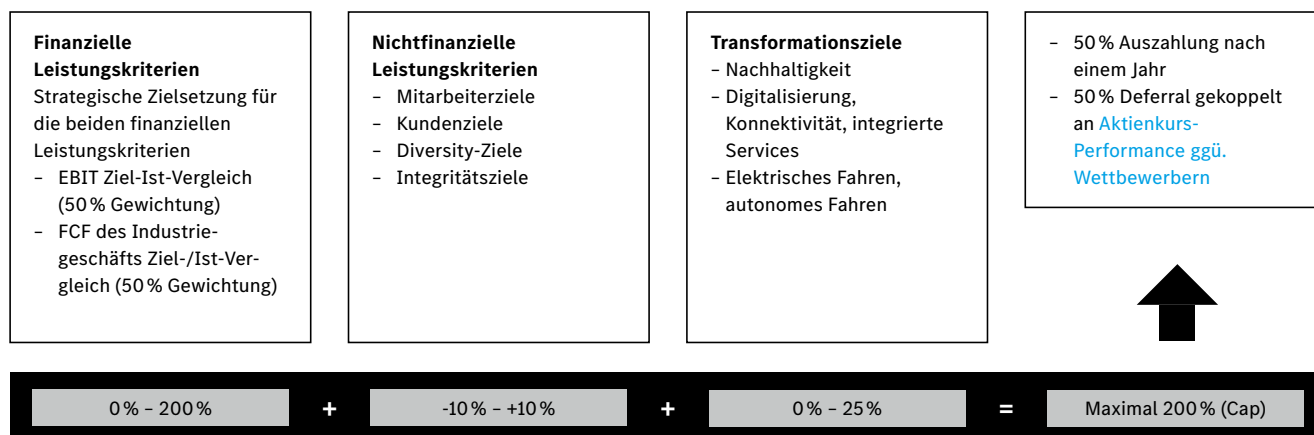
sowie die Erweiterung des Geschäftsmodells als Automobilhersteller und Mobilitätsdienstleister. Zu diesem Zweck leitet der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr aus den strategischen Unternehmenszielen anspruchsvolle und ambitionierte operative Ziele ab. Neben finanziellen Leistungskriterien sind dies auch nichtfinanzielle Leistungskriterien und Transformationsziele.

Übersicht: Bezug des Jahresbonus zur Geschäftsstrategie

Elemente des Jahresbonus	Bezug zur Geschäftsstrategie / Anreizwirkung
Finanzielle Leistungskriterien - EBIT	Starke Ausrichtung des operativen Geschäfts auf die Stärkung des globalen Kerngeschäfts und die Bereitstellung der finanziellen Mittel zur Erreichung der Unternehmensstrategie
Finanzielle Leistungskriterien - FCF IB	Ausrichtung der Vergütung auf den im Rahmen der Konzerntransformation anfallenden umfassenden Investitionsbedarf sowie Incentivierung einer weiteren Optimierung des Cash Flow Managements
Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Inkludierung wichtiger nichtfinanzieller strategischer Ziele und somit der Bausteine wie z. B. »Stärkung des Kerngeschäfts«, »Anpassung der Unternehmenskultur« und »Stärkung der kunden- und marktorientierten Struktur«
Transformationsziele	Klare Fokussierung der Cluster- / Zielkriterien auf definierte Zukunftsfelder und Nachhaltigkeits- und ESG-Aspekte als Teil der Unternehmensstrategie
Deferral	Verlängerung der Performance-Periode des hälftigen Jahresbonus durch eine zusätzliche aktienorientierte Komponente sowie einen Wettbewerbsvergleich und dadurch Förderung des Nachhaltigkeitsaspektes des Vergütungssystems
Berücksichtigung der Wettbewerber	Integration einer relativen Erfolgsmessung und Schaffung von Anreizen zur Outperformance relevanter Wettbewerber

Der Zieljahresbonus, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, ist auf 100 % der Grundvergütung festgelegt. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus

dem Jahresbonus ist begrenzt auf das 2-Fache der jeweiligen Grundvergütung des entsprechenden Geschäftsjahres und berechnet sich wie folgt:



Der ermittelte Jahresbonus wird zu 50 % im März des nachfolgenden Geschäftsjahres ausbezahlt (einjährige variable Vergütung). Die zweiten 50 % (sogenanntes Deferral, mittelfristige orientierte variable Vergütung) kommen ein Jahr später zur Auszahlung.

Wert bei 100 %-Zielerreichung (Zieljahresbonus)

Im Geschäftsjahr 2021 entspricht dieser der jeweiligen Grundvergütung.

Begrenzung des Jahresbonus

Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus ist begrenzt auf das 2-Fache der Grundvergütung des entsprechenden Geschäftsjahres.

Finanzielle Leistungskriterien

Die Ausgestaltung der finanziellen Leistungskriterien fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft hinsichtlich der finanziellen Fähigkeit in – zum Beispiel – neue Technologien und Geschäftsmodelle mit eigenen Mitteln investieren zu können. Dies sichert die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft nachhaltig ab.

Die finanziellen Leistungskriterien orientieren sich am operativen Ergebnis des Konzerns (EBIT) sowie dem Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB), die beide jeweils mit 50 % gewichtet werden. Das EBIT und der FCF IB stellen neben dem Umsatz die bedeutendsten finanziellen Leistungsindikatoren für die operative finanzielle Leistung des Konzerns dar.

Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2021:

- 50 % Vergleich EBIT Istwert 2021 zu Zielwert 2021
- 50 % Vergleich FCF IB Istwert 2021 zu Zielwert 2021

Das Ergebnis aus den Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2021 wurde um gewisse Umfänge bereinigt (z. B. Entkonsolidierungsergebnis des Truck Spin-Offs). Die Zielerreichung wurde entsprechend nach unten normiert.

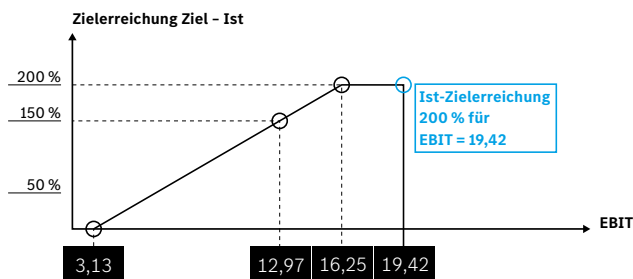
Das EBIT wird als operative Ergebnisgröße für die Geschäftsfelder herangezogen. Als Ergebnis vor Zinsergebnis und Ertragsteuern reflektiert das EBIT die Ergebnisverantwortung der Geschäftsfelder. Der EBIT-Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des vom Aufsichtsrat festgelegten und am Wettbewerb ausgerichteten mittelfristig zu erzielenden Renditeanspruchs und von den Wachstumszielen abgeleitet. Als Aufsatzzpunkt dient hierbei der Umsatz des Vorjahres.

Der FCF IB umfasst neben den Cash Flows der automobilen Geschäftsfelder auch Cash Flows aus Steuern und sonstigen, nicht den Geschäftsfeldern zuzuordnenden Überleitungsstellen und ist von besonderer Bedeutung für die Finanzkraft des Konzerns. Der Zielwert für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des definierten EBIT-Zielwerts der Segmente des Automobilgeschäfts 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. Für den Ziel-Ist-Vergleich werden bei der Ermittlung der Zielerreichung des FCF IB 2021 Anpassungen für bestimmte, bereits im Geschäftsjahr 2020 oder früher in der Zielerreichung des Jahresbonus berücksichtigte Sachverhalte vorgenommen.

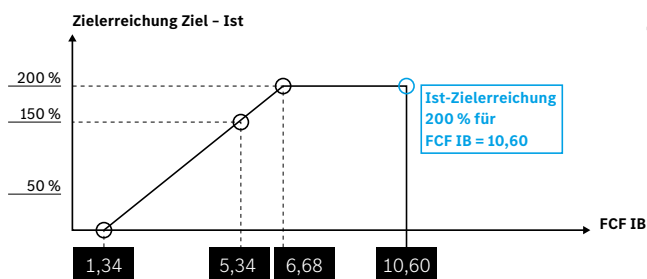
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der beiden finanziellen Ziele EBIT und FCF IB liegt zwischen 0 % und 200 %. Die Untergrenze dieser Bandbreite markieren 25 % des Zielwertes, die Obergrenze bilden 125 % des Zielwertes. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der Bandbreite, beträgt der Zielerreichungsgrad stets 0 %, ein Totalausfall des Jahresbonus ist also möglich. 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.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat die folgenden finanziellen Ziele festgelegt, die wie folgt erreicht wurden (normiert aufgrund Truck Spin-Off):

Finanzielle Ziele Jahresbonus: EBIT (in Milliarden €)



Finanzielle Ziele Jahresbonus: FCF IB (in Milliarden €)



Nichtfinanzielle Leistungskriterien

Die auf Nachhaltigkeit und kulturelle Aspekte ausgerichteten nichtfinanziellen Ziele sind vier Kategorien zugeordnet und gelten wie die finanziellen Leistungskriterien einheitlich für den gesamten Vorstand. Diese Kategorien sollen weitere Bausteine der Unternehmensstrategie abbilden und fördern somit die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft: Zum Beispiel Integrität, Mitarbeiterzufriedenheit und Diversity als unverzichtbare Bestandteile einer agilen, zukunftsorientierten und sozialen Werten verpflichteten Unternehmenskultur oder Qualität als unverzichtbare Voraussetzung von Kundenzufriedenheit und langfristigem und nachhaltigem Verkaufserfolg.

Dabei ist jede Kategorie gleichgewichtet und mit einem Zu- oder Abschlag auf den Zielerreichungsgrad für das finanzielle Ziel von jeweils bis zu 2,5 Prozentpunkten versehen. Über alle vier Kategorien hinweg führen die nichtfinanziellen Leistungskriterien demzufolge zu einem Zu- oder Abschlag von bis zu 10 Prozentpunkten auf den Zielerreichungsgrad. Auch für die nichtfinanziellen Ziele sind messbare Kriterien hinterlegt, die nach Abschluss des Geschäftsjahres durch einen Ziel-/Ist-Vergleich eine klare Zielerreichung ermitteln lassen. Bei Ermittlung der Summe des Zu- oder Abschlags aus den nichtfinanziellen Zielen wird kaufmännisch gerundet. Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich ein Zuschlag von +3,5 Prozentpunkten (gerundet).

Im Einzelnen:

Übersicht: Nichtfinanzielle Leistungskriterien im Jahresbonus

Nicht-finanzielle Leistungskriterien	Ausgestaltung	Zielerreichung 2021
Integrity	<ul style="list-style-type: none"> - Die auf Konzernebene definierten Ziele zur Weiterentwicklung und Verstetigung des Themas Integrität wurden auf Basis bestimmter standardisierter Fragestellungen in einer globalen Mitarbeiterbefragung gemessen. - Grundlage hierfür waren einerseits der erreichte Zustimmungsgrad zu den Einzelfragen (Approval rate of any question), andererseits der erreichte, durchschnittliche Zustimmungsgrad über alle Fragen (Integrity Indicator) hinweg. - Die Zielerreichung wird am Ende des Geschäftsjahres auf Konzernebene abgeleitet. 	2 %
Quality	<ul style="list-style-type: none"> - Von den einzelnen Geschäftsfeldern wurden für das Geschäftsjahr Qualitäts- und/oder Kundenzufriedenheitsziele (Quality KPIs of all Divisions) definiert. - Fahrzeugbezogen erfolgte ein Ziel-/Ist-Vergleich anhand der Anzahl an Schadensfällen über einen definierten Zeitraum ›MIS‹ (Months in Service), dienstleistungsbezogen über einen Kundenzufriedenheitsindex. - Der Zielerreichungsgrad wird am Ende des Geschäftsjahres auf Konzernebene als gewichteter Durchschnitt der einzelnen divisionalen Zielerreichungen abgeleitet. 	-2,5 %
Employee Engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Auf Basis bestimmter standardisierter Fragestellungen in unserer globalen Mitarbeiterbefragung ließ sich der Bindungsgrad der Mitarbeiter an das Unternehmen (Employee Engagement) ermitteln. - Zusammen mit der in der Mitarbeiterbefragung erreichten Beteiligungsquote (Participation rate) wird die Zielerreichung hinsichtlich der auf Konzernebene definierten Ziele zum Erhalt und zur Steigerung einer hohen Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter am Ende des Geschäftsjahres ermittelt. 	2 %
Diversity	<ul style="list-style-type: none"> - Über die gesetzlich verpflichtenden Zielvorgaben hinaus wurde im Rahmen von unternehmensinternen Leitlinien zum Frauenanteil in Führungspositionen (Gender Diversity Aspirational Guidelines) für einen Zeitraum von mehreren Jahren auf Konzernebene ein angestrebter Frauenanteil an leitenden Führungspositionen definiert. - Die Zielerreichung wird am Ende des Geschäftsjahres mittels eines Ziel-/Ist-Vergleichs ermittelt. 	2 %

Für die Bewertung werden die folgenden Ausprägungen zugrunde gelegt:

Integrity

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Integrity Indicator +	Approval rate of any question
excellent	2,5 %	> 80 %	> 74 %
good	2,0 %	71-80 %	65-74 %
average	1,0 %	61-70 %	60-64 %
low	-2,5 %	≤ 60 %	≤ 59 %

Employee Engagement

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Employee Engagement +	Participation rate
excellent	2,5 %	> 35 %	> 70 %
good	2,0 %	31-35 %	66-70 %
average	1,0 %	25-30 %	61-65 %
low	-2,5 %	≤ 25 %	≤ 60 %

Quality

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Quality KPIs of all Divisions
excellent	2,5 %	Der Zu- oder Abschlagswert ist abhängig vom jeweiligen Zielwert, der divisions- und produkt-spezifisch definiert ist.
good	2,0 %	
average	1,0 %	
low	-2,5 %	

Diversity

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Gender Diversity Aspirational Guidelines
excellent	2,5 %	Target overachieved ≥ 10 %
good	2,0 %	Target overachieved < 10 %
average	1,0 %	Target achieved
low	-2,5 %	Target not achieved

Transformationsziele

Zur Berücksichtigung der Umsetzung der zukunftsorientierten Maßnahmen zur technologischen und nachhaltigen Neuausrichtung des Konzerns wurden zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 messbare Leistungskriterien und -kennzahlen aus den Zukunftsfeldern definiert. Dabei haben als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie Nachhaltigkeits-/Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekte einen expliziten Stellenwert im Rahmen des unternehmerischen Handelns der Mercedes-Benz Group AG.

Die Transformationsziele bilden sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte ab und wirken sich mit einem Zuschlag von bis zu 25 Prozentpunkten auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Ziele aus.

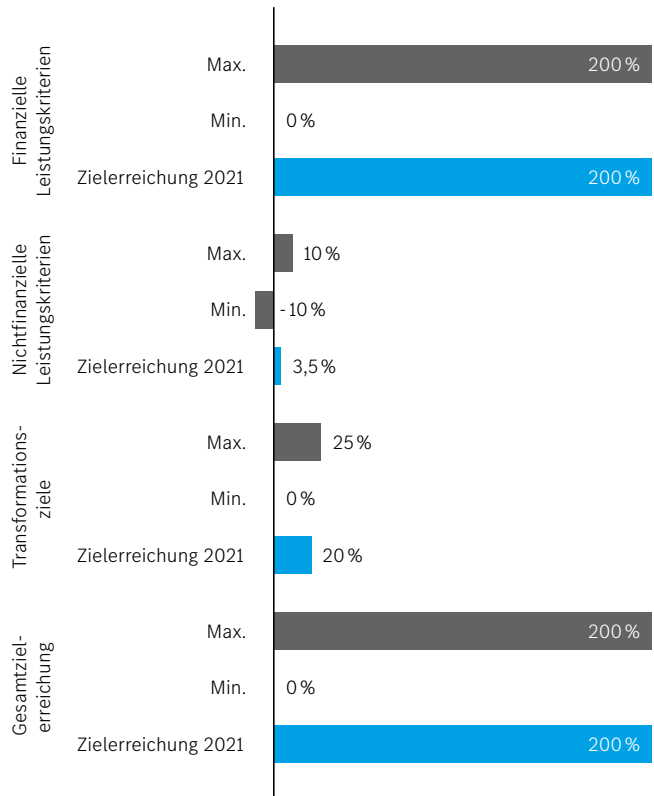
Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat Transformationsziele aus den Themengebieten »Sustainability / Digitalization / Connectivity / Integrated Service / Electric Driving / Autonomous Driving« festgelegt. Diese umfassen unter anderem die folgenden Aspekte:

- CO₂-Emissionen »Tank-to-Wheel«
- den Fortschritt des Mercedes-Benz Group Operating System (insbesondere die Implementierung des Systems und das Onboarding neuer Talente)
- Anpassung der Lieferkette insbesondere hinsichtlich hochriskanter Materialien
- Reduzierung der absoluten CO₂-Emissionen im Scope 1 und 2

Aus den divisionalen Zielerreichungen und dem strategischen, organisatorischen und strukturellen Beitrag des Gesamtvorstands unter Würdigung des wirtschaftlichen Umfelds und der Wettbewerbssituation/-positionierung hat der Aufsichtsrat einen gemeinsamen Zielerreichungsgrad für den Vorstand abgeleitet. Dieser führt für das Geschäftsjahr 2021 zu einem Zuschlag von +20 Prozentpunkten auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Ziele.

Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2021

Die Gesamtzielerreichung des Jahresbonus 2021 setzt sich aus den Zielerreichungen der finanziellen Leistungskriterien, der nichtfinanziellen Leistungskriterien und der Transformationsziele zusammen und beträgt im Geschäftsjahr 2021 200 %.



Für die Mitglieder des Vorstands ergibt sich hieraus der folgende Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2021. Dieser wird zu 50 % im März des Geschäftsjahres 2022 und zu 50 % (Deferral) im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt.

Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2021

	Zielbetrag	Finanzielle Leistungs- kriterien	Nicht- finanzielle Leistungs- kriterien	Trans- formations- ziele	Gesamt- ziel- erreichung ¹	Auszahlungs- betrag
	in T€	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	in %	in T€
Ola Källenius	1.664					3.328
Dr. Jörg Burzer	69					138
Martin Daum	763					1.526
Renata Jungo Brüngger	832					1.664
Sabine Kohleisen	69					138
Wilfried Porth	763	200 %	3,50 %	20 %	200 %	1.526
Markus Schäfer	832					1.664
Britta Seeger	832					1.664
Hubertus Troska	832					1.664
Harald Wilhelm	850					1.700

¹ Maximale Zielerreichung 200 % (Addition der drei Leistungskriterien).

Deferral

Der Jahresbonus wird nur zu 50 % im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. Die zweiten 50 % kommen erst ein Jahr später zur Auszahlung (sogenanntes Deferral), und zwar in Abhängigkeit von der Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie im Vergleich zu einem automobilbezogenen Index (STOXX Europe Auto Index). Diesen Index zieht die Mercedes-Benz Group AG als Maßstab für die relative Entwicklung der Aktie in einem Jahr beginnend ab dem 31. Dezember heran. Die relative Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie wird nach Ablauf des Betrachtungszeitraums mit den zweiten 50 % des Jahresbonus multipliziert und ausgezahlt.

Im Geschäftsjahr 2021 kam das Deferral aus dem Jahresbonus 2019 zur Auszahlung (näheres zu den aufgeschobenen Boni, kann den Tabellen »gewährt und geschuldet« entnommen werden). Die relative Entwicklung der Aktie der Gesellschaft im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index beträgt für das Deferral 2019 für den Zeitraum 1. Januar 2020 - 31. Dezember 2020 113%. Das Deferral aus dem Jahresbonus 2020 kommt im März 2022 zur Auszahlung. Die relative Entwicklung der Aktie der Gesellschaft im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index beträgt für das Deferral 2020 für den Zeitraum 1. Januar 2021 - 31. Dezember 2021 112%.

Performance Phantom Share Plan (PPSP)

Der PPSP ist ein langfristig orientierter variabler Vergütungsbestandteil der den langfristigen Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb und die langfristige Kursentwicklung der Mercedes-Benz Aktie und damit auch die nachhaltige Rendite für die Aktionärinnen und Aktionäre honorieren soll. Dabei bemisst sich die Zielerreichung des PPSP anhand von zwei Leistungskriterien, die jeweils mit 50 % gewichtet werden. Zum einen wird mit der Umsatzrendite im dreijährigen Vergleich zum Wettbewerb ein Leistungskriterium genutzt, welches Anreize setzen soll, nachhaltiges und profitables Wachstum und Effizienzsteigerung sicherzustellen. Zum anderen wird mit der »relativen Aktien-Performance« ein Leistungskriterium herangezogen, das die Interessen von Vorstand und Aktionären verknüpft. Die Relevanz des Aktienkurses und damit die Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären wird noch verstärkt durch die erst nach dem vierten Jahr der Planlaufzeit zum dann gültigen Aktienkurs vorgenommene Berechnung des Auszahlungsbetrags.

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

Übersicht: Bezug des Performance Phantom Share Plans zur Geschäftsstrategie

Elemente des PPSP	Bezug zur Geschäftsstrategie / Anreizwirkung
Umsatzrendite	Integriert eine zentrale interne Kernsteuerungsgröße des Konzerns und sichert nachhaltiges und profitables Wachstum
Aktienkurs-Performance	Verknüpft die Interessen von Vorstand und Aktionären
Berücksichtigung der Wettbewerber	Integriert eine relative Erfolgsmessung und schafft damit den Anreiz zur langfristigen Outperformance relevanter Wettbewerber
Vierjährige Laufzeit	Stellt die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Konzerns sicher
Umwandlung in Phantom Shares	Verstärkt den Aktienkursbezug und damit die Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Aktionären

festgelegten längeren Zeitraum ermittelten Durchschnittskurs der Mercedes-Benz Aktie dividiert, woraus sich die Anzahl der jeweils vorläufig zugeteilten Phantom Shares ergibt.

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

Nach Ablauf eines weiteren Jahres (Haltezeitraum) wird die endgültige Zahl der Phantom Shares mit dem dann geltenden Kurs der Mercedes-Benz Aktie multipliziert und so der Auszahlungsbetrag ermittelt. Der für die Auszahlung des Planes maßgebliche Aktienkurs ist zugleich maßgeblich für die Zuteilung der vorläufigen Zahl an Phantom Shares für den im jeweiligen Geschäftsjahr neu begebenen Plan.

Auf jede gehaltene Phantom Share entfällt ein Dividendenäquivalent, wenn im betreffenden Jahr Dividende auf Mercedes-Benz Aktien 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 Shares gewährt, im Jahr des Haltezeitraums für die endgültige Anzahl Phantom Shares.

Wert bei Zuteilung

Jährliche Festlegung durch den Aufsichtsrat; im Geschäftsjahr 2021 rund das 1,4-Fache der Grundvergütung.

Bandbreite der möglichen Zielerreichung

0 bis 200%, das heißt, der Plan ist nach oben begrenzt. Ein Totalausfall ist möglich.

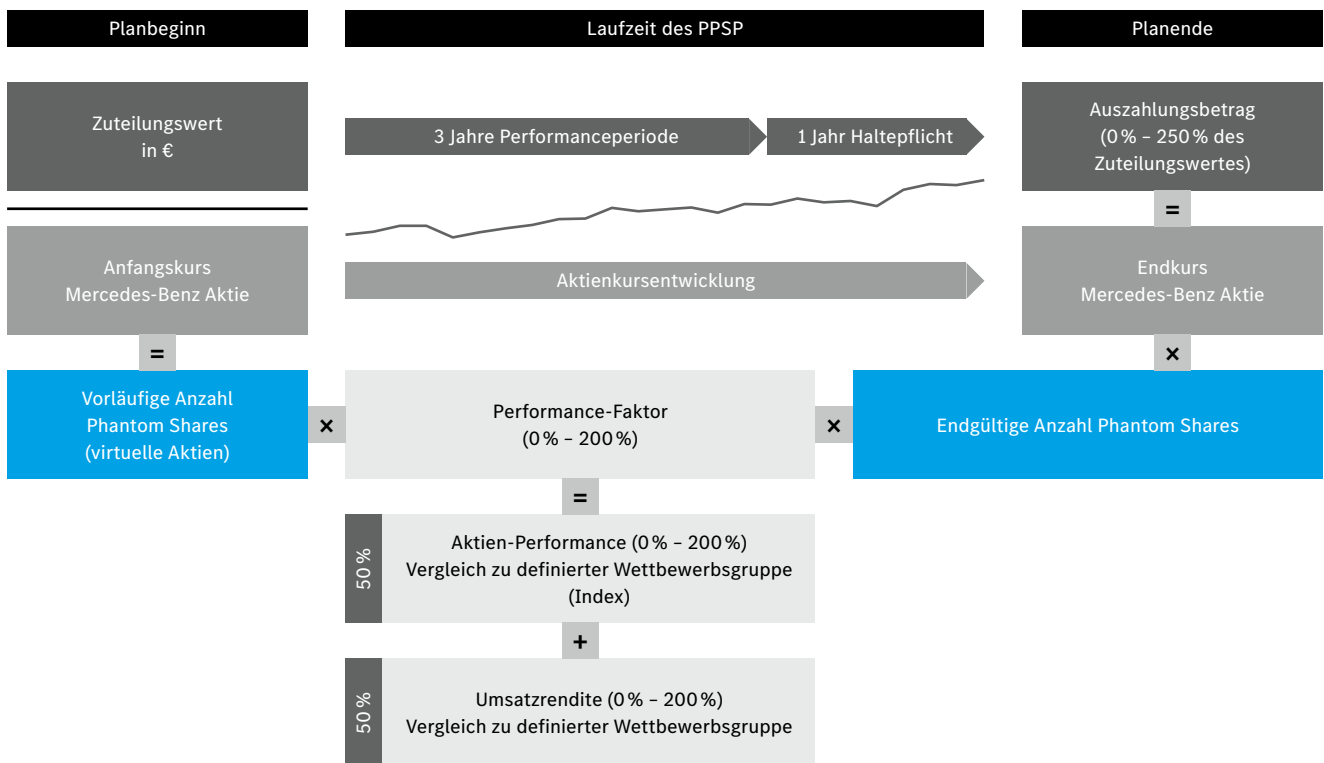
Wert der Phantom Shares bei Auszahlung

Der nach Ende der Planlaufzeit auszuzahlende Wert der Phantom Shares ist abhängig von der nach den nachfolgend genannten Leistungskriterien gemessenen Zielerreichung und dem für die Auszahlung maßgeblichen Aktienkurs. Dieser Kurs ist auf das 2,5-Fache des Kurses bei Planbeginn begrenzt. Ferner ist der finale Auszahlungsbetrag auf das 2,5-Fache des Zuteilungswerts zu Planbeginn begrenzt. Dieser Höchstbetrag beinhaltet auch die während der vierjährigen Planlaufzeit ausbezahlten Dividendenäquivalente.

Leistungskriterien für den PPSP 2021

Umsatzrendite (50%):

Die erreichte Umsatzrendite wird im dreijährigen Vergleich zur Wettbewerbsgruppe, bestehend aus börsennotierten Fahrzeugherstellern mit einem Automotive-Anteil von mehr als 70% vom Umsatz und einem Rating im Investment-Grade-Bereich (BMW, GM, Honda, Hyundai, Kia, Mazda, Nissan, PSA Peugeot/Stellantis, Subaru, Suzuki, Toyota, Volvo, Volkswagen) ermittelt. Für die Erfolgsmessung wird über drei Jahre hinweg die durchschnittliche Umsatzrendite der Wettbewerber ermittelt. In dem Maß, in dem die Umsatzrendite der



Mercedes-Benz Group um maximal +/-2 Prozentpunkte von 105% des ermittelten Durchschnitts der Wettbewerber abweicht, ist das Ziel erreicht.

- Ein Zielerreichungsgrad von 100% ergibt sich, wenn die durchschnittliche Umsatzrendite des Konzerns 105% der umsatzgewichteten durchschnittlichen Umsatzrendite der Wettbewerbsgruppe erreicht. Die maximale Zielerreichung von 200% ergibt sich, wenn die Umsatzrendite des Konzerns um 2 Prozentpunkte oder mehr von 105% des umsatzgewichteten Durchschnittswerts der Wettbewerber nach oben abweicht. Im Falle einer Zielerreichung zwischen 195% und 200% beträgt der maximale Zielerreichungsgrad für den Erfolgsparameter der Umsatzrendite im Vergleich zur Wettbewerbsgruppe nur dann 200%, wenn die tatsächliche Umsatzrendite für das Automobilgeschäft des Konzerns im dritten Jahr des Performance-Zeitraums mindestens dem strategischen Rendite-Zielwert entspricht. Ansonsten ist die Zielerreichung auf 195% begrenzt.

- Eine Zielerreichung von 0% bei diesem Erfolgsparameter ergibt sich bei einer Abweichung von 2 oder mehr Prozentpunkten nach unten. In der Bandbreite von +/- 2 Prozentpunkten Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor proportional zur Abweichung.

Relative Aktien-Performance (50%):

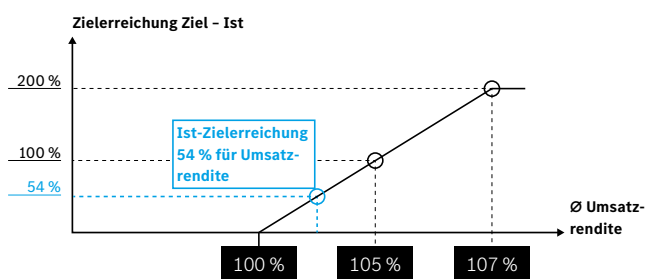
Die relative Aktien-Performance bemisst sich an der Performance-Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie im dreijährigen Vergleich zur Performance-Entwicklung der definierten Wettbewerbsgruppe. Entspricht die Performance-Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie (in%) der Entwicklung des Index (in%), liegt der Zielerreichungsgrad bei 100%. Liegt die Performance-Entwicklung der Aktie (in%) 50 Prozentpunkte oder mehr oberhalb (unterhalb) der Entwicklung des Index, liegt

der Zielerreichungsgrad bei 200 % (0%). In der Bandbreite von +/- 50 Prozentpunkten Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor proportional zur Abweichung. Der PPSP 2021 wurde in 2021 ausgegeben, jedoch erst in 2025 berichtet.

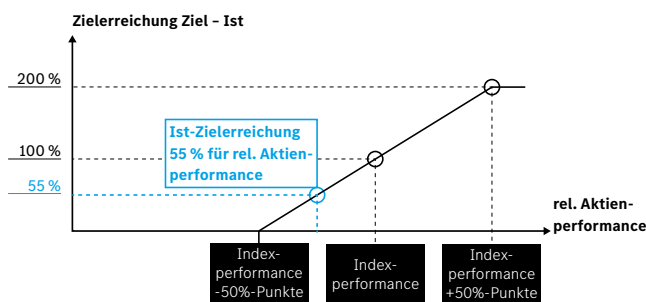
Zielerreichung für den PPSP 2017

Für den PPSP 2017, der im Geschäftsjahr 2021 nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit ausgezahlt wurde, ergab sich die folgende Zielerreichung:

Finanzielle Ziele PSSP: Umsatzrendite



Finanzielle Leistungskriterien PSSP: relative Aktienperformance

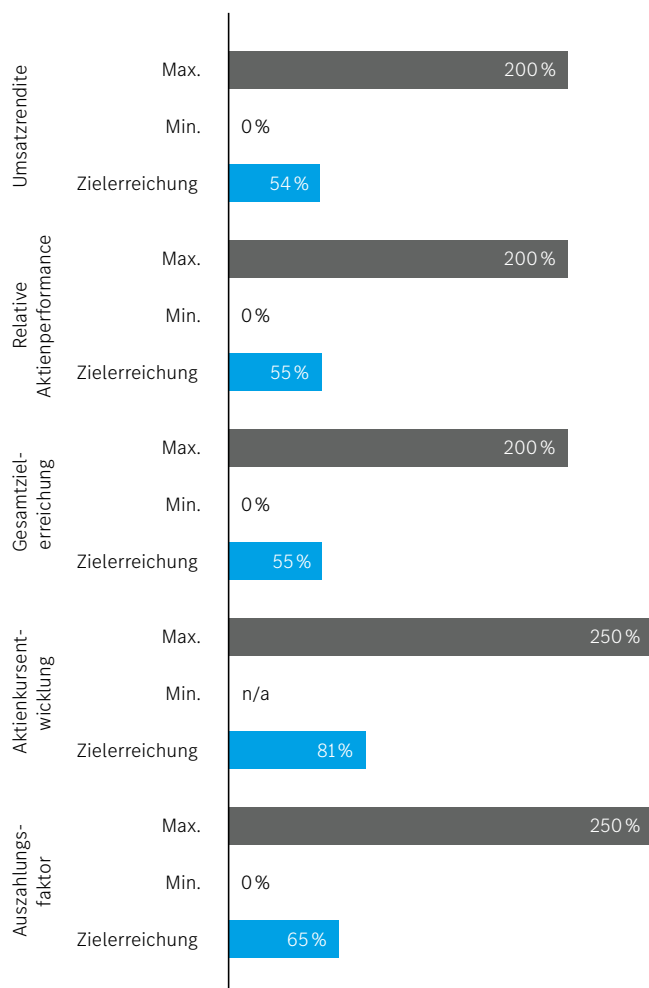


Die Ende 2021 vollzogene Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts hatte keine Auswirkungen auf den PPSP 2017, da dessen Auszahlung bereits vor dem Spin-Off erfolgte. Die Auszahlung des PPSP 2018 wird auf Basis eines kombinierten Endkurses der Daimler-/Mercedes-Benz Aktie und der Daimler Truck Holding Aktie im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2022 und dem Tag vor der ersten ordentlichen Sitzung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG in 2022, spätestens jedoch dem Tag vor der Aufsichtsratssitzung

der Mercedes-Benz Group AG zur Feststellung des Jahresabschlusses für 2021 und dem für die Aktionäre definierten Zuteilungsverhältnis erfolgen. Die PPSP 2019 bis 2021 werden nach der erfolgreichen Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts als konzernspezifische Pläne weitergeführt. Im Gegensatz zu echten Aktien ergab sich bei Phantom Shares keine zwangsläufige Auswirkung der Abspaltung dergestalt, dass in einem definierten Umtauschverhältnis zusätzliche Aktien der Daimler Truck Holding AG gewährt wurden. Um den aus der Abspaltung resultierenden Wertverlust der Daimler-/Mercedes-Benz Aktie auszugleichen, wurde die Anzahl der gewährten vorläufigen Phantom Shares mit Hilfe eines Umrechnungsfaktors angepasst. Der Umrechnungsfaktor erhöhte die Anzahl der (vorläufig) zugeteilten Mercedes-Benz Phantom Shares, indem die fiktive Zuteilung von Aktien der Daimler Truck Holding AG auf der Basis des im Spaltungsvertrag für die Aktionäre definierten Zuteilungsverhältnisses in zusätzliche Mercedes-Benz Phantom Shares umgetauscht wurde. Aus dem für die Aktionäre definierten Zuteilungsverhältnis 1:2 und den Börsenkursen der damaligen Daimler AG und der Daimler Truck Holding AG im Zeitraum vom 10. bis 31. Dezember 2021 wurde für die Phantom Shares der Mercedes-Benz Group AG ein Umrechnungsfaktor von 1,2199 ermittelt. Dieser wurde auf die bisherige Anzahl Phantom Shares angewendet wurde, um eine wertgleiche Fortführung der PPSP zu ermöglichen.

Die maximale Zielerreichung der Leistungskriterien Umsatzrendite und relative Aktienperformance von 200 % hat der PPSP 2017 nicht erlangt. Die Begrenzung des für die Auszahlung maßgeblichen Aktienkurses auf das 2,5-Fache des Aktienkurses bei Planbeginn sowie das Cap für den finalen Auszahlungsbetrag (inkl. der während der vierjährigen Planlaufzeit ausbezahlten Dividendenäquivalente) in Höhe des 2,5-Fachen des Zuteilungswerts zu Planbeginn (Auszahlungsfaktor) wurden für den PPSP 2017 ebenfalls nicht erreicht.

Die folgende Grafik stellt die Zielerreichungen, die Aktienkursentwicklung sowie den Auszahlungsfaktor des PPSP 2017 gesamthaft dar:



Die folgende Tabelle stellt pro Vorstandsmitglied den Zuteilungswert sowie den aus der Gesamtzielerreichung und der Aktienkursentwicklung resultierenden Auszahlungsbetrag der PPSP Tranche 2017 dar:

Übertragung von PPSP Tranchen auf Daimler Truck

Die in der Vergangenheit Herrn Daum zugeteilten und noch nicht ausgezahlten PPSP (2018-2021) wurden mit dem Spin-Off des Daimler Truck-Konzerns auf PPSP der Daimler Truck Holding AG umgestellt. Die Umrechnung erfolgte analog zu den Leitenden Führungskräften des neuen Truck-Konzerns. Dies erfolgte mittels einer Umrechnung von zwei Daimler Aktien zu einer Daimler Truck Holding AG Aktie (1:2 Zuteilungsquote). Der PPSP 2017 wurde nicht übertragen, da er bereits vor dem Spin-off ausbezahlt wurde.

Gesamtzielerreichung PPSP 2017

	Zuteilungswert	Kurs bei Zuteilung	Vorläufige		Kurs bei Auszahlung	Auszahlungsbetrag
			Anzahl Phantom Shares	Zielerreichung		
	in T€	in €		in %	in €	in €
Ola Källenius	1.100		15.446	55 %	8.496	495.317
Martin Daum	1.100		15.446	55 %	8.496	495.317
Renata Jungo Brüngger	1.100		15.446	55 %	8.496	495.317
Wilfried Porth	1.150	71,22	16.148	55 %	8.882	517.821
Markus Schäfer ¹	380		5.336	61 %	3.255	189.767
Britta Seeger	1.100		15.446	55 %	8.496	495.317
Hubertus Troska	1.100		15.446	55 %	8.496	495.317

1 Zuteilung als Executive Vice President. Pläne für die Ebene unterhalb des Vorstands unterscheiden sich in der Zielerreichung.

Richtlinien für den Aktienbesitz

In Ergänzung zu den Komponenten der Vorstandsvergütung bestehen Richtlinien für den Aktienbesitz des Vorstands (»Stock Ownership Guidelines«). Danach sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, über mehrere Jahre Mercedes-Benz Aktien zu erwerben und diese Aktien bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses dauerhaft zu halten. Die Anzahl der zu haltenden Aktien liegt, abhängig von der funktionalen Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, zwischen 20.000 und 75.000 Aktien. Bis die vorgegebene Aktienanzahl erreicht ist, sind grundsätzlich bis zu 25% der Bruttovergütung aus den Performance Phantom Share Plänen pro Geschäftsjahr zum Erwerb echter Aktien der Gesellschaft zu verwenden; der Aktienerwerb kann aber auch anderweitig erfolgen.

Zum 31. Dezember 2021 ergab sich für die zu diesem Zeitpunkt amtierenden Vorstandsmitglieder folgender Stand für die Stock Ownership Guidelines und deren Umsetzung:

Malus/Clawback

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. Ist ein Abzug des Reduzierungsbetrages von noch nicht ausbezahlten oder von künftigen Boni nicht möglich, besteht in Höhe des Reduzierungsbetrages eine Verpflichtung zur Rückzahlung bereits ausbezahlter Boni. Über eine Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat.

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 möglich. Über eine Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat.

Im Geschäftsjahr 2021 lagen keine Gründe für eine Anwendung der Malus- bzw. Clawback-Regelungen vor, weshalb keine Reduzierung oder Rückzahlung erfolgte.

Stock Ownership Guidelines

	SOG-Ziel		Status quo
	Anzahl	Anzahl	in % des SOG-Ziels
Ola Källenius	75.000	16.101	21 %
Dr. Jörg Burzer	20.000	1.593	8 %
Renata Jungo Brüngger	20.000	9.508	48 %
Sabine Kohleisen	20.000	353	2 %
Markus Schäfer	20.000	8.907	45 %
Britta Seeger	20.000	3.934	20 %
Hubertus Troska	20.000	20.000	100 %
Harald Wilhelm ¹	25.000	-	-

¹ Harald Wilhelm hat bislang noch keine PPSP-Auszahlung erhalten. Die erste Tranche würde für ihn in 2023 zur Auszahlung kommen (Zuteilung 2019).

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit

Die Laufzeiten der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder entsprechen den Beststellungszeiträumen.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied nach § 84 Abs. 3 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 Dienstvertrages ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB enthalten die Vorstandsverträge Zusagen auf die Auszahlung der Grundvergütung und auf Gestellung eines Fahrzeugs maximal bis zum Ende der ursprünglichen Vertragslaufzeit. Ein Anspruch auf Auszahlung des Jahresbonus besteht dagegen nur zeitanteilig bis zur Wirksamkeit der Niederlegung der Organstellung. Der Anspruch auf Auszahlung bereits zugeteilter erfolgsbezogener Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung (PPSP) bemisst sich nach den Bedingungen der jeweiligen Pläne.

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

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

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist in den Verträgen der Mitglieder des Vorstandes nicht beinhaltet. Zusagen für den Fall einer vorzeitigen

Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder Zusagen von Entlassungsschädigungen bestehen ebenfalls nicht.

Informationen zu den Leistungen bei altersbedingter Beendigung der Tätigkeit können dem Abschnitt »Altersversorgung« entnommen werden.

Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

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 Zustimmung 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 Mercedes-Benz Group AG aufgeführt, der im Internet veröffentlicht wird. Für die Wahrnehmung von Mandaten in Konzerngesellschaften besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Vergütung von Dritten

Eine Vergütung von Dritten ist im Geschäftsjahr 2021 für die Mitglieder des Vorstands im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit bei der Mercedes-Benz Group AG nicht erfolgt.

Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands

In den nachfolgenden Tabellen ist für jedes einzelne Mitglied des Vorstands die im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß §162 Abs. 1 Satz 1 AktG inkl. der jeweiligen relativen Anteile ihrer Bestandteile ausgewiesen.

Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle »Zufluss« des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung der Mercedes-Benz Group AG sicher. Hierfür wurden für die einzelnen Vergütungsbestandteile Cluster gebildet, denen nachfolgend dargestellte Ausweislogik zugrunde liegt: Für die erste Hälfte der einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive) 2021 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 erdient ist. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen, obwohl der tatsächliche Zufluss erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht. Dies stellt sicher, dass alle auflösenden oder aufschiebenden Bedingungen der mittel- und langfristigen variablen Vergütung weggefallen bzw. erfüllt sind und die tatsächliche Höhe der Vergütungsinstrumente gemäß des tatsächlichen Zuflusses berichtet werden kann.

Die Summe der »gewährten und geschuldeten Vergütung« im Geschäftsjahr 2021 berechnet sich aus

- der Grundvergütung 2021,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2021,
- dem für das Geschäftsjahr 2021 festgestellten, im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kommenden hälftigen Anteil des Jahresbonus für 2021 (einjährige variable Vergütung 2021),
- dem mit Ablauf des Geschäftsjahres 2020 geendeten, im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommenen hälftigen mittelfristig orientierten Anteil des Jahresbonus für 2019 (Deferral 2019),
- dem im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommenen Wert der langfristigen aktienorientierten Vergütung (PPSP 2017),
- den im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommenen Dividendenäquivalenten der laufenden PPSP (2018, 2019, 2020 und 2021).

Zudem wird der Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2021 (Dienstzeitaufwand im Geschäftsjahr 2021) dargestellt.

Für den Vergleich der Vergütung 2021 und 2020 ist zu berücksichtigen, dass die Mitglieder des Vorstands für den Zeitraum vom 1. April bis 31. Dezember 2020 freiwillig auf 20% ihrer Grundvergütung verzichtet haben.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstandes				Dr. Jörg Burzer Produktion & Supply Chain Management (seit 1. Dezember 2021)			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	1.664	39 %	1.415	39 %	69	49 %	-	-
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	96	2 %	72	2 %	3	2 %	-	-
Summe fixe Vergütung	1.760		1.487		72		0	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021) ¹	1.664	39 %	-	-	69	49 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	1.232	34 %	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung ²								
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	189	4 %	-	-	-	-	-	-
Deferral 2018 (50 % vom Jahresbonus 2018)	-	-	242	7 %	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2017	495	13 %	-	-	-	-	-	-
PPSP 2016	-	-	565	16 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2021	51	1 %	-	-	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2020	64	1 %	43	1 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2019	50	1 %	33	1 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2018	11	0 %	13	0 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2017	-	-	8	0 %	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	2.524		2.136		69		0	
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	4.284	100 %	3.623	100 %	141	100 %	0	-
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	518	-	520	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	4.802		4.143		141		0	

1 Der Jahresbonus wird nur zu 50 % im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. Die zweiten 50 % kommen erst ein Jahr später zur Auszahlung (sogenanntes Deferral), und zwar in Abhängigkeit von der Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie im Vergleich zu einem automobilbezogenen Index (STOXX Europe Auto Index). Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle »Zufluss« des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung der Mercedes-Benz Aktie sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen, wengleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2022 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

2 Neben den in der Tabelle genannten zugeflossenen Deferrals aus dem Jahresbonus 2018 bzw. 2019 sind weitere Deferrals ausstehend. Dabei handelt es sich für Ola Källenius um das Deferral 2020 mit einem aufgeschobenem Betrag in Höhe von 1.232 T€ sowie um das Deferral 2021 mit einem aufgeschobenem Betrag in Höhe von 1.664 T€ für Ola Källenius und 69 T€ für Dr. Jörg Burzer.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Martin Daum Daimler Trucks & Buses (bis 9. Dezember 2021)				Renata Jungo Brügger Integrität & Recht			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	763	33 %	707	36 %	832	34 %	707	31 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	91	4 %	115	6 %	94	4 %	96	4 %
Summe fixe Vergütung	854		822		926		803	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021) ¹	763	33 %	-	-	832	34 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	616	32 %	-	-	616	27 %
Mittelfristige variable Vergütung ²								
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	118	5 %	-	-	118	5 %	-	-
Deferral 2018 (50 % vom Jahresbonus 2018)	-	-	242	12 %	-	-	242	11 %
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2017	495	22 %	-	-	495	20 %	-	-
PPSP 2016	-	-	225	11 %	-	-	565	24 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	25	1 %	-	-	25	1 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2020	32	1 %	21	1 %	32	1 %	21	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	30	1 %	20	1 %	30	1 %	20	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2018	11	0 %	13	1 %	11	0 %	13	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2017	-	-	8	0 %	-	-	8	0 %
Summe variable Vergütung	1.474		1.145		1.543		1.485	
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	2.328	100 %	1.967	100 %	2.469	100 %	2.288	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	-	250	-	251	-	252	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	2.578		2.217		2.720		2.540	

1 Der Jahresbonus wird nur zu 50 % im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. Die zweiten 50 % kommen erst ein Jahr später zur Auszahlung (sogenanntes Deferral), und zwar in Abhängigkeit von der Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie im Vergleich zu einem automobilbezogenen Index (STOXX Europe Auto Index). Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle »Zufluss« des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung der Mercedes-Benz Aktie sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen, wengleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2022 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

2 Neben den in der Tabelle genannten zugeflossenen Deferrals aus dem Jahresbonus 2018 bzw. 2019 sind weitere Deferrals ausstehend. Dabei handelt es sich für Martin Daum und Renata Jungo Brügger um das Deferral 2020 mit einem aufgeschobenem Betrag jeweils in Höhe von 616 T€ sowie das Deferral 2021 mit einem aufgeschobenem Betrag in Höhe von 763 T€ für Martin Daum und 832 T€ für Renata Jungo Brügger.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Sabine Kohleisen Personal & Arbeitsdirektor (seit 1. Dezember 2021)				Wilfried Porth Personal & Arbeitsdirektor (bis 30. November 2021)			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	69	49 %	-	-	763	33 %	707	31 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	4	2 %	-	-	61	3 %	88	4 %
Summe fixe Vergütung	73		0		824		795	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021) ¹	69	49 %	-	-	763	33 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	-	-	-	-	616	26 %
Mittelfristige variable Vergütung ²								
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	-	-	118	5 %	-	-
Deferral 2018 (50 % vom Jahresbonus 2018)	-	-	-	-	-	-	242	10 %
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2017	-	-	-	-	518	23 %	-	-
PPSP 2016	-	-	-	-	-	-	591	26 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	-	-	-	-	27	1 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2020	-	-	-	-	34	1 %	22	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	-	-	-	-	31	1 %	21	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	-	-	11	0 %	14	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2017	-	-	-	-	-	-	8	0 %
Summe variable Vergütung	69		0		1.502		1.514	
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	142	100 %	0	-	2.326	100 %	2.309	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)								
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	142		0		2.326		2.309	

1 Der Jahresbonus wird nur zu 50 % im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. Die zweiten 50 % kommen erst ein Jahr später zur Auszahlung (sogenanntes Deferral), und zwar in Abhängigkeit von der Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie im Vergleich zu einem automobilbezogenen Index (STOXX Europe Auto Index). Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle »Zufluss« des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung der Mercedes-Benz Aktie sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen, wengleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2022 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

2 Neben den in der Tabelle genannten zugeflossenen Deferrals aus dem Jahresbonus 2018 bzw. 2019 sind weitere Deferrals ausstehend. Dabei handelt es sich für Wilfried Porth um das Deferral 2020 mit einem aufgeschobenem Betrag in Höhe von 616 T€ sowie um das Deferral 2021 mit einem aufgeschobenem Betrag in Höhe von 69 T€ für Sabine Kohleisen und 763 T€ für Wilfried Porth.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf				Britta Seeger Vertrieb			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	832	40 %	707	43 %	832	34 %	707	40 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	88	4 %	96	6 %	87	4 %	86	5 %
Summe fixe Vergütung	920		803		919		793	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021) ¹	832	40 %	-	-	832	34 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	616	37 %	-	-	616	35 %
Mittelfristige variable Vergütung ²								
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	72	4 %	-	-	118	5 %	-	-
Deferral 2018 (50 % vom Jahresbonus 2018)	-	-	-	-	-	-	242	14 %
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2017 ³	190	8 %	-	-	495	20 %	-	-
PPSP 2016 ^{3,4}	-	-	185	12 %	-	-	59	3 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	25	1 %	-	-	25	1 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2020	32	2 %	21	1 %	32	1 %	21	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	24	1 %	16	1 %	30	1 %	20	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2018	5	0 %	5	0 %	11	0 %	13	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2017	-	-	3	0 %	-	-	8	0 %
Summe variable Vergütung	1.180		846		1.543		979	
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	2.100	100 %	1.649	100 %	2.462	100 %	1.772	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	253	-	254	-	255	-	256	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	2.353		1.903		2.717		2.028	

1 Der Jahresbonus wird nur zu 50 % im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. Die zweiten 50 % kommen erst ein Jahr später zur Auszahlung (sogenanntes Deferral), und zwar in Abhängigkeit von der Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie im Vergleich zu einem automobilbezogenen Index (STOXX Europe Auto Index). Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle »Zufluss« des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung der Mercedes-Benz Aktie sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen, wengleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2022 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

2 Neben den in der Tabelle genannten zugeflossenen Deferrals aus dem Jahresbonus 2018 bzw. 2019 sind weitere Deferrals ausstehend. Dabei handelt es sich für Markus Schäfer und Britta Seeger um das Deferral 2020 mit einem aufgeschobenem Betrag jeweils in Höhe von 616 T€ sowie das Deferral 2021 mit einem aufgeschobenem Betrag jeweils in Höhe von 832 T€.

3 Markus Schäfer: die PPSP Zuteilungen 2017 und 2018 wurden vor der Bestellung in den Vorstand zugeteilt.

4 Britta Seeger: die PPSP-Zuteilung 2016 erfolgte vor der Bestellung in den Vorstand.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Hubertus Troska Greater China				Harald Wilhelm Finanzen & Controlling/ Mercedes-Benz Mobility			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	832	27 %	707	24 %	850	44 %	723	49 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ¹	728	23 %	748	25 %	59	3 %	77	5 %
Summe fixe Vergütung	1.560		1.455		909		800	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021) ²	832	27 %	-	-	850	44 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	616	21 %	-	-	629	44 %
Mittelfristige variable Vergütung ³								
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	118	4 %	-	-	90	5 %	-	-
Deferral 2018 (50 % vom Jahresbonus 2018)	-	-	242	8 %	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2017	495	16 %	-	-	-	-	-	-
PPSP 2016	-	-	565	20 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2021	25	1 %	-	-	25	1 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2020	32	1 %	21	1 %	32	2 %	21	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	30	1 %	20	1 %	22	1 %	15	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2018	11	0 %	13	0 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2017	-	-	8	0 %	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	1.543		1.485		1.019		665	
Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG	3.103	100 %	2.940	100 %	1.928	100 %	1.465	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	-	250	-	278	-	291	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	3.353		3.190		2.206		1.756	

1 Hubertus Troska: Im Zusammenhang mit der Auslandstätigkeit von Hubertus Troska sind nachlaufende zu versteuernde geldwerte Vorteile für Vorjahre entstanden.

2 Der Jahresbonus wird nur zu 50 % im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. Die zweiten 50 % kommen erst ein Jahr später zur Auszahlung (sogenanntes Deferral), und zwar in Abhängigkeit von der Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie im Vergleich zu einem automobilbezogenen Index (STOXX Europe Auto Index). Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle »Zufluss« des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung der Mercedes-Benz Aktie sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen, wengleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2022 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

3 Neben den in der Tabelle genannten zugeflossenen Deferrals aus dem Jahresbonus 2018 bzw. 2019 sind weitere Deferrals ausstehend. Dabei handelt es sich um das Deferral 2020 mit einem aufgeschobenem Betrag in Höhe von 616 T€ für Hubertus Troska und 629 T€ für Harald Wilhelm sowie das Deferral 2021 mit einem aufgeschobenem Betrag in Höhe von 832 T€ für Hubertus Troska und 850 T€ für Harald Wilhelm.

Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Die im Geschäftsjahr 2021 früheren Vorstandsmitgliedern der Mercedes-Benz Group AG gewährte und geschuldete Vergütung belief sich auf insgesamt 21,6 (i. V. 30,3) Mio. €. Dies entspricht einem Rückgang von rund 29%.

Wilfried Porth hat sein Mandat als Mitglied des Vorstands, verantwortlich für das Ressort Personal und Arbeitsdirektor, mit Ablauf des 30. November 2021 niedergelegt. Sein Dienstvertrag endet mit Ablauf des 30. April 2022. Während der Restlaufzeit seines Dienstvertrages erhält Herr Porth weiterhin die vertraglich zugesagte Vergütung. Für das restliche Geschäftsjahr 2021 im Anschluss an seine Mandatsniederlegung (1. Dezember 2021 bis 31. Dezember 2021) belief sich dieser Betrag auf 73.000 € und setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen: 69.300 € Grundvergütung und 3.700 € Nebenleistungen. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Dr. Dieter Zetsche wurde im Geschäftsjahr 2021 die mittelfristig orientierte variable Vergütung (Deferral) aus dem Jahresbonus 2019 in Höhe von 289.298 € ausbezahlt. Zudem erhielt er Zahlungen aus dem PPSP 2017 in Höhe von 1.260.679 €, Dividendenäquivalente in Höhe von 103.820 € aus den laufenden PPSP (2018, 2019) sowie Rentenzahlungen in Höhe von 1.081.199 €. Ferner erhielt Dr. Zetsche eine Zahlung in Höhe von 755.170 € aus dem betrieblichen Altersvorsorgemodell. Die Nebenleistungen betragen 48.500 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 48 %, die variablen Vergütungsbestandteile 52 % der Vergütung aus.

Bodo Uebber wurde im Geschäftsjahr 2021 die mittelfristig orientierte variable Vergütung (Deferral) aus dem Jahresbonus 2019 in Höhe von 136.516 € ausbezahlt. Zudem erhielt er Zahlungen aus dem PPSP 2017 in Höhe von 592.095 €, Dividendenäquivalente in Höhe von 48.759 € aus den laufenden PPSP (2018, 2019) sowie Rentenzahlungen in Höhe von 284.709 €. Die Nebenleistungen betragen 24.600 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 28 %, die variablen Vergütungsbestandteile 72 % der Vergütung aus.

Prof. Dr. Thomas Weber wurden in 2021 Rentenzahlungen in Höhe von 344.359 € ausbezahlt. Ferner erhielt Prof. Dr. Thomas Weber eine Zahlung in Höhe von 440.611 € aus den betrieblichen Altersvorsorgemodellen. Die Nebenleistungen betragen 12.700 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Dr. Manfred Bischoff wurden in 2021 Rentenzahlungen in Höhe von 738.670 € ausbezahlt. Die Nebenleistungen betragen 74.859 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Die im Geschäftsjahr 2021 weiteren früheren Vorstandsmitgliedern der Mercedes-Benz Group AG gewährte und geschuldete Vergütung belief sich auf insgesamt 15,2 (i. V. 15,1) Mio. €.

Vergütung des Aufsichtsrats

Grundsätze der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung der Mercedes-Benz Group AG hat gem. §113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre einen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Diesen Beschluss hat die ordentliche Hauptversammlung 2021 mit einer Zustimmungquote von 95,39% gefasst. §10 der Satzung der Mercedes-Benz Group AG wurde angepasst. Die Vergütung der Mitglieder und des Vorsitzenden des Ausschusses für Rechtsangelegenheiten wurde erhöht, im Übrigen blieb die Höhe der Aufsichtsratsvergütungen unverändert. Die Neuregelung der Aufsichtsratsvergütung fand erstmals für das Geschäftsjahr 2021 Anwendung.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder steht in einem Verhältnis zu ihren Aufgaben und zur Lage der Gesellschaft und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK sowie die Aufsichtsratsvergütung anderer großer börsennotierter Gesellschaften.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine funktionsbezogene Festvergütung ohne variable Anteile, um ihre Unabhängigkeit bei Wahrnehmung der Kontroll- und Beratungsaufgaben und bei Personal- und Vergütungsentscheidungen zu stärken. Darüber hinaus bedarf es gerade in wirtschaftlich angespannten Situationen, in denen variable Vergütungsbestandteile in der Regel zurückgehen, einer intensivierten Überwachung und Beratung des Vorstands, einhergehend mit erhöhter Arbeitsbelastung und Steigerung des Haftungsrisikos der Aufsichtsratsmitglieder.

Unter Berücksichtigung des höheren zeitlichen Aufwandes des Vorsitzenden, des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste jährliche Grundvergütung von 144.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält zusätzlich 288.000 €, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats zusätzlich 144.000 €.

Mitgliedschaft und Vorsitz im Prüfungsausschuss werden mit zusätzlich 72.000 € bzw. 144.000 € honoriert. Die Mitgliedschaft im Präsidialausschuss wird mit zusätzlich 57.600 € honoriert. Für den Vorsitz im

Präsidialausschuss wird keine darüber hinausgehende Vergütung gewährt, da diese Tätigkeit grundsätzlich von der Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden mitumfasst ist, der kraft Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse den Vorsitz im Präsidialausschuss innehat. Die Mitgliedschaft in sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrats wird mit zusätzlich 28.800 € vergütet; Für den Vorsitz im Vermittlungsausschuss und Nominierungsausschuss wird keine darüber hinausgehende Vergütung gewährt, da diese Tätigkeit grundsätzlich von der Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden mitumfasst ist, der kraft Gesetzes bzw. gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse diese Funktionen ebenfalls übernimmt. Abweichend davon wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2021 der Ausweitung der Aufgaben und dem damit verbundenen erhöhten zeitlichen Aufwand der Mitglieder und des Vorsitzenden des Ausschusses für Rechtsangelegenheiten durch eine zusätzliche funktionsbezogene Vergütung in Höhe von 57.600 € bzw. 115.200 € Rechnung getragen.

Ausschusstätigkeiten werden für höchstens drei Ausschüsse berücksichtigt, 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.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erhalten für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung, an der sie als Mitglieder teilnehmen, ein Sitzungsgeld von 1.100 €, wobei auch die Teilnahme über Telefon oder Videokonferenz oder unter Nutzung anderer vergleichbarer gebräuchlicher Telekommunikationsmittel zu Sitzungsgeld berechtigt. 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. Alle Aufsichtsratsmitglieder haben im Rahmen einer Selbstverpflichtung erklärt, jährlich für jeweils 20% ihrer Brutto-Jahresvergütung (exklusiv Ausschussvergütung und Sitzungsgeld) Aktien der Gesellschaft zu erwerben und dauerhaft bis zum Ablauf eines Jahres nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat der Gesellschaft zu halten (Selbstverpflichtung nach dem Prinzip comply or explain). Dies gilt nicht für Aufsichtsratsmitglieder, deren Aufsichtsratsvergütung aufgrund verpflichtender oder freiwilliger Anwendung den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Abführung an die Hans-Böckler-Stiftung unterliegt oder in entsprechendem Umfang aufgrund Dienst- oder Arbeitsvertrages an den Arbeitgeber abzuführen oder auf den vertraglichen Entgeltanspruch anzurechnen ist. Wird ein geringerer Betrag der Aufsichtsratsvergütung abgeführt oder angerechnet, bezieht sich die Selbstverpflichtung auf 20% des nicht abgeführten beziehungsweise des nicht verrechneten Teils. Mit dieser Selbstverpflichtung bringen die Aufsichtsratsmitglieder ihre Orientierung an und ihren Einsatz für einen langfristigen nachhaltigen Unternehmenserfolg zum Ausdruck.

Mit Ausnahme der Vergütung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis wurden im Geschäftsjahr 2021 an Aufsichtsratsmitglieder keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Gremientätigkeiten, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Die individuelle gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, die zu 100% aus festen Vergütungsbestandteilen besteht, ist in der nachstehenden Tabelle als erdiente Vergütung für 2021 ausgewiesen.

Insgesamt lag die Vergütung für die Tätigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG im Geschäftsjahr 2021 bei 6,2 (i. V. 5,4) Mio. €. Für den Vergleich der Vergütung 2021 und 2020 ist zu berücksichtigen, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats für den Zeitraum vom 1. April bis 31. Dezember 2020 freiwillig auf 20% ihrer festen Vergütung und auf das Sitzungsgeld verzichtet haben.

Festvergütung						
Vorsitz		Stellvertreter			Mitglied	
432.000 €		288.000 €			144.000 €	
Ausschussvergütung						
Prüfungsausschuss		Ausschuss für Rechtsangelegenheiten		Präsidialausschuss	Vermittlungsausschuss	Nominierungsausschuss
Vorsitz	Mitglied	Vorsitz	Mitglied	Vorsitz / Mitglied		
144.000 €	72.000 €	115.200 €	57.600 €	57.600 €	28.800 €	28.800 €
Sitzungsgeld						
1.100 €						

Aufsichtsratsvergütung

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€		in T€		in T€		in T€	
Dr. Manfred Bischoff (bis 31.3.2021) ^{1, 22}	107	367	28	98	3	18	138	483
Dr. Bernd Pischetsrieder ^{2, 23}	362	122	72	11	15	11	449	144
Bader M. Al Saad ^{3, 24}	144	122	0	0	10	6	154	128
Sari Baldauf ^{4, 33}	144	122	68	24	15	8	227	154
Ben van Beurden (ab 31.3.2021) ⁵	109	0	65	0	12	0	186	0
Michael Bettag	144	122	0	0	10	10	154	132
Dr. Clemens Börsig ^{6, 25}	144	122	259	147	17	15	420	284
Nadine Boguslawski (ab 1.8.2021) ⁷	60	0	0	0	3	0	63	0
Michael Brecht ^{8, 26}	288	245	187	135	19	18	494	398
Dr. Martin Bruder Müller (ab 31.3.2021) ⁹	109	0	0	0	7	0	116	0
Elizabeth Centoni (ab 31.3.2021) ¹⁰	109	0	0	0	8	0	117	0
Michael Häberle ^{11, 27}	144	122	58	24	14	12	216	158
Dr. Jürgen Hambrecht (bis 31.3.2021) ²⁸	36	122	14	49	3	10	53	181
Petraea Heynike (bis 31.3.2021) ^{12, 29}	36	122	0	0	2	6	38	128
Timotheus Höttges ¹³	144	56	0	0	10	6	154	62
Joe Kaeser (bis 1.10.2021) ^{14, 30}	109	122	54	61	9	14	172	197
Olaf Koch (ab 1.10.2021) ¹⁵	36	0	33	0	6	0	75	0
Ergun Lümali ^{16, 31}	144	122	96	61	15	14	255	197
Roman Romanowski (ab 6.9.2021) ¹⁷	46	0	0	0	3	0	49	0
Prof. Dr. Helene Svahn (ab 1.10.2021) ¹⁸	36	0	0	0	3	0	39	0
Monika Tielsch (ab 9.12.2021)	9	0	0	0	0	0	9	0
Elke Tönjes-Werner	144	122	0	0	10	10	154	132
Sibylle Wankel (bis 31.7.2021) ^{19, 32}	84	122	33	24	9	12	126	158
Dr. Frank Weber ^{20, 34}	144	122	0	0	10	10	154	132
Marie L. Wieck (bis 1.10.2021) ^{21, 35}	108	122	43	24	10	7	161	153
Dr. Sabine Zimmer (bis 08.12.2021)	135	122	0	0	10	10	145	132
Roman Zitzelsberger ³⁶	144	122	58	49	14	12	216	183
Raymond Curry (bis 31.8.2021)	96	122	0	0	7	8	103	130

- 1 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 94
2 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 257
3 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 40
4 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 24
5 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 93
6 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 24
7 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 140
8 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 78
9 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 65
10 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 39
11 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 93
12 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 71
13 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 23
14 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 28
15 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 24
16 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 224
17 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 40
18 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 24

- 19 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 53
20 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 93
21 Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 53
22 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 262
23 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 115
24 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 65
25 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 65
26 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 243
27 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
28 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 104
29 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
30 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
31 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 253
32 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
33 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 64
34 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
35 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
36 Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 104

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Ertragsentwicklung der Gesellschaft, der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder über die letzten fünf Geschäftsjahre. Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand der finanziellen Kennzahlen Jahresüberschuss der

Gesellschaft nach HGB sowie EBIT und FCF IB des Konzerns dargestellt. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer berücksichtigt den jährlichen Personalaufwand in Relation zur Anzahl der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis (FTE) der Mercedes-Benz Group AG. Darüber hinaus wird die im Geschäftsjahr und im Vorjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in ihrer Entwicklung aufgezeigt.

Vergleichende Darstellung

	2021	2020	Ver- änderung 2021/ 2020	2019	Ver- änderung 2020/ 2019	2018	Ver- änderung 2019/ 2018	2017	Ver- änderung 2018/ 2017
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss der Gesellschaft (HGB) in Mio. €	9.538	2.133	347%	-1.678	-227%	5.022	-133%	4.982	1%
EBIT des Konzerns in Mio. € ¹	29.069	6.603	340%	4.313	53%	11.132	-61%	14.348	-22%
FCF IB des Konzerns in Mio. €	8.606	8.259	4%	1.368	504%	2.898	-53%	2.005	45%
Arbeitnehmer									
Relative Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer der Mercedes-Benz Group AG ²	-	-	6%	-	-	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder³									
Ola Källenius	4.284	3.623	18%	3.335	9%	2.405	39%	3.179	-24%
Dr. Jörg Burzer (seit 1. Dezember 2021)	141	-	-	-	-	-	-	-	-
Martin Daum (bis 9. Dezember 2021)	2.328	1.967	18%	2.126	-7%	1.875	13%	1.687	11%
Renata Jungo Brüngger	2.469	2.288	8%	2.089	10%	2.097	0%	2.327	-10%
Sabine Kohleisen (seit 1. Dezember 2021)	142	-	-	-	-	-	-	-	-
Wilfried Porth (bis 30. November 2021)	2.326	2.309	1%	2.756	-16%	3.389	-19%	5.298	-36%
Markus Schäfer ⁴	2.100	1.649	27%	736	124%	-	-	-	-
Britta Seeger ⁴	2.462	1.772	39%	1.969	-10%	1.431	38%	2.160	-34%
Hubertus Troska	3.103	2.940	6%	3.019	-3%	3.721	-19%	5.612	-34%
Harald Wilhelm	1.928	1.465	32%	834	76%	-	-	-	-
Durchschnitt	2.128	2.252	-5%	2.108	7%	2.486	-15%	3.377	-26%
Frühere Vorstandsmitglieder									
Dr. Manfred Bischoff	814	828	-2%	797	4%	764	4%	742	3%
Dr. Dieter Zetsche ⁵	3.539	3.878	-9%	6.580	-41%	8.264	-20%	13.043	-37%
Bodo Uebber ⁶	1.087	9.834	-89%	3.135	214%	3.982	-21%	6.201	-36%
Prof. Dr. Thomas Weber ⁷	798	763	5%	1.175	-35%	2.453	-52%	4.047	-39%
Wilfried Porth (seit 1. Dezember 2021)	73	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe weiterer früherer Vorstandsmitglieder (länger als 10 Jahre ausgeschieden)	15.266	15.065	1%	15.419	-2%	15.148	2%	17.847	-15%
Durchschnitt	744	1.047	-29%	904	16%	1.093	-17%	1.496	-27%

Vergleichende Darstellung

	Ver- änderung 2021/ 2020			Ver- änderung 2020/ 2019		Ver- änderung 2019/ 2018		Ver- änderung 2018/ 2017	
	2021 in T€	2020 in T€	in %	2019 in T€	in %	2018 in T€	in %	2017 in T€	in %
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder⁸									
Dr. Manfred Bischoff (bis 31.3.2021)	138	483	-71%	603	-20%	534	13%	536	0%
Dr. Bernd Pischetsrieder	449	144	212%	176	-18%	154	14%	153	1%
Bader M. Al Saad	154	128	20%	165	-22%	153	8%	115	33%
Sari Baldauf	227	154	47%	195	-21%	185	5%	185	0%
Ben van Beurden (ab 31.3.2021)	186	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Bettag	154	132	17%	153	-14%	154	-1%	154	0%
Dr. Clemens Börsig	420	284	48%	331	-14%	302	10%	302	0%
Nadine Boguslawski (ab 1.8.2021)	63	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Brecht	494	398	24%	499	-20%	435	15%	436	0%
Dr. Martin Brudermüller (ab 31.3.2021)	116	-	-	-	-	-	-	-	-
Elizabeth Centoni (ab 31.3.2021)	117	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Häberle	216	158	37%	185	-15%	-	-	-	-
Dr. Jürgen Hambrecht (bis 31.3.2021)	53	181	-71%	237	-24%	215	10%	216	-1%
Petraea Heynike (bis 31.3.2021)	38	128	-70%	167	-23%	154	9%	154	0%
Timotheus Höttges	154	62	148%	-	-	-	-	-	-
Joe Kaeser (bis 1.10.2021)	172	197	-13%	240	-18%	229	5%	230	0%
Olaf Koch (ab 1.10.2021)	75	-	-	-	-	-	-	-	-
Ergun Lümali	255	197	29%	280	-30%	230	21%	230	0%
Roman Romanowski (ab 6.9.2021)	49	-	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Helene Svahn (ab 1.10.2021)	39	-	-	-	-	-	-	-	-
Monika Tielsch (ab 9.12.2021)	9	-	-	-	-	-	-	-	-
Elke Tönjes-Werner	154	132	17%	153	-14%	154	-1%	154	0%
Sibylle Wankel (bis 31.7.2021)	126	158	-20%	185	-14%	154	20%	154	0%
Dr. Frank Weber	154	132	17%	168	-21%	154	9%	154	0%
Marie L. Wieck (bis 1.10.2021)	161	153	5%	184	-17%	114	62%	-	-
Dr. Sabine Zimmer (bis 8.12.2021)	145	132	10%	153	-14%	114	35%	-	-
Roman Zitzelsberger	216	183	18%	236	-22%	214	11%	217	-2%
Raymond Curry (bis 31.8.2021)	103	130	-22%	151	-13%	114	33%	-	-
Durchschnitt	166	183	-10%	235	-22%	209	12%	226	-8%

1 EBIT und FCF IB 2021: Inkl. aufgebener Geschäftsbereiche. EBIT 2017: die Werte wurden aufgrund der erstmaligen Anwendung von IFRS 15 und IFRS 9 angepasst.

2 Personalaufwand: bereinigt um Sondereffekte und ohne Long Term Incentive.

3 2020: Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts des Vorstands in Höhe von 20% der Grundvergütung im Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2020.

4 2020: Die Zuflüsse aus der langfristig orientierten variablen Vergütung enthalten auch Umsätze, die vor der Vorstandstätigkeit begeben wurden.

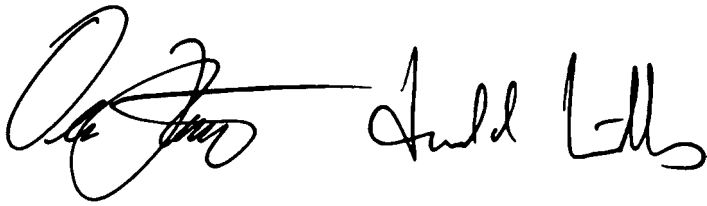
5 Von 1.1.2019-22.5.2019 Zahlungen aus dem aktiven Dienstverhältnis, ab 23.5.2019 Zahlungen aus Ruheregelungen sowie nachlaufende Zahlungen.

6 2020: enthält Einmalzahlungen aus Pensionszusagen. Von 1.1.2019-22.5.2019 Zahlungen aus dem aktiven Dienstverhältnis, ab 23.5.2019 Zahlungen aus Ruheregelungen sowie nachlaufende Zahlungen.

7 Enthält Zahlungen aus Ruhegehaltsregelungen sowie nachlaufende Zahlungen.

8 2020: Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts des Aufsichtsrats in Höhe von 20% der festen Vergütung und des Sitzungsgelds im Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2020. Aufsichtsrat: ohne Vergütung von Tochtergesellschaften. 2019: inkl. Vergütung von Tochtergesellschaften.

Für den Vorstand

The image shows two handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is highly stylized and cursive, representing Ola Källenius. The second signature on the right is more legible and reads 'Harald Wilhelm'.

Ola Källenius
Vorsitzender
des Vorstandes

Harald Wilhelm
Finanzen & Controlling
Mercedes-Benz Mobility

Für den Aufsichtsrat

The image shows a single handwritten signature in black ink, which reads 'Dr. Bernd Pischetsrieder'.

Dr. Bernd Pischetsrieder
Vorsitzendes
des Aufsichtsrates

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Mercedes-Benz Group AG, Stuttgart

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Mercedes-Benz Group AG, Stuttgart, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem

Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Mercedes-Benz Group AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf Mio

€ 4 für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Stuttgart, den 10. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Bock'.

Bock
Wirtschaftsprüfer

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Engelmann'.

Engelmann
Wirtschaftsprüfer

