



Vergütungsbericht 2023

Mercedes-Benz Group



Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Vorstands und des Aufsichtsrats freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2023 der Mercedes-Benz Group AG vorzustellen.

2023 war ein bedeutsames Jahr für die Vergütung der Mercedes-Benz Group AG: die Hauptversammlung hat am 03. Mai 2023 Änderungen am Vergütungssystem für den Vorstand mit einer Zustimmungquote von 91,00% gebilligt. Für die Änderungen am Vergütungssystem für den Aufsichtsrat lag die Zustimmungquote gar bei 98,16%.

Ziel ist es, über ein klares und verständliches Vergütungssystem zu verfügen. Daher möchte ich im Folgenden die Hauptbestandteile des Vergütungssystems darstellen und die wesentlichen Punkte adressieren, die für die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 maßgeblich waren.

Neues Vergütungssystem für den Vorstand

Das Vergütungssystem wurde 2023 mit dem Ziel angepasst, die Komplexität zu reduzieren, die Transparenz zu erhöhen und Nachhaltigkeitsziele zu implementieren.

Ebenso wie im vorherigen Vergütungssystem bestehen die Hauptkomponenten aus der Grundvergütung (zuzüglich Nebenleistungen und Versorgungszusagen), der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus) und der langfristigen variablen Vergütung (PPSP).

Wesentliche Änderungen am neuen Vergütungssystem betreffen ab dem Geschäftsjahr 2023 die Transformationsziele im Jahresbonus, die sich mit einem Zu-/Abschlag von bis zu 25%-Punkten auf den Zielerreichungsgrad des Jahresbonus auswirken können. Zusätzlich wird der Auszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus gesamthaft nach dem abgelaufenen Geschäftsjahr ausbezahlt und ist nicht mehr zu 50% in Form eines Deferrals ausgestaltet. Im Performance Phantom Share Plan (PPSP) werden neben der relativen Umsatzrendite und der relativen Aktien-Performance auch ESG-Ziele (Environmental/Social/Governance) als Leistungskriterien berücksichtigt. Im Rahmen der Stock Ownership Guidelines (SOG) sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, Mercedes-Benz Group Aktien bis zwei Jahre nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses zu halten.

Leistungsorientierte Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Der konkrete Zusammenhang zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Leistung (Pay for Performance) ist für den Aufsichtsrat von großer Bedeutung. Die Leistung wird zum einen durch die finanzielle Performance des Konzerns gemessen. Zusätzlich ist das Erreichen von strategischen Zielen, insbesondere die Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft maßgeblich. Trotz der anhaltenden globalen weltwirtschaftlichen Herausforderungen konnte der Konzern im Geschäftsjahr 2023 den profitablen Wachstumskurs fortsetzen und eine weiterhin überdurchschnittliche Performance erzielen.

Jahresbonus 2023

Die Gesamtzielerreichung des Jahresbonus 2023 wird anhand der Zielerreichung in drei Kategorien berechnet: Finanzielle Leistungskriterien, nichtfinanzielle Leistungskriterien und Transformationsziele.

Wenn das Gesamtziel erreicht wird, werden 100% der Grundvergütung als Jahresbonus gewährt. Das Gesamtziel kann auch unter- bzw. überschritten werden: Es ist möglich, dass der Jahresbonus zwischen 0% und 200% der Grundvergütung liegt.

Trotz herausfordernder Umstände wie die beispielsweise andauernde Inflation und anhaltende globale Unsicherheiten im Geschäftsjahr 2023 führte die starke Unternehmensleistung zu einem überdurchschnittlichen EBIT und Free Cash Flow und demzufolge zu einer finanziellen Zielerreichung von 184%.

Die Ziele für die nichtfinanziellen Leistungskriterien sind auf unternehmenskulturelle und kundenbezogene Aspekte ausgerichtet. Ein verstärkter Fokus auf Mitarbeiterzufriedenheit und allgemeine Integrität innerhalb des Unternehmens waren im vergangenen Jahr zu beobachten. Die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023 beträgt 4% (von maximal 10%-Punkten).

Die Transformationsziele sind insbesondere vor dem Hintergrund der beschleunigten Umstellung auf mehr Nachhaltigkeit von Relevanz. Die bisherige Leistung des Unternehmens in diesem Bereich zeigt sich in der verbesserten Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette – von der Produktentwicklung über die Produktion

bis hin zur Wiederaufbereitung und Recycling. Im Geschäftsjahr 2023 führten die Bemühungen des Vorstands zu einem Zuschlag auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien von 15 %-Punkten.

Mit einer Gesamtzielerreichung von 200 % spiegelt der gewährte Jahresbonus die außerordentlich guten Ergebnisse des vergangenen Geschäftsjahres wider.

Langfristige variable Vergütung (PPSP 2019)

Die langfristige variable Vergütung incentiviert den langfristigen Unternehmenserfolg und ist in Form eines Performance Phantom Share Plan mit einer Laufzeit von vier Jahren konzipiert. Die langfristige variable Vergütung macht den größten Teil der Vorstandsvergütung aus und trägt dazu bei, die Vorstandsvergütung bestmöglich an den Interessen der Aktionäre auszurichten.

Die Vorstandsmitglieder erhalten zu Planbeginn eine vorläufige Anzahl von Phantom Shares, die am Ende der dreijährigen Performance Periode mit einem Performance-Faktor multipliziert wird, um eine endgültige Anzahl von virtuellen Aktien festzulegen.

Für die langfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gekommen ist (PPSP 2019), basiert dieser Faktor auf der relativen Umsatzrendite des Unternehmens im Vergleich zur Wettbewerbsgruppe und der relativen Aktien-Performance im Vergleich zur Wettbewerbsgruppe und ist auf 200 % begrenzt. Für die PPSP-Tranchen, die ab dem Geschäftsjahr 2023 zugeteilt werden, sind auch

spezifische ESG-Kriterien für die Ermittlung des Performance-Faktors relevant.

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.

Relativ zur Vergleichsgruppe hat die Mercedes-Benz Group AG hinsichtlich der langfristigen Ziele außerordentlich gut abgeschnitten, was sich im Performance-Faktor widerspiegelt. Die Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2019 zugeteilten PPSP-Tranche betrug 186 %.

Überarbeitetes Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Das überarbeitete Vergütungssystem für den Aufsichtsrat soll die Komplexität reduzieren, den aktuellen Trends eines globalen Unternehmens entsprechen und hochqualifizierte Kandidaten und Kandidatinnen ansprechen. Die Änderungen haben zu einem Vergütungssystem geführt, das transparent ist und die Handhabung der globalen Steuer- und Sozialversicherungsregelungen vereinfacht; dies ist angesichts der internationalen Zusammensetzung des Aufsichtsrats von besonderer Bedeutung.

Wesentliche Änderungen am Vergütungssystem für den Aufsichtsrat betreffen die Berücksichtigung mehrerer höher vergüteter Funktionen. Seit dem Geschäftsjahr wird die Vergütung ausschließlich nach der am höchsten vergüteten Funktion bemessen. Zudem wurden die

Sitzungsgelder für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen gestrichen.

Im Namen des Aufsichtsrats möchte ich den Teams danken, die das ganze Jahr über hart daran gearbeitet haben, ein faires, angemessenes und geeignetes Vergütungssystem zu gewährleisten, sowie unseren Aktionärinnen und Aktionären für ihr Engagement in diesem Thema.

Die Vergütung wird auch im Geschäftsjahr 2024 ein zentrales Thema auf der Tagesordnung des Aufsichtsrats und des Präsidialausschusses sein.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr



Dr. Bernd Pischetsrieder

Vorsitzender
des Aufsichtsrats

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 2023 individuell gewährten und geschuldeten Vergütung. Das Vergütungssystem entspricht darüber hinaus den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist aus Sicht des Aufsichtsrats 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 3. Mai 2023 mit einer Zustimmungsquote von 91,00% gebilligt. Es ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://group.mercedes-benz.com/unternehmen/unternehmensfuehrung/vorstand/verguetung/> abrufbar. Die Vergütung des Aufsichtsrats sowie die entsprechende Satzungsänderung wurde durch die Hauptversammlung am 3. Mai 2023 gemäß §113 Abs. 3 AktG mit einer Zustimmungsquote von 98,16% beschlossen. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://group.mercedes-benz.com/unternehmen/unternehmensfuehrung/aufsichtsrat/verguetung.html> abrufbar. Der Vergütungsbericht 2022 wurde der Hauptversammlung gemäß §120a Abs. 4 AktG am 3. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt und mit 86,23% Ja-Stimmen gebilligt. Das hohe Zustimmungsergebnis bestärkt

den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihrer Vorgehensweise einer transparenten Berichterstattung.

Der Vergütungsbericht 2023 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 2023 beigefügt.

Grundsätze der Vergütung des Vorstands

Die Automobilindustrie befindet sich mitten in der größten Transformation ihrer Geschichte. Nachhaltigkeit und insbesondere Umwelt- und Klimaschutz zählen zu den drängendsten Themen der Zeit. Als Erfinder des Automobils will die Mercedes-Benz Group AG auch Maßstäbe für die nachhaltige Mobilität setzen. Dabei hat sie sich das Ziel gesetzt, die beschleunigte Transformation in eine vollelektrische und softwaregetriebene Zukunft profitabel zu gestalten und daher mit der auf Nachhaltigkeit und Luxus ausgerichteten Unternehmensstrategie einen besonderen Fokus auf profitables Wachstum gesetzt.

Das Vergütungssystem des Vorstands leistet aus Sicht des Unternehmens einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Es incentiviert die Erreichung unserer strategischen Ziele

und setzt wirksame Anreize zur langfristigen wertschöpfenden Entwicklung des Unternehmens im Interesse aller Stakeholder: Kunden, Investoren, Mitarbeiter, Geschäftspartner und die Gesellschaft als Ganzes. Vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung der Themen Nachhaltigkeit, Integrität und Diversität, die die Grundlage des Handelns der Mercedes-Benz Group bilden, werden neben finanziellen Leistungskriterien auch ESG-Ziele innerhalb der variablen Vergütung in deutlichem Maße berücksichtigt.

Die Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf die Leistung der Vorstandsmitglieder erfolgt gemäß der Auffassung des Aufsichtsrats einerseits durch einen hohen Anteil variabler Vergütungsbestandteile und andererseits durch ambitioniert gesetzte Ziele in den Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile. Daneben wird der Maßstab der Marktüblichkeit unter Berücksichtigung von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens herangezogen.

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).

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.

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 soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung. Hierfür 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 der DAX sowie zum anderen eine internationale Wettbewerbsgruppe bestehend aus börsennotierten Fahrzeugherstellern herangezogen. Die Zusammensetzung der internationalen Vergleichsgruppe des Horizontalvergleichs entspricht der Wettbewerbergruppe, die im Rahmen der Leistungskriterien für die langfristige variable Vergütungskomponente (Performance Phantom Share Plan) 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, auch in ihrer Entwicklung. Darüber hinaus erfolgt ein Marktvergleich der Relation der Vorstandsvergütung zur Gesamtbelegschaft gegenüber den DAX-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 im Horizontalvergleich oder wesentlichen Veränderungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und den 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, das am 3. Mai 2023 von der Hauptversammlung gebilligt wurde, findet auf alle Komponenten der Vergütung Anwendung. Lediglich die in der Vergangenheit zugeteilten PPSP-Tranchen bemessen sich noch ausschließlich anhand finanzieller Leistungskriterien basierend auf dem im Jahr 2019 gültigem Vergütungssystem. Ferner unterfällt der aufgeschobene mittelfristige Anteil am Jahresbonus 2021 (»Deferral 2021«) noch dem Vergütungssystem aus dem Jahr 2020. 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 Bereitstellung 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- (Jahresbonus) und eine langfristige variable Vergütung (PPSP) aufgeteilt. Der Jahresbonus wird nach Beendigung des Geschäftsjahres ausbezahlt. Der Jahresbonus wurde bis zum Geschäftsjahr 2022 zu 50 % nach Abschluss des Geschäftsjahres und zu 50 % nach Ablauf eines weiteren Jahres (Deferral) gekoppelt an eine relative Aktienperformance ausgezahlt. Mit Beendigung des Geschäftsjahres 2022 wurde dies eingestellt. Die letzte Auszahlung aus dem Deferral erfolgt demnach 2024. Der Auszahlungsbetrag der langfristigen variable Vergütungskomponente PPSP wird nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit ermittelt und ausgezahlt.

Feste Vergütung	Grundvergütung	- Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen	- Im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Bereitstellung von Dienstwagen	
	Versorgungszusage	- Jährlicher Beitrag i.H.v. 15% der Summe aus Grundvergütung und auf den zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus	
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus)	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% Zu-/Abschlag auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien)
		Auszahlung	- Nach dem Geschäftsjahr
	Langfristige variable Vergütung	Plantyp	- Performance Phantom Share Plan
		Begrenzung / Cap	- 250% des Zuteilungswerts
		Leistungskriterien	- 40% Relative Umsatzrendite - 40% Relative Aktien-Performance - 20% ESG-Kriterien
		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 und Laufzeit der Zielvergütung

Zielvergütung	in %	in Tsd. €	Laufzeit			
	ca. 40%	VV: 2.717 OVM²: 1.358	Performance Phantom Share Plan 3 Jahre Performanceperiode			Performance Phantom Share Plan 1 Jahr Halteperiode
ca. 30%	VV: 1.770 OVM: 885 - 904	Jahresbonus Auszahlung nach dem Geschäftsjahr				
ca. 30%	VV: 1.770 OVM: 885 - 904	Grundvergütung				
Auszahlungs-, Leistungs- bzw. Zusagezeitpunkt		Nebenleistungen				
		Versorgungszusage				
			Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4

1 VV: Vorstandsvorsitz 2 OVM: Ordentliches Vorstandsmitglied

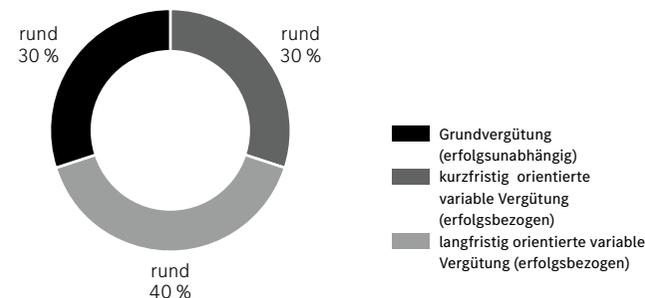
Struktur der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Grundvergütung und die kurzfristig 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 entspricht. Somit übersteigt die langfristige variable Vergütungskomponente die kurzfristig variable Komponente, so dass der Fokus auf der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens liegt, ohne dass die operativen jährlichen Ziele vernachlässigt werden. Sowohl der Jahresbonus als auch die langfristige variable Vergütung aus dem PPSP mit ihrer Anbindung an zusätzliche, aus Sicht des Aufsichtsrats anspruchsvolle Vergleichsparameter und den Aktienkurs tragen der Empfehlung des DCGK Rechnung, nach

der die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen kurz- und langfristig 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 Abschlusstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus.

Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat die folgende Ziel-Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands festgelegt, die sich berechnet aus

- der Grundvergütung 2023,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2023
- dem kurzfristig orientierten Jahresbonus für 2023 mit dem Wert bei Zielerreichung von 100%, der im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommen wird
- dem Zuteilungswert (dieser entspricht auch dem Zielwert) der langfristigen variablen Vergütung (PPSP Tranche 2023-2026) zum Zuteilungszeitpunkt im Geschäftsjahr 2023 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2027) und
- dem Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2023 (Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2023).

Die Zielvergütung wurde im Rahmen des gültigen Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat mit Wirkung zur zweiten Jahreshälfte des Geschäftsjahres 2023 erhöht. Die Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023 setzt sich somit hälftig aus der vorherigen Zielvergütung und hälftig aus der neuen Zielvergütung zusammen. In den vergangenen Jahren wurden - entgegen der Belegschaft - keine Anpassungen der Zielvergütung vorgenommen. Gemäß der Auffassung des Aufsichtsrats ist die

Vergütungserhöhung aufgrund der außerordentlich guten Leistung des Vorstands im Zuge des Transformationsprozesses sowie der damit verbundenen positiven wirtschaftlichen Entwicklung angemessen. Die Erhöhung wird in der Zielvergütungstabelle reflektiert.

Zielvergütung

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstands		Dr. Jörg Burzer¹ Produktion, Qualität & Supply Chain Management		Renata Jungo Brüngger Integrität, Governance & Nachhaltigkeit	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	1.770	1.664	885	832	885	832
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	85	70	406	261	82	93
Summe fixe Vergütung	1.855	1.734	1.291	1.093	967	925
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2023 (100 % vom Jahresbonus 2023)	1.770	-	885	-	885	-
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	-	832	-	416	-	416
Mittelfristige variable Vergütung						
Deferral 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	-	832	-	416	-	416
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2023	2.717	-	1.358	-	1.358	-
PPSP Tranche 2022	-	2.200	-	1.100	-	1.100
Summe variable Vergütung	4.487	3.864	2.243	1.932	2.243	1.932
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	507	510	285	288	250	250
Zielgesamtvergütung	6.849	6.108	3.819	3.313	3.460	3.107

¹ Dr. Jörg Burzer wurde zum 1. Dezember 2021 zum Vorstand bestellt. Demzufolge sind in den Nebenleistungen 2022 und 2023 einmalige Kosten enthalten. Dies vor allem für sicherheitsrelevante Umbauten am Wohnobjekt von Dr. Burzer.

Zielvergütung

	Sabine Kohleisen¹ Personal & Arbeitsdirektorin		Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf		Britta Seeger Vertrieb	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	885	832	885	832	885	832
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	590	194	177	91	110	75
Summe fixe Vergütung	1.475	1.026	1.062	923	995	907
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2023 (100 % vom Jahresbonus 2023)	885	-	885	-	885	-
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	-	416	-	416	-	416
Mittelfristige variable Vergütung						
Deferral 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	-	416	-	416	-	416
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2023	1.358	-	1.358	-	1.358	-
PPSP Tranche 2022	-	1.100	-	1.100	-	1.100
Summe variable Vergütung	2.243	1.932	2.243	1.932	2.243	1.932
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	253	252	250	251	253	254
Zielgesamtvergütung	3.971	3.210	3.555	3.106	3.491	3.093

¹ Sabine Kohleisen wurde zum 1. Dezember 2021 zum Vorstand bestellt. Demzufolge sind in den Nebenleistungen 2022 und 2023 einmalige Kosten enthalten. Dies vor allem für sicherheitsrelevante Umbauten am Wohnobjekt von Frau Kohleisen.

Zielvergütung

	Hubertus Troska¹ Greater China		Harald Wilhelm Finanzen & Controlling / Mercedes-Benz Mobility	
	2023	2022	2023	2022
	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	885	832	904	850
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	687	562	63	65
Summe fixe Vergütung	1.572	1.394	967	915
Kurzfristige variable Vergütung				
Einjährige variable Vergütung 2023 (100 % vom Jahresbonus 2023)	885	-	904	-
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	-	416	-	425
Mittelfristige variable Vergütung				
Deferral 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	-	416	-	425
Langfristige variable Vergütung				
PPSP Tranche 2023	1.358	-	1.358	-
PPSP Tranche 2022	-	1.100	-	1.100
Summe variable Vergütung	2.243	1.932	2.262	1.950
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	250	263	268
Zielgesamtvergütung	4.065	3.576	3.492	3.133

1 Hubertus Troska: Im Zusammenhang mit der Auslandstätigkeit von Herrn Troska sind nachlaufende zu versteuernde geldwerte Vorteile für Vorjahre entstanden. Zudem entstanden Kosten in Bezug auf den Einsatzort von Herrn Troska.

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 (»Cap 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 2023 und/oder die betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses überschreitenden Betrages erfolgt mit der Auszahlung des im relevanten Geschäftsjahr begebenen PPSP, das heißt für

das Geschäftsjahr 2023 mit der Auszahlung des PPSP 2023 im Geschäftsjahr 2027.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 sichergestellt, dass die Höchstgrenzen des Barzuflusses eingehalten wurden. Eine finale Aussage zur Einhaltung der Maximal-Gesamtvergütung sowie der betragsmäßigen Höchstgrenze des Barzuflusses für das Geschäftsjahr 2023 ist erst möglich, wenn die Zielerreichung und Auszahlung des im Geschäftsjahr 2023 begebenen PPSP im Geschäftsjahr 2027 feststeht.

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



Vergütungsbestandteile des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 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 Bereitstellung von Dienstwagen. Im Zusammenhang mit Vorstandsmitgliedern, deren Dienstsitz im Ausland liegt, fallen zudem spezielle Standortleistungen an. So sind bspw. für Herrn Troska im Zusammenhang mit seiner Auslandstätigkeit nachlaufende zu versteuernde geldwerte Vorteile für Vorjahre entstanden.

Die Mitglieder des Vorstands waren im Berichtszeitraum darüber hinaus in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe abgeschlossenen Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte (Directors & Officers Versicherung) 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 »Mercedes-Benz Pensions Plan« (MBBP). Dieses Altersversorgungssystem sieht jährliche Beiträge durch das Unternehmen vor und ist in seiner Ausrichtung kapitalmarktorientiert. Das Unternehmen gewährt 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 2023 15%. Die Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 62 Jahren gewährt. Der MBBP kommt im Erlebensfall, unabhängig von einer früheren Beendigung des Dienstverhältnisses, frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres zur Auszahlung. Endet das Dienstverhältnis aufgrund von Dienstunfähigkeit, erfolgt die Auszahlung als Invalidenleistung auch vor Vollendung des 62. Lebensjahres.

Die Auszahlung im Altersversorgungssystem MBPP kann in drei Varianten erfolgen:

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

Die Verträge enthalten Regelungen, nach denen bei Ableben des Vorstandsmitglieds vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls dem Ehepartner/ein-getragenen Lebenspartner/benannten Lebensgefährten beziehungsweise den §32 EStG unterfallenden Kindern der erreichte Guthabenstand zuzüglich eines Auf-schlags für den verbleibenden Zeitraum bis zur rechne-rischen Vollendung des 62. Lebensjahres des Vor-standsmitglieds 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 Hinter-blebenenversorgung stehen dem Ehepartner/ benann-ten Lebensgefährten/eingetragenen Lebenspartner 60% der Eigenrente zu.

Von Anfang 2006 bis Ende 2011 bestand das sogenannte »Pension Capital« (PC), bei dem jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben wurde. Die in 2023 aktiven Vorstandsmitglieder haben – bis auf Herrn Wilhelm – noch zahlungsfrei gestellte Altzusagen aus diesem Modell. Das PC 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 PC kann ebenfalls in drei Varianten erfolgen: als Einmalbetrag oder in zwölf Jahresraten, wobei jeder Teilbetrag vom Eintritt des Versorgungsfalles bis zur Auszahlung verzinst wird (6% beziehungsweise 5% p.a.) bzw. als Rente mit einer jährlichen Erhöhung (3,5% p.a.).

Die Regelungen zum Ausscheiden, welche vor der Vorstandstätigkeit gewährt wurden, – außer für Herrn Wilhelm – sehen ein Überbrückungsgeld bis zum Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze vor, abhängig vom Alter beim Ausscheiden. Der Aufsichtsrat behält sich vor, diese Regelung unter bestimmten Umständen zu revidieren.

Zudem erfolgt für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder eine Bereitstellung eines Fahrzeugs, teilweise für einen definierten Zeitraum.

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen gegenüber im Berichtszeitraum amtierenden

Vorstandsmitgliedern nach IAS 19 lag im Geschäftsjahr 2023 bei 2,3 (i. V. 2,3) Mio. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IAS 19 betrug zum 31. Dezember 2023 21,4 (i. V. 17,0) Mio. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstjahren ergeben sich die in der folgenden Tabelle dargestellten Dienstzeitaufwendungen und Barwerte:

Dienstzeitaufwendungen und Barwerte der Vorstandsmitglieder

in T€	Jahr	Dienstzeit- aufwand	Barwert der Ver- pflichtungen
	2023	507	6.026
Ola Källenius	2022	510	4.767
	2023	285	693
Dr. Jörg Burzer	2022	288	191
	2023	250	2.693
Renata Jungo Brüngger	2022	250	2.240
	2023	253	556
Sabine Kohleisen	2022	252	158
	2023	250	3.311
Markus Schäfer	2022	251	2.716
	2023	253	3.097
Britta Seeger	2022	254	2.389
	2023	250	3.606
Hubertus Troska	2022	250	3.554
	2023	263	1.424
Harald Wilhelm	2022	268	951

Anmerkung: Teilweise handelt es sich bei den Zusagen um Ansprüche, welche vor der Vorstandstätigkeit erdient wurden.

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 kurzfristig orientierte variable Vergütung incentiviert wird. Daneben tritt die langfristig orientierte variable Vergütung, der 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 in den Fokus stellt. Zusätzlich wurden für das Geschäftsjahr 2023 erstmalig, gemäß der Auffassung des Aufsichtsrats, anspruchsvolle und strategisch bedeutsame ESG-Ziele in den PPSP integriert.

Jahresbonus

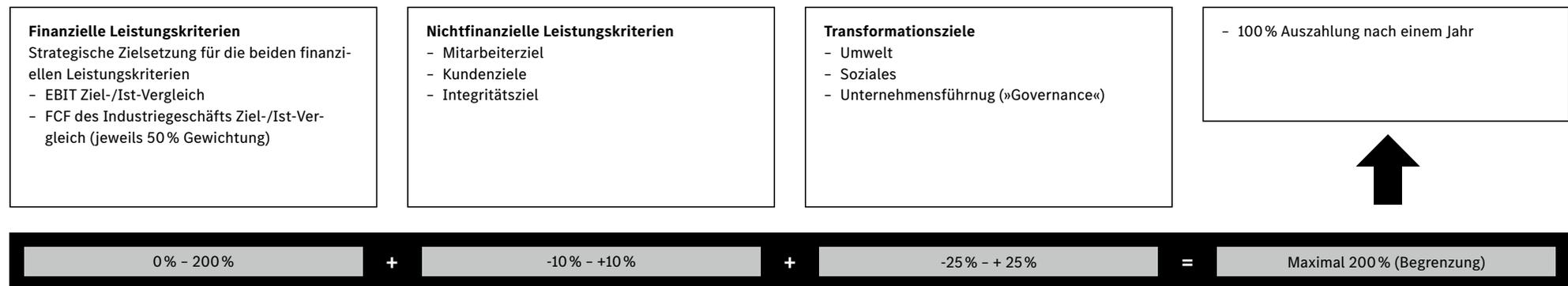
Der Jahresbonus ist eine kurzfristig orientierte variable Vergütung und soll den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie incentivieren, insbesondere die zukunftsichernde Transformation durch nachhaltige und technologische Neuausrichtung des Konzerns hin zu Elektromobilität. 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	Einbeziehung 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 Nachhaltigkeits- und ESG-Aspekte als Teil der Unternehmensstrategie.
Berücksichtigung der Wettbewerber	Integration einer relativen Erfolgsmessung und Schaffung von Anreizen, die zum Übertreffen der relevanten Wettbewerber hinführen.

Der Zieljahresbonus, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, ist auf 100 % der Grundvergütung festgelegt. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus berechnet sich wie folgt:



Der ermittelte Jahresbonus wird zu 100 % - in der Regel im März des nachfolgenden Geschäftsjahres - ausbezahlt.

Wert bei 100%-Zielerreichung (Zieljahresbonus)

Im Geschäftsjahr 2023 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 soll die langfristige Entwicklung der Gesellschaft hinsichtlich der finanziellen Fähigkeit, in - zum Beispiel - neue Technologien und Geschäftsmodelle mit eigenen Mitteln investieren zu können, fördern. Dies soll die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft nachhaltig absichern.

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

bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für die operative finanzielle Leistung des Konzerns dar.

Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2023:

- 50 % Vergleich EBIT Istwert 2023 zu Zielwert 2023
- 50 % Vergleich FCF IB Istwert 2023 zu Zielwert 2023

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 vom Aufsichtsrat auf Basis des festgelegten, anspruchsvollen und am Wettbewerb ausgerichteten mittelfristig zu erzielenden Renditeanspruchs und von den Wachstumszielen abgeleitet. Als Aufsattpunkt dient hierbei der Umsatz des Vorjahres.

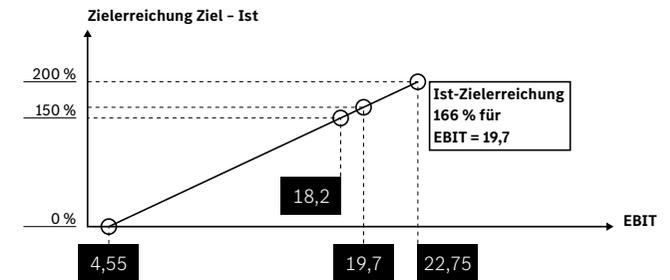
Der FCF IB umfasst neben den Cash Flows der automobilen Geschäftsfelder auch Cash Flows aus Steuern und sonstigen, nicht den Geschäftsfeldern zuzuordnenden Überleitungsposten und ist von besonderer Bedeutung für die Finanzkraft des Konzerns. Der Zielwert für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr 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 2023 Anpassungen für bestimmte, bereits im Geschäftsjahr 2022 oder früher in der Zielerreichung des Jahresbonus berücksichtigte Sachverhalte vorgenommen.

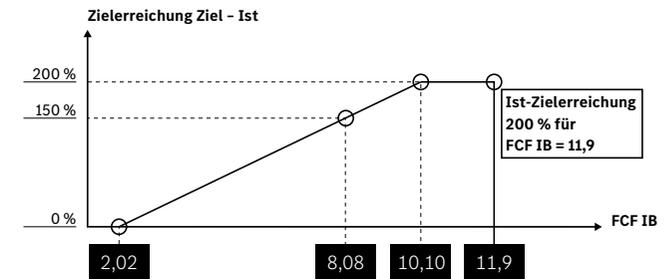
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der beiden finanziellen Ziele EBIT und FCF IB liegt zwischen 0 % und 200 %. Die Untergrenze dieser Bandbreite markieren 25 % des Zielwertes, die Obergrenze bilden 125 % des Zielwertes. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der Bandbreite, beträgt der Zielerreichungsgrad stets 0 %; ein Totalausfall des Jahresbonus ist 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 2023 hat der Aufsichtsrat die folgenden finanziellen Zielwerte festgelegt, die wie folgt erreicht wurden:

Finanzielle Ziele Jahresbonus: EBIT (in Milliarden €)



Finanzielle Ziele Jahresbonus: FCF IB (in Milliarden €)



Nichtfinanzielle Leistungskriterien

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 nicht-finanzielle Leistungskriterien aus den vier im Vergütungssystem vorgesehenen Kategorien Integrität und Compliance, Qualität, Mitarbeiterengagement sowie Kundenbefragungen ausgewählt. Die auf Nachhaltigkeit und unternehmenskulturelle Aspekte ausgerichteten nichtfinanziellen Leistungskriterien gelten wie die finanziellen Leistungskriterien einheitlich für den gesamten Vorstand. Diese Kategorien bilden weitere Bausteine der Unternehmensstrategie ab und sollen somit die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern: zum Beispiel Integrität und Mitarbeiterzufriedenheit als unverzichtbare Bestandteile einer agilen,

zukunftsorientierten und sozialen Werten verpflichteten Unternehmenskultur oder Qualität und Kundenzufriedenheit als unverzichtbare Voraussetzung für langfristigen und nachhaltigen Verkaufserfolg.

Für das Geschäftsjahr 2023 ist jede Kategorie gleichgewichtet und mit einem Zu- oder Abschlag auf den Zielerreichungsgrad der finanziellen Leistungskriterien 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 der finanziellen Leistungskriterien. Der Zu- oder Abschlag wird mittels messbarer Kriterien berechnet,

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 Leistungskriterien wird kaufmännisch gerundet. Für das Geschäftsjahr 2023 ergibt sich ein Zuschlag von 4,0 Prozentpunkten (gerundet).

Übersicht: Bezug des Jahresbonus zur Geschäftsstrategie

Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Ausgestaltung	Zielerreichung 2023
Integrität	<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%
Kundenziel: Qualität	<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%
Kundenziel: Kundenzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> Die Ziele in Bezug auf Kundenzufriedenheit wurden durch statistische Methoden wie z.B. den Net Promoter Score und Kundenzufriedenheitsindizes gemessen. Der Zielerreichungsgrad wird am Ende des Geschäftsjahres auf Konzernebene ebenfalls als gewichteter Durchschnitt der einzelnen divisionalen Zielerreichungen abgeleitet. 	2%
Mitarbeiterbindung	<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. 	2,5%

Für die Bewertung werden die folgenden Ausprägungen zugrunde gelegt:

Integrität

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Integritäts Indikator	Zustimmungsrate + je Frage
Maximum	2,5 %	> 80 %	> 74 %
Hoch	2,0 %	71-80 %	65-74 %
Niedrig	1,0 %	61-70 %	60-64 %
Minimum	-2,5 %	≤ 60 %	≤ 59 %

Kundenziel: Qualität

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Qualitäts-KPIs der Divisionen
Maximum	2,5 %	Der Zu- oder Abschlagswert ist abhängig vom jeweiligen Zielwert, der divisions- und produkt-spezifisch definiert ist.
Hoch	2,0 %	
Niedrig	1,0 %	
Minimum	-2,5 %	

Kundenziel: Kundenzufriedenheit

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Kundenzufriedenheits KPIs aller Divisionen
Maximum	2,5 %	Ziel übertroffen ≥ 10 %
Hoch	2,0 %	Ziel übertroffen < 10 %
Niedrig	1,0 %	Ziel erreicht
Minimum	-2,5 %	Ziel nicht erreicht

Mitarbeiterbindung

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Mitarbeiterbindung	+ Teilnahmequote
Maximum	2,5 %	> 35 %	> 70 %
Hoch	2,0 %	31-35 %	66-70 %
Niedrig	1,0 %	26-30 %	61-65 %
Minimum	-2,5 %	≤ 25 %	≤ 60 %

Transformationsziele

Zur Umsetzung der zukunftsorientierten Maßnahmen zur technologischen und nachhaltigen Neuausrichtung des Konzerns wurden zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 Leistungskriterien und -kennzahlen aus den wichtigsten 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 Zu-/ oder Abschlag von bis zu 25 Prozentpunkten auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien aus.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat Transformationsziele aus den Themengebieten »Umwelt / Social / Governance« festgelegt. Diese umfassen die folgenden Aspekte:

- CO₂-Emissionen
- Sicherheitsinnovationen
- Stakeholderbeziehungen

Aus dem Zielerreichungsgrad für die Transformationsziele 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 2023 zu einem Zuschlag von 15 Prozentpunkten auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien.

Der Zuschlag wurde sowohl im Präsidialausschuss, als auch im Aufsichtsrat selbst, besprochen und diskutiert und die Wertung der quantitativen und qualitativen Aspekte dieser Kategorie führten in Summe zu oben erwähntem Zuschlag.

Die CO₂-Emissionen wurden rechnerisch ermittelt und mit dem gesetzten Ziel verglichen. In Europa betragen die durchschnittlichen CO₂-Emissionen der Mercedes-Benz Neuwagenflotte unter Anwendung der gesetzlichen Regelungen 111g/km¹ und bewegten sich somit auf geringerem Niveau als im Vorjahr. In den USA beträgt der Flottenwert für das Modelljahr 2023 170 g CO₂/mi für PKW-Fahrzeuge und 259 g CO₂/mi für die als leichte Nutzfahrzeuge zugelassenen Vans und SUVs. In Europa und in den USA hat Mercedes-Benz durch die Zunahme des Flottenanteils elektrifizierter Fahrzeuge ihre Flottenziele erreicht. In China werden inländisch produzierte und in das Land importierte PKW getrennt und nach Flottenverbrauch ausgewiesen. Das Ziel wurde mit 8,46 l/100km überschritten.

Die Sicherheitsinnovationen verfolgen das Ziel unserer Vision »Zero Accidents«. Hauptinitiativen 2023 waren

¹ ohne die Fahrzeuge des Gemeinschaftsunternehmens smart Automobile Co., Ltd.

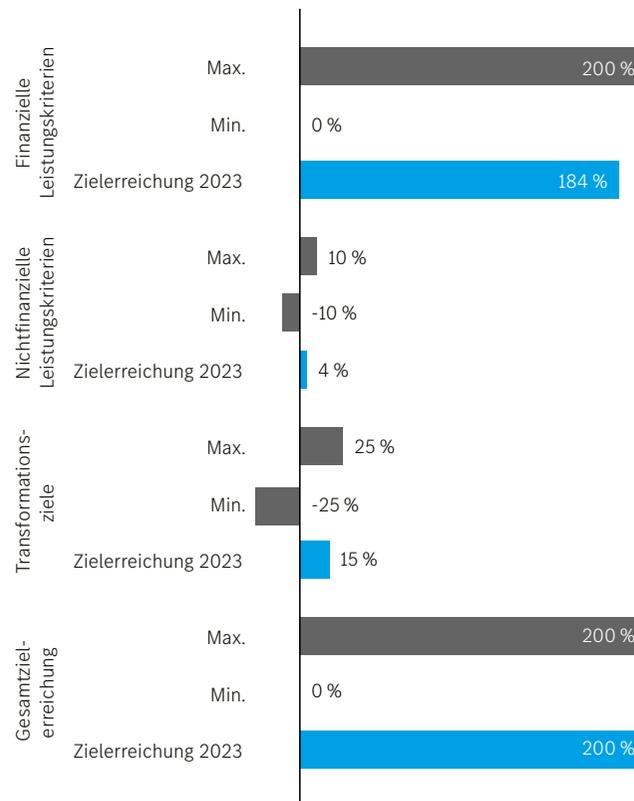
unter anderem Veranstaltungen in China und Indien zum Thema Straßensicherheit und überdurchschnittliche Ergebnisse bei relevanten Sicherheitsratings.

Bei den Stakeholderbeziehungen sind Veranstaltungen wie beispielsweise die ESG-Konferenz in die Bewertung miteingeflossen. Ferner wurden Veranstaltungen zwischen dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und den leitenden Führungskräften zu Themengebieten aus der Nachhaltigkeit durchgeführt. Weiterhin gab es ähnliche Formate in Indien, China und in den USA. Zusätzlich wurde der »Climate Policy Report« aktualisiert und im März 2023 publiziert.

Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2023

Die Gesamtzielerreichung des Jahresbonus 2023 setzt sich aus den Zielerreichungen der finanziellen Leistungskriterien, der nichtfinanziellen Leistungskriterien und der Transformationsziele zusammen und beträgt im Geschäftsjahr 2023 200 %.

Für die Mitglieder des Vorstands ergibt sich hieraus der folgende Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2023. Dieser soll im März des Geschäftsjahres 2024 ausbezahlt werden.



Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2023

	Zielbetrag	Finanzielle Leistungs- kriterien	Nichtfinanzielle Leistungs- kriterien	Trans- formationsziele	Gesamt- zielerreichung ¹	Auszahlungs- betrag
	in T€	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	in %	in T€
Ola Källenius	1.770					3.540
Dr. Jörg Burzer	885					1.770
Renata Jungo Brüngger	885					1.770
Sabine Kohleisen	885	184 %	4 %	15 %	200 %	1.770
Markus Schäfer	885					1.770
Britta Seeger	885					1.770
Hubertus Troska	885					1.770
Harald Wilhelm	904					1.808

¹ Maximale Zielerreichung 200 %

Deferral 2021

Bisher wurde der Jahresbonus zu 50 % nach Abschluss des Geschäftsjahres und zu 50 % nach Ablauf eines weiteren Jahres (Deferral) gekoppelt an eine relative Aktienperformance ausgezahlt. Mit Beendigung des Geschäftsjahres 2022 wurde dies eingestellt.

Im Geschäftsjahr 2023 kam das Deferral aus dem Jahresbonus 2021 zur Auszahlung. Die relative Entwicklung der Aktie der Gesellschaft im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index beträgt für das Deferral 2021 für den Zeitraum 31. Dezember 2021 – 31. Dezember 2022 114 %.

Sollte die Zielerreichung des Jahresbonus eines Geschäftsjahres bereits 200% betragen, erfolgt die

Auszahlung des Deferrals zum Nominalwert, wie auch für das Deferral 2021.

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 in den Fokus stellen soll. Dabei bemisst sich die Zielerreichung des PPSP - bis einschl. des Geschäftsjahres 2022 - anhand von zwei Leistungskriterien, die jeweils mit 50 % gewichtet werden.

– Zum einen wird mit der »relativen 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.

Ab dem Geschäftsjahr 2023 sind ESG-Leistungskriterien mit insgesamt 20% in der Zielerreichung des jeweiligen PPSP gewichtet.

Übersicht: Bezug des Performance Phantom Share Plans zur Geschäftsstrategie

Elemente des PPSP	Bezug zur Geschäftsstrategie / Anreizwirkung
relative Umsatzrendite	Integriert eine zentrale interne Kernsteuerungsgröße des Konzerns und sichert nachhaltiges und profitables Wachstum.
relative Aktienkurs-Performance	Verknüpft die Interessen von Vorstand und Aktionären.
Berücksichtigung der Wettbewerber // ESG	Integriert eine relative Erfolgsmessung und schafft damit den Anreiz zur langfristigen Outperformance relevanter Wettbewerber // ESG Leistungskriterien ab dem Geschäftsjahr 2023: sicherstellen der Verankerung von ESG in der langfristigen variablen Vergütung.
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.

Zu Planbeginn legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Bestimmung der individuellen jährlichen Ziel-Gesamtvergütung einen Zuteilungswert in Euro fest. Dieser Betrag wird durch den relevanten, über einen vorab festgelegten längeren Zeitraum ermittelten Durchschnittskurs der 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 gegebenen 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

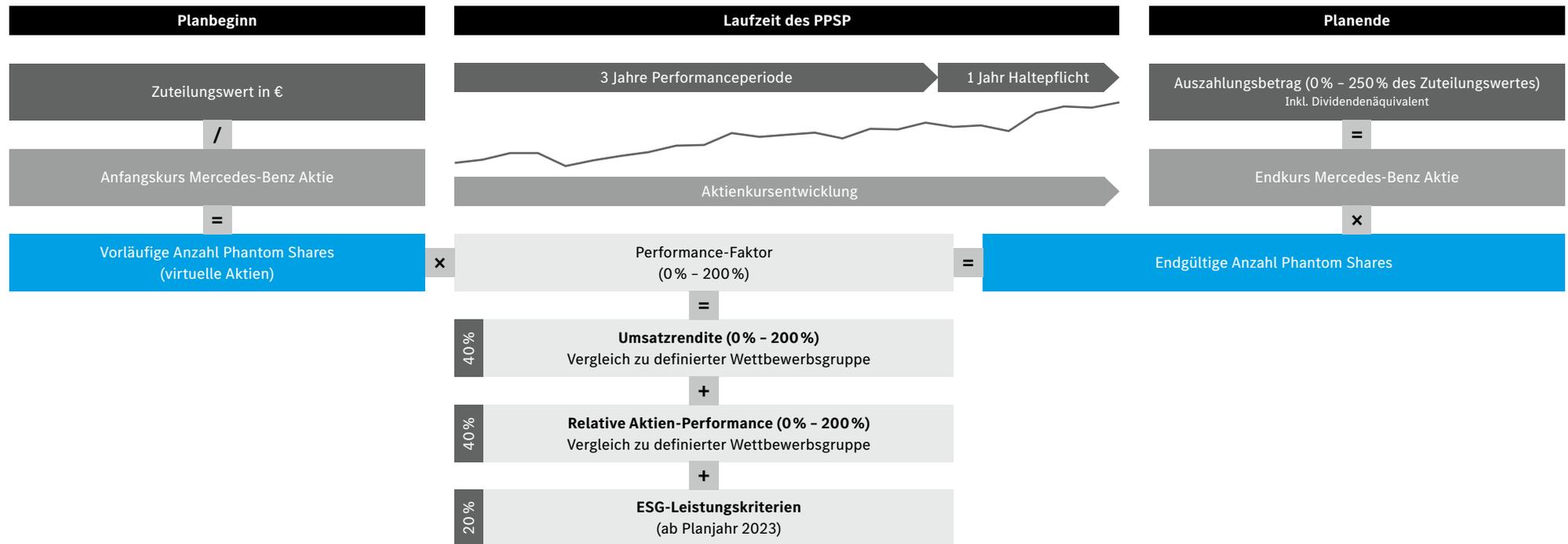
Jährliche Festlegung durch den Aufsichtsrat; im Geschäftsjahr 2023 rund das 1,5-fache der Grundvergütung.

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. Die Summe für das Dividendenäquivalent ist die Addition der Dividendenäquivalentezahlungen von 5,20 EUR je virtueller Aktie, welche für die Pläne 2020 - 2023 im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt wurde.



Leistungskriterien für den PPSP 2023

Relative Umsatzrendite (40%):

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, Nissan, Porsche, Stellantis, Tesla, Toyota und VW) 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 AG um maximal +/-2 Prozentpunkte von 100% des ermittelten Durchschnitts der Wettbewerber abweicht, ist das Ziel erreicht.

- Die maximale Zielerreichung von 200% ergibt sich, wenn die Umsatzrendite des Konzerns um 2 Prozentpunkte oder mehr von 100% des umsatzgewichteten Durchschnittswerts der Wettbewerber nach oben abweicht.

- Eine Zielerreichung von 0% ergibt sich bei einer Abweichung von 2 oder mehr Prozentpunkten nach unten. In der Bandbreite von +/- 2 Prozentpunkten Abweichung entwickelt sich die Zielerreichung linear.

Relative Aktien-Performance (40%):

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 die Zielerreichung linear.

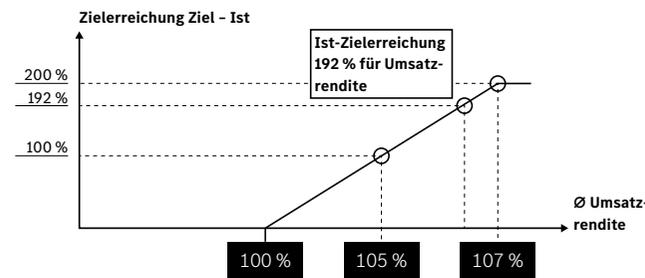
ESG-Ziele (20%):

Auf Basis der vom Aufsichtsrat definierten Zielkorridore ist dabei für jedes ESG-Ziel eine Zielerreichung von 0% bis 200% möglich. Für die jeweiligen ESG-Ziele legt der Aufsichtsrat für den 3-jährigen Performance-Zeitraum einen Wert fest, der einer 100% Zielerreichung entspricht sowie einen Wert, der einer 0% Zielerreichung entspricht, und einen Wert, der einer 200% Zielerreichung entspricht. Um die Zielerreichung pro ESG-Ziel nach Ablauf des 3-jährigen Performance-Zeitraums festzustellen, wird der tatsächlich erreichte Wert pro ESG-Ziel mit den festgelegten Werten pro ESG-Ziel verglichen. Im Anschluss wird auf Basis der Zielerreichung pro ESG-Ziel die Zielerreichung ESG-Ziele berechnet, indem die Zielerreichung pro ESG-Ziel mit ihrer jeweiligen Gewichtung multipliziert wird. Die Ergebnisse werden im Anschluss addiert und ergeben die Zielerreichung der ESG-Ziele.

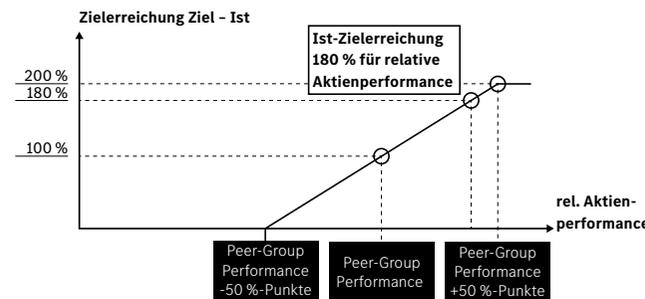
Zielerreichung für den PPSP 2019

Für den PPSP 2019, der im Geschäftsjahr 2023 nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit ausgezahlt wurde, ergab sich die folgende Zielerreichung:

Finanzielle Ziele PPSP: relative Umsatzrendite



Finanzielle Leistungskriterien PPSP: relative Aktienperformance

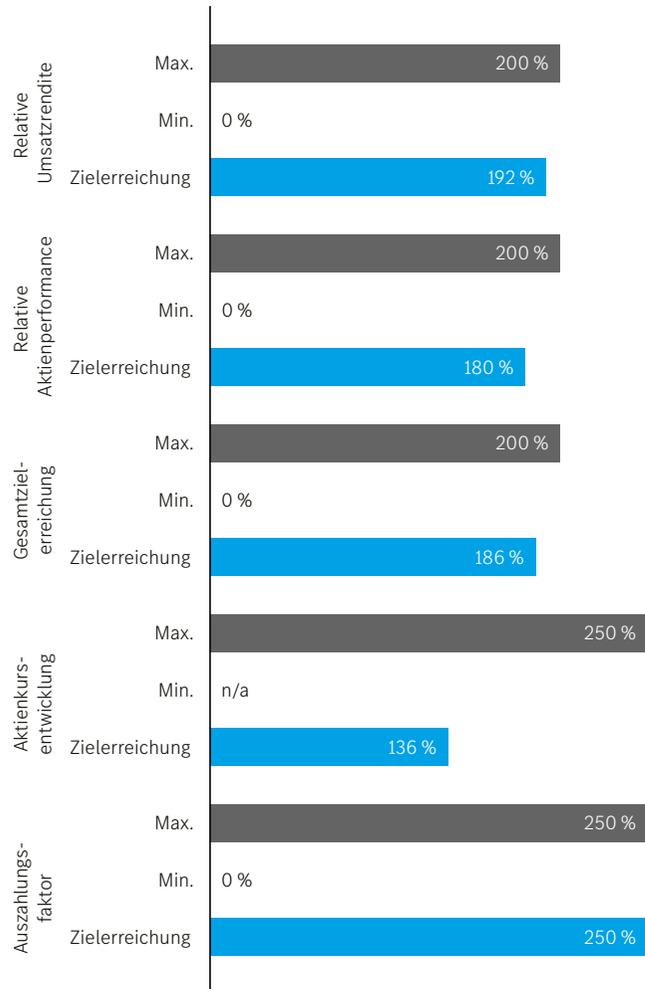


Die am Ende des Geschäftsjahres 2021 vollzogene Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts hatte Auswirkung auf den PPSP 2019. Die Auszahlung des PPSP 2019 erfolgte auf Basis eines kombinierten Endkurses der Daimler-/Mercedes-Benz Aktie und der Daimler Truck Aktie. Die PPSP 2019 bis 2021 wurden nach der erfolgreichen Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts als

konzernspezifische Pläne weitergeführt. Aus dem für die Aktionäre definierten Zuteilungsverhältnis 1:2 und den Börsenkursen der 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, um eine wertgleiche Fortführung der PPSP zu ermöglichen (zur Ermittlung der angepassten Anzahl vorläufiger Phantom Shares nach Wirksamwerden der Abspaltung der Truck Sparte wurde für PPSP 2019-2021 ein Umrechnungsfaktor von 1,2199 verwendet).

Die maximale Zielerreichung der Leistungskriterien relative Umsatzrendite und relative Aktienperformance von 200% hat der PPSP 2019 nicht erlangt. Die Begrenzung des für die Auszahlung maßgeblichen Aktienkurses auf das 2,5-fache des Aktienkurses bei Planbeginn wurde ebenfalls nicht erreicht. 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) wurde für den PPSP 2019 jedoch erreicht. Es fand somit eine Kappung statt.

Die folgende Grafik stellt die Zielerreichungen, die Aktienkursentwicklung sowie den Auszahlungsfaktor des PPSP 2019 gesamthaft dar:



Die folgende Tabelle stellt pro Vorstandsmitglied den Zuteilungswert sowie den aus der Gesamtzielerreichung und der Aktienkursentwicklung resultierenden Auszahlungsbetrag des PPSP 2019 dar:

Gesamtzielerreichung PPSP 2019

	Zuteilungswert	Kurs bei Zuteilung	Vorläufige Anzahl Phantom Shares ²	Gesamtziel-erreichung	Finale Anzahl Phantom Shares	Kurs bei Auszahlung	Auszahlungsbetrag ³
	in T€	in €		in %		in €	in T€
Ola Källenius	1.835		45.115	186 %	83.914		3.965
Dr. Jörg Burzer ¹	250		6.148	190 %	11.682		788
Renata Jungo Brüngger	1.100		27.044	186 %	50.302		2.377
Sabine Kohleisen ¹	135	49,62	3.320	190 %	6.308	67,42	425
Markus Schäfer	880		21.635	186 %	40.242		1.901
Britta Seeger	1.100		27.044	186 %	50.302		2.377
Hubertus Troska	1.100		27.044	186 %	50.302		2.377
Harald Wilhelm	825		20.284	186 %	37.729		1.782

1 Zuteilung als Führungskraft unterhalb des Vorstands. Pläne für die Ebene unterhalb des Vorstands unterscheiden sich in der Zielerreichung bzw. in der Kappung. Pläne die als Vorstand zugeteilt werden, haben einen erhöhten Zielanspruchsgrad.

2 Zur Ermittlung der angepassten Anzahl vorläufiger Phantom Shares nach Wirksamwerden der Abspaltung der Truck Sparte wurde für PPSP 2019-2021 ein Umrechnungsfaktor von 1,2199 verwendet.

3 Der Auszahlungsbetrag wird auf das 2,5-Fache des Zuteilungswertes gekappt inkl. Dividendenäquivalentszahlungen.

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 zu 2 Jahre nach 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 zum Erwerb echter Aktien der Gesellschaft zu verwenden; der Aktienerwerb kann aber auch anderweitig erfolgen.

Zum 31. Dezember 2023 ergab sich für die zu diesem Zeitpunkt amtierenden Vorstandsmitglieder folgender Stand für die Stock Ownership Guidelines und deren Umsetzung:

Stock Ownership Guidelines

	SOG-Ziel		Status quo
	Anzahl	Anzahl	in % des SOG-Ziels
Ola Källenius	75.000	31.752	42%
Dr. Jörg Burzer	20.000	4.511	23%
Renata Jungo Brüngger	20.000	19.911	99%
Sabine Kohleisen	20.000	3.052	15%
Markus Schäfer	20.000	16.278	81%
Britta Seeger	20.000	14.337	72%
Hubertus Troska	20.000	20.000	100%
Harald Wilhelm	25.000	5.890	24%

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 2023 lagen keine Gründe für eine Anwendung der Malus- bzw. Clawback-Regelungen vor, weshalb keine Reduzierung oder Rückzahlung erfolgte.

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit

Die Laufzeiten der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder entsprechen den Bestellungszeiträumen.

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

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB enthalten die Vorstandsverträge Zusagen auf die Auszahlung der Grundvergütung und auf Bereitstellung eines Fahrzeugs maximal bis zum Ende der ursprünglichen Vertragslaufzeit. Ein Anspruch auf Auszahlung des Jahresbonus besteht dagegen nur zeitanteilig bis zur Wirksamkeit der Organstellung. Der Anspruch auf Auszahlung bereits zugeteilter erfolgsbezogener Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung (PPSP) bemisst sich nach den Bedingungen der jeweiligen Pläne. Bei z. B. Ausscheiden altershalber oder bei einem einvernehmlichen Ausscheiden, werden die Pläne regulär ausbezahlt. Bei z. B. einer einseitigen Mandatsniederlegung erfolgt ein Verlust bereits zugeteilter 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 Vorstands 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 gemäß

Auffassung des Aufsichtsrats sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für das Unternehmen führen. Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen handelt, sind diese im Jahresabschluss der Mercedes-Benz Group AG aufgeführt, der im Internet veröffentlicht wird. Für die Wahrnehmung von Mandaten in börsennotierten Gesellschaften, an denen die Mercedes-Benz Group eine unmittelbare oder mittelbare Beteiligung hält, findet bis zu einem gewissen Betrag keine Anrechnung statt. Oberhalb dieses Betrags wird die Vergütung teilweise auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Bei der Übernahme von Mandaten in Unternehmen, an denen die Mercedes-Benz Group keine unmittelbare oder mittelbare Beteiligung hält, erfolgt keine Anrechnung auf die Vergütung. Im Geschäftsjahr 2023 waren Renata Jungo Brüngger und Harald Wilhelm Mitglieder des Aufsichtsrats der Daimler Truck Holding AG. Die hierfür seitens der Daimler Truck Holding AG geschuldete Vergütung (Auszahlung in 2024) wird, gemäß den geltenden Bestimmungen, jeweils anteilig mit dem Jahresbonus für 2023 (ebenfalls Auszahlung in 2024) verrechnet. Die Vorgehensweise ist zudem in der Tabelle »Gewährte und geschuldete Vergütung« nachzuvollziehen.

Vergütung von Dritten

Eine Vergütung von Dritten ist im Geschäftsjahr 2023 für die Mitglieder des Vorstands im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit bei der Mercedes-Benz Group AG nicht erfolgt.

Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands

In den nachfolgenden Tabellen ist für jedes einzelne, im Geschäftsjahr 2023 amtierende Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG die im Geschäftsjahr 2023 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 07. 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 einjährige variable Vergütung 2023 erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Dies bedeutet, dass die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr ausgewiesen wird, in dem die Leistungsmessung abgeschlossen und diese somit erdient ist. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2024 stattfindet. Für das Deferral und den PPSP 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 dem tatsächlichen Zufluss berichtet werden kann.

Die Summe der »gewährten und geschuldeten Vergütung« im Geschäftsjahr 2023 berechnet sich aus¹

- der Grundvergütung 2023,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2023,

- dem für das Geschäftsjahr 2023 festgestellten, im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommenden Jahresbonus für 2023 (einjährige variable Vergütung 2023),
- dem mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 geendeten, im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gekommenen hälftigen mittelfristig orientierten Anteil des Jahresbonus für 2021 (Deferral 2021),
- dem im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gekommenen Wert der langfristigen aktienorientierten Vergütung (PPSP 2019),
- den im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gekommenen Dividendenäquivalenten der laufenden PPSP (2020, 2021, 2022 und 2023).

Zudem wird der Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2023 (Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2023) dargestellt.

¹ Bei der Vergütungskomponente »Jahresbonus« entsteht aufgrund der Methodenänderung im Vergütungssystem hinsichtlich der Abschaffung des Deferrals im Berichtszeitraum 2023 ein ausweisbedingter Sondereffekt (der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2023 wird im Folgejahr erstmalig zu 100% ausbezahlt).

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstands				Dr. Jörg Burzer Produktion, Qualität & Supply Chain Management			
	2023		2022		2023		2022	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	1.770	14 %	1.664	25 %	885	21 %	832	37 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	85	1 %	70	1 %	406	10 %	261	11 %
Summe fixe Vergütung	1.855		1.734		1.291		1.093	
Kurzfristige variable Vergütung ¹								
Einjährige variable Vergütung 2023 (100% vom Jahresbonus 2023)	3.540	29 %	-	-	1.770	41 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2022 (50% vom Jahresbonus 2022)	-	-	1.664	25 %	-	-	832	37 %
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung ²								
Deferral 2021 (50% vom Jahresbonus 2021)	1.664	14 %	-	-	69	2 %	-	-
Deferral 2020 (50% vom Jahresbonus 2020)	-	-	1.379	23 %	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung ³								
PPSP 2019	3.965	32 %	-	-	788	18 %	-	-
PPSP 2018	-	-	710	11 %	-	-	88	4 %
Dividendenäquivalente PPSP 2023	210	2 %	-	-	105	2 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2022	159	1 %	153	2 %	80	2 %	76	3 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	239	2 %	230	3 %	54	1 %	52	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2020	605	5 %	291	4 %	138	3 %	66	3 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	-	-	420	6 %	-	-	58	3 %
Summe variable Vergütung	10.382		4.847		3.004		1.172	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	12.237	100 %	6.581	100 %	4.295	100 %	2.265	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	507	-	510	-	285	-	288	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	12.744		7.091		4.580		2.553	

1 Der Jahresbonus wird nun zu 100% im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. 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 sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2024 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 2020 bzw. 2021 ist ein weiteres Deferral - letztmalig - ausstehend. Dabei handelt es sich für Ola Källenius und Dr. Jörg Burzer um das Deferral 2022 mit einem aufgeschobenen Betrag in Höhe von 1.664 T€ für Ola Källenius und 832 T€ für Dr. Jörg Burzer.

3 Jörg Burzer: PPSP Zuteilungen 2021 und früher wurden vor der Bestellung in den Vorstand zugeteilt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Renata Jungo Brüngger Integrität, Governance & Nachhaltigkeit				Sabine Kohleisen Personal & Arbeitsdirektorin			
	2023		2022		2023		2022	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	885	14 %	832	23 %	885	22 %	832	39 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	82	1 %	93	3 %	590	14 %	194	9 %
Summe fixe Vergütung	967		925		1.475		1.026	
Kurzfristige variable Vergütung ¹								
Einjährige variable Vergütung 2023 (100% vom Jahresbonus 2023)	1.770	27 %	-	-	1.770	44 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	-	-	832	23 %	-	-	832	39 %
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-51	-1 %	-51	-1 %	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung ²								
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	832	13 %	-	-	69	2 %	-	-
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	690	19 %	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung ³								
PPSP 2019	2.377	37 %	-	-	425	10 %	-	-
PPSP 2018	-	-	710	17 %	-	-	67	3 %
Dividendenäquivalente PPSP 2023	105	1 %	-	-	105	3 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2022	80	1 %	76	2 %	80	2 %	76	4 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	120	2 %	115	3 %	44	1 %	42	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2020	303	5 %	145	4 %	83	2 %	40	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	-	-	252	7 %	-	-	32	2 %
Summe variable Vergütung	5.536		2.769		2.576		1.089	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	6.503	100 %	3.694	100 %	4.051	100 %	2.115	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	-	250	-	253	-	252	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	6.753		3.944		4.304		2.367	

1 Der Jahresbonus wird nun zu 100 % im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. 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 sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2024 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 2020 bzw. 2021 ist ein weiteres Deferral - letztmalig - ausstehend. Dabei handelt es sich für Renata Jungo Brüngger und Sabine Kohleisen um das Deferral 2022 mit einem aufgeschobenen Betrag in Höhe von jeweils 832 T€.

3 Sabine Kohleisen: PPSP Zuteilungen 2021 und früher wurden vor der Bestellung in den Vorstand zugeteilt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf				Britta Seeger Vertrieb			
	2023		2022		2023		2022	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	885	14 %	832	25 %	885	13 %	832	22 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	177	3 %	91	3 %	110	2 %	75	2 %
Summe fixe Vergütung	1.062		923		995		907	
Kurzfristige variable Vergütung ¹								
Einjährige variable Vergütung 2023 (100% vom Jahresbonus 2023)	1.770	29 %	-	-	1.770	27 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2022 (50% vom Jahresbonus 2022)	-	-	832	25 %	-	-	832	22 %
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung ²								
Deferral 2021 (50% vom Jahresbonus 2021)	832	13 %	-	-	832	12 %	-	-
Deferral 2020 (50% vom Jahresbonus 2020)	-	-	690	22 %	-	-	690	19 %
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2019	1.901	31 %	-	-	2.377	36 %	-	-
PPSP 2018	-	-	303	9 %	-	-	710	19 %
Dividendenäquivalente PPSP 2023	105	2 %	-	-	105	2 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2022	80	1 %	76	2 %	80	1 %	76	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	120	2 %	115	4 %	120	2 %	115	3 %
Dividendenäquivalente PPSP 2020	303	5 %	145	4 %	303	5 %	145	4 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	-	-	201	6 %	-	-	252	7 %
Summe variable Vergütung	5.111		2.362		5.587		2.820	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	6.173	100 %	3.285	100 %	6.582	100 %	3.727	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	-	251	-	253	-	254	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	6.423		3.536		6.835		3.981	

1 Der Jahresbonus wird nun zu 100% im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. 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 sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2024 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 2020 bzw. 2021 ist ein weiteres Deferral - letztmalig - ausstehend. Dabei handelt es sich für Markus Schäfer und Britta Seeger um das Deferral 2022 mit einem aufgeschobenen Betrag in Höhe von jeweils 832 T€.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Hubertus Troska				Harald Wilhelm			
	Greater China		Finanzen & Controlling / Mercedes-Benz Mobility		Greater China		Finanzen & Controlling / Mercedes-Benz Mobility	
	2023		2022		2023		2022	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	885	12 %	832	20 %	904	15 %	850	29 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ¹	687	10 %	562	13 %	63	1 %	65	2 %
Summe fixe Vergütung	1.572		1.394		967		915	
Kurzfristige variable Vergütung ²								
Einjährige variable Vergütung 2023 (100% vom Jahresbonus 2023)	1.770	25 %	-	-	1.808	30 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	-	-	832	20 %	-	-	850	29 %
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-71	-1 %	-71	-2 %
Mittelfristige variable Vergütung ³								
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	832	12 %	-	-	850	14 %	-	-
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	690	16 %	-	-	704	24 %
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2019	2.377	33 %	-	-	1.782	30 %	-	-
PPSP 2018	-	-	710	17 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2023	105	1 %	-	-	105	2 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2022	80	1 %	76	2 %	80	1 %	76	3 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	120	2 %	115	3 %	120	2 %	115	4 %
Dividendenäquivalente PPSP 2020	303	4 %	145	3 %	303	6 %	145	5 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	-	-	252	6 %	-	-	189	6 %
Summe variable Vergütung	5.587		2.820		4.977		2.008	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	7.159	100 %	4.214	100 %	5.944	100 %	2.923	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	-	250	-	263	-	268	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	7.409		4.464		6.207		3.191	

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

2 Der Jahresbonus wird nun zu 100 % im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. 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 sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2024 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 2020 bzw. 2021 ist ein weiteres Deferral - letztmalig - ausstehend. Dabei handelt es sich um das Deferral 2022 mit einem aufgeschobenen Betrag in Höhe von 832 T€ für Hubertus Troska und 850 T€ für Harald Wilhelm.

Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Dr. Manfred Bischoff wurden im Geschäftsjahr 2023 Rentenzahlungen in Höhe von 857.774 € ausbezahlt. Zudem erhielt Herr Dr. Manfred Bischoff Nebenleistungen in Höhe von 22.615 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Wilfried Porth erhielt für das anteilige Geschäftsjahr 2022 im Anschluss an seine Mandatsniederlegung (1. Januar 2022 bis 30. April 2022) die mittelfristig orientierte variable Vergütung (Deferral) aus dem Jahresbonus 2021 in Höhe von 832.218 €. Ferner erhielt er den anteiligen Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 277.406 €. Zudem erhielt er Zahlungen aus dem PPSP 2019 in Höhe von 2.484.577 €, Dividendenäquivalente von 469.206 € aus den laufenden PPSP (2020-2022) sowie Rentenzahlungen in Höhe von 155.748 €. Ferner erhielt Wilfried Porth Nebenleistungen in Höhe von 18.742 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 4 %, die variablen Vergütungsbestandteile 96 % der Vergütung aus.

Martin Daum erhielt für das anteilige Geschäftsjahr 2021 die mittelfristig orientierte variable Vergütung (Deferral) aus dem Jahresbonus 2021 in Höhe von 762.887 € ausgezahlt. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 0 %, die variablen Vergütungsbestandteile 100 % der Vergütung aus.

Bodo Uebber erhielt im Geschäftsjahr 2023 Zahlungen aus dem PPSP 2019 in Höhe von 2.841.069 € sowie Rentenzahlungen in Höhe von 327.855 €. Zudem erhielt Herr Bodo Uebber Nebenleistungen in Höhe von 20.465 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 11 %, die variablen Vergütungsbestandteile 89 % der Vergütung aus.

Prof. Dr. Thomas Weber wurden im Geschäftsjahr 2023 Rentenzahlungen in Höhe von 396.159 € ausbezahlt. Ferner erhielt Prof. Dr. Thomas Weber eine Zahlung in Höhe von 491.512 € aus den betrieblichen Altersvorsorgemodellen. Zudem erhielt Prof. Dr. Thomas Weber Nebenleistungen in Höhe von 14.844 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Andreas Renschler wurden im Geschäftsjahr 2023 Rentenzahlungen in Höhe von 158.507 € ausbezahlt. Zudem erhielt er Nebenleistungen in Höhe von 1.098 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Dr. Dieter Zetsche erhielt im Geschäftsjahr 2023 Zahlungen aus dem PPSP 2019 in Höhe von 6.049.446 € sowie Rentenzahlungen in Höhe von 1.244.216 €. Ferner erhielt Dr. Dieter Zetsche eine Zahlung in Höhe von 848.508 € aus dem betrieblichen Altersvorsorgemodell. Zudem erhielt Herr Dr. Dieter Zetsche Nebenleistungen in Höhe von 30.771 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 26 %, die variablen Vergütungsbestandteile 74 % der Vergütung aus.

Die im Geschäftsjahr 2023 weiteren früheren Vorstandsmitgliedern der Mercedes-Benz Group AG, die vor mehr als 10 Jahren ausgeschieden sind, gewährte und geschuldete Vergütung belief sich auf insgesamt 11,3 (i. V. 11,8) 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 2023 mit einer Zustimmungquote von 98,16% gefasst. §10 der Satzung der Mercedes-Benz Group AG wurde angepasst. Die Neuregelung der Aufsichtsratsvergütung fand erstmals für das Geschäftsjahr 2023 Anwendung.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder steht in einem, aus Sicht des Unternehmens, angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und zur Lage der Gesellschaft und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK sowie die Aufsichtsratsvergütung anderer großer börsennotierter Gesellschaften. Zugleich leistet eine

angemessene und sachgerechte Vergütung einen wichtigen Beitrag im Wettbewerb um herausragende Persönlichkeiten zur Besetzung des Aufsichtsrats und damit für die bestmögliche Überwachung und Beratung des Vorstands. Diese wiederum sind Voraussetzung für den langfristigen Unternehmenserfolg.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine funktionsbezogene Festvergütung ohne variable Anteile, um aus Sicht des Unternehmens 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 intensivierte Überwachung und Beratung des Vorstands, einhergehend mit erhöhter Arbeitsbelastung und Steigerung des Haftungsrisikos der Aufsichtsratsmitglieder.

Festvergütung		
Vorsitz	Stellvertreter	Vorsitz Prüfungsausschuss
600.000 €	475.000 €	450.000 €
ordentliches Mitglied	andere Ausschussmitgliedschaften	Mitglied Prüfungsausschuss
200.000 €	300.000 €	400.000 €

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden die ihnen für die Aufsichtsratsstätigkeit zur Last fallenden Auslagen erstattet.

Ausschussvergütung

Für den Vorsitz in den Ausschüssen des Aufsichtsrats, mit Ausnahme des Prüfungsausschusses, wird keine darüberhinausgehende 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.

Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere höher vergütete Funktionen wahrnimmt, bemisst sich die Vergütung ausschließlich nach der am höchsten vergüteten Funktion. Die Vergütung von Ausschusstätigkeiten für ein Geschäftsjahr setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss in diesem Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben mindestens zweimal im Geschäftsjahr getagt hat.

Sonstige Leistungen

Mit Ausnahme der Vergütung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis wurden im Geschäftsjahr 2023 an Aufsichtsratsmitglieder keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Gremientätigkeiten, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt.

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 (Directors & Officers Versicherung). Die Prämien entrichtete die Gesellschaft. Dieses Vorgehen entspricht der Marktpraxis und ist, aus Sicht des Unternehmens, angemessen.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

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 2023, da die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist, ausgewiesen.

Insgesamt lag die Vergütung für die Tätigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG im Geschäftsjahr 2023 bei 5,9 (i. V. 6,6) Mio. €.

Aufsichtsratsvergütung

	Gesamtvergütung	
	2023	2022
in T€		
Dr. Bernd Pischetsrieder (Vorsitzender)	600	532
Ergun Lümalı (Stellv. Vorsitzender)	475	429
Sari Baldauf (bis 03.05.2023)	67	182
Michael Bettag	200	152
Ben van Beurden	300	240
Nadine Boguslawski	200	151
Michael Brecht (bis 03.05.2023)	135	316
Dr. Martin Bruder Müller	267	151
Elizabeth Centoni	300	209
Dame Polly Courtice	300	143
Marco Gobetti	200	102
Michael Häberle	300	213
Timotheus Höttges	400	204
Olaf Koch	450	378
Gabriela Neher (seit 03.05.2023)	133	0
Michael Peters (seit 03.05.2023)	133	0
Stefan Pierer (seit 03.05.2023)	133	0
Roman Romanowski	367	193
Prof. Dr. Helene Svahn	200	152
Monika Tielsch	200	152
Elke Tönjes-Werner (bis 03.05.2023)	67	152
Dr. Frank Weber	200	152
Roman Zitzelsberger	300	210

Anmerkung: Tabelle stellt die in 2023 aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats dar.

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 (Angestellte, Auszubildende und Praktikanten) auf Vollzeitäquivalentbasis (FTE) der Mercedes-Benz Group AG. Darüber hinaus wird die im Geschäftsjahr und in den Vorjahren gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in ihrer Entwicklung aufgezeigt.

Vergleichende Darstellung

	2023	Veränderung		2021	Veränderung		2020	Veränderung		2019	Veränderung	
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss der Gesellschaft (HGB) in Mio. €	12.098	8.877	36 %	9.538	-7 %		2.133	347 %	-1.678	-227 %		
EBIT des Konzerns in Mio. € ¹	19.660	20.458	-4 %	29.069	-30 %		6.603	340 %	4.313	53 %		
FCF IB des Konzerns in Mio. € ¹	11.881	9.156	30 %	8.606	6 %		8.259	4 %	1.368	504 %		
Arbeitnehmer												
Relative Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer der Mercedes-Benz Group AG ²		-	5 %	-	5 %		-	6 %	-	-		
Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder³												
Ola Källenius	12.237	6.581	86 %	4.284	54 %		3.623	18 %	3.335	9 %		
Dr. Jörg Burzer	4.295	2.265	90 %	141	1506 %		-	-	-	-		
Renata Jungo Brüngger	6.503	3.694	76 %	2.469	50 %		2.288	8 %	2.089	10 %		
Sabine Kohleisen	4.051	2.115	92 %	142	1389 %		-	-	-	-		
Markus Schäfer ⁴	6.173	3.285	88 %	2.100	56 %		1.649	27 %	736	124 %		
Britta Seeger ⁴	6.582	3.727	77 %	2.462	51 %		1.772	39 %	1.969	-10 %		
Hubertus Troska	7.159	4.214	70 %	3.103	35 %		2.940	6 %	3.019	-3 %		
Harald Wilhelm	5.944	2.923	103 %	1.928	52 %		1.465	32 %	834	76 %		
Frühere Vorstandsmitglieder												
Dr. Manfred Bischoff (bis 16.12.2003)	880	787	12 %	814	-3 %		828	-2 %	797	4 %		
Wilfried Porth (bis 30.11.2021)	4.238	2.406	76 %	2.399	0 %		2.309	4 %	2.756	-16 %		
Martin Daum (bis 9.12.2021)	763	690	11 %	2.328	-70 %		1.967	18 %	2.126	-7 %		
Bodo Uebber (bis 22.05.2019) ⁵	3.189	2.652	20 %	1.087	144 %		9.834	-89 %	3.135	214 %		
Prof. Dr. Thomas Weber (bis 31.12.2016)	903	835	8 %	798	5 %		763	5 %	1.175	-35 %		
Andreas Renschler (bis 28.1.2014)	160	71	125 %	-	-		-	-	-	-		
Dr. Dieter Zetsche (bis 22.05.2019) ⁶	8.173	4.394	86 %	3.539	24 %		3.878	-9 %	6.580	-41 %		
Summe weiterer früherer Vorstandsmitglieder (länger als 10 Jahre ausgeschieden)	11.303	11.752	-4 %	15.266	-23 %		15.065	1 %	15.419	-2 %		

Vergleichende Darstellung

	2023	Veränderung		2021	Veränderung		2020	Veränderung		2019	Veränderung	
	in T€	2022	2023/2022	in T€	2022/2021	in %	in T€	2021/2020	in %	in T€	2020/2019	in %
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder⁷												
Dr. Bernd Pischetsrieder (Vorsitzender)	600	532	13%	449	19%		144	212%		176	-18%	
Ergun Lüimali (Stellv. Vorsitzender)	475	429	11%	255	68%		197	29%		280	-30%	
Sari Baldauf	67	182	-63%	227	-20%		154	47%		195	-21%	
Michael Bettag	200	152	32%	154	-1%		132	16%		153	-14%	
Ben van Beurden	300	240	25%	186	29%		-	-		-	-	
Nadine Boguslawski	200	151	33%	63	138%		-	-		-	-	
Michael Brecht (bis 03.05.2023)	135	316	-57%	494	-36%		398	24%		499	-20%	
Dr. Martin Brudermüller	267	151	77%	116	29%		-	-		-	-	
Elizabeth Centoni	300	209	43%	117	80%		-	-		-	-	
Dame Polly Courtice	300	143	110%	-	-		-	-		-	-	
Marco Gobetti	200	102	96%	-	-		-	-		-	-	
Michael Häberle	300	213	41%	216	-2%		158	37%		185	-15%	
Timotheus Höttges	400	204	96%	154	32%		62	148%		-	-	
Olaf Koch	450	378	19%	75	401%		-	-		-	-	
Gabriela Neher (seit 03.05.2023)	133	-	-	-	-		-	-		-	-	
Michael Peters (seit 03.05.2023)	133	-	-	-	-		-	-		-	-	
Stefan Pierer (seit 03.05.2023)	133	-	-	-	-		-	-		-	-	
Roman Romanowski	367	193	90%	49	290%		-	-		-	-	
Prof. Dr. Helene Svahn	200	152	32%	39	293%		-	-		-	-	
Monika Tielsch	200	152	32%	9	1.572%		-	-		-	-	
Elke Tönjes-Werner (bis 03.05.2023)	67	152	-56%	154	-1%		132	17%		153	-14%	
Dr. Frank Weber	200	152	32%	154	-1%		132	16%		168	-21%	
Roman Zitzelsberger	300	210	43%	216	-3%		183	18%		236	-22%	

- 1 EBIT und FCF IB 2021: Inkl. aufgebener Geschäftsbereiche. Anmerkung: EBIT und FCF IB können zum Zwecke der Vergütung gegebenenfalls normiert werden.
- 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 Umfänge, die vor der Vorstandstätigkeit begeben wurden.
- 5 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.
- 6 Von 1.1.2019-22.5.2019 Zahlungen aus dem aktiven Dienstverhältnis, ab 23.5.2019 Zahlungen aus Ruheregelungen sowie nachlaufende Zahlungen.
- 7 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: grundsätzlich ohne Vergütung von Tochtergesellschaften. 2019: inkl. Vergütung von Tochtergesellschaften.

Anmerkung: Dr. Manfred Bischoff war nach seiner Tätigkeit als Vorstand zudem noch Vorsitzender des Aufsichtsrats.

Für den Vorstand



Ola Källenius
Vorsitzender
des Vorstands



Harald Wilhelm
Finanzen & Controlling /
Mercedes-Benz Mobility

Für den Aufsichtsrat



Dr. Bernd Pischetsrieder
Vorsitzender
des Aufsichtsrats

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 2023 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 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Stuttgart, den 15. März 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Bock
Wirtschaftsprüfer



Engelmann
Wirtschaftsprüfer