



Vergütungsbericht 2024

Mercedes-Benz Group

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie in meinem ersten Jahr als Aufsichtsratsvorsitzender freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2024 der Mercedes-Benz Group AG vorzustellen.

Ich möchte dieses Vorwort nutzen, um die wichtigsten Aspekte des Vergütungssystems 2024 hervorzuheben und einen kurzen Ausblick auf bevorstehende Änderungen zu geben.

Der Aufsichtsrat legt großen Wert darauf, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder direkt an ihre Leistung gekoppelt ist, die anhand finanzieller und strategischer Ziele bewertet wird. Im Jahr 2024 erzielte die Mercedes-Benz Group AG trotz fortdauernder globaler wirtschaftlicher Herausforderungen bedeutende Fortschritte bei der Verwirklichung ihrer strategischen Ziele.

Vergütung 2024

Die Zielerreichung des Jahresbonus für den Vorstand für 2024 beträgt 140%, was niedriger ist als im Jahr 2023. Dies spiegelt das herausfordernde Jahr wider, das wir, ebenso wie viele andere im Automobilsektor, erlebt haben. Es zeigt zudem, dass das Vergütungssystem wie beabsichtigt funktioniert. Das 140%-Ziel ist dennoch eine bedeutende Leistung und unterstreicht den Erfolg des Vorstands, sich in einem schwierigen Umfeld zu behaupten.

Dies ist das zweite volle Jahr des im Jahr 2023 angepassten Vergütungssystems, welches von der Hauptversammlung am 3. Mai 2023 gebilligt wurde. Es ist auch das zweite Jahr, in welchem ESG-Ziele eine größere Rolle im Vergütungssystem spielen und sowohl in die kurzfristigen als auch in die langfristigen Anreizkomponenten des Systems integriert sind. Eine weitere wichtige Änderung im Jahr 2023 war die Abschaffung des sogenannten „Deferrals“, bei dem die Hälfte der jährlichen Bonusauszahlung um ein Jahr verzögert wurde. 2024 ist das letzte Jahr mit einer Überlappung des alten und des aktuellen Systems, da der Deferral von 2022 im März 2024 ausgezahlt wurde.

Angesichts des herausfordernden Jahres erhielt der Vorstand zuletzt Mitte 2023 eine Gehaltserhöhung. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass es nicht angemessen wäre, die Gehälter des Vorstands im Jahr 2024 zu erhöhen.

Ausblick: Neues System ab 2026

Es ist geplant, der Hauptversammlung am 7. Mai 2025 ein neues System vorzuschlagen. Obwohl eine Überprüfung des Systems noch nicht fällig ist, hat der Aufsichtsrat beschlossen, Änderungen einzuführen, um das Feedback der Investoren zu berücksichtigen. Die kurzfristige Vergütungskomponente im neuen System wird weiter vereinfacht und eine gewichtete Methodik anstelle einer rein additiven eingeführt, um sicherzustellen, dass die 200%-Cap niemals überschritten wird. Außerdem wird diese nur noch aus zwei Komponenten bestehen (finanziell und nicht-finanziell), wobei die Transformationsziele entfernt werden und

der Fokus auf quantitative Ziele erhöht wird. Darüber hinaus wird Arbeitssicherheit erstmals als nicht-finanzielles Ziel eingeführt, um ihre Bedeutung sowohl als internes Ziel als auch innerhalb des Vergütungssystems zu betonen.

Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung bin ich zuversichtlich, dass das vorgeschlagene System die Komplexität reduzieren, die Messbarkeit der Ziele erhöhen und den starken Fokus auf ESG-Ziele beibehalten wird.

Im Namen des Aufsichtsrats möchte ich den Teams herzlich für ihre Arbeit im vergangenen Jahr danken, die ein gerechtes und passendes Vergütungssystem ermöglicht haben. Ebenso gilt mein Dank unseren Aktionärinnen und Aktionären für ihr anhaltendes Engagement in dieser wichtigen Angelegenheit.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr

Dr. Martin Bruder Müller
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 2024 individuell gewährten und geschuldeten Vergütung. Sowohl das Vergütungssystem als auch der Vergütungsbericht entsprechen 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 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 group.mercedes-benz.com/unternehmen/

[unternehmensfuehrung/aufsichtsrat/verguetung](#)

abrufbar. Der Vergütungsbericht 2023 wurde der Hauptversammlung gemäß §120a Abs. 4 AktG am 8. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt und mit 87,28% Ja-Stimmen gebilligt. Das hohe Zustimmungsergebnis bestärkt den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihrer Vorgehensweise einer transparenten Berichterstattung.

Der Vergütungsbericht 2024 wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des §162 Abs. 3 AktG hinausgehend sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Kriterien geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht 2024 beigefügt.

Grundsätze der Vergütung des Vorstands¹

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. Mercedes-Benz Cars strebt eine führende Position bei

Elektromobilität und digitalen Erlebnissen an. Mit ambitionierten Produktentwicklungszielen und der Markteinführung neuer, lokal emissionsfreier und softwaregetriebener Technologien schafft das Geschäftsfeld die notwendigen Voraussetzungen, um vollelektrisch zu werden.

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 wertschaffenden 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

¹ Dieses Kapitel enthält Angabepflichten im Zusammenhang mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Leistungskriterien der Vorstandsvergütung.

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 2020 gültigem Vergütungssystem. Ferner unterfällt der aufgeschobene mittelfristige Anteil am Jahresbonus 2022 (»Deferral 2022«) 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 ist demnach 2024 erfolgt. 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 sind bis zu 25 % der Bruttovergütung aus den Performance Phantom Share Plänen zum Erwerb echter Aktien zu verwenden		

Struktur und Laufzeit der Zielvergütung

	in %	in Tsd. €	Laufzeit			
	ca. 40 %	VV ¹ : 2.717 OVM ² : 1.358	Performance Phantom Share Plan 3 Jahre Performanceperiode			Performance Phantom Share Plan 1 Jahr Halteperiode
ca. 30 %	VV: 1.876 OVM: 938 - 959	Jahresbonus Auszahlung nach dem Geschäftsjahr				
ca. 30 %	VV: 1.876 OVM: 938 - 959	Grundvergütung				
Auszahlungs-, Leistungs- bzw. Zusagezeitpunkt		Nebenleistungen				
		Versorgungszusage				
			Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4

1 VV: Vorstandsvorsitz
2 OVM: Ordentliches Vorstandsmitglied

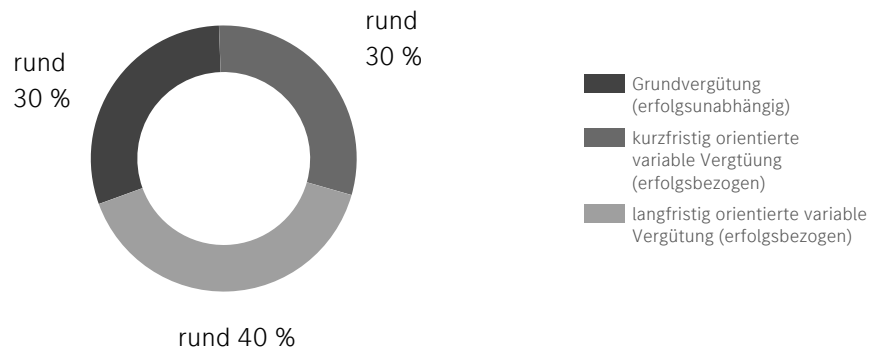
Struktur der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

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 dieser Empfehlung soll die variable Vergütung, die sich aus

dem Erreichen der kurz- und langfristig orientierten Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Vergütungsstruktur

Die Zielvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen.



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

Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die folgende Ziel-Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands festgelegt, die sich berechnet aus

- der Grundvergütung 2024,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2024
- dem kurzfristig orientierten Jahresbonus für 2024 mit dem Wert bei Zielerreichung von 100 %, der im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommen wird
- dem Zuteilungswert (dieser entspricht auch dem Zielwert) der langfristigen variablen Vergütung (PPSP Tranche 2024-2027; Dividendenäquivalente für die PPSP-Tranchen werden nicht berücksichtigt) zum Zuteilungszeitpunkt im Geschäftsjahr 2024 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2028) und
- dem Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2024 (Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2024).

Zielvergütung

	Ola Källenius		Dr. Jörg Burzer ¹		Renata Jungo Brüngger	
	Vorsitzender des Vorstands		Produktion, Qualität & Supply Chain Management		Integrität, Governance & Nachhaltigkeit	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	1.876	1.770	938	885	938	885
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ²	505	85	611	406	70	82
Summe fixe Vergütung	2.381	1.855	1.549	1.291	1.008	967
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2024 (100 % vom Jahresbonus 2024)	1.876	-	938	-	938	-
Einjährige variable Vergütung 2023 (100 % vom Jahresbonus 2023)	-	1.770	-	885	-	885
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2024	2.717	-	1.358	-	1.358	-
PPSP Tranche 2023	-	2.717	-	1.358	-	1.358
Summe variable Vergütung	4.593	4.487	2.296	2.243	2.296	2.243
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	570	507	286	285	281	250
Zielgesamtvergütung	7.544	6.849	4.131	3.819	3.585	3.460

1 Dr. Jörg Burzer wurde zum 1. Dezember 2021 zum Vorstand bestellt. Demzufolge sind in den Nebenleistungen 2023 und 2024 einmalige Kosten enthalten. Dies vor allem für sicherheitsrelevante Umbauten am Wohnobjekt von Dr. Burzer.

2 Bei den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen handelt es sich um Ist-Werte.

Zielvergütung

	Sabine Kohleisen ¹		Markus Schäfer		Britta Seeger	
	Personal & Arbeitsdirektorin		Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf		Vertrieb	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	938	885	938	885	938	885
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ²	304	590	110	177	111	110
Summe fixe Vergütung	1.242	1.475	1.048	1.062	1.049	995
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2024 (100 % vom Jahresbonus 2024)	938	-	938	-	938	-
Einjährige variable Vergütung 2023 (100 % vom Jahresbonus 2023)	-	885	-	885	-	885
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2024	1.358	-	1.358	-	1.358	-
PPSP Tranche 2023	-	1.358	-	1.358	-	1.358
Summe variable Vergütung	2.296	2.243	2.296	2.243	2.296	2.243
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	281	253	282	250	286	253
Zielgesamtvergütung	3.819	3.971	3.626	3.555	3.631	3.491

1 Sabine Kohleisen wurde zum 1. Dezember 2021 zum Vorstand bestellt. Demzufolge sind in den Nebenleistungen 2023 und 2024 einmalige Kosten enthalten. Dies vor allem für sicherheitsrelevante Umbauten am Wohnobjekt von Frau Kohleisen.

2 Bei den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen handelt es sich um Ist-Werte.

Zielvergütung

	Hubertus Troska ¹		Harald Wilhelm	
	Greater China		Finanzen & Controlling / Mercedes-Benz Mobility	
	2024	2023	2024	2023
	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	938	885	959	904
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ²	532	687	47	63
Summe fixe Vergütung	1.470	1.572	1.006	967
Kurzfristige variable Vergütung				
Einjährige variable Vergütung 2024 (100 % vom Jahresbonus 2024)	938	-	959	-
Einjährige variable Vergütung 2023 (100 % vom Jahresbonus 2023)	-	885	-	904
Langfristige variable Vergütung				
PPSP Tranche 2024	1.358	-	1.358	-
PPSP Tranche 2023	-	1.358	-	1.358
Summe variable Vergütung	2.296	2.243	2.317	2.262
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	281	250	292	263
Zielgesamtvergütung	4.047	4.065	3.615	3.492

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.

2 Bei den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen handelt es sich um Ist-Werte.

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

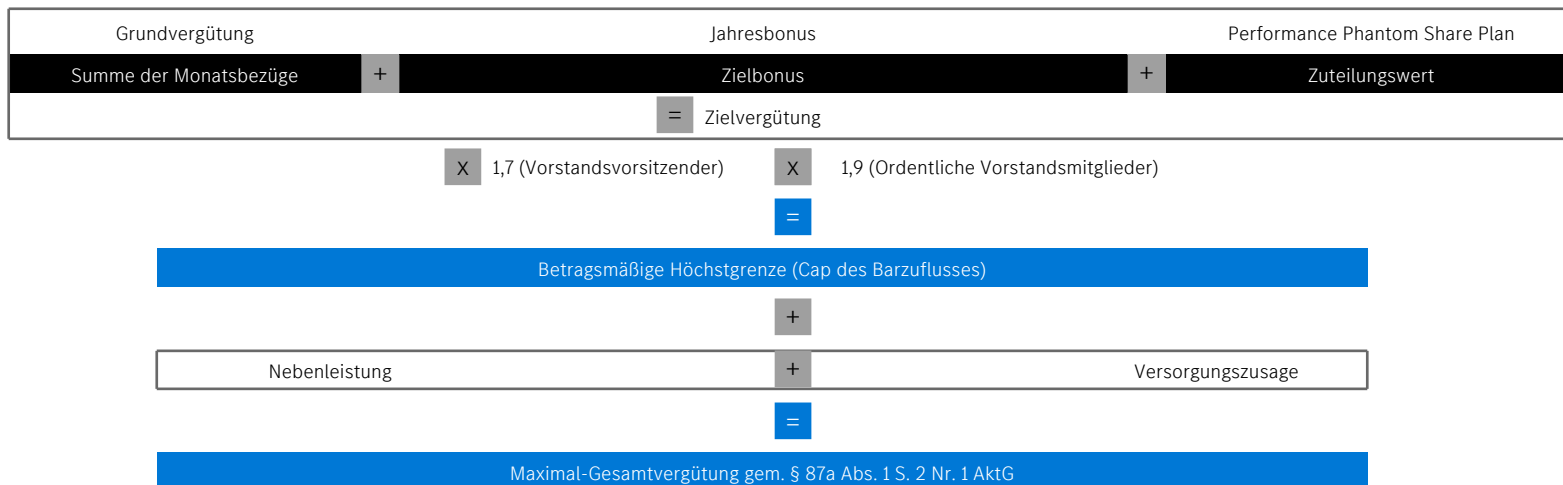
vielen Jahren Begrenzungen der einzelnen Vergütungskomponenten und eine betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses (»Cap des Barzuflusses«) auf. Für den Vorsitzenden des Vorstands beläuft sich diese Höchstgrenze auf das 1,7-fache, für die übrigen Vorstandsmitglieder auf das 1,9-fache der Summe aus Grundvergütung, Zieljahresbonus und Zuteilungswert des PPSP.

Die mögliche Kappung des die Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 und/oder die betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses überschreitenden Betrages erfolgt mit der Auszahlung des im relevanten Geschäftsjahr begebenen PPSP, das heißt für das Geschäftsjahr 2024 mit der Auszahlung

des PPSP 2024 im Geschäftsjahr 2028.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2024 sichergestellt, dass die Höchstgrenzen des Barzuflusses und der aktienrechtlichen Maximal-Gesamtvergütung eingehalten wurden. Eine finale Aussage zur Einhaltung der Maximal-Gesamtvergütung sowie der betragsmäßigen Höchstgrenze des Barzuflusses für das Geschäftsjahr 2024 ist erst möglich, wenn die Zielerreichung und Auszahlung des im Geschäftsjahr 2024 begebenen PPSP im Geschäftsjahr 2028 feststeht.

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



Maximalvergütung 2020

	Ola Källenius	Martin Daum ¹	Renata Jungo Brüngger	Wilfried Porth	Markus Schäfer	Britta Seeger	Hubertus Troska	Harald Wilhelm
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	1.415	707	707	707	707	707	707	723
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	72	115	96	88	96	86	748	77
Versorgungsaufwand	520	250	252	0	254	256	250	291
Summe fixe Vergütung	2.007	1.072	1.055	795	1.057	1.049	1.705	1.091
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	1.232	616	616	616	616	616	616	629
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	1.379	690	690	690	690	690	690	704
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2020	4.497	-	2.248	2.350	2.248	2.248	2.248	2.248
Dividendenäquivalente PPSP 2020 in 2023	605	-	303	316	303	303	303	303
Dividendenäquivalente PPSP 2020 in 2022	291	-	145	152	145	145	145	145
Dividendenäquivalente PPSP 2020 in 2021	64	32	32	34	32	32	32	32
Dividendenäquivalente PPSP 2020 in 2020	43	21	21	22	21	21	21	21
Summe variable Vergütung	8.111	1.359	4.055	4.180	4.055	4.055	4.055	4.082
Gesamtvergütung 2020	10.118	2.431	5.110	4.975	5.112	5.104	5.760	5.173
Maximalvergütung für 2020	12.000	7.200	7.200	7.200	7.200	7.200	7.200	7.200

¹ Die laufenden PPSP-Pläne und die damit verbundenen Dividendenäquivalente wurden 2021 mit dem Spin-Off an die Daimler Truck Holding AG übertragen.

Vergütungsbestandteile des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 im Detail¹

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 eines Dienstwagens. 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 2024 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« (MBPP). 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, somit haben alle aktive Vorstände den MBPP. 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 2024 15 %. Die Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 62 Jahren gewährt. Der MBPP 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 angehoben wird (mindestens 1% p.a. zuzüglich etwaiger Überschussanteile gemäß des in der Versorgungszusage definierten Versicherungstarifs);
- als Rente mit einer jährlichen Erhöhung (mindestens 1% p.a. zuzüglich etwaiger Überschussanteile gemäß des in der Versorgungszusage definierten Versicherungstarifs)

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

Bei einem Ableben nach Eintritt des altersbedingten Versorgungsfalls sind im Falle der Auszahlungsvariante

¹ Dieses Kapitel enthält Angabepflichten im Zusammenhang mit den ESRS in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Leistungskriterien der Vorstandsvergütung.

von zwölf Jahresraten die Erben bezugsberechtigt. Im Falle der Auszahlungsvariante Verrentung mit Hinterbliebenenversorgung stehen dem Ehepartner/ benannten 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 2024 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 Versorgungsfalls 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 Um-

ständen zu revidieren. Zudem erfolgt für aus- geschiedene Vorstandsmitglieder, für einen definierten Zeitraum, eine Bereitstellung eines Fahrzeugs.

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen gegenüber im Berichtszeitraum amtierenden Vorstandsmitgliedern nach IAS 19 lag im Geschäftsjahr 2024 bei 2,6 (i.V. 2,3) Mio.€. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IAS 19 betrug zum 31. Dezember 2024 25,7 (i.V. 21,4) 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
	2024	570	7.340
Ola Källenius	2023	507	6.026
	2024	286	1.143
Dr. Jörg Burzer	2023	285	693
	2024	281	2.848
Renata Jungo Brüngger	2023	250	2.693
	2024	281	1.011
Sabine Kohleisen	2023	253	556
	2024	282	3.898
Markus Schäfer	2023	250	3.311
	2024	286	3.739
Britta Seeger	2023	253	3.097
	2024	281	3.711
Hubertus Troska	2023	250	3.606
	2024	292	1.983
Harald Wilhelm	2023	263	1.424

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 Hinblick auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen, werden daraus operative jährliche Ziele finanzieller und nicht-finanzieller Art abgeleitet, deren Erreichung über den Jahresbonus als kurzfristig orientierte variable

Vergütung incentiviert wird. Daneben tritt die langfristig orientierte variable Vergütung, der 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 2024, gemäß der Auffassung des Aufsichtsrats, anspruchsvolle und strategisch bedeutsame ESG-Ziele in den PPSP integriert.

Jahresbonus

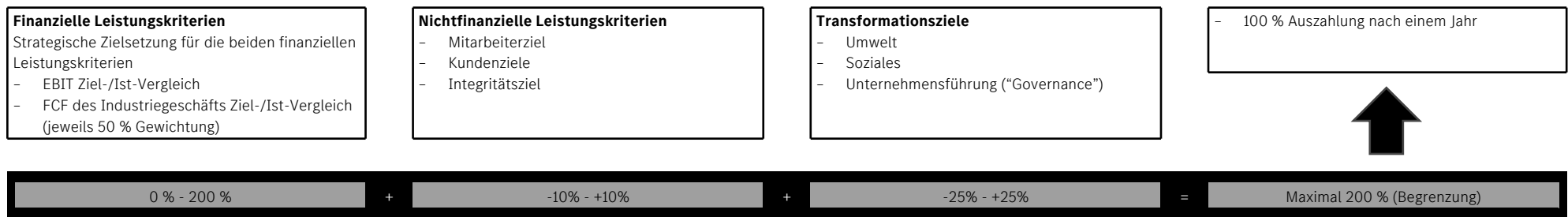
Der Jahresbonus ist eine kurzfristig orientierte variable Vergütung und soll den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie incentivieren, insbesondere die zukunftsichernde Transformation durch nachhaltige und technologische Neuausrichtung des Konzerns hin 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 2024 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 2024:

- 50 % Vergleich EBIT Istwert 2024 zu Zielwert 2024
- 50 % Vergleich FCF IB Istwert 2024 zu Zielwert 2024

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 Aufsatzpunkt dient hierbei der Umsatz des Vorjahres.

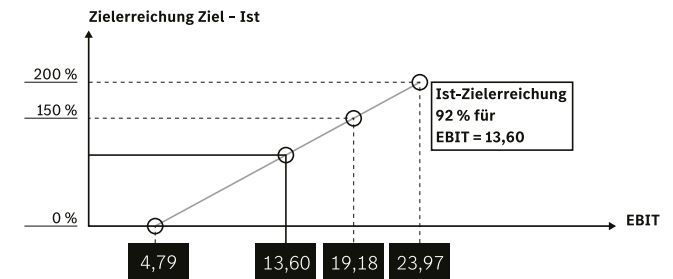
Der FCF IB umfasst neben den Cash Flows der automobilen Geschäftsfelder auch Cash Flows aus Steuern und sonstigen, nicht den Geschäftsfeldern zuzuordnenden Überleitungsposten und ist von besonderer Bedeutung für die Finanzkraft des Konzerns. Der Zielwert für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr 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 2024 Anpassungen für bestimmte, bereits im Geschäftsjahr 2023 oder früher in der Zielerreichung des Jahresbonus berücksichtigte Sachverhalte vorgenommen. Tatsächliche Cashflows werden um bestimmte Rückstellungen bereinigt, welche bereits im Unternehmensbonus 2019 und davor berücksichtigt wurden.

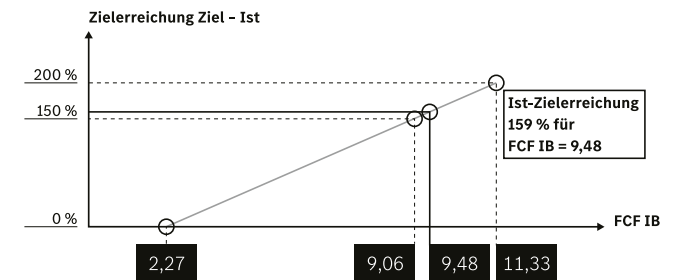
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der beiden finanziellen Ziele EBIT und FCF IB liegt zwischen 0% und 200%. Die Untergrenze dieser Bandbreite markieren 25% des Zielwertes, die Obergrenze bilden 125% des Zielwertes. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der Bandbreite, so beträgt der Zielerreichungsgrad stets 0%; ein Totalausfall des Jahresbonus ist möglich. Der Zielwert ist auf eine Zielerreichung von 150 % festgelegt und steht mit den Vergütungsmodellen für Management und Mitarbeiter in Einklang. 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 2024 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 2024 nichtfinanzielle Leistungskriterien aus den vier im Vergütungssystem vorgesehenen Kategorien Integrität und Compliance, Qualität, Mitarbeiterengagement sowie Kundenbefragungen definiert. 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 2024 ist jede Kategorie gleich gewichtet 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 2024 ergibt sich ein Zuschlag von 4,0 Prozentpunkten (gerundet).

Übersicht: Bezug des Jahresbonus zur Geschäftsstrategie

Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Ausgestaltung	Zielerreichung 2024
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. 	2,0 %
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. 	2,0 %
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 produktspezifisch definiert ist
Hoch	2,0 %	
Niedrig	1,0 %	
Minimum	-2,5 %	

Kundenziel: Kundenzufriedenheit

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

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 2024 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.

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 2024 hat der Aufsichtsrat Transformationsziele aus den Themengebieten »Umwelt / Social / Governance« definiert. Diese umfassen wie im Vorjahr 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 2024 zu einem Zuschlag von 10 Prozentpunkten auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien.

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

Für die Volumenmärkte Europa, China und USA wurden die CO₂-Flottenemissionen auf Basis interner Daten berechnet und gegen interne sowie gesetzliche Zielvorgaben abgeglichen. Die internen Zielsetzungen basierten auf dem geplanten Absatz sowie Produktmix für das Berichtsjahr 2024. Aufgrund veränderter Marktbedingungen und entsprechender Auswirkungen auf den Absatz wurden die intern gesetzten Ziele in allen drei Regionen nicht erreicht.

Die Sicherheitsinnovationen verfolgen das Ziel unserer Vision »Accident Free Driving«. Hauptinitiativen 2024 waren unter anderem Verbesserungen von Sicherheitstechnologien, überdurchschnittliche Ergebnisse bei relevanten Sicherheitsratings und die Steigerung des Sicherheitsbewusstseins in der Öffentlichkeit.

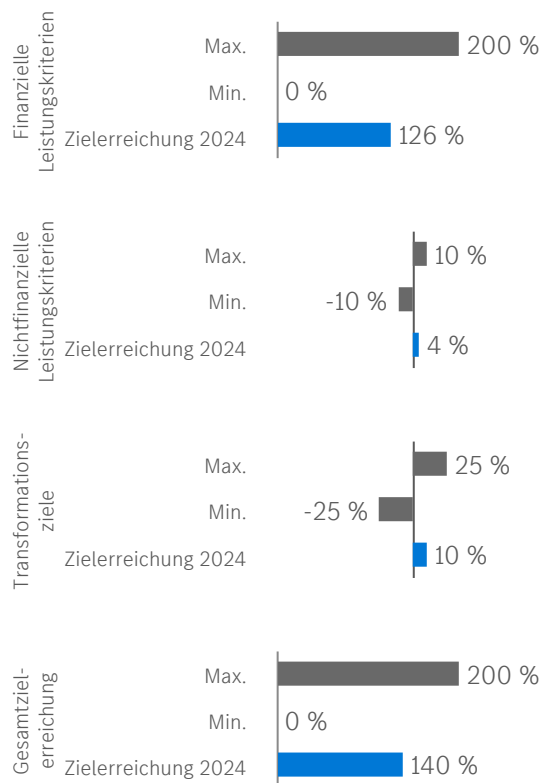
Was die Stakeholderbeziehung betrifft, so wurden die Nachhaltigkeitsdialoge am Hauptsitz und in den relevanten Märkten unter Beteiligung interner und

externer Experten und Stakeholder in die Bewertung einbezogen. Darüber hinaus wurden die Aktualisierung des Climate Policy Report der Mercedes-Benz Group AG und die Ausweitung der Kommunikation in Bezug auf Nachhaltigkeit berücksichtigt.

Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2024

Die Gesamtzielerreichung des Jahresbonus 2024 setzt sich aus den Zielerreichungen der finanziellen Leistungskriterien, der nichtfinanziellen Leistungskriterien und der Transformationsziele zusammen und beträgt im Geschäftsjahr 2024 140%.

Für die Mitglieder des Vorstands ergibt sich hieraus der folgende Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2024. Dieser soll im März des Geschäftsjahres 2025 ausbezahlt werden.



Gesamtzielerreichung Jahresbonus

	Zielbetrag	Finanzielle Leistungskriterien	Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Trans- formationsziele	Gesamt- zielerreichung ¹	Auszahlungs- betrag
	in T€	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	in %	in T€
Ola Källenius	1.876					2.626
Dr. Jörg Burzer	938					1.313
Renata Jungo Brünger	938					1.313
Sabine Kohleisen	938					1.313
Markus Schäfer	938	126 %	4 %	10 %	140 %	1.313
Britta Seeger	938					1.313
Hubertus Troska	938					1.313
Harald Wilhelm	959					1.342

¹ Maximale Zielerreichung 200 %

Deferral 2022

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 2024 kam das Deferral aus dem Jahresbonus 2022 zur Auszahlung. Die relative Entwicklung der Aktie der Gesellschaft im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index beträgt für das Deferral 2022 für den Zeitraum 31. Dezember 2022 bis 31. Dezember 2023 86 %.

Performance Phantom Share Plan (PPSP)

Der PPSP ist ein langfristig orientierter variabler Vergütungsbestandteil, der den langfristigen Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb sowie 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 Geschäftsjahrs 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.

Vor Beginn der Planlaufzeit legt der Aufsichtsrat messbare und quantifizierbare ESG-Ziele fest. In der Regel wählt der Aufsichtsrat zwischen einem und bis zu vier ESG-Zielen für die Planlaufzeit aus, die er aus der nachhaltigen Geschäftsstrategie der Mercedes-Benz Group ableitet und welche für deren Förderung und Umsetzung relevant sind.

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	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 Anfangskurs der Mercedes-Benz-Aktie dividiert, woraus sich die Anzahl der jeweils vorläufig zugeteilten Phantom Shares ergibt. Der Anfangskurs wird als durchschnittlicher Eröffnungskurs der Mercedes-Benz-Aktie zwischen dem 1. Januar und dem 31. Januar des betreffenden Jahres definiert.

Ebenfalls zu Planbeginn werden für die Dauer von drei Jahren (Performance-Zeitraum) die Leistungskriterien festgelegt. 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 Endkurs der Mercedes-Benz Aktie multipliziert (der Endkurs wird als durchschnittlicher Eröffnungskurs der Mercedes-Benz-Aktie zwischen dem 1. Januar und dem 31. Januar des betreffenden Jahres berechnet), um den Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Der für die Auszahlung des Planes maßgebliche Aktienkurs ist zugleich maßgeblich für die Zuteilung der vorläufigen Zahl an Phantom Shares für den im jeweiligen Geschäftsjahr neu begebenen Plan.

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

Haltezeitraums für die endgültige Anzahl Phantom Shares.

Wert bei Zuteilung

Festlegung durch den Aufsichtsrat; im Geschäftsjahr 2024 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.

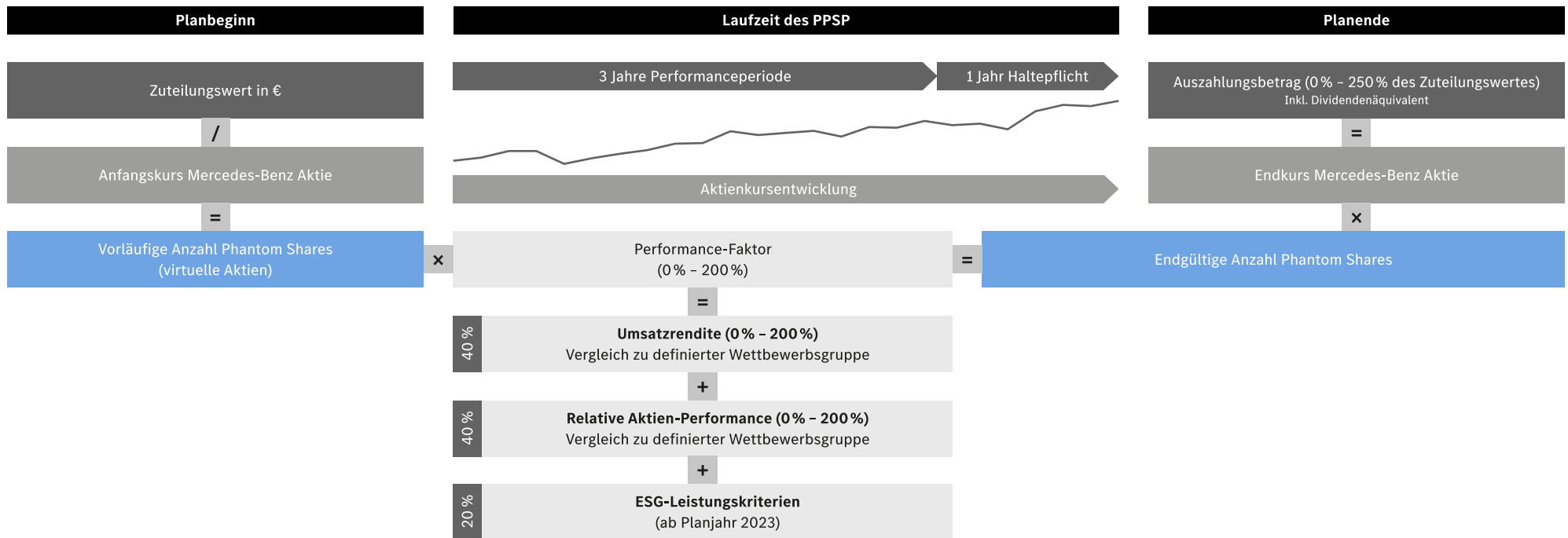
Wert der Phantom Shares bei Auszahlung

Der nach Ende der Planlaufzeit auszuzahlende Wert der Phantom Shares ist abhängig von der nach den nachfolend 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 5,30 EUR je

virtueller Aktie, welche für die Pläne 2021 - 2024 im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt wurde.



Leistungskriterien für den PPSP 2024

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, 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 Zieler-

reichung 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.

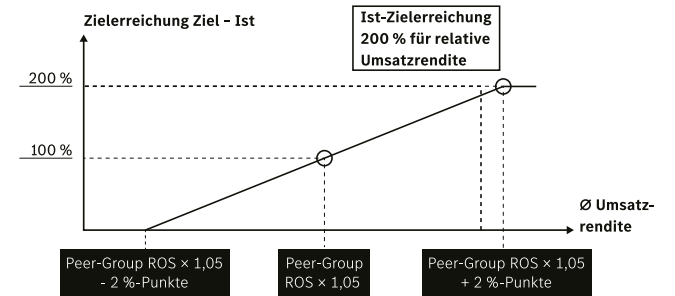
Für die PPSP-Tranche 2024, deren Zuteilung zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 erfolgte und deren Planlaufzeit am Ende des Geschäftsjahres 2027 endet, hat der Aufsichtsrat ESG-Ziele aus den Kategorien „Nachhaltige urbane Mobilität & Elektromobilität“, „Achtung der Menschenrechte“ bzw. „Nachhaltige Lieferketten“ und „Vielfalt & Chancengleichheit“ wie im Vorjahr definiert:

ESG-Ziele PPSP-Tranche 2024			
Kategorie	Nachhaltige urbane Mobilität & Elektromobilität	Wahrung der Menschenrechte / Nachhaltige Lieferkette	Vielfalt & Chancengleichheit
Ziel	Anteil PHEV/BV am Absatz	Überprüfung hochriskante Produktionsstoffe	Diversität

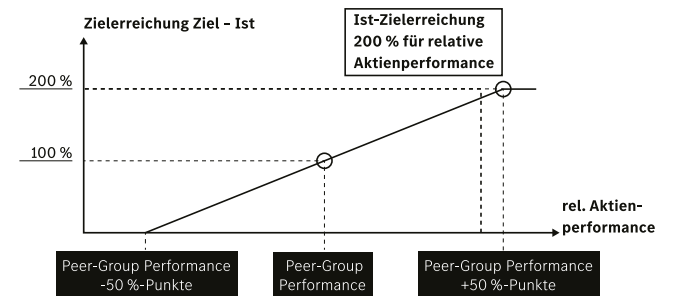
Zielerreichung für den PPSP 2020

Für den PPSP 2020, der im Geschäftsjahr 2024 nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit ausgezahlt wurde, ergab sich die folgende Zielerreichung:

Finanzielle Ziele PPSP: relative Umsatzrendite



Finanzielle Leistungskriterien PPSP: relative Aktienperformance



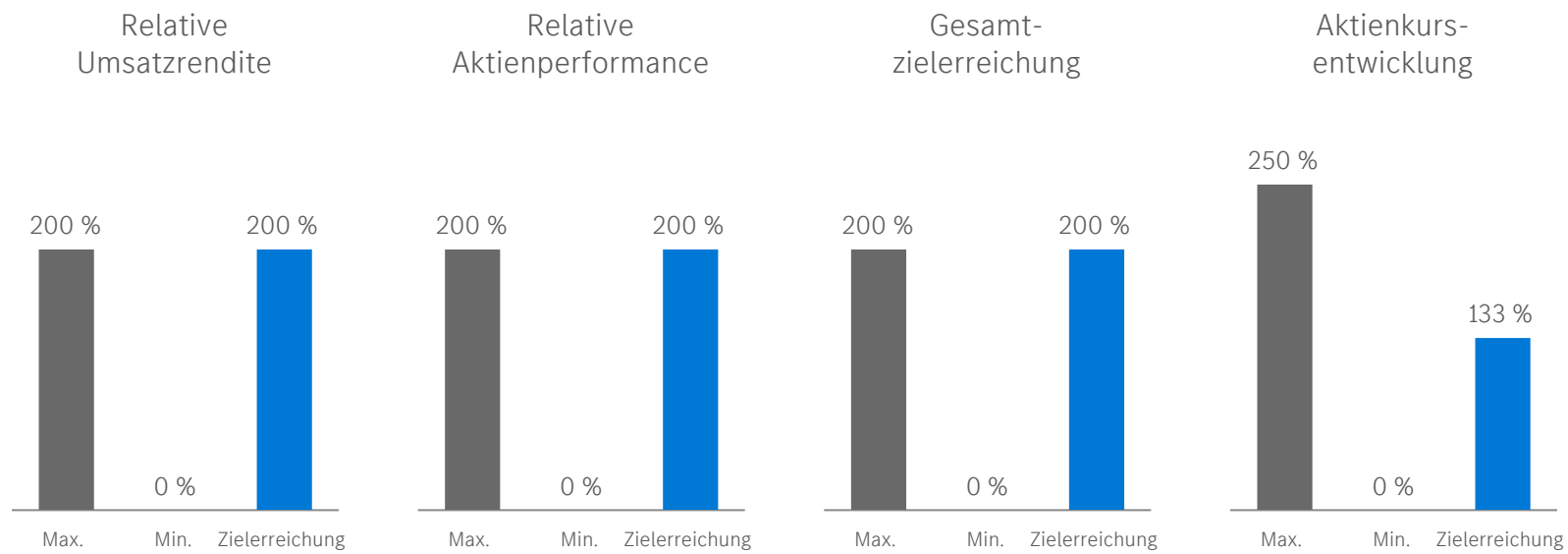
Die am Ende des Geschäftsjahres 2021 vollzogene Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts hatte Auswirkung auf den PPSP 2020. Die Auszahlung des PPSP 2020 erfolgte auf Basis eines kombinierten Endkurses der Daimler-/Mercedes-Benz Aktie und der Daimler Truck Aktie. Die PPSP 2019 bis 2021 wurden nach der Abspaltung 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.

Die maximale Zielerreichung der Leistungskriterien relative Umsatzrendite und relative Aktienperformance von 200% hat der PPSP 2020 erlangt. Die Begrenzung des für die Auszahlung maßgeblichen Aktienkurses auf das 2,5-fache des Aktienkurses bei Planbeginn wurde 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 2020 jedoch erreicht. Es fand somit eine Kappung statt.

Die folgende Grafik stellt die Zielerreichungen, die Aktienkursentwicklung sowie den Auszahlungsfaktor des PPSP 2020 gesamthaft dar:



Die folgende Tabelle stellt pro Vorstandsmitglied den Zuteilungswert sowie den aus der Gesamtzielerreichung und der Aktienkursentwicklung resultierenden Auszahlungsbetrag des PPSP 2020 dar:

Gesamtzielerreichung PPSP 2020

	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	2.200		58.192		116.384		4.497
Dr. Jörg Burzer ¹	500		13.227		26.454		1.628
Renata Jungo Brüngger	1.100		29.096		58.192		2.248
Sabine Kohleisen ¹	300	46,12	7.936	200	15.872	61,53	977
Markus Schäfer	1.100		29.096		58.192		2.248
Britta Seeger	1.100		29.096		58.192		2.248
Hubertus Troska	1.100		29.096		58.192		2.248
Harald Wilhelm	1.100		29.096		58.192		2.248

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 2024 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	47.179	63 %
Dr. Jörg Burzer	20.000	10.095	50 %
Renata Jungo Brüngger	20.000	20.000	100 %
Sabine Kohleisen	20.000	6.402	32 %
Markus Schäfer	20.000	20.000	100 %
Britta Seeger	20.000	20.000	100 %
Hubertus Troska	20.000	20.000	100 %
Harald Wilhelm	25.000	13.857	55 %

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 2024 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 Beststellungszeiträumen.

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 Entlassungsentschädigungen 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 2024 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 2025) wird, gemäß den geltenden Bestimmungen, jeweils anteilig mit dem Jahresbonus für 2024 (ebenfalls Auszahlung in 2025) verrechnet. Die Vorgehensweise ist zudem in der Tabelle »Gewährte und geschuldete Vergütung« nachzuvollziehen.

Vergütung von Dritten

Eine Vergütung von Dritten ist im Geschäftsjahr 2024 für die Mitglieder des Vorstands im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit bei der Mercedes-Benz Group AG nicht erfolgt.

Vergütung der im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Mitglieder des Vorstands

In den nachfolgenden Tabellen ist für jedes einzelne, im Geschäftsjahr 2024 amtierende Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG die im Geschäftsjahr 2024 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 2024 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 verdient ist. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen,

wennleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2025 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 2024 berechnet sich aus¹

- der Grundvergütung 2024,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2024,
- dem für das Geschäftsjahr 2024 festgestellten, im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommenden Jahresbonus für 2024 (einjährige variable Vergütung 2024),
- dem mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 geendeten, im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gekommenen hälftigen mittelfristig orientierten Anteil des Jahresbonus für 2022 (Deferral 2022),
- dem im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gekommenen Wert der langfristigen aktienorientierten Vergütung (PPSP 2020),

- den im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gekommenen Dividendenäquivalenten der laufenden PPSP (2021, 2022, 2023 und 2024).

Zudem wird der Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2024 (Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2024) dargestellt.

¹ Bei der Vergütungskomponente »Jahresbonus« entsteht aufgrund der Methodenänderung im Vergütungssystem hinsichtlich der Abschaffung des Deferrals in 2023 ein ausweisbedingter Sondereffekt (der aufgeschobene Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 wurde im Jahr 2024 ausgezahlt, ebenso wie der volle Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2023).

Gewährte und geschuldete Vergütung

			Ola Källenius				Dr. Jörg Burzer	
			Vorsitzender des Vorstands		Produktion, Qualität & Supply Chain Management			
	2024		2023		2024		2023	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	1.876	16 %	1.770	14 %	938	17 %	885	21 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	505	4 %	85	1 %	611	11 %	406	10 %
Summe fixe Vergütung	2.381		1.855		1.549		1.291	
Kurzfristige variable Vergütung ¹								
Einjährige variable Vergütung 2024 (100 %-Anteil vom Jahresbonus 2024)	2.626	22 %	-	-	1.313	23 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2023 (100 %-Anteil vom Jahresbonus 2023)	-	-	3.540	29 %	-	-	1.770	41 %
Anrechnung aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung								
Deferral 2022 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2022)	1.431	12 %	-	-	716	13 %	-	-
Deferral 2021 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2021)	-	-	1.664	14 %	-	-	69	2 %
Langfristige variable Vergütung ²								
PPSP 2020	4.497	38 %	-	-	1.628	29 %	-	-
PPSP 2019	-	-	3.965	32 %	-	-	788	18 %
Dividendenäquivalente PPSP 2024	234	2 %	-	-	117	2 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2023	214	2 %	210	2 %	107	2 %	105	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2022	162	1 %	159	1 %	81	1 %	80	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	373	3 %	239	2 %	85	2 %	54	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2020	-	-	605	5 %	-	-	138	3 %
Summe variable Vergütung	9.537		10.382		4.047		3.004	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	11.918	100 %	12.237	100 %	5.596	100 %	4.295	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	570	-	507	-	286	-	285	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	12.488		12.744		5.882		4.580	

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 gleichbleibende transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2025 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Renata Jungo Brüngger				Sabine Kohleisen			
	Integrität, Governance & Nachhaltigkeit				Personal & Arbeitsdirektorin			
	2024		2023		2024		2023	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	938	16 %	885	14 %	938	20 %	885	22 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	70	1 %	82	1 %	304	7 %	590	14 %
Summe fixe Vergütung	1.008		967		1.242		1.475	
Kurzfristige variable Vergütung ¹								
Einjährige variable Vergütung 2024 (100 %-Anteil vom Jahresbonus 2024)	1.313	23 %	-	-	1.313	28 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2023 (100 %-Anteil vom Jahresbonus 2023)	-	-	1.770	27 %	-	-	1.770	44 %
Anrechnung aus Mandatsvergütungen	-53	-1 %	-51	-1 %	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung								
Deferral 2022 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2022)	716	13 %	-	-	716	15 %	-	-
Deferral 2021 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2021)	-	-	832	13 %	-	-	69	2 %
Langfristige variable Vergütung ²								
PPSP 2020	2.248	39 %	-	-	977	21 %	-	-
PPSP 2019	-	-	2.377	37 %	-	-	425	10 %
Dividendenäquivalente PPSP 2024	117	2 %	-	-	117	3 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2023	107	2 %	105	1 %	107	2 %	105	3 %
Dividendenäquivalente PPSP 2022	81	1 %	80	1 %	81	2 %	80	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	187	3 %	120	2 %	68	1 %	44	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2020	-	-	303	5 %	-	-	83	2 %
Summe variable Vergütung	4.716		5.536		3.379		2.576	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	5.724	100 %	6.503	100 %	4.621	100 %	4.051	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	281		250	-	281		253	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	6.005		6.753		4.902		4.304	

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 "Zufuss" des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibende transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2025 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Markus Schäfer								Britta Seeger	
	Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf								Vertrieb	
	2024		2023		2024		2023			
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %		
Grundvergütung	938	16 %	885	14 %	938	16 %	885	13 %		
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	110	2 %	177	3 %	111	2 %	110	2 %		
Summe fixe Vergütung	1.048		1.062		1.049		995			
Kurzfristige variable Vergütung ¹										
Einjährige variable Vergütung 2024 (100 %-Anteil vom Jahresbonus 2024)	1.313	23 %	-	-	1.313	23 %	-	-		
Einjährige variable Vergütung 2023 (100 %-Anteil vom Jahresbonus 2023)	-	-	1.770	29 %	-	-	1.770	27 %		
Anrechnung aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-	-	-	-		
Mittelfristige variable Vergütung										
Deferral 2022 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2022)	716	12 %	-	-	716	12 %	-	-		
Deferral 2021 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2021)	-	-	832	13 %	-	-	832	12 %		
Langfristige variable Vergütung										
PPSP 2020	2.248	39 %	-	-	2.248	39 %	-	-		
PPSP 2019	-	-	1.901	31 %	-	-	2.377	36 %		
Dividendenäquivalente PPSP 2024	117	2 %	-	-	117	2 %	-	-		
Dividendenäquivalente PPSP 2023	107	2 %	105	2 %	107	2 %	105	2 %		
Dividendenäquivalente PPSP 2022	81	1 %	80	1 %	81	1 %	80	1 %		
Dividendenäquivalente PPSP 2021	187	3 %	120	2 %	187	3 %	120	2 %		
Dividendenäquivalente PPSP 2020	-	-	303	5 %	-	-	303	5 %		
Summe variable Vergütung	4.769		5.111		4.769		5.587			
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	5.817	100 %	6.173	100 %	5.818	100 %	6.582	100 %		
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	282		250	-	286		253	-		
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	6.099		6.423		6.104		6.835			

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 gleichbleibende transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2025 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	2024		Hubertus Troska		2024		Harald Wilhelm			
			Greater China				Finanzen & Controlling / Mercedes-Benz Mobility			
	in T€	in %	2023	in T€	in %	in T€	in %	2023	in T€	in %
Grundvergütung	938	15 %	885	12 %	959	17 %	904	15 %		
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ¹	532	9 %	687	10 %	47	1 %	63	1 %		
Summe fixe Vergütung	1.470		1.572		1.006		967			
Kurzfristige variable Vergütung ²										
Einjährige variable Vergütung 2024 (100 %-Anteil vom Jahresbonus 2024)	1.313	21 %	-	-	1.342	23 %	-	-		
Einjährige variable Vergütung 2023 (100 %-Anteil vom Jahresbonus 2023)	-	-	1.770	25 %	-	-	1.808	30 %		
Anrechnung aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-72	-1 %	-71	-1 %		
Mittelfristige variable Vergütung										
Deferral 2022 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2022)	716	11 %	-	-	731	13 %	-	-		
Deferral 2021 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2021)	-	-	832	12 %	-	-	850	14 %		
Langfristige variable Vergütung										
PPSP 2020	2.248	36 %	-	-	2.248	39 %	-	-		
PPSP 2019	-	-	2.377	33 %	-	-	1.782	30 %		
Dividendenäquivalente PPSP 2024	117	2 %	-	-	117	2 %	-	-		
Dividendenäquivalente PPSP 2023	107	2 %	105	1 %	107	2 %	105	2 %		
Dividendenäquivalente PPSP 2022	81	1 %	80	1 %	81	1 %	80	1 %		
Dividendenäquivalente PPSP 2021	187	3 %	120	2 %	187	3 %	120	2 %		
Dividendenäquivalente PPSP 2020	-	-	303	4 %	-	-	303	6 %		
Summe variable Vergütung	4.769		5.587		4.741		4.977			
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	6.239	100 %	7.159	100 %	5.747	100 %	5.944	100 %		
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	281		250	-	292		263	-		
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	6.520		7.409		6.039		6.207			

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 gleichbleibende transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2025 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Dr. Manfred Bischoff wurden im Geschäftsjahr 2024 Rentenzahlungen in Höhe von 875.731 € ausbezahlt. Zudem erhielt Herr Dr. Manfred Bischoff Nebenleistungen in Höhe von 23.050 €. 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 anteiligen Jahresbonus 2022 in Höhe von 238.569 €. Zudem erhielt er Zahlungen aus dem PPSP 2020 in Höhe von 2.350.444 €, Dividendenäquivalente in Höhe von 223.384 € aus den laufenden PPSP (2021-2022) sowie Rentenzahlungen in Höhe von 155.748 €. Ferner erhielt Wilfried Porth Nebenleistungen in Höhe von 21.864 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 5%, die variablen Vergütungsbestandteile 95% der Vergütung aus.

Martin Daum erhielt eine Zahlung in Höhe von 1.118.733 € aus den betrieblichen Altersvorsorgemodellen. Zudem erhielt Martin Daum Nebenleistungen in Höhe von 536 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100% der Vergütung aus.

Bodo Uebber erhielt im Geschäftsjahr 2024 Rentenzahlungen in Höhe von 337.329 €. Zudem erhielt Herr

Bodo Uebber Nebenleistungen in Höhe von 22.503 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100% der Vergütung aus.

Prof. Dr. Thomas Weber wurden im Geschäftsjahr 2024 Rentenzahlungen in Höhe von 408.001 € ausbezahlt. Ferner erhielt Prof. Dr. Thomas Weber eine Zahlung in Höhe von 519.171 € aus den betrieblichen Altersvorsorgemodellen. Zudem erhielt Prof. Dr. Thomas Weber Nebenleistungen in Höhe von 11.602 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100% der Vergütung aus.

Dr. Dieter Zetsche erhielt im Geschäftsjahr 2024 Rentenzahlungen in Höhe von 1.281.770 €. Ferner erhielt Dr. Dieter Zetsche eine Zahlung in Höhe von 899.419 € aus dem betrieblichen Altersvorsorgemodell. Zudem erhielt Herr Dr. Dieter Zetsche Nebenleistungen in Höhe von 30.481 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100% der Vergütung aus.

Die im Geschäftsjahr 2024 weiteren frühere Vorstandsmitglieder der Mercedes-Benz Group AG, die vor mehr als 10 Jahren ausgeschieden sind, gewährte und geschuldete Vergütung belief sich auf insgesamt 12,2 (i. V. 11,3) 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 Zustimmungsquote von 98,16% gefasst. §10 der Satzung der Mercedes-Benz Group AG wurde angepasst.

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 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 intensivierten 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 in der Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden mitumfasst ist, der Kraft des 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 2024 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 2024

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 2024, 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 2024 bei 5,8 (i.V. 5,9) Mio.€.

Aufsichtsratsvergütung

	Gesamtvergütung	
	2024	2023
in T€		
Dr. Bernd Pischetsrieder (Vorsitzender bis 08.05.2024)	211	600
Dr. Martin Bruder Müller (Vorsitzender seit 08.05.2024)	495	267
Ergun Lümalı (Stellv. Vorsitzender)	475	475
Michael Bettag	200	200
Ben van Beurden	300	300
Nadine Boguslawski	200	200
Elizabeth Centoni	200	300
Dame Polly Courtice	300	300
Sebastian Fay (seit 01.06.2024)	231	-
Marco Gobetti	200	200
Michael Häberle	300	300
Dr. Doris Höpke (seit 08.05.2024)	195	-
Timotheus Höttges	400	400
Olaf Koch	450	450
Gabriela Neher	200	133
Michael Peters	200	133
Stefan Pierer	200	133
Roman Romanowski (bis 31.05.2024)	166	367
Pia Simon (seit 01.06.2024)	117	-
Prof. Dr. Helene Svahn	200	200
Monika Tielsch	200	200
Dr. Frank Weber (bis 31.05.2024)	83	200
Roman Zitzelsberger	300	300

Anmerkung: Tabelle stellt die in 2024 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 (bereinigt um gewisse Sondereffekte) 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

	2024	2023	Veränderung 2024/2023	2022	Veränderung 2023/2022	2021	Veränderung 2022/2021	2020	Veränderung 2021/2020
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss der Gesellschaft (HGB) in Mio. €	8.572	12.098	-29 %	8.877	36 %	9.538	-7 %	2.133	347 %
EBIT des Konzerns in Mio. € ¹	13.599	19.660	-31 %	20.458	-4 %	29.069	-30 %	6.603	340 %
FCF IB des Konzerns in Mio. € ¹	9.479	11.881	-20 %	9.156	30 %	8.606	6 %	8.259	4 %

Arbeitnehmer

Relative Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer der Mercedes-Benz Group AG ²	-	-	-4 %	-	5 %	-	5 %	-	6 %
---	---	---	------	---	-----	---	-----	---	-----

Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder³

Ola Källenius	11.918	12.237	-3 %	6.581	86 %	4.284	54 %	3.623	18 %
Dr. Jörg Burzer ⁴	5.596	4.295	30 %	2.265	90 %	141	1506 %	-	-
Renata Jungo Brüngger	5.724	6.503	-12 %	3.694	76 %	2.469	50 %	2.288	8 %
Sabine Kohleisen ⁴	4.621	4.051	14 %	2.115	92 %	142	1389 %	-	-
Markus Schäfer ⁵	5.817	6.173	-6 %	3.285	88 %	2.100	56 %	1.649	27 %
Britta Seeger ⁵	5.818	6.582	-12 %	3.727	77 %	2.462	51 %	1.772	39 %
Hubertus Troska	6.239	7.159	-13 %	4.214	70 %	3.103	35 %	2.940	6 %
Harald Wilhelm	5.747	5.944	-3 %	2.923	103 %	1.928	52 %	1.465	32 %

Frühere Vorstandsmitglieder

Dr. Manfred Bischoff (bis 16.12.2003)	899	880	2 %	787	12 %	814	-3 %	828	-2 %
Wilfried Porth (bis 30.11.2021)	2.990	4.238	-29 %	2.406	76 %	2.399	0 %	2.309	4 %
Martin Daum (bis 9.12.2021)	1.119	763	47 %	690	11 %	2.328	-70 %	1.967	18 %
Bodo Uebber (bis 22.05.2019) ⁶	360	3.189	-89 %	2.652	20 %	1.087	144 %	9.834	-89 %
Prof. Dr. Thomas Weber (bis 31.12.2016)	939	903	4 %	835	8 %	798	5 %	763	5 %
Dr. Dieter Zetsche (bis 22.05.2019)	2.212	8.173	-73 %	4.394	86 %	3.539	24 %	3.878	-9 %
Summe weiterer früherer Vorstandsmitglieder (länger als 10 Jahre ausgeschieden)	12.154	11.463	6 %	11.823	-3 %	15.266	-23 %	15.065	1 %

Vergleichende Darstellung

	2024	2023	Veränderung 2024/2023	2022	Veränderung 2023/2022	2021	Veränderung 2022/2021	2020	Veränderung 2021/2020
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder⁷									
Dr. Bernd Pischetsrieder (Vorsitzender bis 08.05.2024)	211	600	-65 %	532	13 %	449	19 %	144	212 %
Dr. Martin Bruder Müller (Vorsitzender seit 08.05.2024)	495	267	85 %	151	77 %	116	29 %	-	-
Ergun Lümalı (Stellv. Vorsitzender)	475	475	0 %	429	11 %	255	68 %	197	29 %
Michael Bettag	200	200	0 %	152	32 %	154	-1 %	132	16 %
Ben van Beurden	300	300	0 %	240	25 %	186	29 %	0	-
Nadine Boguslawski	200	200	0 %	151	33 %	63	138 %	0	-
Elizabeth Centoni	200	300	-33 %	209	43 %	117	80 %	0	-
Dame Polly Courtice	300	300	0 %	143	110 %	-	-	-	-
Sebastian Fay (seit 01.06.2024)	231	-	-	-	-	-	-	-	-
Marco Gobetti	200	200	0 %	102	96 %	-	-	-	-
Michael Häberle	300	300	0 %	213	41 %	216	-2 %	158	37 %
Dr. Doris Höpke (seit 08.05.2024)	195	-	-	-	-	-	-	-	-
Timotheus Höttges	400	400	0 %	204	96 %	154	32 %	62	148 %
Olaf Koch	450	450	0 %	378	19 %	75	401 %	-	-
Gabriela Neher	200	133	50 %	-	-	-	-	-	-
Michael Peters	200	133	50 %	-	-	-	-	-	-
Stefan Pierer	200	133	50 %	-	-	-	-	-	-
Roman Romanowski (bis 31.05.2024)	166	367	-55 %	193	90 %	49	290 %	-	-
Pia Simon (seit 01.06.2024)	117	-	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Helene Svahn	200	200	0 %	152	32 %	39	293 %	-	-
Monika Tielsch	200	200	0 %	152	32 %	9	1572 %	-	-
Dr. Frank Weber (bis 31.05.2024)	83	200	-59 %	152	32 %	154	-1 %	132	16 %
Roman Zitzelsberger	300	300	0 %	210	43 %	216	-3 %	183	18 %

- 1 EBIT und FCF IB 2021: Inkl. aufgebener Geschäftsbereiche. Anmerkung: EBIT und FCF können zum Zwecke der Vergütung gegebenenfalls normiert werden.
- 2 Personalaufwand: bereinigt um Sondereffekte
- 3 2020: Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verichts des Vorstands in Höhe von 20 % der Grundvergütung im Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2020.
- 4 2021-2024: Die Zuflüsse aus der langfristig orientierten variablen Vergütung enthalten auch Umfänge, die vor der Vorstandstätigkeit begeben wurden.
- 5 2020: Die Zuflüsse aus der langfristig orientierten variablen Vergütung enthalten auch Umfänge, die vor der Vorstandstätigkeit begeben wurden.
- 6 2020: enthält Einmalzahlungen aus Pensionszusagen. Von 1. Januar 2019 - 22. Mai 2019 Zahlungen aus dem aktiven Dienstverhältnis, ab 23. Mai 2019 Zahlungen aus Ruheregelungen sowie nachlaufende Zahlungen.
- 7 2020: Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verichts 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. 2020 und 2021: inkl. Vergütung von Tochtergesellschaften.

Anmerkung: Dr. Manfred Bischoff war nach seiner Tätigkeit als Vorstand zudem noch Vorsitzender des Aufsichtsrats. Dr. Manfred Bischoff ist am 31. März 2021 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

Für den Vorstand

Ola Källenius
Vorsitzender
des Vorstands

Für den Aufsichtsrat

Harald Wilhelm
Finanzen & Controlling /
Mercedes-Benz Mobility

Dr. Martin Bruder Müller
Vorsitzender
des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Mercedes-Benz Group AG, Stuttgart

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Mercedes-Benz Group AG, Stuttgart für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 Abschluss-

prüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Mercedes-Benz Group AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/ oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Stuttgart, den 11. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dietmar Prümm
Wirtschaftsprüfer

Thomas Tandetzki
Wirtschaftsprüfer

