

140 YEARS OF
INNOVATION



Vergütungsbericht 2025

Mercedes-Benz Group

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Vorstands und des Aufsichtsrats freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2025 der Mercedes-Benz Group AG vorzustellen. Ich möchte dieses Vorwort nutzen, um die wichtigsten Vergütungsthemen des Jahres 2025 anzusprechen und einen kurzen Ausblick auf 2026 zu geben.

Vergütung 2025

Der diesjährige Vergütungsbericht spiegelt ein herausforderndes Geschäftsumfeld wider, das maßgeblich durch externe Marktfaktoren, wie den technologischen Wandel, regulatorische Rahmenbedingungen, Handelskonflikte und geopolitische Spannungen geprägt war.

Unter diesen schwierigen Rahmenbedingungen hat der Vorstand das Unternehmen erfolgreich weiterentwickelt und auf die Zukunft vorbereitet.

Diese enormen Herausforderungen wirkten sich auf die Auszahlung des Jahresbonus aus, der mit 86 % eine solide Leistung in diesem Umfeld darstellt. Systemgerecht ist er geringer als im Vorjahr. Die Hauptkomponenten des Vergütungssystems bestehen nach wie vor aus der Grundvergütung (zuzüglich Nebenleistungen und Versorgungszusagen), der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus) und der langfristigen variablen Vergütung (PPSP).

Der Vorstand erhielt zuletzt Mitte 2023 eine Gehaltserhöhung. Der Aufsichtsrat hielt es angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Verantwortung gegenüber den Aktionären und Stakeholdern nicht für angemessen, die Gehälter des Vorstands im Jahr 2025 anzupassen.

Veränderungen im Vorstand

Veränderungen im Vorstand, die im Laufe des Jahres 2025 stattfanden, werden in diesem Bericht berücksichtigt.

Ich möchte Sabine Kohleisen, Hubertus Troska, Renata Jungo Brüngger und Markus Schäfer meinen aufrichtigen Dank für ihre langjährigen Beiträge zum Unternehmen aussprechen.

Gleichzeitig freue ich mich, Mathias Geisen, Oliver Thöne, Olaf Schick und Michael Schiebe als neue Vorstandsmitglieder begrüßen zu dürfen, und bin zuversichtlich, dass ihre vielfältigen Perspektiven und ihr Fachwissen das Unternehmen zu weiterem Erfolg führen werden.

In einer Zeit des tiefgreifenden Wandels waren die höheren Gesamtaufwendungen für den Vorstand im Jahr 2025, die durch temporäre Doppelbesetzungen im Übergang notwendig und, eine strategische Investition, um Stabilität und eine reibungslose Übergabe zu gewährleisten.

Ausblick: Vergütung 2026

Im Mai 2025 genehmigte die Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem, das 2026 implementiert wurde. Das aktualisierte System legt einen stärkeren Schwerpunkt auf die leistungsbezogene Vergütung des Vorstands, erhöht gleichzeitig die Klarheit und Messbarkeit der zugrunde liegenden Ziele und reduziert die Komplexität. Strategisch wichtige langfristige ESG-Ziele spielen weiterhin eine entscheidende Rolle, um die nachhaltige Entwicklung der Mercedes-Benz Group zu gewährleisten. Die Auswirkungen dieser Verbesserungen werden im Vergütungsbericht 2026 sichtbar sein.

Im Namen des Aufsichtsrats danke ich den Teams, die das gesamte Jahr über an Abwicklung, Zielsetzung und Monitoring zu weiteren Entwicklungen der Vergütung gearbeitet haben. Mein Dank gilt ebenso unseren Aktionärinnen und Aktionären für ihr kontinuierliches Engagement und ihr wertvolles Feedback zu diesem wichtigen Thema.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr

Dr. Martin Brudermüller
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 2025 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 Zustimmungquote von 91,00 % gebilligt. Mit Wirkung zum 1. Januar 2026 ist ein neues Vergütungssystem in Kraft getreten, welches der Hauptversammlung am 7. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt wurde und eine Zustimmungquote von 92,20 % erreichte. Im neuen Vergütungssystem wird der kurzfristige variable Vergütungsbestandteil klar strukturierter, da dieser nur aus finanziellen Zielen und nicht-finanziellen Zielen berechnet wird und die Gesamtzielerreichung anspruchsvoller, aufgrund der gewichteten Berechnungslogik. Das aktuelle Vergütungssystem 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 7. Mai 2025 gemäß § 113 Abs. 3 AktG mit einer Zustimmungquote von 99,18 % beschlossen. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter group.mercedes-benz.com/unternehmen/unternehmensfuehrung/aufsichtsrat/verguetung abrufbar. Der Vergütungsbericht 2024 wurde der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG am 7. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt und mit 92,64 % Ja-Stimmen gebilligt. Das hohe Zustimmungsergebnis bestärkt den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihrer Vorgehensweise einer transparenten Berichterstattung.

Der Vergütungsbericht 2025 wurde durch die Price-waterhouseCoopers 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 2025 beigefügt.

Änderungen im Vorstand im Geschäftsjahr 2025

Im Laufe des Geschäftsjahres 2025 gab es mehrere Wechsel im Vorstand der Mercedes-Benz Group AG.

Mathias Geisen (Vertrieb & Kunde) und Oliver Thöne (Greater China) wurden mit Wirkung zum 1. Februar 2025 in den Vorstand berufen.

Sabine Kohleisen (Personal und Arbeitsdirektorin) hat ihr Amt mit Wirkung zum 30. April 2025 niedergelegt. Mit Wirkung zum 1. Mai 2025 trat Britta Seeger, die bisher das Ressort Vertrieb & Kunde leitete, die Nachfolge von Sabine Kohleisen an.

Hubertus Troska (Greater China) hat sein Amt zum 31. Juli 2025 niedergelegt.

Renata Jungo Brüngger (Integrität, Governance & Nachhaltigkeit) hat ihr Amt zum 31. Oktober 2025 niedergelegt. Olaf Schick wurde mit Wirkung zum 1. Oktober 2025 in den Vorstand berufen und hat die Verantwortung für das Ressort Integrität, Governance & Nachhaltigkeit übernommen.

Markus Schäfer (Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf) hat sein Amt zum 30. November 2025 niedergelegt. Seine Position wurde zum 1. Dezember 2025 von Dr. Jörg Burzer übernommen, der zuvor das Ressort Produktion, Qualität & Supply Chain Management verantwortete. Die Nachfolge von Dr. Jörg Burzer im Ressort Produktion, Qualität & Supply Chain Management hat Michael Schiebe mit Wirkung zum 1. Dezember 2025 angetreten.

Grundsätze der Vergütung des Vorstands¹

Das Vergütungssystem des Vorstands leistet aus Sicht des Unternehmens und des Aufsichtsrates 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 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. Im Berichtsjahr wurden keine Anpassungen der Vergütungsniveaus für den Vorstand vorgenommen.

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 Wettbewerbsgruppe, 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

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

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 2021 gültigen Vergütungssystem. 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, Steuern 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.

Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems

Fixe 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

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

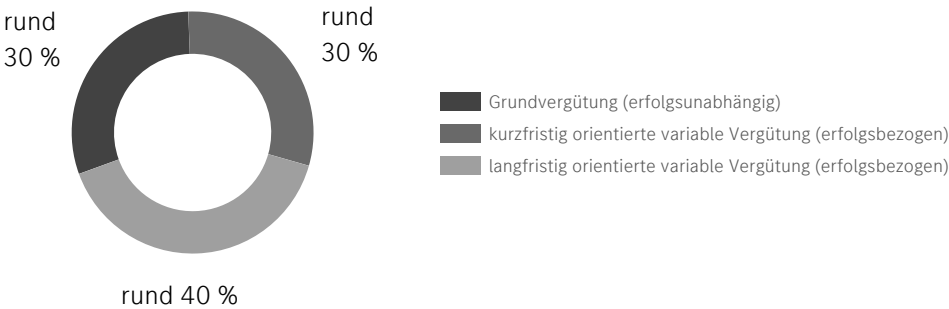
1 VV: Vorstandsvorsitz
2 OVM: Ordentliches Vorstandsmitglied

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 2025**

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat die folgende Ziel-Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands festgelegt, die sich berechnet aus

- der Grundvergütung 2025,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2025
- dem kurzfristig orientierten Jahresbonus für 2025 mit dem Wert bei Zielerreichung von 100 %, der im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung kommen wird
- dem Zuteilungswert (dieser entspricht auch dem Zielwert) der langfristigen variablen Vergütung (PPSP Tranche 2025-2028; Dividendenäquivalente für die PPSP-Tranchen werden nicht berücksichtigt) zum Zuteilungszeitpunkt im Geschäftsjahr 2025 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2029) und
- dem Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2025 (Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2025).

Zielvergütung

	Ola Källenius ¹		Dr. Jörg Burzer ²		Mathias Geisen	
	Vorsitzender des Vorstands		Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf		Vertrieb & Kunde	
	1. Januar - 31. Dezember 2025		1. Januar - 31. Dezember 2025		1. Februar - 31. Dezember 2025	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	1.876	1.876	938	938	860	-
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ³	70	505	310	611	35	-
Summe fixe Vergütung	1.946	2.381	1.248	1.549	895	-
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2025	1.876	-	938	-	860	-
Einjährige variable Vergütung 2024	-	1.876	-	938	-	-
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2025	2.717	-	1.358	-	1.245	-
PPSP Tranche 2024	-	2.717	-	1.358	-	-
Summe variable Vergütung	4.593	4.593	2.296	2.296	2.105	-
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	568	570	285	286	225	-
Zielgesamtvergütung	7.107	7.544	3.829	4.131	3.225	-

1 Ola Källenius: In den Nebenleistungen 2024 sind einmalige Kosten enthalten. Dies vor allem für sicherheitsrelevante Umbauten am Wohnobjekt von Herrn Källenius.

2 Dr. Jörg Burzer wurde zum 1. Dezember 2021 zum Vorstand bestellt. In den Nebenleistungen 2024 und 2025 sind einmalige Kosten enthalten. Dies vor allem für sicherheitsrelevante Umbauten am Wohnobjekt von Dr. Burzer.

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

Zielvergütung

	Renata Jungo Brüngger Integrität, Governance & Nachhaltigkeit 1. Januar - 31. Oktober 2025		Sabine Kohleisen ¹ Personal & Arbeitsdirektorin 1. Januar - 30. April 2025		Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf 1. Januar - 30. November 2025	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	782	938	313	938	860	938
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ²	61	70	113	304	130	110
Summe fixe Vergütung	843	1.008	426	1.242	990	1.048
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2025	782	-	313	-	860	-
Einjährige variable Vergütung 2024	-	938	-	938	-	938
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2025	1.358	-	1.245	-	1.358	-
PPSP Tranche 2024	-	1.358	-	1.358	-	1.358
Summe variable Vergütung	2.140	2.296	1.558	2.296	2.218	2.296
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	281	281	281	281	281	282
Zielgesamtvergütung	3.264	3.585	2.265	3.819	3.489	3.626

¹ Sabine Kohleisen wurde zum 1. Dezember 2021 zum Vorstand bestellt. Demzufolge sind in den Nebenleistungen 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

	Olaf Schick Integrität, Governance & Nachhaltigkeit		Michael Schiebe Produktion, Qualität & Supply Chain Management		Britta Seeger Personal & Arbeitsdirektorin	
	1. Oktober - 31. Dezember 2025		1. Dezember - 31. Dezember 2025		1. Januar - 31. Dezember 2025	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	234	-	78	-	938	938
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ¹	10	-	9	-	76	111
Summe fixe Vergütung	244	-	87	-	1.014	1.049
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2025	234	-	78	-	938	-
Einjährige variable Vergütung 2024	-	-	-	-	-	938
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2025	340	-	113	-	1.358	-
PPSP Tranche 2024	-	-	-	-	-	1.358
Summe variable Vergütung	574	-	191	-	2.296	2.296
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	41	-	12	-	285	286
Zielgesamtvergütung	859	-	290	-	3.595	3.631

¹ Bei den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen handelt es sich um Ist-Werte.

Zielvergütung

	Oliver Thöne ¹ Greater China 1. Februar - 31. Dezember 2025		Hubertus Troska ² Greater China 1. Januar - 31. Juli 2025		Harald Wilhelm Finanzen & Controlling 1. Januar - 31. Dezember 2025	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	860	-	547	938	959	959
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ³	409	-	300	532	43	47
Summe fixe Vergütung	1.269	-	847	1.470	1.002	1.006
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2025	860	-	938	-	959	-
Einjährige variable Vergütung 2024	-	-	-	938	-	959
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2025	1.245	-	1.358	-	1.358	-
PPSP Tranche 2024	-	-	-	1.358	-	1.358
Summe variable Vergütung	2.105	-	2.296	2.296	2.317	2.317
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	185	-	281	281	289	292
Zielgesamtvergütung	3.559	-	3.424	4.047	3.608	3.615

1 Oliver Thöne: Im Zusammenhang mit der Auslandstätigkeit von Herrn Thöne sind Kosten in Bezug auf den Einsatzort von Herrn Thöne entstanden.

2 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.

3 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«).

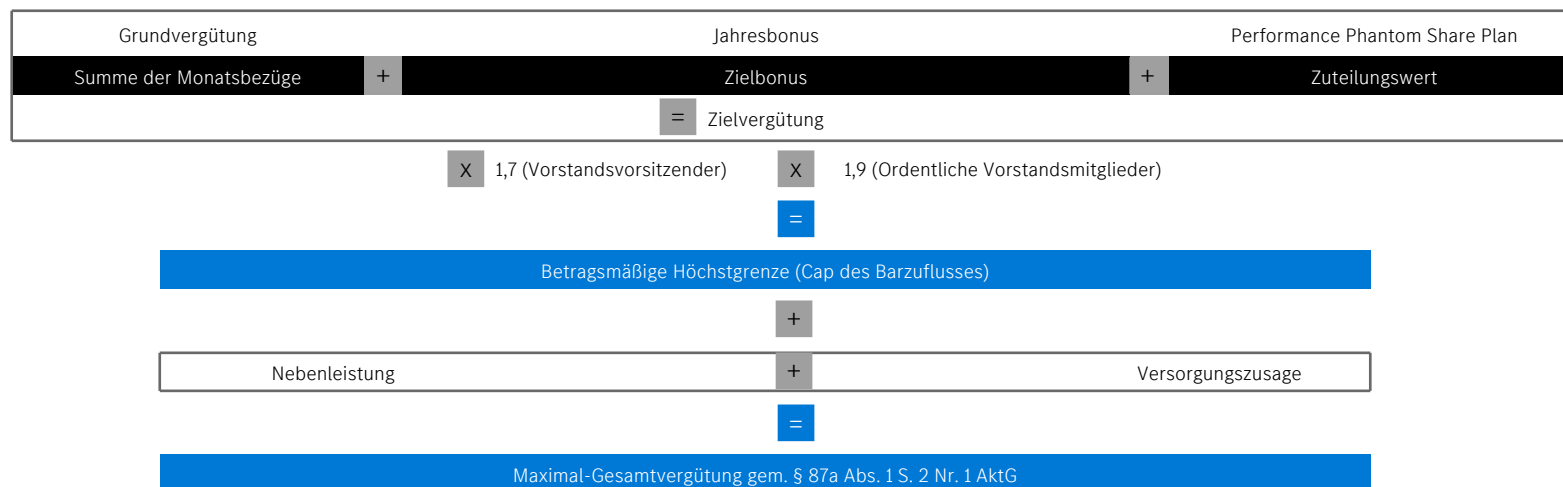
Zusätzlich weist die Vergütung der Vorstandsmitglieder neben der Maximal-Gesamtvergütung bereits seit vielen Jahren Begrenzungen der einzelnen Vergütungskomponenten und eine betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses (»Cap des Barzuflusses«) auf. Für den Vorsitzenden des Vorstands beläuft sich diese 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 der Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 und/oder die betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses überschreitenden Betrages erfolgt mit der Auszahlung des

im relevanten Geschäftsjahr begebenen PPSP, das heißt für das Geschäftsjahr 2025 mit der Auszahlung des PPSP 2025 im Geschäftsjahr 2029.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2025 sichergestellt, dass die Höchstgrenzen des Barzuflusses und der aktienrechtlichen Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 eingehalten wurden (s. Tabelle S. 14). Eine finale Aussage zur Einhaltung der Maximal-Gesamtvergütung sowie der betragsmäßigen Höchstgrenze des Barzuflusses für das Geschäftsjahr 2025 ist erst möglich, wenn die Zielerreichung und Auszahlung des im Geschäftsjahr 2025 begebenen PPSP im Geschäftsjahr 2029 feststeht.

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



Maximalvergütung 2021

	Ola Källenius	Dr. Jörg Burzer ²	Martin Daum ³	Renata Jungo Brüngger	Sabine Kohleisen ⁴	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€	in T€	in T€
Grundvergütung	1.664	69	763	832	69	832	832	832	832	850
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	96	3	91	94	4	65	88	87	728	59
Versorgungsaufwand	518	–	250	251	–	–	253	255	250	278
Summe fixe Vergütung	2.278	72	1.104	1.177	73	897	1.173	1.174	1.810	1.187
Kurzfristige variable Vergütung										
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	1.664	69	763	832	69	832	832	832	832	850
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	1.664	69	763	832	69	832	832	832	832	850
Langfristige variable Vergütung										
PPSP 2021	3.918	–	–	1.959	–	2.048	1.959	1.959	1.959	1.959
Dividendenäquivalente PPSP 2021 in 2024	373	–	–	187	–	195	187	187	187	187
Dividendenäquivalente PPSP 2021 in 2023	239	–	–	120	–	125	120	120	120	120
Dividendenäquivalente PPSP 2021 in 2022	230	–	–	115	–	120	115	115	115	115
Dividendenäquivalente PPSP 2021 in 2021	51	–	25	25	–	27	25	25	25	25
Summe variable Vergütung	8.139	138	1.551	4.070	138	4.179	4.070	4.070	4.070	4.106
Gesamtvergütung 2021	10.417	210	2.655	5.247	211	5.076	5.243	5.244	5.880	5.293
Maximalvergütung für 2021¹	12.000	600	6.766	7.200	600	7.200	7.200	7.200	7.200	7.200

1 Die Höhe der Maximalvergütung wurde bei unterjährigem Beginn oder Ende der Vorstandstätigkeit pro rata temporis angepasst.

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

3 Martin Daum war bis 9. Dezember 2021 Mitglied im Vorstand der Mercedes-Benz Group AG. Die laufenden PPSP-Pläne und die damit verbundenen Dividendenäquivalente wurden 2021 mit dem Spin-Off an die Daimler Truck Holding AG übertragen.

4 Sabine Kohleisen wurde zum 1. Dezember 2021 zum Vorstand bestellt.

Vergütungsbestandteile des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 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, wie die Herren Thöne und Troska, deren Dienstsitz im Ausland liegt, fallen zudem spezielle Standortleistungen an. So sind bspw. für Herrn Troska im Zusammenhang mit seiner Auslands-tätigkeit 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 Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte (Directors & Officers Versicherung) mit entsprechendem Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 AktG einbezogen. Die Prämien entrichtete die Gesellschaft.

Altersversorgung

Im Geschäftsjahr 2012 führte das Unternehmen für Neueintritte und Neuernennungen sowohl im Tarifbereich als auch bei Leitenden Führungskräften eine neue betriebliche Altersversorgung ein: den »Mercedes-Benz Pensions Plan« (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 aktiven 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 2025 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.

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

Bei einem Ableben nach Eintritt des altersbedingten Versorgungsfalls sind im Falle der Auszahlungsvariante von zwölf Jahresraten die Erben bezugsberechtigt. Im Falle der Auszahlungsvariante Verrentung mit Hinterbliebenenversorgung stehen dem Ehepartner/ 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 2025 aktiven Vorstandsmitglieder haben – bis auf die Herren Thöne, Schiebe und 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
- in zwölf Jahresraten, wobei jeder Teilbetrag vom Eintritt des Versorgungsfalls bis zur Auszahlung verzinst wird (6 % beziehungsweise 5 % p.a.)
- als Rente mit einer jährlichen Erhöhung (3,5 % p.a.).

Die Regelungen zum Ausscheiden, welche vor der Vorstandstätigkeit gewährt wurden, – außer für die Herren Geisen, Schick, Schiebe, Thöne, und Wilhelm – sehen ein Überbrückungsgeld bis zum Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze vor, abhängig vom Alter beim Ausscheiden. Der Aufsichtsrat behält sich vor, diese Regelung unter bestimmten Umständen zu revidieren. Zudem erfolgt für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder, für einen definierten Zeitraum, eine Bereitstellung eines Fahrzeugs.

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen gegenüber im Berichtszeitraum amtierenden Vorstandsmitgliedern nach IAS 19 lag im Geschäftsjahr 2025 bei 1,9 (i. V. 2,6) Mio. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IAS 19 betrug zum 31. Dezember 2025 18,3 (i. V. 25,7) Mio. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstjahren ergeben sich die in der folgenden Tabelle dargestellten Dienstzeitaufwendungen und Barwerte:

in T€	Jahr	Dienstzeit- aufwand	Barwert der Ver- pflichtungen
	2025	568	8.253
Ola Källenius	2024	570	7.340
	2025	285	1.521
Dr. Jörg Burzer	2024	286	1.143
	2025	225	581
Mathias Geisen	2024	—	—
	2025	41	41
Olaf Schick	2024	—	—
	2025	12	355
Michael Schiebe	2024	—	—
	2025	285	4.184
Britta Seeger	2024	286	3.739
	2025	185	1.011
Oliver Thöne	2024	—	—
	2025	289	2.386
Harald Wilhelm	2024	292	1.983

Anmerkung: Teilweise handelt es sich bei den Zusagen um Ansprüche, welche vor der Vorstandstätigkeit verdient 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 Aktionärinnen und Aktionäre in den Fokus stellt. Zusätzlich wurden für das Geschäftsjahr 2025, gemäß der Auffassung des Aufsichtsrats, anspruchsvolle und strategisch bedeutsame ESG-Ziele in den PPSP integriert.

Jahresbonus

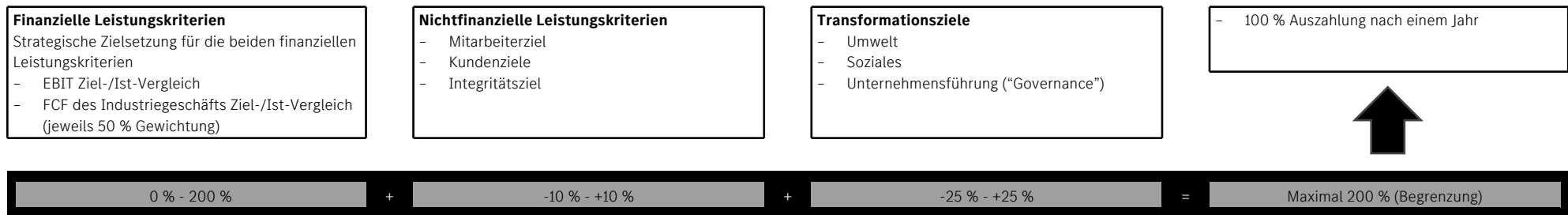
Der Jahresbonus ist eine kurzfristig orientierte variable Vergütung und soll den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie incentivieren, insbesondere die zukunfts-sichernde Transformation durch nachhaltige und technologische Neuausrichtung des Konzerns hin 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 2025 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 2025:

- 50 % Vergleich EBIT Istwert 2025 zu Zielwert 2025
- 50 % Vergleich FCF IB Istwert 2025 zu Zielwert 2025

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

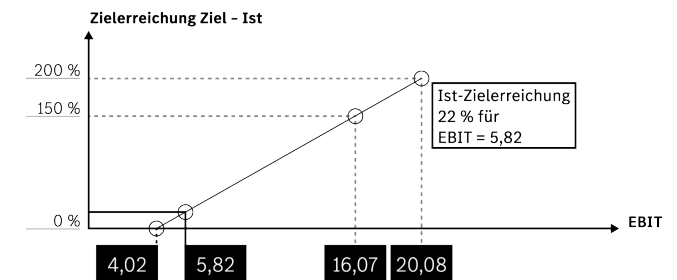
Der FCF IB umfasst neben den Cash Flows der automobilen Geschäftsfelder auch Cash Flows aus Steuern und sonstigen, nicht den Geschäftsfeldern zuzuordnenden Überleitungsposten und ist von besonderer Bedeutung für die Finanzkraft des Konzerns. Der Zielwert für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des definierten EBIT-Zielwerts der Segmente des Automobilgeschäfts und einer strategischen Zielsetzung für die sogenannte Cash Conversion Rate ermittelt. Die Cash Conversion Rate stellt den Anteil des Periodenergebnisses dar, der nach Berücksichtigung der Auszahlungen für die im Rahmen des strategischen Wachstumsziels erforderlichen Investi-

tionen 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 2025 Anpassungen für bestimmte, bereits im Geschäftsjahr 2024 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.

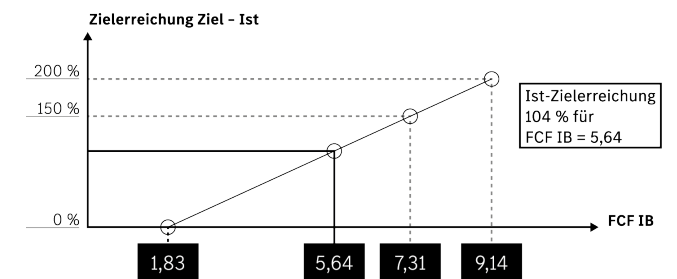
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der beiden finanziellen Ziele EBIT und FCF IB liegt zwischen 0 % und 200 %. Die Untergrenze dieser Bandbreite markieren 25 % des Zielwertes, die Obergrenze bilden 125 % des Zielwertes. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der 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 2025 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 2025 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 2025 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. Für das Geschäftsjahr 2025 ergibt sich ein Zuschlag von 7,5 Prozentpunkten.

Übersicht: Bezug des Jahresbonus zur Geschäftsstrategie

Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Ausgestaltung	Zielerreichung 2025
Integrität	- 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	- 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.	1,0 %
Kundenziel: Kundenzufriedenheit	- 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	- 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

Zielerreichungs-grad	Zu- oder Abschlag	Integritäts + Indikator	Zustimmungs- rate 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

Zielerreichungs-grad	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

Zielerreichungs-grad	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

Zielerreichungs-grad	Zu- oder Abschlag	Mitarbeiter- bindung +	Teilnahme- quote
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 2025 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 2025 hat der Aufsichtsrat Transformationsziele aus den Themengebieten »Environment / Social / Governance« definiert. Diese umfassen die folgenden Aspekte:

- CO₂-Emissionen
- Sicherheitsinnovationen
- Digitales Vertrauen

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 2025 zu einem Zuschlag von 15 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.

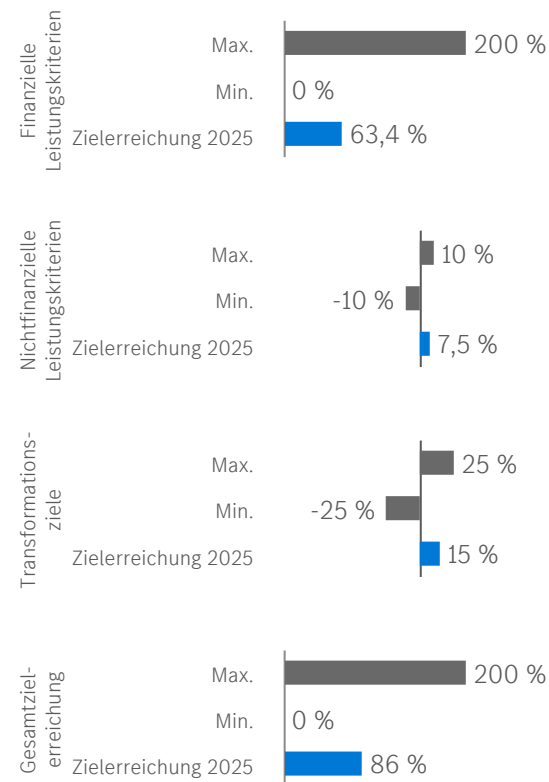
Für die Volumenmärkte Europa, China und USA wurden die CO₂-Flottenemissionen auf Basis interner Daten berechnet und gegen gesetzliche Zielvorgaben abgeglichen. Aufgrund bestehender Verträge für den Erwerb von CO₂-Credits bzw. Pooling in Europa war es uns möglich, die gesetzlichen Ziele zu erreichen.

Für 2025 waren die Sicherheitsinnovationen und das Engagement fest auf die Vision »Accident Free Driving« ausgerichtet. Schwerpunkte bildeten dabei die konsequente Weiterentwicklung und Einführung neuer Sicherheitstechnologien, das Erreichen von bestmöglichen Bewertungen in Sicherheitsratings sowie das aktive öffentliche Engagement in der Verkehrssicherheit, unter anderem durch die gemeinsame Realisierung des innovativen Trainingskonzepts »MB4Rescue« mit und für Rettungskräfte.

Was das Digitale Vertrauen betrifft, so kommt hier der im Vorjahr neu entwickelte »Digital Trust Index« zum Einsatz. Dieser Index setzt sich aus gleich gewichteten Komponenten zusammen, welche die definierten Fokusbereiche »Datenverantwortung«, »Digitale Kompetenz«, »Verantwortungsvoller Umgang mit KI« und »Cyber Security« widerspiegeln. Dabei wird einerseits die Außenwahrnehmung des Unternehmens auf Digitales Vertrauen beleuchtet und andererseits werden interne Maßnahmen in den Fokusbereichen, sowie deren Wahrnehmung unter den Mitarbeitenden betrachtet.

Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2025

Die Gesamtzielerreichung des Jahresbonus 2025 setzt sich aus den Zielerreichungen der finanziellen Leistungskriterien, der nichtfinanziellen Leistungskriterien und der Transformationsziele zusammen und beträgt im Geschäftsjahr 2025 86 %.



Für die Mitglieder des Vorstands ergibt sich hieraus der folgende Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2025. Dieser soll im März des Geschäftsjahres 2026 ausbezahlt werden.

Gesamtzielerreichung Jahresbonus

	Zielbetrag	Finanzielle Leistungskriterien	Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Trans- formationsziele	Gesamt- zielerreichung ¹	Auszahlungs- betrag ²
	in T€	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	in %	in T€
Ola Källenius	1.876					1.613
Dr. Jörg Burzer	938					807
Mathias Geisen	860					739
Renata Jungo Brüngger	782					672
Sabine Kohleisen	313					269
Markus Schäfer	860					739
Olaf Schick	234	63,4 %	7,5 %	15 %	86 %	202
Michael Schiebe	78					67
Britta Seeger	938					807
Oliver Thöne	860					739
Hubertus Troska	547					471
Harald Wilhelm	959					825

¹ Maximale Zielerreichung 200 %

² Die tatsächliche Berechnung des Auszahlungsbetrags erfolgte auf Basis des exakten Zielbetrags.

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	Stärkt die Bedeutung der mittel- bis langfristigen Profitabilität 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 (Halbezeitraum) 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 Halbezeitraums für die endgültige Anzahl Phantom Shares.

Wert bei Zuteilung

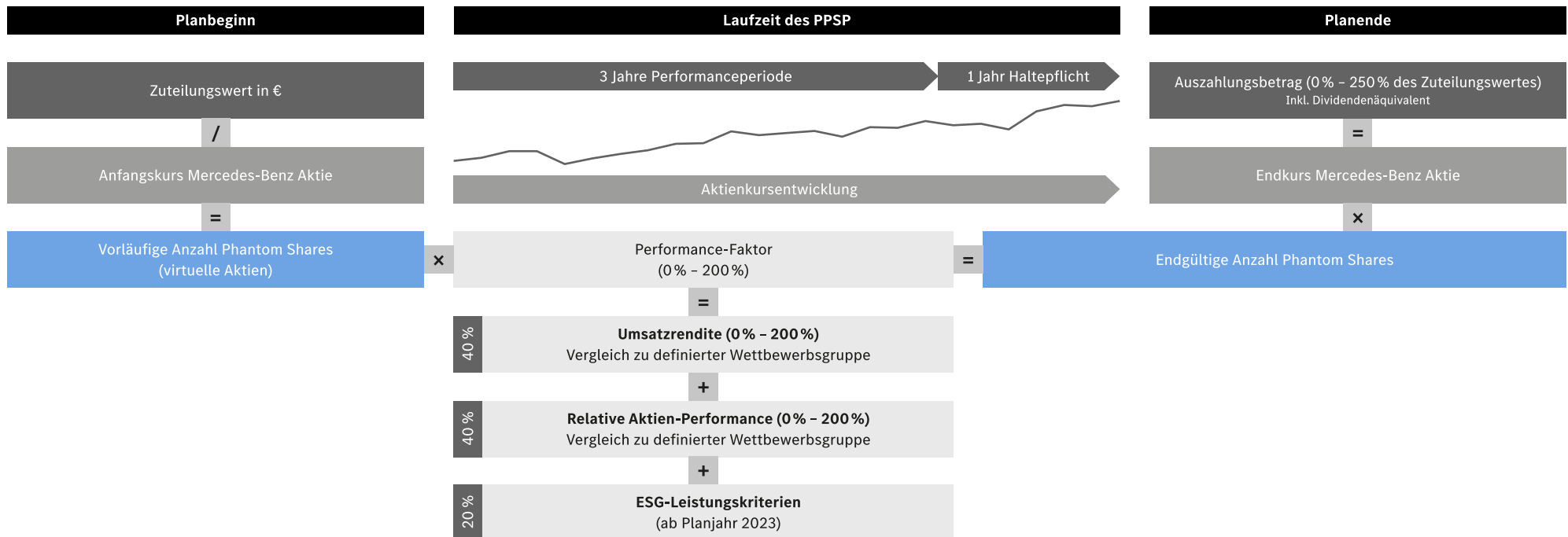
Festlegung durch den Aufsichtsrat; im Geschäftsjahr 2025 rund das 1,5-fache der Grundvergütung.

Bandbreite der möglichen Zielerreichung

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

Wert der Phantom Shares bei Auszahlung

Der nach Ende der Planlaufzeit auszuzahlende Wert der Phantom Shares ist abhängig von der nach den nachfolgend genannten Leistungskriterien gemessenen Zielerreichung und dem für die Auszahlung maßgeblichen Aktienkurs. Dieser Kurs ist auf das 2,5-fache des Kurses bei Planbeginn begrenzt. Ferner ist der finale Auszahlungsbetrag auf das 2,5-fache des Zuteilungswerts zu Planbeginn begrenzt. Dieser Höchstbetrag beinhaltet auch die während der vierjährigen Planlaufzeit ausbezählten Dividendenäquivalente. Die Summe für das Dividendenäquivalent ist die Addition der Dividendenäquivalentezahlungen von 4,30 EUR je virtueller Aktie, welche für die Pläne 2022 - 2025 im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wurde.



Leistungskriterien für den PPSP 2025

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 Zielerreichung pro ESG-Ziel die Zielerreichung ESG-Ziele berechnet, indem die Zielerreichung pro ESG-Ziel mit ihrer jeweiligen Gewichtung multipliziert wird. Die Ergebnisse werden im Anschluss addiert und ergeben die Zielerreichung der ESG-Ziele.

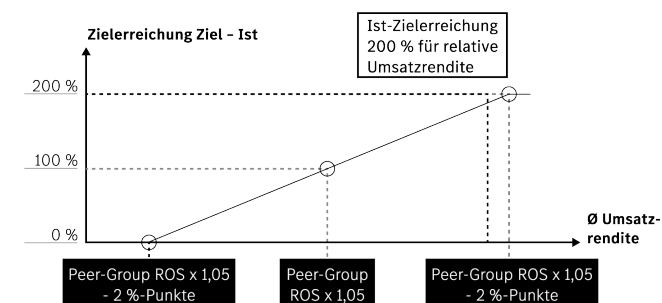
Für die PPSP-Tranche 2025, deren Zuteilung zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 erfolgte und deren Planlaufzeit am Ende des Geschäftsjahres 2028 endet, hat der Aufsichtsrat ESG-Ziele aus den Kategorien „Nachhaltige urbane Mobilität & Elektromobilität“, „Achtung der Menschenrechte“ bzw. „Nachhaltige Lieferketten“ und „Vielfalt & Chancengleichheit“ wie im Vorjahr definiert:

ESG-Ziele PPSP-Tranche 2025			
Kategorie	Nachhaltige urbane Mobilität & Elektromobilität	Wahrung der Menschenrechte / Nachhaltige Lieferkette	Vielfalt & Chancengleichheit
Ziel	Anteil PHEV/BV am Absatz	Überprüfung hochriskante Produktionsstoffe	Diversität

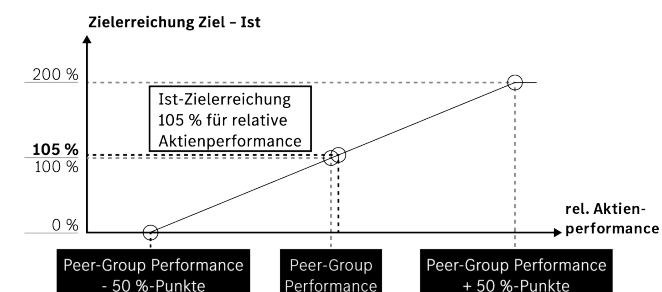
Zielerreichung für den PPSP 2021

Für den PPSP 2021, der im Geschäftsjahr 2025 nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit ausbezahlt wurde, ergab sich die folgende Zielerreichung:

Finanzielle Ziele PPSP: relative Umsatzrendite



Finanzielle Ziele PPSP: relative Aktienperformance



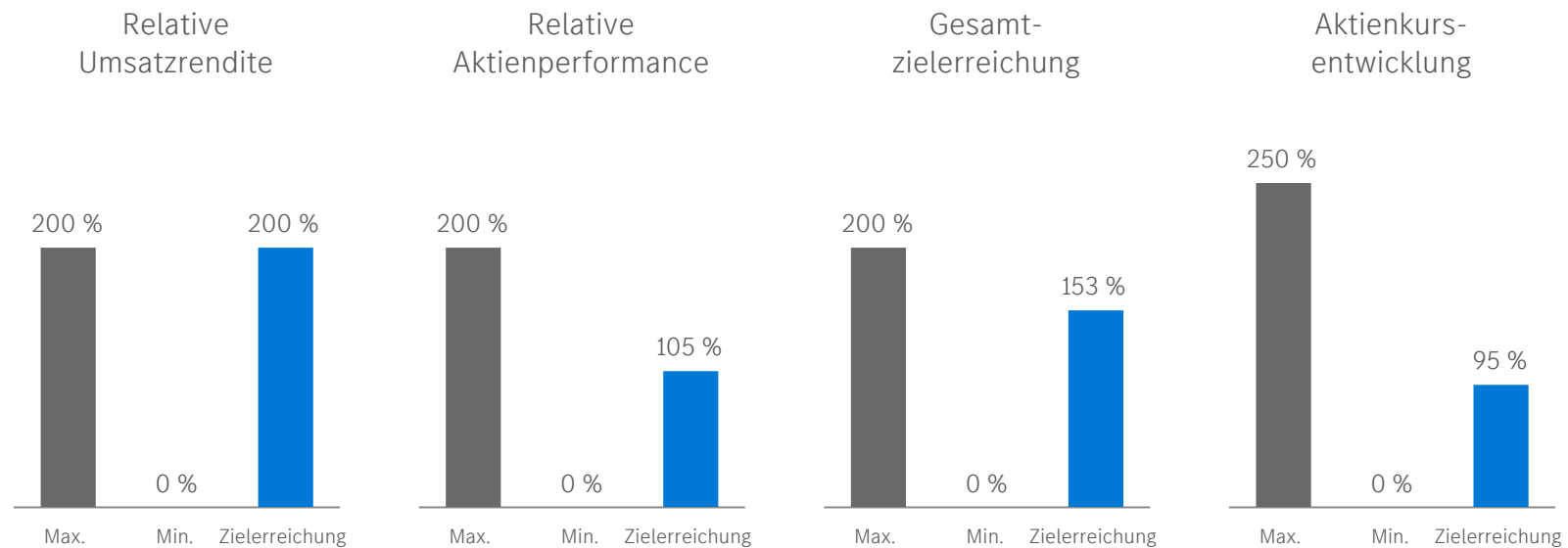
Die am Ende des Geschäftsjahres 2021 vollzogene Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts hatte Auswirkung auf den PPSP 2021. Die PPSP 2019 bis 2021 wurden nach der Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts als konzernspezifische Pläne weitergeführt. Aus dem für

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 2021 nicht erlangt. Die Begrenzung des für die Auszahlung maßgeblichen Aktienkurses auf das 2,5-fache des Aktienkurses bei Planbeginn wurde ebenfalls nicht erreicht. Das Cap für den finalen Auszahlungsbetrag (inkl. der während

der vierjährigen Planlaufzeit ausbezahlten Dividendenäquivalente) in Höhe des 2,5-fachen des Zuteilungswerts zu Planbeginn (Auszahlungsfaktor) wurde für den PPSP 2021 nicht erreicht. Es fand keine Kappung statt.

Die folgende Grafik stellt die Zielerreichungen und die Aktienkursentwicklung des PPSP 2021 gesamthaft dar:



Die folgende Tabelle stellt pro Vorstandsmitglied den Zuteilungswert sowie den aus der Gesamtzielerreichung und der Aktienkursentwicklung resultierenden Auszahlungsbetrag des PPSP 2021 dar:

Gesamtzielerreichung PPSP 2021¹

	Zuteilungswert	Kurs bei Zuteilung	Vorläufige Anzahl Phantom Shares ²	Gesamtziel- erreichung	Finale Anzahl Phantom Shares	Kurs bei Auszahlung	Auszahlungs- betrag
	in T€	in €		in %		in €	in T€
Ola Källenius	2.200		46.035		70.434		3.918
Renata Jungo Brüngger	1.100		23.018		35.218		1.959
Markus Schäfer	1.100	58,30	23.018	153 %	35.218	55,63 €	1.959
Britta Seeger	1.100		23.018		35.218		1.959
Hubertus Troska	1.100		23.018		35.218		1.959
Harald Wilhelm	1.100		23.018		35.218		1.959

¹ Es werden nur Vorstandsmitglieder aufgeführt, die im Geschäftsjahr 2021 eine Zuteilung als Vorstand erhalten haben.

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.

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 2025 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 in % des SOG-Ziels
	Anzahl	Anzahl	
Ola Källenius	75.000	63.750	85 %
Dr. Jörg Burzer	20.000	13.861	69 %
Mathias Geisen	20.000	2.358	12 %
Michael Schiebe	20.000	3.300	17 %
Olaf Schick	20.000	0	0 %
Britta Seeger	20.000	20.000	100 %
Oliver Thöne	20.000	2.255	11 %
Harald Wilhelm	25.000	22.142	89 %

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 2025 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.

Der kurzfristige Jahresbonus 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 2025 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 2026) wird, gemäß den geltenden Bestimmungen, jeweils anteilig mit dem Jahresbonus für 2025 (ebenfalls Auszahlung in 2026) verrechnet. Die Vorgehensweise ist zudem in der Tabelle »Gewährte und geschuldete Vergütung« nachzuvollziehen.

Vergütung von Dritten

Eine Vergütung von Dritten ist im Geschäftsjahr 2025 für die Mitglieder des Vorstands im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit bei der Mercedes-Benz Group AG nicht erfolgt.

Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands

In den nachfolgenden Tabellen ist für jedes einzelne, im Geschäftsjahr 2025 amtierende Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG die im Geschäftsjahr 2025 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 2025 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 2025 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2026 stattfindet. Für den PPSP wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht. Dies stellt sicher, dass alle auflösenden oder aufschiebenden Bedingungen der 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 2025 berechnet sich aus

- der Grundvergütung 2025,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2025,
- dem für das Geschäftsjahr 2025 festgestellten, im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung kommenden Jahresbonus für 2025 (einjährige variable Vergütung 2025),
- dem im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gekommenen Wert der langfristigen aktienorientierten Vergütung (PPSP 2021),
- den im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gekommenen Dividendenäquivalenten der laufenden PPSP (2022, 2023, 2024 und 2025).

Zudem wird der Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2025 (Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2025) dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstands 1. Januar - 31. Dezember 2025				Dr. Jörg Burzer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf 1. Januar - 31. Dezember 2025			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	1.876	23 %	1.876	16 %	938	39 %	938	17 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	70	1 %	505	4 %	310	13 %	611	11 %
Summe fixe Vergütung	1.946		2.381		1.248		1.549	
Kurzfristige variable Vergütung ¹								
Einjährige variable Vergütung 2025	1.613	20 %	–	–	807	33 %	–	–
Einjährige variable Vergütung 2024	–	–	2.626	22 %	–	–	1.313	23 %
Anrechnung aus Mandatsvergütungen	–	–	–	–	–	–	–	–
Mittelfristige variable Vergütung								
Deferral 2022 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2022)	–	–	1.431	12 %	–	–	716	13 %
Langfristige variable Vergütung ²								
PPSP 2021	3.918	48 %	–	–	–	–	–	–
PPSP 2020	–	–	4.497	38 %	–	–	1.628	29 %
Dividendenäquivalente PPSP 2025	210	3 %	–	–	105	4 %	–	–
Dividendenäquivalente PPSP 2024	190	2 %	234	2 %	95	4 %	117	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2023	173	2 %	214	2 %	87	4 %	107	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2022	164	2 %	162	1 %	82	3 %	81	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	–	–	373	3 %	–	–	85	2 %
Summe variable Vergütung	6.268		9.537		1.176		4.047	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	8.214	100 %	11.918	100 %	2.424	100 %	5.596	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	568	–	570	–	285	–	286	–
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	8.782		12.488		2.709		5.882	

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 2025 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2026 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

2 Dr. Jörg Burzer: Die Zuflüsse aus der langfristig orientierten variablen Vergütung in 2024 enthalten auch Umsätze, die vor der Vorstandstätigkeit begeben wurden.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Mathias Geisen Vertrieb & Kunde 1. Februar - 31. Dezember 2025				Renata Jungo Brünnger Integrität, Governance & Nachhaltigkeit 1. Januar - 31. Oktober 2025			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	860	50 %	-	-	782	21 %	938	16 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	35	2 %	-	-	61	2 %	70	1 %
Summe fixe Vergütung	895		-	-	843		1.008	
Kurzfristige variable Vergütung ¹								
Einjährige variable Vergütung 2025	739	43 %	-	-	672	18 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2024	-	-	-	-	-		1.313	23 %
Anrechnung aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-51	-1 %	-53	-1 %
Mittelfristige variable Vergütung								
Deferral 2022 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2022)	-	-	-	-	-		716	13 %
Langfristige variable Vergütung ²								
PPSP 2021	-	-	-	-	1.959	52 %	-	-
PPSP 2020	-	-	-	-	-		2.248	39 %
Dividendenäquivalente PPSP 2025	96	6 %	-	-	105	3 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2024	-	-	-	-	95	3 %	117	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2023	-	-	-	-	87	2 %	107	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2022	-	-	-	-	82	2 %	81	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	-	-	-	-	-	-	187	3 %
Summe variable Vergütung	835		-		2.949		4.716	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	1.730	100 %	-	-	3.792	100 %	5.724	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)								
	225		-		281		281	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	1.955		-		4.073		6.005	

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 Mathias Geisen: PPSP Zuteilungen 2024 und früher wurden vor der Bestellung in den Vorstand zugeteilt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Sabine Kohleisen				Markus Schäfer			
	Personal & Arbeitsdirektorin				Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf			
	1. Januar - 30. April 2025				1. Januar - 30. November 2025			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	313	45 %	938	20 %	860	21 %	938	16 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	113	16 %	304	7 %	130	3 %	110	2 %
Summe fixe Vergütung	426		1.242		990		1.048	
Kurzfristige variable Vergütung ¹								
Einjährige variable Vergütung 2025	269	39 %	–	–	739	18 %	–	–
Einjährige variable Vergütung 2024	–	–	1.313	28 %	–	–	1.313	23 %
Anrechnung aus Mandatsvergütungen	–	–	–	–	–	–	–	–
Mittelfristige variable Vergütung								
Deferral 2022 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2022)	–	–	716	15 %	–	–	716	12 %
Langfristige variable Vergütung ²								
PPSP 2021	–	–	–	–	1.959	48 %	–	–
PPSP 2020	–	–	977	21 %	–	–	2.248	39 %
Dividendenäquivalente PPSP 2025	–	–	–	–	105	3 %	–	–
Dividendenäquivalente PPSP 2024	–	–	117	3 %	95	2 %	117	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2023	–	–	107	2 %	87	2 %	107	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2022	–	–	81	2 %	82	2 %	81	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	–	–	68	1 %	–	–	187	3 %
Summe variable Vergütung	269		3.379		3.067		4.769	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	695	100 %	4.621	100 %	4.057	100 %	5.817	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)								
	281		281		281		282	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	976		4.902		4.338		6.099	

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 2025 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2026 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: Die Zuflüsse aus der langfristig orientierten variablen Vergütung in 2024 enthalten auch Umsätze, die vor der Vorstandstätigkeit begeben wurden.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Olaf Schick Integrität, Governance & Nachhaltigkeit 1. Oktober - 31. Dezember 2025				Michael Schiebe Produktion, Qualität & Supply Chain Management 1. Dezember - 31. Dezember 2025			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	234	53 %	-	-	78	51 %	-	-
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	10	2 %	-	-	9	6 %	-	-
Summe fixe Vergütung	244		-		87		-	
Kurzfristige variable Vergütung ¹								
Einjährige variable Vergütung 2025	201	45 %	-	-	67	44 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2024	-	-	-	-	-	-	-	-
Anrechnung aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung								
Deferral 2022 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2022)	-	-	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung ²								
PPSP 2021	-	-	-	-	-	-	-	-
PPSP 2020	-	-	-	-	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2025	-	-	-	-	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2024	-	-	-	-	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2023	-	-	-	-	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2022	-	-	-	-	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2021	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	201		-		67		-	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	445	100 %	-	-	154	100 %	-	-
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	41		-		12		-	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	486		-		166		-	

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 Michael Schiebe: PPSP Zuteilungen 2024 und früher wurden vor der Bestellung in den Vorstand zugeteilt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Britta Seeger Personal & Arbeitsdirektorin 1. Januar - 31. Dezember 2025				Oliver Thöne Greater China 1. Februar - 31. Dezember 2025			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	938	23 %	938	16 %	860	41 %	-	-
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ¹	76	2 %	111	2 %	409	19 %	-	-
Summe fixe Vergütung	1.014		1.049		1.269		-	
Kurzfristige variable Vergütung ²								
Einjährige variable Vergütung 2025	807	19 %	-	-	739	35 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2024	-	-	1.313	23 %	-	-	-	-
Anrechnung aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung								
Deferral 2022 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2022)	-	-	716	12 %	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung ³								
PPSP 2021	1.959	47 %	-	-	-	-	-	-
PPSP 2020	-	-	2.248	39 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2025	105	3 %	-	-	96	5 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2024	95	2 %	117	2 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2023	87	2 %	107	2 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2022	82	2 %	81	1 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2021	-	-	187	3 %	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	3.135		4.769		835		-	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	4.149	100 %	5.818	100 %	2.104	100 %	-	-
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)								
	285		286		185		-	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	4.434		6.104		2.289		-	

1 Oliver Thöne: Im Zusammenhang mit der Auslandstätigkeit von Oliver Thöne sind 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.

3 Oliver Thöne: PPSP Zuteilungen 2024 und früher wurden vor der Bestellung in den Vorstand zugeteilt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Hubertus Troska				Harald Wilhelm			
	Greater China				Finanzen & Controlling			
	1. Januar - 31. Juli 2025				1. Januar - 31. Dezember 2025			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	547	15 %	938	15 %	959	23 %	959	17 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen ¹	300	8 %	532	9 %	43	1 %	47	1 %
Summe fixe Vergütung	847		1.470		1.002		1.006	
Kurzfristige variable Vergütung ²								
Einjährige variable Vergütung 2025	471	13 %	-	-	825	20 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2024	-	-	1.313	21 %	-	-	1.342	23 %
Anrechnung aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-72	-2 %	-72	-1 %
Mittelfristige variable Vergütung								
Deferral 2022 (50 %-Anteil vom Jahresbonus 2022)	-	-	716	11 %	-	-	731	13 %
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2021	1.959	54 %	-	-	1.959	48 %	-	-
PPSP 2020	-	-	2.248	36 %	-	-	2.248	39 %
Dividendenäquivalente PPSP 2025	105	3 %	-	-	105	3 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2024	95	3 %	117	2 %	95	2 %	117	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2023	87	2 %	107	2 %	87	2 %	107	2 %
Dividendenäquivalente PPSP 2022	82	2 %	81	1 %	82	2 %	81	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2021	-	-	187	3 %	-	-	187	3 %
Summe variable Vergütung	2.799		4.769		3.081		4.741	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	3.646	100 %	6.239	100 %	4.083	100 %	5.747	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)								
	281		281		289		292	
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	3.927		6.520		4.372		6.039	

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 2025 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2026 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 2025

Dr. Manfred Bischoff wurden im Geschäftsjahr 2025 Rentenzahlungen in Höhe von 906.382 € ausbezahlt. Zudem erhielt Dr. Manfred Bischoff Nebenleistungen in Höhe von 25.545 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Martin Daum erhielt eine Zahlung in Höhe von 229.608 € aus den betrieblichen Altersvorsorgemodellen. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Renata Jungo Brüngger hat ihr Mandat als Mitglied des Vorstands, verantwortlich für das Ressort Integrität, Governance & Nachhaltigkeit, mit Ablauf des 31. Oktober 2025 niedergelegt. Ihr Dienstvertrag endete mit Ablauf des 31. Dezember 2025. Während der Restlaufzeit ihres Dienstvertrages erhält Renata Jungo Brüngger weiterhin die vertraglich zugesagte Vergütung. Die laufenden PPSP-Pläne werden gemäß den Planbedingungen und zu den vereinbarten Terminen ausgezahlt. Für das restliche Geschäftsjahr 2025 im Anschluss an ihre Mandatsniederlegung belief sich die gewährte und geschuldete Vergütung auf 170.439 € und setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen: 156.328 € Grundvergütung und 14.111 € Nebenleistungen. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Sabine Kohleisen hat ihr Mandat als Mitglied des Vorstands, verantwortlich für das Ressort Personal & Arbeitsdirektorin, mit Ablauf des 30. April 2025 niedergelegt. Ihr Dienstvertrag endete mit Ablauf des 30. November 2025. Während der Restlaufzeit ihres Dienstvertrages erhält Sabine Kohleisen weiterhin die vertraglich zugesagte Vergütung. Die laufenden PPSP-Plänen werden gemäß den Planbedingungen und zu den vereinbarten Terminen ausgezahlt. Für das restliche Geschäftsjahr 2025 im Anschluss an ihre Mandatsniederlegung belief sich die gewährte und geschuldete Vergütung auf 1.236.270 € und setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen: 547.148 € Grundvergütung, Dividendenäquivalente in Höhe von 360.043 € aus den laufenden PPSP (2022 - 2025), 266.000 € Überbrückungsgeld (Auszahlung erfolgt im Januar 2026) und 63.079 € Nebenleistungen. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 71 %, die variablen Vergütungsbestandteile 29 % der Vergütung aus.

Wilfried Porth erhielt Zahlungen aus dem PPSP 2021 in Höhe von 2.048.185 €, Dividendenäquivalente in Höhe von 28.651 € aus den laufenden PPSP (2022), Rentenzahlungen in Höhe von 164.266 €, sowie eine Zahlung in Höhe von 419.519 € aus den betrieblichen Altersvorsorgemodellen. Ferner erhielt Wilfried Porth Nebenleistungen in Höhe von 19.719 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 23 %, die variablen Vergütungsbestandteile 77 % der Vergütung aus.

Markus Schäfer hat sein Mandat als Mitglied des Vorstands, verantwortlich für das Ressort Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf, mit Ablauf des 30. November 2025 niedergelegt. Sein Dienstvertrag endete mit Ablauf des 21. Mai 2026. Während der Restlaufzeit seines Dienstvertrages erhält Markus Schäfer weiterhin die vertraglich zugesagte Vergütung. Die laufenden PPSP-Plänen werden gemäß den Planbedingungen und zu den vereinbarten Terminen ausgezahlt. Für das restliche Geschäftsjahr 2025 im Anschluss an seine Mandatsniederlegung belief sich die gewährte und geschuldete Vergütung auf 496.778 € und setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen: 443.770 € Fortzahlung der Grundvergütung und 53.008 € Nebenleistungen bis Mai 2026. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Hubertus Troska hat sein Mandat als Mitglied des Vorstands, verantwortlich für das Ressort Greater China, mit Ablauf des 31. Juli 2025 niedergelegt. Sein Dienstvertrag endete mit Ablauf des 31. Dezember 2025. Während der Restlaufzeit seines Dienstvertrages erhält Hubertus Troska weiterhin die vertraglich zugesagte Vergütung. Die laufenden PPSP-Plänen werden gemäß den Planbedingungen und zu den vereinbarten Terminen ausgezahlt. Für das restliche Geschäftsjahr 2025 im Anschluss an seine Mandatsniederlegung belief sich die gewährte und geschuldete Vergütung auf 450.976 € und setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

390.821 € Grundvergütung und 60.155 € Nebenleistungen. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Bodo Uebber erhielt im Geschäftsjahr 2025 Rentenzahlungen in Höhe von 349.135 €. Zudem erhielt Herr Bodo Uebber Nebenleistungen in Höhe von 24.555 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Prof. Dr. Thomas Weber wurden im Geschäftsjahr 2025 Rentenzahlungen in Höhe von 422.287 € ausbezahlt. Ferner erhielt Prof. Dr. Thomas Weber eine Zahlung in Höhe von 548.416 € aus den betrieblichen Altersvorsorgemodellen. Zudem erhielt Prof. Dr. Thomas Weber Nebenleistungen in Höhe von 8.703 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Dr. Dieter Zetsche erhielt im Geschäftsjahr 2025 Rentenzahlungen in Höhe von 1.269.364 €. Ferner erhielt Dr. Dieter Zetsche eine Zahlung in Höhe von 953.384 € aus dem betrieblichen Altersvorsorgemodell. Zudem erhielt Herr Dr. Dieter Zetsche Nebenleistungen in Höhe von 18.507 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Die im Geschäftsjahr 2025 weiteren frühere Vorstandsmitglieder der Mercedes-Benz Group AG, die vor mehr als zehn Jahren ausgeschieden sind, gewährte und geschuldete Vergütung belief sich auf insgesamt 11,1 (i. V. 12,2) 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 2025 mit einer Zustimmungquote von 99,18 % gefasst. § 10 der Satzung der Mercedes-Benz Group AG wurde angepasst. Die Änderung zur Ausschussvergütung wird auf der nachfolgenden Seite beschrieben.

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

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

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

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

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

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 Änderung im Vergütungssystem gilt rückwirkend ab 1. Januar 2024 und sieht eine pauschale Vergütung für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss vor. Diese Vergütung wird unabhängig von der Anzahl der tatsächlich abgehaltenen Sitzungen gewährt, um Ausschussmitgliedschaften als solche zu honorieren.

Sonstige Leistungen

Mit Ausnahme der Vergütung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis wurden im Geschäftsjahr 2025 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 2025

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 2025, 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 2025 bei 6,0 (i. V. 5,8) Mio. €.

Aufsichtsratsvergütung

	Gesamtvergütung	
	2025	2024
in T€		
Dr. Martin Bruder Müller (Vorsitzender)	600	495
Ergun Lümalı (Stellv. Vorsitzender)	475	475
Michael Bettag	200	200
Ben van Beurden	300	300
Nadine Boguslawski	200	200
Elizabeth Centoni ¹	400	200
Dame Polly Courtice	300	300
Sebastian Fay	400	231
Marco Gobetti	200	200
Michael Häberle	300	300
Dr. Doris Höpke	300	195
Timotheus Höttges	400	400
Olaf Koch	450	450
Gabriela Neher-Merkel	200	200
Michael Peters	200	200
Stefan Pierer	200	200
Barbara Resch	293	—
Pia Simon	200	117
Prof. Dr. Helene Svahn	200	200
Monika Tielsch	200	200

1 Der im Jahr 2025 erhaltene Betrag beinhaltet die Ausschussvergütung für das Jahr 2024, die aufgrund der rückwirkenden Satzungsänderung als Nachzahlung erfolgte.

Anmerkung: Tabelle stellt die in 2025 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

	2025	2024	Veränderung 2025/2024	2023	Veränderung 2024/2023	2022	Veränderung 2023/2022	2021	Veränderung 2022/2021
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss der Gesellschaft (HGB) in Mio. €	1.534	8.572	-82 %	12.098	-29 %	8.877	36 %	9.538	-7 %
EBIT des Konzerns in Mio. € ¹	5.820	13.599	-57 %	19.660	-31 %	20.458	-4 %	29.069	-30 %
FCF IB des Konzerns in Mio. € ¹	5.414	9.479	-43 %	11.881	-20 %	9.156	30 %	8.606	6 %
Arbeitnehmer									
Relative Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer der Mercedes-Benz Group AG ²	-	-	0 %	-	-4 %	-	5 %	-	5 %
Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder									
Ola Källenius	8.214	11.918	-31 %	12.237	-3 %	6.581	86 %	4.284	54 %
Dr. Jörg Burzer ³	2.424	5.596	-57 %	4.295	30 %	2.265	90 %	141	1506 %
Mathias Geisen	1.730	-	-	-	-	-	-	-	-
Renata Jungo Brüngger	3.962	5.724	-31 %	6.503	-12 %	3.694	76 %	2.469	50 %
Sabine Kohleisen ³	1.931	4.621	-58 %	4.051	14 %	2.115	92 %	142	1389 %
Markus Schäfer	4.554	5.817	-22 %	6.173	-6 %	3.285	88 %	2.100	56 %
Olaf Schick	445	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Schiebe	154	-	-	-	-	-	-	-	-
Britta Seeger	4.149	5.818	-29 %	6.582	-12 %	3.727	77 %	2.462	51 %
Oliver Thöne	2.104	-	-	-	-	-	-	-	-
Hubertus Troska	4.097	6.239	-34 %	7.159	-13 %	4.214	70 %	3.103	35 %
Harald Wilhelm	4.083	5.747	-29 %	5.944	-3 %	2.923	103 %	1.928	52 %
Frühere Vorstandsmitglieder									
Dr. Manfred Bischoff (bis 16.12.2003)	932	899	4 %	880	2 %	787	12 %	814	-3 %
Martin Daum (bis 9.12.2021)	230	1.119	-79 %	763	47 %	690	11 %	2.328	-70 %
Wilfried Porth (bis 30.11.2021)	2.680	2.990	-10 %	4.238	-29 %	2.406	76 %	2.399	0 %
Bodo Uebber (bis 22.05.2019)	374	360	4 %	3.189	-89 %	2.652	20 %	1.087	144 %
Prof. Dr. Thomas Weber (bis 31.12.2016)	979	939	4 %	903	4 %	835	8 %	798	5 %
Dr. Dieter Zetsche (bis 22.05.2019)	2.241	2.212	1 %	8.173	-73 %	4.394	86 %	3.539	24 %
Summe weiterer früherer Vorstandsmitglieder (länger als 10 Jahre ausgeschieden)	11.050	12.154	-9 %	11.463	6 %	11.823	-3 %	15.266	-23 %

Vergleichende Darstellung

	2025	2024	Veränderung 2025/2024	2023	Veränderung 2024/2023	2022	Veränderung 2023/2022	2021	Veränderung 2022/2021
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder									
Dr. Martin Bruder Müller (Vorsitzender)	600	495	21 %	267	85 %	151	77 %	116	29 %
Ergun Lümalı (Stellv. Vorsitzender)	475	475	0 %	475	0 %	429	11 %	255	68 %
Michael Bettag	200	200	0 %	200	0 %	152	32 %	154	-1 %
Ben van Beurden	300	300	0 %	300	0 %	240	25 %	186	29 %
Nadine Boguslawski	200	200	0 %	200	0 %	151	33 %	63	138 %
Elizabeth Centoni	400	200	100 %	300	-33 %	209	43 %	117	80 %
Dame Polly Courtice	300	300	0 %	300	0 %	143	110 %	-	-
Sebastian Fay	400	231	73 %	-	-	-	-	-	-
Marco Gobetti	200	200	0 %	200	0 %	102	96 %	-	-
Michael Häberle	300	300	0 %	300	0 %	213	41 %	216	-2 %
Dr. Doris Höpke	300	195	54 %	-	-	-	-	-	-
Timotheus Höttges	400	400	0 %	400	0 %	204	96 %	154	32 %
Olaf Koch	450	450	0 %	450	0 %	378	19 %	75	401 %
Gabriela Neher-Merkel	200	200	0 %	133	50 %	-	-	-	-
Michael Peters	200	200	0 %	133	50 %	-	-	-	-
Stefan Pierer	200	200	0 %	133	50 %	-	-	-	-
Barbara Resch	293	-	-	-	-	-	-	-	-
Pia Simon	200	117	71 %	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Helene Svahn	200	200	0 %	200	0 %	152	32 %	39	293 %
Monika Tielsch	200	200	0 %	200	0 %	152	32 %	9	1572 %

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 2021-2024: Die Zuflüsse aus der langfristig orientierten variablen Vergütung enthalten auch Umsätze, die vor der Vorstandstätigkeit begeben wurden.

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



Harald Wilhelm
Finanzen & Controlling

Für den Aufsichtsrat



Dr. Martin Brudermüller
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 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung

dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 3. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dietmar Prümm
Wirtschaftsprüfer

Thomas Tandetzki
Wirtschaftsprüfer

